

320825
52
24



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

PLANTEL TLALPAN

ESCUELA DE PSICOLOGIA

Con Estudios Incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México

"RELACION ENTRE AUTOCONCEPTO Y
SATISFACCION LABORAL EN HOMBRES Y
MUJERES DE UNA INSTITUCION DE INICIATIVA
PRIVADA"

T E S I S
PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
QUE PRESENTA:
MAGDALENA ROCHA CERAS

Director: Lic. Víctor Hugo Dorantes Gutiérrez
Revisor: Lic. José Manuel Pérez y Farias

México, D. F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1993



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INDICE

CAPITULO	PAG
INTRODUCCION.....	
I.- MARCO TEORICO.....	1
1.1 Antecedentes de Autoconcepto.....	2
1.2 Antecedentes de Satisfacción Laboral.....	19
II.- METODOLOGIA.....	40
2.1 Problema.....	41
2.2 Objetivo General.....	41
2.3 Objetivos Específicos.....	41
2.4 Hipótesis.....	42
2.5 Variables.....	43
2.6 Definición Conceptual de Variables.....	43
2.7 Definición Operacional de Variables.....	45
2.8 Población.....	49
2.9 Muestra.....	49
2.10 Tipo de Muestreo.....	50
2.11 Tipo de Investigación.....	50
2.12 Diseño.....	51
2.13 Instrumentos.....	52
2.14 Análisis Estadísticos de Datos.....	63
III.- RESULTADOS.....	66
IV.- DISCUSIONES Y CONCLUSIONES.....	81
BIBLIOGRAFIA.....	
ANEXO A.....	

INTRODUCCION

La presente investigación trató de establecer la relación entre autoconcepto y la satisfacción laboral de 100 sujetos de sexo femenino y masculino trabajadores de una Institución de la Iniciativa Privada con una media de edad de 29.8.

Se les aplicó el cuestionario de Autoconcepto elaborado por La Rosa (1986); y el de Satisfacción Laboral elaborado por García (1985).

Los resultados obtenidos revelaron una correlación positiva para los sujetos del sexo masculino área administrativa en términos de que a mayor satisfacción laboral mayor elevación del factor 6 (Emocional 3).

Se concluye que la satisfacción laboral en el sexo masculino área administrativa puede estar influenciado por algunos factores de (Salud Mental).

INTRODUCCION

Algunas personas pasan mucho tiempo reflexionando sobre sí mismas. Tienden a interpretar las cosas subjetivamente, a ver el mundo en cuanto les afecta en forma personal. También les preocupa el modo en que influyen en otros, su aspecto, su salud y su felicidad. En otro nivel a veces se preguntan "quiénes son" y "a dónde van". Términos como yo, identidad, realización de sí mismo se han convertido en parte del vocabulario general, y los contratos que representan indican importantes aptitudes personales hacia el yo.

La forma específica de identidad puede diferir de una cultura a otra; el estar expuesto a cambios sociales, a distintos sistemas de valores religiosos, culturales y a la tecnología moderna, hace que el mundo aparezca ante el ser humano como demasiado complejo relativista, imprevisible y ambiguo, además incapaz de ofrecerle un marco estable de referencia.

La madurez empieza cuando la identidad ha sido establecida y ha surgido un individuo integrado e independiente, dándole la oportunidad de sentirse útil tanto física como mental o la combinación de ambos dando como resultado una mejor organización social.

Nuestra sociedad se orienta hacia el trabajo, el cual puede además de ser un medio de subsistencia, ofrecer satisfactores.

La satisfacción en el trabajo es el resultado de diversas actitudes que poseen los empleados. En un sentido estricto esas actitudes tienen relación con el trabajo y se refieren a factores específicos, tales como los salarios, la supervisión, la constancia del empleo, las condiciones de trabajo, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento de la capacidad, la evaluación justa del trabajo, las relaciones sociales en el empleo, la resolución rápida de los motivos de queja, el tratamiento justo por los patrones y otros conceptos similares.

No obstante, un método más completo requiere que se incluyan muchos factores adicionales, antes de poder entender completamente la satisfacción en el trabajo. Deben tenerse en cuenta factores tales como la edad del trabajador, su salud, su temperamento, sus deseos y el nivel de sus aspiraciones. Además sus relaciones familiares, su posición social, sus recreaciones y sus actividades en organizaciones laborales, políticas o puramente sociales contribuyen, finalmente, a la satisfacción en el trabajo.

Alarcón (1988), considera que una de las metas de las personas es sentirse satisfecho en su trabajo, de ser lo contrario se cambiaría de éste o modificaría la estimación que de el mismo tenga.

Mientras que para Siegel (1974), el trabajo es fuente de necesidades de orígenes diversas y en consecuencia un medio para alcanzar la satisfacción de vida en general.

García (1981), encontró que la mujer al trabajar no lo hace por ayudar a la familia ni por sus hijos, sino que los hace por satisfacción personal.

Para Epstein (1973), el autoconcepto es una autoteoría con dos funciones: facilitar el mantenimiento de la autoestima y organizar las experiencias adquiridas para ser manejadas con afectividad.

A partir de lo considerado, el presente estudio pretendió investigar la relación de Autoconcepto y Satisfacción Laboral en hombres y mujeres.

En relación a la distribución de los trabajadores se escogieron aquellos que pertenecen al área administrativa y los que laboran en el área operativa de una empresa de la Iniciativa Privada que se ubica en la zona sur de la Ciudad de México.

El propósito del estudio fué, aportar datos de ambos grupos que permitan valorar la problemática existente entre los trabajadores de confianza y trabajadores sindicalizados (área administrativa y área operativa); pretendiendo comprobar que a

mayor satisfacción laboral mayor autoconcepto en hombres y mujeres.

Las investigaciones no se enfocan a determinada área (administrativa y operativa) son pocas aquellas que ofrecen un enfoque global para cada una de ellas.

Considerando lo anterior y de acuerdo a los resultados del presente estudio, se encontró que existe una mayor satisfacción laboral en hombres que en mujeres. En cuanto al área se encontró mayor satisfacción en el área administrativa.

El autoconcepto subescala (Emocional 3) fué mayor en hombres del área administrativa y en mujeres del área operativa.

CAPITULO I
MARCO TEORICO

1. MARCO TEORICO

1.1 ANTECEDENTES DE AUTOCONCEPTO.

El origen del concepto del self se sitúa en los escritos de los griegos, ya que desde la antigüedad el hombre ha tomado conciencia de la realidad con el mundo; el hombre creó la noción del alma.

Sócrates (Citado en Mueller, 1976), concibió el alma como la sede de la personalidad espiritual; quien con su frase "conócete a tí mismo", significaba el enfrentarse con honradez y franqueza al conocimiento propio y aceptar con todas sus consecuencias una verdad psicológica; considerar al yo como algo que el mismo individuo crea.

Kant (Citado en Mueller, 1976), afirmaba que nunca experimentamos el "yo" conocedor del mismo modo que el "yo" objeto. El "sí mismo" conocedor es un "yo" trascendental o puro, que existe y abarca, pero no es abarcado. La solución opuesta es presentada por James y Dewey (1910), quienes sostienen que no existe un conocedor substantive distinto del proceso de conocimiento. Cada momento de la conciencia se imbrica con el momento previo y el conocedor está de algún modo sumergido en lo que es conocido. Únicamente cuando detenemos el proceso normal del conocimiento y reflexionamos sobre el mismo,

nos imaginamos que existe este problema. El conocedor no es otro que el propio organismo.

Aristóteles (Citado en Abbagnano, 1974), quien concibe el alma como la sustancia del cuerpo; la define como el acto final y primero de un cuerpo que tiene la vida en potencia. Como acto de actividad, el alma es forma y como forma es sustancial.

La noción del alma como sustancia continuó a lo largo del renacimiento. A partir de Descartes, el concepto conciencia, o sea, de totalidad o mundo de la experiencia interna, va gradualmente obteniendo la primacía en el concepto tradicional del alma.

En la doctrina de Descartes, la certeza que el sujeto pensante tiene de su existencia, el cual comprende todo lo que está en mí y de lo cual soy inmediatamente conciente. Estas fueron las primeras interpretaciones históricas del yo. Para Descartes (Citado en Mueller, 1976), el yo es conciencia, ésto es, relación consigo mismo, subjetividad.

Locke (Citado en Abbagnano, 1974), reelaboró este concepto con la finalidad de justificar una característica formal del yo: la unidad o identidad.

El autor decía: el tener conciencia siempre acompaña al pensamiento y eso es lo que hace que cada uno sea lo que se

llama sí mismo, y de ese modo se distingue a sí mismo de todas las demás cosas pensantes, en eso consiste la identidad personal. Según Locke, la identidad del yo no está fundada en la unidad sustancia alma, sino únicamente en la conciencia, en cuanto se reconoce en la diversidad de sus manifestaciones.

Para Dewey (1979), el yo no es la fuente o el autor del pensamiento. El yo se identifica en cuanto a la organización de energías, con una creencia o sentimiento de origen independiente y externo. A partir de este momento se comienza a constituir el estudio experimental de la personalidad, lo que marca los inicios de las escuelas psicológicas del siglo XX, en donde se rechaza toda idea de alma para estructurar el concepto del Yo, o el Sí Mismo (self).

Para Rosenberg (1989), el autoconcepto es como una instancia de la personalidad del individuo, juega un papel importante, que dentro de la Psicología, se reconoce como un componente principal de la cognición del individuo; en Sociología como un producto y fuerza social, y en Psicoanálisis como una fuente de stress y conflicto psicológico.

El autoconcepto representa la relevancia de la totalidad de los pensamientos y sentimientos del individuo con referencia a sí mismo; describiéndose como una estructura activa, diferenciable, evaluativa, organizada, multidimensional y

jerárquica que está sistemáticamente implicada en todos los aspectos del procesamiento de información social.

Shavelson (1982), afirma que el autoconcepto es una percepción individual del sí mismo; está formado a través de la experiencia con el medio ambiente, la interacción con otros miembros importantes y con atributos de la propia conducta.

James (1910), identificó dos enfoques fundamentales diferentes: uno, en el cual el yo mismo es visto como un conocedor (YO), y el otro (MI), que se observa como un objeto de lo que es conocido.

El sí mismo de un individuo, conforme a James (1910), es la suma del todo que se puede llamar lo suyo, incluyendo su cuerpo, familia, posesiones, estados de conciencia y reconocimiento social, por lo que considera al sí mismo según tres aspectos:

- a) El yo mismo material, que consiste en las posesiones materiales del individuo.
- b) El yo mismo social, que se refiere al cómo es considerado por sus semejantes.
- c) El yo mismo espiritual, que comprende sus facultades y disposiciones psicológicas, es decir, sus emociones y deseos.

Por lo que contempló al yo mismo como algo que tenía una unidad, así como ser diferenciado y ser íntimamente asociado con las emociones mediando a través de la autoestima.

Es necesario diferenciar y delimitar el término de autoconcepto, ya que se ha confundido el yo, con la autoestima y con el concepto de sí mismo; cada uno de estos conceptos denota un comportamiento particular de la personalidad global del sujeto.

El yo es la parte de la individualidad de la cual se tiene conciencia; el concepto del sí mismo es el conjunto de ideas y actitudes de lo que se tiene conciencia en un momento determinado, es decir, la estructura cognoscitiva organizada y derivada de las experiencias del yo personal; la autoestima constituye la dimensión de la personalidad e indica el yo. El yo es el medio por el cual se expresa la personalidad adquiriendo múltiples y diferenciadas facetas en cada individuo.

Así, por ejemplo Wylie (1974), y Wells (1976), después de analizar la problemática del autoconcepto y la autoestima concluyen que las contradicciones en el tema se deben a que no existen criterios acerca de lo que es el ego, el sí mismo y el yo, punto de partida de las teorías sobre autoconcepto y autoestima.

Segun Webb (1955) y Korman (1968), el autoconcepto y la autoestima son sinónimos; ya que ambos parten de las evaluaciones que la persona tiene de sí misma. (Citados en Wells, 1976).

Por su parte Wells y Marwell (1976), describen el autoconcepto en términos de actitudes reflexivas, las cuales son usualmente consideradas como teniendo tres aspectos fundamentales: el cognitivo (el contenido psicológico de la actitud), el afectivo (una evaluación relacionada al contenido), y la autoestima es comunmente identificada con el segundo aspecto, lo cual es considerado como principalmente motivacional.

Los mismos autores afirman que la forma en que una persona actúa y realísticamente se percibe y se estima, es comunmente denominada el sí mismo real o, simplemente, el autoconcepto.

En cambio para Fitts (1965), la autoestima está determinada por el yo físico, el yo ético, el yo moral, el yo personal, el yo familiar, el yo social, la identidad, la autoaceptación, el comportamiento y la autocrítica; en tanto que el autoconcepto es la totalidad de actitudes que incluyen pensamientos y sentimientos que el sujeto tiene sobre sí mismo como objeto.

El autor menciona que el autoconcepto es el criterio que una persona tiene de sí misma, es la descripción más completa que

una persona es capaz de dar de sí misma en un momento dado. Los componentes del autoconcepto son tres: un componente perceptual, que es la forma en que la persona se percibe a sí misma, dicha percepción está compuesta de las impresiones que las demás personas tienen de ella; el componente conceptual que se refiere a los conceptos que la persona tiene de sus propias características, habilidades, recursos, fallas, limitaciones, así como la concepción acerca de su pasado y su futuro; y el componente de actitudes, que incluye sentimientos acerca de sí mismo y su desenvolvimiento ante el status y frente a su futuro.

La autoestima es un concepto más complejo que involucra evaluación del sí mismo reacciones defensivas y otros correlatos. La autoestima es un juicio personal sobre la dignidad de uno expresado en las actitudes que el individuo mantiene hacia sí mismo, y también es la extensión en que la persona cree ser capaz, significativa, exitosa y digna. Distingue, dos aspectos en la autoestima: la expresión subjetiva, o sea, la autodescripción y autopercepción individual y la expresión comportamental de la autoestima que el individuo pone a disposición de otros observadores. (Citado en La Rosa 1986).

Horton (1902), define el sí mismo como lo que significa para sí mismo un individuo, el modo en que actúa una persona con referencia a sí misma.

Propone tres dimensiones básicas del self:

1. La percepción que tiene uno mismo para semejarse al otro,
2. La percepción que tienen las otras personas de uno mismo y el aprecio de esta apariencia, y
3. El valor de sí mismo que influirá para que forme su concepto de sí mismo.

Una vez que el sujeto haya formado su concepto de sí mismo le ayudará a tener una concepción de su autenticidad e integridad personal.

El autor hace mención de un self somático, refiriéndose a las concepciones del cuerpo y del self social como conductas con los demás, los ve como subestructuras de una estructura total y piensa que son adquiridos a través de la experiencia, surgiendo primero el self somático y posteriormente el self social.

Rogers (1951), define el autoconcepto como una configuración organizada de percepciones acerca de sí mismo, que son parcialmente conscientes. Está compuesto por percepciones de las propias características y habilidades, los preceptos y conceptos de sí mismo en relación a los otros y el ambiente; los valores que son percibidos y asociados con experiencias y objetos y las metas e ideales que perseguimos ya sean positivos o negativos. Ha sugerido que la persona que mantiene un autoconcepto positivo evaluará positivamente a otras personas.

Mientras que una persona con autoevaluación negativa evaluará indiscriminadamente en lugar de hacerlo sobre una base de atributos realista.

El autor señala que el organismo es el centro de toda la experiencia vivida ya sea internamente así como a lo largo de su evolución. Todas estas experiencias que son vividas tanto de manera consciente como inconsciente constituye lo que Rogers (1951), ha llamado "campo fenoménico", que es el marco de referencia individual, conocido sólo por la persona y que solo en forma indirecta es conocido por los otros. El sí mismo lo define como una parte del campo fenoménico que se diferencia poco a poco y se convierte en el autoconcepto.

Horney (1937), afirma que apartir del yo real o verdadero, el hombre espera alcanzar la total realización de sus potencialidades íntegras tanto como su máximo desarrollo. Sin embargo, para lograr la realización del yo, el hombre ha de poseer, o considera que ha de poseer, un yo idealizado que le sirve de modelo.

Así pues, el yo idealizado (la persona perfecta); en lugar de volver a la "espontaneidad" del yo real, el hombre continúa apartándose de su realidad, para seguir la imagen de lo que desearía ser; imagen falsa, ilusoria y ajena a la realidad. Entre más persiga el hombre una meta ilusoria, más se enajenará de su yo real. De ello resulta un conflicto interno, que se

manifiesta en forma de conducta neurótica, cuya causa son los vanos intentos para resolver el conflicto.

Externalizar significa algo más que proyectar (el proceso de achacar a otros nuestros deseos no reconocidos o nuestras faltas). El individuo que externaliza no solo cambia la personalidad hacia otro objeto. Sino que realmente piensa hacia que esas cosas suceden fuera de él. Se ha desposeído tanto de su yo real al tratar de vivir dentro de su imagen idealizada, que puede culpar a las fuerzas externas de todos sus fracasos.

Para Erikson (1959), el Yo será el sujeto y el Sí Mismo el objeto. El Yo, como un instrumento central y organizador, que se enfrenta durante el curso de su vida como un cambiante sí mismo, que a su vez, exige ser sintetizado. El sí mismo es el resultado de todas esas experiencias en las cuales un sentido de autodifusión temporal está contenido con éxito en una autodefinición y un rendimiento social.

Para alcanzar un yo integrado y completo, el individuo debe pasar por ocho etapas a lo largo de la vida, éstas van desde la formación de un sentido de confianza básica o desconfianza, hasta la integridad del yo o la desesperación.

El autor sostiene que, a lo largo de estas etapas, existen figuras significativas para el individuo (padres, compañeros, líder y pareja), que van a jugar un papel muy importante en su

formación; así, si las relaciones que ha sostenido con su medio son satisfactorias, puede lograr la identidad de su yo; es decir, intenso sentido de sí mismo aceptando la evaluación retrospectiva de su propia vida y sintiéndose satisfecho consigo mismo.

Según Erikson (1959), el conflicto principal de la adolescencia es el de la identidad contra la difusión de la identidad, los restantes pueden incluirse en esos mismos. El adolescente que resuelve con éxito sus crisis de identidad ha de reagrupar sus identificaciones infantiles, construir y probar una nueva identidad en la que tenga confianza. Los adolescentes que fracasan en esto adquieren difusión del ego.

Erikson (1955), observa que cada sociedad y cada cultura institucionaliza un cierto periodo de moratoria para la mayoría de sus jóvenes. Esa moratoria le proporciona al adolescente un tiempo durante el cual experimenta con diversos papeles e ideologías mientras se esfuerza por descubrir quién es él y a dónde pertenece en el mundo de las demás personas. El resultado puede ser un periodo de confusión o difusión de la identidad que conduce a un síndrome de conducta representativo del conflicto central de adolescencia.

Al descubrir la crisis de este conflicto señala: el joven, en medio de un cambio vigoroso, debe dejar la seguridad de la niñez y buscar una posición más firme en la edad adulta y,

durante ese intervalo, debe confiar tanto en la relación pasado-futuro, como en la confiabilidad de quienes lo impulsan a abandonar la infancia y de quienes lo recibirán en el inicio de su nueva etapa.

Un adolescente que puede resolver con éxito su crisis de identidad volverá a agrupar sus identificaciones infantiles en un nuevo patrón. Se habrá definido a sí mismo y establecerá una jerarquía de expectativas en la que tendrá confianza. Sus relaciones interpersonales serán armoniosas y recíprocas, tendrá seguridad en la percepción de sí mismo, y confianza en que las percepciones que de él tengan otras personas serán congruentes con la suya propia.

Por otra parte Sullivan (1947), consideró, en contraposición con la mayoría de los psicoanalistas, que los años decisivos para la estructuración del carácter personal no son los de la primera infancia, sino los de la fase de la adolescencia, puesto que la formación del yo tiene lugar muy lentamente. Propone que las primeras experiencias que influyen en el desarrollo del yo se dan con la gente. El self se desarrolla, y expande, de acuerdo a la manera en que la persona es juzgada, o tratada, por otros.

Para Freud (1914), y la escuela psicoanalítica es de capital importancia en la formación del ego, la relación del niño con su propio cuerpo. Esto deriva del hecho de que cualquier parte

de nuestro cuerpo, no sólo es sentido sino que siente. Así mismo, el cuerpo proporciona una fuente tanto de gratificaciones, como de frustraciones que son necesarias para la maduración.

Freud (1938), resumió la importancia del cuerpo diciendo, que en sus inicios el ego es ante todo un ego corporal. Los inicios de este yo corporal marcan el principio de la distinción entre el yo y no yo. Gracias a la maduración del sistema nervioso y de los órganos de los sentidos, así como a factores experienciales, el niño va desarrollando su criterio de realidad y aprende que algunas cosas en el mundo vienen y se van y no están aquí aunque uno lo desee.

Allport (1977), substituyó el término sí mismo por el de propium, el cual consiste en esos aspectos del individuo que él ve como algo de importancia central y que contribuye a un sentido de unidad interna; por lo que el propium tiene los siguientes atributos:

- a) percepción del yo mismo corporal,
- b) sentido de continuidad sobre el tiempo,
- c) exaltación del ego o una necesidad de autoestima,
- d) extensión del ego o identificación del yo mismo más allá de las fronteras del cuerpo,
- e) proceso racional, las síntesis de necesidades internas sin realidad externa,

- f) autoimagen a la percepción de la persona y la evaluación de sí mismo como un objeto de conocimiento,
- g) yo mismo como conocedor o como agente ejecutivo,
- h) esfuerzo apropiado o la motivación que aumente más bien y que la tensión decrezca.

Como se puede observar, los términos expuestos hablan del sí mismo, del yo, o del ego o de un sistema de percepciones que integran la personalidad y que son parte del autoconcepto.

Para Allport (1965), el sentido de identidad corporal, el sentido de identidad en sí y la estima de sí mismo son la base del sí mismo. Cuando el sí mismo o self es el objeto del conocimiento y sentimiento lo llaman propium; dentro del propium de Allport se encuentra el autoconcepto.

Para la escuela del self, el ego significa la porción de la personalidad en la cual el sí mismo ha identificado sus mayores valores y su capacidad de ajuste. El sí mismo abarcaría el resto de la personalidad. El ego representa el acervo de valores en las cuales el sí mismo encuentra su seguridad y la posibilidad del éxito.

Para Rubins (1965), el autoconcepto es una imagen total del sí mismo que incluye tanto los atributos físicos como las necesidades biológicas, los rasgos y las actitudes de la

personalidad y también toma en cuenta los roles familiares y sociales.

El autor menciona tres rangos característicos del estado de actitud : a) fluidez y cambios exagerados de los síntomas, b) una imagen glorificada de sí mismo, y c) confusión sobre el yo y la identidad. Rubins (1968), también observa que las condiciones sociales pueden agravar las distorsiones de la identidad como la glorificación de sí mismo.

Por otra parte, el autoconcepto incluye una entidad variable que se encuentra durante toda la vida en constante transformación y se va desarrollando con las concepciones que tienen los demás acerca de él mismo y a la vez va asimilando todos los valores que constituyen el medio ambiente social como una verdadera experiencia de autoconocimiento.

Epstein (1973), el individuo ha construido una teoría sin querer acerca de sí mismo, como una experiencia individual y que es parte de una teoría más amplia que el sujeto sostiene al respecto a la variación de experiencia significativa; el autoconcepto es una autoteoría con dos funciones: facilitar el mantenimiento de la autoestima y organizar las experiencias adquiridas para ser manejadas con afectividad.

El autor al hacer una revisión teórica sobre la naturaleza del autoconcepto con las características que le atribuyen los diferentes autores, las resume en:

1. Es un subsistema de conceptos consistentes, jerárquicamente organizados, contenidos dentro de un sistema conceptual.
2. Contienen diferentes yoes empíricos, tal como el yo corporal, el yo mismo espiritual y el yo mismo social.
3. Es una organización dinámica que cambia con la experiencia.
4. Se desarrolla por la experiencia, particularmente fuera de la interacción social con personas importantes.
5. Es esencial para funcionamiento del individuo que se mantenga la organización del autoconcepto, ya que si ésta se ve amenazada, la persona experimenta ansiedad, y si la defensa no tiene éxito, el estrés lo invade y al final es seguido por una total desorganización.
6. Hay una necesidad básica de autoestima relacionada con todos los aspectos del self y, en comparación a lo cual, casi todas las otras necesidades están subordinadas.

7. El autoconcepto tiene dos funciones básicas:

- a) Organiza los datos de experiencia, sobre todo los que están involucrados con la interacción social, en secuencias de acción y reacción predecible.
- b) Facilita los intentos para llenar las necesidades en tanto evita la ansiedad y la desaprobación.

Shavelson (1982), afirma que el autoconcepto es una percepción individual del sí mismo; está formado a través de la experiencia con el medio ambiente, la interacción con otros miembros importantes y con atributos de la propia conducta.

Para Shavelson, Hubner y Stanton (1976), el autoconcepto ampliamente definido es la percepción que de ellas mismas tienen las personas. Las percepciones están conformadas a través de la experiencia con una interpretación del ambiente y están especialmente influenciadas por los refuerzos y evaluaciones de otras personas que sean significativas, así como los atributos de la propia conducta. La organización del autoconcepto es jerárquica y multifacética se incrementa con la edad, contiene una dimensión descriptiva y una evaluativa.

Segun Marsh (1985), Shavelson ve que el autoconcepto es un tanto descriptivo como evaluativo sin hacer distinción entre autoestima y autoconcepto. Desde su punto de vista, se pueden identificar a los interaccionistas simbólicos para quienes el autoconcepto es una mirada reflexiva de las miradas de los

otros, y la autoevaluación es el producto de cómo nosotros pensamos lo que otros piensan de nosotros.

Para Vázquez (1984), el autoconcepto se basa en la identidad de la persona, pero alcanza su desarrollo, y se debe a dos fenómenos propios del ser humano: la autoconciencia y la autoaceptación. La autoconciencia es el acto por el cual la persona constituye su propio objeto de conocimiento, de acuerdo a ciertas categorías y atributos. La autoaceptación es el asumir la responsabilidad por la propia conducta, aceptando los elogios y las críticas de manera objetiva, sin distorsionar los sentimientos, los motivos, las habilidades y las propias limitaciones.

Después de haber revisado y definido Autoconcepto, ahora se abordará el tema de Satisfacción Laboral.

1.2 ANTECEDENTES DE SATISFACCION LABORAL.

Desde el principio de la era industrial hasta la publicación de los estudios de Hawthorne, llevados a cabo en las fábricas de la "Western Electric Company", la gestión de las empresas se ha realizado de acuerdo con el enfoque clásico, copiado del modelo militar. La mano de obra poco especializada no se consideraba como un recurso escaso, en tanto que sucedía lo contrario con el capital.

Maximizar el rendimiento del capital parecía ser la preocupación principal de los dirigentes de empresas, que relegaban al olvido la realización del hombre en su trabajo.

La división del trabajo en una serie de tareas fragmentadas y rutinarias se consideraba como la manera ideal de obtener un rendimiento óptimo de los recursos, tanto físicos como humanos.

Sabemos que una mayor división del trabajo conduce, por fuerza, a una necesidad más marcada de coordinación que, por lo general, debe efectuar un miembro de nivel jerárquico superior, lo que resulta en la consagración de su autoridad.

En tal caso se encuentra, un círculo cerrado que sólo puede garantizar su funcionamiento por medio de una supervisión estricta.

Han sido necesarios muchos años después de los estudios de Hawthorne del hombre en el trabajo. De hecho, las condiciones de trabajo han mejorado de manera gradual desde entonces y mejoran, principalmente en el nivel de contexto de la tarea, sin embargo, se han hecho pocos esfuerzos por mejorar el contenido de la misma.

El advenimiento de la teoría de dos factores de Herzberg (1959), ha permitido preocuparse más al respecto. Según el

autor, los factores de motivación estarían relacionados sobre todo con el contenido de la tarea.

Incluso en nuestros días, la preocupación de las empresas, en lo que se refiere al contenido de la tarea, se ha manifestado en un grado mínimo y ha cambiado poco en la mayoría de ellas.

Tres factores principales han contribuido al mejoramiento de las condiciones de trabajo: el incremento de la productividad que permitía cierta disminución de los recursos que pueden emplearse para fines de rendimiento menos inmediato, las presiones constantes de los movimientos obreros y, finalmente, las distintas investigaciones llevadas a cabo por los miembros del movimiento humanista, que pueden aplicarse al medio organizacional.

Teoría de Herzberg.

Herzberg (1967), también se interesó en los aspectos motivacionales y desarrollo su teoría, ésta fué el resultado del análisis de un estudio inicial llevado a cabo por el mismo, y que consistió en extensas entrevistas a 200 ingenieros y contadores de 11 industrias en Pittsburgh 1959.

Propone encontrar una explicación de la motivación basándose en dos factores. En un grupo de necesidades, se encuentran aspectos como administración y política de la compañía, supervisión, condiciones de trabajo, relaciones

interpersonales, salario, categoría, seguridad laboral y vida personal. Herzberg y asociados encontraron que éstas eran sólo satisfactores y no motivadores. En otras palabras, si existen en un ambiente de trabajo en gran cantidad y calidad, no se produce descontento; su carencia, sin embargo, produce falta de satisfacción.

El segundo grupo Herzberg enumeró ciertos satisfactores y por lo tanto motivadores, los cuales están relacionados con el contenido de trabajo. Estas son: logro, reconocimiento, trabajo desafiante, progreso y ascensos en el trabajo. Su existencia producirá sentimientos de satisfacción.

El segundo grupo o factores de contenido, son motivadores reales porque tiene el potencial de poder producir un sentimiento de satisfacción.

A partir de las investigaciones que realiza el autor, es como obtiene información necesaria para determinar la influencia de ciertos factores en el comportamiento del individuo dentro de su ambiente laboral. Llegó a la conclusión de que en el hombre existen dos categorías de necesidades, esencialmente independientes una de otra y con un modo de influir en la conducta específica.

Estas dos categorías están representadas por dos tipos de factores llamados de contenido y de contexto.

Los factores de contenido son también llamados factores intrínsecos o motivadores. En estos encontramos elementos relacionados al contenido del trabajo.

Estos factores se constituyen por sentimientos de autorrealización, reconocimiento de éxito del desarrollo. Desde el punto de vista de Herzberg, estos contribuyen a la satisfacción en el trabajo. La importancia de este factor radica en el impacto que tiene el mismo en la productividad individual y finalmente en el contexto del sujeto.

Los factores de contexto son llamados, también factores extrínsecos o higiénicos; están asociados con el ambiente de trabajo.

Para Herzberg éstos están asociados con la insatisfacción en el trabajo. Se les denominó higiénicos debido a que previenen la insatisfacción como la medicina previene el aumento de la enfermedad.

Ninguna teoría de la satisfacción en el trabajo ha recibido tanta atención o se ha visto sujeta a tantas críticas como el modelo propuesto por Herzberg, Mausner y Snyderman (1959).

Debido a su popularidad creciente entre los gerentes de personal y por su posición bastante incierta como modelo

preciso para la satisfacción en el trabajo, examinaremos el modelo de Herzberg más detalladamente.

Estudio Básico. El estudio original de Herzberg, Mausner y Snyderman (1959), se ocupó de una investigación de las causas de la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo de ingenieros y contadores. Su método fue muy simple. Estos investigadores entrevistaban a cada persona individualmente. A cada trabajador se le pedía que describiera, de manera detallada, las veces en que se sentía excepcionalmente bien o mal respecto a su trabajo. A continuación se analizó el contenido de las entrevistas para ver: a) las cosas mencionadas cuando las personas describían las veces en las que estaban satisfechas con su trabajo, b) las cosas citadas cuando describían las ocasiones en que se sentían insatisfechos con su trabajo, y c) si los tipos de cosas descritas en esas dos circunstancias diferentes serían o no distintas.

Los resultados de su estudio indicaron que las cosas relacionadas con una gran satisfacción (satisfactores) eran algo diferentes de las cosas vinculadas con las situaciones de baja satisfacción (insatisfactores).

Herzberg, Snyderman y Mausner descubrieron que las descripciones de los buenos periodos incluían cosas tales como los ascensos, el reconocimiento, los logros, la responsabilidad. Todas estas cosas parecían relacionarse con el

contenido real del trabajo por ende, se les denominó factores de contenido. Las descripciones de los malos periodos de trabajo parecían estar plenas de conceptos relativos a las normas de la compañía, la supervisión, los salarios y las condiciones de trabajo. Esos conceptos parecían estar relacionados con el contexto en el que una persona realizaba su tarea y, por ende, se consideraron como factores de contexto.

El hombre tiende a actualizarse en todos los campos de la vida y su trabajo es uno de los más importantes. Las condiciones que rodean a la ejecución del trabajo no pueden darle la satisfacción básica; no tiene esa potencialidad. Solamente a partir del desempeño de una tarea puede obtener un individuo las recompensas que reforzarán sus aspiraciones. Es evidente que, aunque los factores relacionados con la ejecución del trabajo y aquellos que definen el contexto del puesto sirven como metas para el empleado, la naturaleza de las cualidades de la motivación de los dos tipos de factores son esencialmente diferentes. Los factores del contexto del puesto satisfacen las necesidades del individuo para evitar situaciones desagradables. En contraste con esta motivación para satisfacer las necesidades de evitación, los factores de puesto satisfacen las necesidades del individuo, en lo que se refiere al alcance de sus aspiraciones. Esos efectos sobre el individuo pueden conceptualizarse como un método de actuación, más que como una conducta de evitación. En virtud de que es en el sentido del método como se utiliza más comúnmente el término

de la motivación, designamos a los factores de trabajo "motivadores", por oposición a los factores exteriores al puesto, a los que denominamos "factores de higiene". Debe entenderse que ambos tipos de factores satisfacen necesidades de los empleados pero son primordialmente los "motivadores" los que sirven para producir el tipo de satisfacción en el trabajo.

Teoría de Mc Clelland.

Mc Clelland (1963), basándose en las ideas de Weber (1959), formula su teoría acerca de la motivación; para él las personas están motivadas primordialmente por tres factores; uno de realización de logro, otro de afiliación y otro de poder.

Las personas motivadas por el primer factor, desean lograr cosas, se planean metas que persigen con el fin de alcanzarlas.

Desean lograr metas, aunque ello implique no ser aceptados plenamente en el grupo. Por ejemplo, un gerente quien impone ciertas normas de producción y lucha por lograrlo, aunque ello implique ganarse algunas antipatías.

Los motivados por la afiliación, están más interesados en establecer contactos personales cálidos.

Las personas motivadas por el poder tratan de influir sobre los demás. El autor hace del factor de logro el centro de desarrollo económico; dicho factor se origina en el individuo

principalmente por la influencia que los padres ejerzan sobre él. Factores tales como la confianza, libertad, afecto y responsabilidad, son los que determinan un mayor o menor motivo de logro.

Realizó una serie de estudios, utilizando unas láminas con las cuales las sujetos deberían redactar una historia. Al hacer la interpretación se determinó la necesidad de logro.

Uno de los puntos debatidos del método del autor es precisamente el de la interpretación del contenido de las historias. Este constituye el mismo problema de todos las técnicas proyectivas empleadas en Psicología, esto es la subjetividad de las interpretaciones.

Teoría de Maslow

Para Maslow (1964), el hombre se presenta como un todo integrado y organizado, parte de este todo lo forman las necesidades y metas, éstas determinan su conducta. La mayoría de los deseos de un hombre tienen como características el hecho de que son usados como medios para lograr un fin, más que ser fin en sí mismos. Esto se debe a que cuando se analiza el deseo consciente de un individuo, se podría decir qué hay detrás de él.

Para el autor el hombre se presenta como un todo, es preciso observar todo lo que ocurre en su totalidad, ya que el hombre

tiene la peculiaridad de desear casi algo, de ahí que su teoría jerarquiza a las necesidades de acuerdo a la intensidad de las mismas:

a) Necesidades fisiológicas, las cuales se refieren al deseo indispensable de supervivencia individual y de la especie. Incluyen el alimento, las necesidades de beber, de dormir. Mientras no sean satisfechas, son las de mayor intensidad por lo que la mayor parte de la actividad del sujeto estará encaminada a tal fin.

b) Necesidad de seguridad se refiere a la ausencia del miedo al peligro físico y a la privación de las necesidades fisiológicas. Esto implicará el deseo de mantenerse lejos de las contingencias de la vida como lo son las enfermedades, los accidentes.

c) Necesidades de pertenencia y amor. Esta es una necesidad de aceptación debido a la cualidad humana de ser un sujeto social, de ahí la necesidad de relacionarse y vivir dentro de una comunidad, además de sentir que pertenece a ella y que es aceptado por la misma.

El cumplimiento de estas necesidades conducirá al hombre a un sentimiento de seguridad, valía, fuerza, capacidad y adecuación, provocará además una sensación de ser útil y necesario para el mundo.

Cuando estos sentimientos de valía y fuerza no son desarrollados pueden surgir sentimientos opuestos, tal es el caso del sentimiento de inferioridad, de autoevaluación, de debilidad e impotencia.

d) La autorrealización: el hombre debe de ser honesto consigo mismo, al lograr esto será consciente de su necesidad de autorrealización. El objetivo es pues optimizar todo el potencial del que es poseedor, desarrollándolo al máximo para después ponerlo al servicio de quienes se encuentran alrededor.

La teoría de Maslow (1964), requiere que se satisfagan las necesidades de primer orden antes de que surjan otras de orden superior. En los países industrializados, los ingresos que provienen del empleo por lo general son suficientes para satisfacer las necesidades primarias de alimentación, casa habitación, vestido del trabajador y su familia.

Por otro lado, las condiciones físicas del trabajo no deben poner en peligro directo la vida y la salud del trabajador. Así, la iluminación y la ventilación deben de ser apropiados y los niveles de calor y de ruido deben de respetar ciertas normas establecidas.

Una vez que la empresa haya logrado controlar aceptablemente los factores físicos fundamentales, ya puede mostrar algunos

esfuerzos con miras a satisfacer las necesidades de orden superior de sus miembros.

Teoría de Mc Gregor.

Para McGregor (1964), el hombre se presenta como un ser insatisfecho, una vez que satisface una necesidad aparece otra, es un proceso que jamás termina, además que implica la inversión total de energía. Uno de los medios para lograr satisfacción puede ser a través del trabajo. Sus necesidades humanas están organizadas en una serie de niveles de acuerdo al grado de importancia.

La base de esta jerarquía la conforman las necesidades fisiológicas: alimento, vestido, casa, etc. Al igual que el ambiente físico natural. A excepción de circunstancias especiales, el hombre buscará satisfacer estas necesidades de manera primordial.

El segundo nivel lo conforman las necesidades de seguridad: comprenderán la búsqueda del mismo al ponerse a salvo del peligro evitando los riesgos innecesarios, o evitando cambios en el medio en forma inesperada.

El tercer nivel son las necesidades sociales: esto es como un factor motivacional. Estas se refieren a las necesidades de pertenencia, asociación, aceptación, además de compartir e intercambiar amistad y amor.

El cuarto nivel conjunta a las necesidades del yo, clasificadas en dos grupos: las referidas a la autoestima, el ser respetado; el otro, como respuesta a lo anterior, es decir, a obtener cierta reputación, status, reconocimiento, aprecio y respeto de quienes lo rodean.

En el tope de la jerarquía planteada, se encuentra el nivel de satisfacción plena y de una realización total. Esto es, el desarrollo y aplicación de los potenciales propios en constante desarrollo, siendo creativos en toda la extensión de la palabra.

Aquel individuo que tenga carencias en cualquiera de los niveles de satisfacción, expresará esto a manera de enfermedad en su conducta. De ahí que no se deberá considerar la pasividad, hostilidad, falta de interés o el rehusar una responsabilidad como parte de la naturaleza humana, ya que esto será un síntoma de la enfermedad.

Las desiciones o acciones ejecutivas, desde el punto de vista de esta teoría se considera a la naturaleza humana de la siguiente forma: el ser humano ordinario siente un rechazo hacia el trabajo y lo evitará siempre que pueda.

Por rechazo al trabajo, la mayor parte de las personas, tienen que ser obligados a trabajar por la fuerza, controlados,

amenazados y dirigidos con castigos para que desarrollen el esfuerzo adecuado para alcanzar los objetivos de la organización.

El ser humano común prefiere que lo dirijan, tiene poca ambición y trata de evitar responsabilidades porque desea ante todo su seguridad.

Los avances de las ciencias sociales han permitido modificar algunas ideas, sobre la naturaleza humana dentro de un contexto, de manera que han constituido una teoría alternativa a la anterior.

La mayoría de las personas cuentan con la suficiente capacidad creativa, para resolver los problemas organizacionales.

El hombre común no sólo acepta, sino que trata de buscar nuevas responsabilidades. Generalmente el hombre se compromete a la realización de los objetivos de la empresa, por la compensación acorde con su logro.

Alarcón (1988), identifica cuatro elementos que conforman la calidad de vida en el trabajo:

Satisfacción, se considera que una de las metas de las personas es sentirse satisfecho en su trabajo, de ser lo contrario se cambiaría de éste o modificaría la estimación que de él mismo

tenga, lo que indica que la insatisfacción es un estado transitorio que debe transformarse para llegar a la satisfacción. Si la persona se siente insatisfecha en su vida privada, frecuentemente logrará una compensación en su trabajo, de manera contraria, si se siente insatisfecho en su trabajo, encontrará gratificaciones en su hogar a través de sus pasatiempos preferidos, actividades sociales.

Autonomía: es la libertad de una persona para decidir su comportamiento de acuerdo a sus propias preceptos y valores.

Identidad, si un trabajador es responsable de una parte completa de un producto, evaluará mejor su aportación al producto terminado, identificando con mayor facilidad éste, así como a sí mismo en relación con el producto.

Retroalimentación, que se refiere a la información sobre rendimiento en el trabajo y el nivel de logro de los objetos.

Siegel (1974), considera que el trabajo es fuente de necesidades de orígenes diversos y en consecuencias un medio para alcanzar la satisfacción de vida en general, no obstante el trabajo no es el único medio para cubrir dichas necesidades ya que existen otras como la familia y la sociedad.

En investigaciones de Satisfacción Laboral destacan las siguientes:

Colls (1957), revelo que el stress en el trabajo tuvo un gran impacto en los hombres, pero los recursos sociales de apoyo provocaron disminución en la repercusión del stress en el desempeño laboral, el impacto es menor en los hombres que en las mujeres, es decir, el ambiente de stress en el trabajo tiene consecuencias negativas indirectas en los esposos de tales mujeres. Esto es importante, ya que el hombre tiene una mejor posibilidad de procesar el stress, en este caso, que las mujeres. Podemos entender que los hombres tienen mayor posibilidad de reportar su satisfacción en el trabajo debido a que tienen un continente social, la familia, con características culturales favorables al varón. (Citado por Fontes 1990).

Hulin y Smith (1964), presentan una ilustración excelente del modo en que la satisfacción en el trabajo se ve afectada por variables del grupo. Estos autores se interesaron por la exploración de si los hombres tendrían o no diferencias considerables con las mujeres (en la misma fábrica), en lo que se refiere a la satisfacción en el trabajo. Obtuvieron medidas de cinco aspectos separados de satisfacción en el trabajo de 295 trabajadores y 163 obreras, escogidas de cuatro fábricas distintas. Los datos se analizaron en relación con la satisfacción media en el trabajo de los hombres y de las mujeres. Los análisis indicaron que, en tres fábricas, las mujeres estaban considerablemente menos satisfechas en el

trabajo que sus compañeros varones. Mientras que la cuarta fábrica no hubo diferencias significativas. Una prueba sobre el tamaño relativo de las diferencias indicó que el orden de éstas en los niveles de satisfacción era bastante constante en las cuatro muestras.

En otra investigación de satisfacción en el trabajo, se investigaron 21 hombres y 4 mujeres con una escala que media aspectos laborales. Los autores se apoyaron en diversos estudios en donde se encontraron la relación que existe entre satisfacción laboral y diferencias individuales como la edad, se observa que las expectativas son más realistas con el paso del tiempo y la experiencia adquirida; con respecto al sexo, difieren los intereses ya que a los hombres les importa demostrar su utilidad y la seguridad en el trabajo, mientras que a las mujeres, les preocupa más tener un buen jefe y sentirse agusto. En relación a la escolaridad, se da una correlación entre una mayor educación y la posibilidad de encontrar un empleo más interesante, de mayor autonomía y crecimiento. Dos factores adicionales de importancia son el nivel organizacional superior, que implica más responsabilidad e independencia, así como la experiencia laboral que va permitiendo la adquisición de habilidades y conocimientos, así como de mayores expectativas de ascenso y reconocimiento. Dentro de los resultados se encontró que las personas más motivadas atribuyen su éxito a su esfuerzo y habilidad, pudiendo el esfuerzo ser modificado. (Weiner, 1970).

Otra investigación realizada por Slown (1971), entre obreros de una firma productora de vidrio en Estados Unidos y una filial en México, encontró que los obreros mexicanos denotaron mayor satisfacción que los norteamericanos en términos generales. Los mexicanos estuvieron más satisfechos en autorrealización, mientras que los norteamericanos mostraron mayor satisfacción en las necesidades sociales; para ambos grupos la necesidad de seguridad fué la más satisfecha. Los mexicanos adjudicaron mayor importancia que los norteamericanos a todas las necesidades.

Una investigación donde se trabajó con 100 mujeres de cinco diferentes instituciones, dos del sector público y tres del sector privado. Se encontró que la mujer al trabajar ya no lo hace por ayudar a la familia ni por los hijos, o por el simple hecho de ganar dinero, sino, que lo hace por su satisfacción personal, el sentirse útil y autosuficiente, por alcanzar su igualdad como ser humano. (García 1981).

En un estudio comparativo que realizó con 320 sujetos solteros y casados, profesionistas y no profesionistas en edades entre 20 y 30 años, la satisfacción con el trabajo mismo no se ve afectada por el sexo ó por el estado civil como se había propuesto, sino que son las actividades propias del trabajo las que son o no del agrado de la persona dependiendo de la labor profesional o no profesional que desempeñe.

Así mismo en la satisfacción con los jefes se encontró que existe una diferencia significativa en los casados y profesionistas que están mas satisfechos con sus jefes.

En relación a la satisfacción laboral con los salarios y las prestaciones no se encontraron diferencias entre los grupos, por lo tanto se pueden concluir que ambos grupos están satisfechos con estos. (García, 1985).

Martin y Colls (1985), encontraron que en una población de hombres y mujeres con responsabilidades combinadas, económicas y familiares, responden de manera diferente a ciertas condiciones de trabajo. Específicamente, las mujeres que trabajan sin necesidad de mantener una familia ponen mayor énfasis en tener un trabajo conveniente y confortable, lo que fundamenta las diferencias en satisfacción.

Sugieren que las mujeres que trabajan para obtener el ingreso familiar responden favorablemente al mismo. En el caso de aquellas que trabajan sin necesidad, sus respuestas son altamente favorables.

En investigaciones de Autoconcepto destacan las siguientes: Fitts (1965), inició uno de los programas más completos de investigación sobre autoconcepto, contribuyó en el desarrollo y estandarización de las escalas de Tennessee de autoconcepto.

Este programa busca dar respuesta a muchas interrogantes que presenta todavía el autoconcepto, como por ejemplo: el autoconcepto es la relación a la adaptación, los factores que contribuyen al desarrollo del autoconcepto y cómo se puede predecir la conducta partiendo de él. Uno de los inicios de su programa, contempla las causas que motivan cambios en el autoconcepto, experiencias vitales como matrimonio, divorcio, paternidad y experiencias creadas para aumentar la autoconciencia.

Gómez (1981), (Citado en Gyves, 1989), en su artículo sobre autoestima expectativas de éxito o fracaso en la realización de una tarea, llevó a cabo un experimento, en el cual, se refiere a la influencia que la variable autoestima ejerce sobre la formación de expectativas y a la relación entre autoestima con la ejecución de una tarea. Y se encontró que los sujetos que obtuvieron puntajes altos en autoestima, también esperaban tener éxito en la tarea realizada, mientras que los sujetos con baja autoestima anticipaban fracasos por esa misma tarea.

Por lo tanto, argumenta que la autoestima es el fenómeno o efecto que se traduce en conceptos, imágenes y juicios de valor referidas al sí mismo, y se entiende como un proceso psicológico cuyos contenidos se encuentran socialmente determinados.

Flores (1986), determinó la existencia de diferencias en el autoconcepto de personas casadas por lo civil que no han solicitado divorcio, y personas que se encuentran en proceso de divorcio voluntario o necesario, el tipo de estudio fué evolutivo descriptivo.

Se aplico el cuestionario de autoconcepto y un cuestionario de datos generales. No fueron encontradas diferencias en el autoconcepto de un grupo de hombres casados, que no han solicitado el divorcio y un grupo de hombres en procesos de divorcio necesario.

En el área laboral, la estabilidad y la percepción de ingresos económicos no se encuentran muy afectados. En cuanto a las relaciones interpersonales procuran que sean adecuadas, fomentando el vínculo y evitando dificultades.

Las mujeres manifiestan que existe satisfacción sexual y acuerdos en las desiciones que toman con su pareja, la mayoría de ellas desempleadas, y es el esposo quien satisface sus necesidades materiales. Señalo que estas mujeres se sienten inseguras para mantener un empleo debido principalmente al temor de desatender sus actividades.

CAPITULO II

METODOLOGIA

METODOLOGIA

2.1. PROBLEMA

¿ Existe relación entre el Autoconcepto y la Satisfacción Laboral en hombres y mujeres de una Institución de la Iniciativa Privada ?

2.2. OBJETIVO GENERAL

El objetivo de esta investigación fue establecer la relación entre el Autoconcepto y la Satisfacción Laboral en hombres y mujeres de una Institución de la Iniciativa Privada.

Tiene la finalidad de establecer que factores influyen en la Satisfacción Laboral en cuanto al trabajo mismo, con su jefe, salario y prestaciones; en cuanto al Autoconcepto conocer sus relaciones que mantienen con sus familiares, amigos o compañeros, ya que estas relaciones son la fuente de satisfacción o de tristeza dependiendo de el contenido que caracterize a la relación.

Si es posible que la Institución de la Iniciativa Privada establezca estímulos para lograr un mejor rendimiento laboral y así motivar a los trabajadores de dicha Institución.

2.3. OBJETIVOS ESPECIFICOS

1) Establecer el Autoconcepto en Hombres de una Institución de la Iniciativa Privada.

2) Establecer el Autoconcepto en Mujeres de una Institución de la Iniciativa Privada.

3) Establecer la Satisfacción Laboral en Hombres de una Institución de la Iniciativa Privada.

4) Establecer la Satisfacción Laboral en Mujeres de una Institución de la Iniciativa Privada.

2.4. HIPOTESIS

HIPOTESIS DE TRABAJO

Existe relación entre el Autoconcepto y la Satisfacción Laboral en hombres y mujeres de una Institución de la Iniciativa Privada.

HIPOTESIS NULA

No existe relación entre el Autoconcepto y la Satisfacción Laboral en hombres y mujeres de una Institución de la Iniciativa Privada.

HIPOTESIS ALTERNAS

A mayor Satisfacción Laboral mayor Autoconcepto en hombres

A mayor Satisfacción Laboral menor Autoconcepto en hombres

A mayor Satisfacción Laboral mayor Autoconcepto en mujeres

A mayor Satisfacción Laboral menor Autoconcepto en mujeres

A mayor edad mayor Autoconcepto en hombres

A mayor edad menor Autoconcepto en hombres

A mayor edad mayor Autoconcepto en mujeres

A mayor edad menor Autoconcepto en mujeres

2.5. VARIABLES DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES

- V.D. 1) AUTOCONCEPTO
2) SATISFACCION LABORAL

- V.I. 1) SEXO
2) EDAD
3) TRABAJADORES HOMBRES
4) TRABAJADORES MUJERES
5) AREA ADMINISTRATIVA
6) AREA OPERATIVA

2.6. DEFINICIONES CONCEPTUALES Y OPERACIONALES DE VARIABLES

AUTOCONCEPTO (CONCEPTUAL).

EL Autoconcepto como una instancia de la personalidad del individuo juega un papel importante, que dentro de la psicología se reconoce como un componente principal de la cognición del individuo; en sociología como un producto y fuerza social, y en psicoanálisis como una fuente de stress y conflicto psicológico (Rosenberg, 1989).

El Autoconcepto representa la relevancia de la totalidad de los pensamientos y sentimientos del individuo con referencia a sí mismo (Rosenberg, 1989); describiéndose como una estructura activa, diferenciable, evaluativa, organizada, multidimensional y jerárquica que está sistemáticamente implicada en todos los aspectos del procesamiento de la información social (Markus y Wurf, 1987; Shavelson, 1976). Se define como las percepciones, sentimientos y actitudes que una persona tiene sobre sí misma (Marshall, 1984), (Rivera y Díaz).

Shavelson (1982) afirma que el autoconcepto es una percepción individual del sí mismo; está formado a través de la experiencia con el medio ambiente, la interacción con otros miembros importantes y con atributos de la propia conducta. (Romero, Tena, Badillo y García).

El autoconcepto es una fotografía organizada y una gestalt organizacional del sí-mismo, lo que significa que organización y conciencia son propiedades del sí-mismo. "La estructura del sí-mismo es una configuración organizada de percepciones del sí-mismo, las cuales pueden ser conocidas". (Rogers, 1950).

Así, por ejemplo, Wells y Marwell (1976) el Autoconcepto es generalmente descrito en términos de actitudes reflexivas, las cuales son usualmente consideradas como teniendo tres aspectos fundamentales:

- El Cognitivo (El contenido Psicológico de lo activo)
- El Afectivo (Una evaluación relacionada con el contenido)
- El Connativo (Respuestas comportamentales a la actitud)

Byrne (1984) afirma que en terminos generales, el autoconcepto es nuestra percepción de nosotros mismos; en terminos específicos, son nuestras actitudes, sentimientos y conocimientos respecto a nuestras capacidades, habilidades, apariencia y aceptabilidad. (La Rosa 1986).

AUTOCONCEPTO (OPERACIONAL)

Estará definido por las respuestas a la escala que tratará del concepto que uno tiene de sí mismo. La cual consta de 54 reactivos con formato de 9 dimensiones ó factores: (La Rosa 1986).

- 1) SOCIABILIDAD AFILIATIVA
- 2) SOCIABILIDAD EXPRESIVA
- 3) ACCESIBILIDAD
- 4) EMOCIONAL INTRAINDIVIDUAL (ESTADOS DE ANIMO)
- 5) EMOCIONAL INTERINDIVIDUAL
- 6) SALUD EMOCIONAL
- 7) OCUPACIONAL
- 8) ETICO
- 9) INICIATIVA

9 DIMENSIONES

SOCIAL I	(SOCIABILIDAD AFILIATIVA)
EMOCIONAL I	(ESTADOS DE ANIMO)
SOCIAL II	(SOCIABILIDAD EXPRESIVA)
EMOCIONAL II	(AFECTIVIDAD) OCUPACIONAL
EMOCIONAL III	(SALUD MENTAL) ETICO, INICIATIVA
SOCIAL III	(ACCESIBILIDAD)

SATISFACCION LABORAL (CONCEPTUAL)

Es el sentimiento de agrado que experimenta un individuo para cubrir sus intereses y valores de su trabajo.

Vroom (1964), menciona que la Satisfacción Laboral y la actitud hacia el trabajo son términos intercambiables, los cuales se refieren a la orientación afectiva de los individuos hacia el rol de trabajo que están desempeñando. Así las actitudes positivas hacia el trabajo son sinónimos de satisfacción y las actitudes negativas de insatisfacción. (García 1985).

Herzberg (1959), a través de su investigación concluyó que los factores que causan satisfacción en las personas en su trabajo son diferentes e independientes de las que causan insatisfacción.

Aquí surgió su conclusión Teórico-Practico en el ámbito organizacional, la industria ha fracasado en la motivación del hombre porque solo ha buscado satisfacer sus necesidades

basicas a traves de mejorar las condiciones de trabajo, salario, etc., y no poner las necesidades humanas de crecimiento psicológico, por medio de trabajos interesantes y creativos que hicieran posible los sentimientos de logro, reconocimiento, desarrollo y responsabilidad.

SATISFACCION LABORAL (OPERACIONAL)

Estará definido por las respuestas al cuestionario que trata de la Satisfacción Laboral dentro de la Institución de la Iniciativa Privada. (García 1985).

- 1) TRABAJO
- 2) JEFE
- 3) OPORTUNIDADES DE PROMOCION
- 4) SALARIO
- 5) PRESTACIONES

SEXO (CONCEPTUAL)

Define las características anatómicas y fisiológicas de un individuo. Puede ser masculino o femenino. (Bermejo 1989).

SEXO (OPERACIONAL)

Se tomaron para la Investigación 50 trabajadores del sexo masculino.

Se tomaron para la Investigación 50 trabajadores del sexo femenino.

EDAD (CONCEPTUAL)

Periodo de tiempo que ha vivido una persona desde que nacio hasta el momento de estudio. Termino utilizado para indicar la edad cronologica, expresada en unidades de años. (Davila 1992).

EDAD (OPERACIONAL)

La edad operacional de los trabajadores de una Institución de la Iniciativa Privada es:

En Hombres de los 18 a los 62 años de edad.

En Mujeres de los 18 a los 56 años de edad.

AREA ADMINISTRATIVA (CONCEPTUAL)

Se ocupa de la planeación, organización, dirección, comunicación y toma de decisiones para coordinar los diversos recursos a fin de crear eficazmente algún producto y servicio. (Ruíz 1992).

AREA ADMINISTRATIVA (OPERACIONAL)

Es el área que establece todos los sistemas que se tienen que desarrollar en una Institución para que ésta funcione y logre sus metas.

AREA OPERATIVA (CONCEPTUAL)

Se ocupa de ejecutar, operar las disposiciones del área administrativa. (Ruíz 1992).

AREA OPERATIVA (OPERACIONAL)

Es la que ejecuta las acciones, sistemas, reglamentos, etc., que establece el área administrativa. Se compone de los trabajadores que operan en una Institución.

2.7 POBLACION

Para esta investigación se tomo a un grupo de trabajadores hombres y mujeres de una Institución de la Iniciativa privada.

2.8. MUESTRA

Para el estudio se tomo una muestra de cien trabajadores hombres y mujeres de una Institución de la Iniciativa Privada, distribuidos de la siguiente manera:

Con respecto a el área se observa un porcentaje similar en cada una de la áreas evaluadas (Administrativa y Operativa).

AREA	FRECUENCIA
Administrativa	50
Operativa	50
Total	100

En relación al sexo se observa que el 50% fueron hombres y el 50% fueron mujeres. Con respecto a la edad se observó que los sujetos tuvieron un rango de 18 a 62 años, con una media de 29.8 años.

2.9. TIPO DE MUESTREO

No probabilístico ya que no todos los trabajadores que laboran en dicha Institución, tuvieron la misma oportunidad de ser escogidos para la muestra. (Pick y López 1979).

2.10 TIPO DE INVESTIGACION

Es un estudio descriptivo ya que se obtiene un mayor conocimiento del fenómeno en cuestión, pretende describir las características más importantes del mismo, en lo que respecta a su aparición, frecuencia y desarrollo.

Los resultados describen a un grupo determinado de individuos, mas no explican la naturaleza de las variables en cuestión o de la interacción que existe entre éstas.

Se clasifica como estudio de campo, estudia un determinado grupo de personas para conocer su estructura y sus relaciones sociales. Su principal característica consiste en que se realiza en el medio natural que rodea al individuo, y puede o no ser experimental. Su ventaja principal consiste que los resultados pueden generalizar a la población, en caso que la

muestra sea representativa, dado que la investigación se lleva cabo en un lugar donde se manifiesta el fenómeno.

También se va a clasificar como un estudio transversal ya que interesa el estudio de Satisfacción Laboral y Autoconcepto en el presente, el objetivo es estudiar el fenómeno en el momento determinado que es el presente. (Pick y Lopez 1979).

2.11 DISEÑO

Es un diseño Ex-Post-Facto esto es a partir de lo acontecido, es una búsqueda sistemática empírica, no se tiene control directo sobre las variables independientes, porque ya acontecieron sus manifestaciones o por ser intrínsecamente no manipulables. Es un diseño Factorial puesto que el estudio de la conducta humana siempre es multicausada; es decir, cuando una persona manifiesta cualquier forma de comportamiento, éste es el resultado de varias causas o variables.

Para obtener ó explicar determinada conducta no sólo se requiere de la presencia de muchas variables, sino que cada una de éstas deberá tener dos ó más valores.

Para este tipo de estudio donde la Satisfacción Laboral y el Autoconcepto se deben a más de una variable independiente, se utilizó un tipo de diseño específico que llamamos Diseño Factorial.

Es un Diseño de 2 Muestras Relacionadas los sujetos forman parte de la muestra no fueron seleccionados independientemente unos de otros, sino que existe uno o varios puntos de relación entre ellos y generalmente son los mismos sujetos los que se someten a estudio en más de una ocasión. (Kerlinger 1975, Pick y López 1979).

2.12 INSTRUMENTO

AUTOCONCEPTO

Para medir autoconcepto se utilizó la escala de autoconcepto de Jorge La Rosa (1986). (ANEXO A)

En cuanto a la escala, está constituida por 90 reactivos, balanceados positiva y negativamente y las respuestas varían de completamente verdadero hasta completamente falso, en un intervalo de 5 puntos. Los reactivos son clasificados en cinco categorías generales: autoconcepto físico, autoconcepto ético, autoconcepto personal, autoconcepto familiar y autoconcepto social. Los reactivos son, además, categorizados en una de las tres áreas: (1) identidad (quién/cómo soy yo), (2) autosatisfacción (como yo me acepto a mí mismo) y (3) comportamiento (como yo actúo). Son agregados 10 reactivos de la escala de mentira del MMPI.

Una medida total de autoestima se deriva de los 90 reactivos, proporcionando, además, medidas para cada una de las áreas

antes mencionadas (física, ética, personal, familiar y social) así como un puntaje de autoaceptación considerando las cinco áreas y, también, puntajes reflejando la autoestima y variabilidad para cada una de las áreas. Otros puntajes consideran el sesgo de aquiescencia, integración de la personalidad, señales integrativas y autoactualización.

La confiabilidad medida a través del test-retest para el puntaje total positivo en un plazo de dos semanas fue .92, mientras que para los puntajes más específicos se situaba entre .70 y .90 (Fitts, 1965).

Se reporta diversos estudios en apoyo de la validez del constructo, entre los cuales está el de Wayne (1963, Citado por Fitts, 1965) quien encontró una correlación de .68 entre la "Izard's Self Rating Positive Affect Scale" y el instrumento de Fitts. Una correlación de .70 fue encontrada entre la "Taylor Manifest Anxiety Scale" y la TSCS (Fitts, 1965).

El cuestionario aplicado resultó de los estudios pilotos 2,3,4, 5 y se constituyó de 54 pares de adjetivos en los cuales uno era el antónimo del otro y se referían a las diversas dimensiones propuestas: física, social, emocional, ocupacional y ética.

La técnica utilizada fue la del diferencial semántico, con siete intervalos entre los adjetivos bipolares. Las escalas (en

la técnica del diferencial semántico cada par de adjetivos bipolares y sus respectivos intervalos constituyen una escala) estaban mezcladas en forma aleatoria tanto en lo que se refería a las dimensiones del autoconcepto como en lo concerniente a la direccionalidad de los adjetivos, es decir, el extremo positivo y el negativo estaban tanto en el lado derecho como en el izquierdo. El concepto evaluado fue el "yo" y las escalas bipolares eran precedidas por la expresión "yo soy". Díaz-Guerrero y Salas (1975) presentan instrucciones precisas y claras de cómo utilizar el diferencial semántico en el idioma español.

Se advierte, además, que algunos adjetivos se encontraban en más de un par de adjetivos porque se pretendía probar cual sería la mejor escala o el mejor par para dichos adjetivos.

Instrucciones escritas incluyendo ejemplo orientaban a los sujetos sobre cómo contestar el instrumento. Las instrucciones contenían, también, una petición de sinceridad por parte de los sujetos al contestar el instrumento y se les solicitaba, además, los datos relativos a sexo, carrera o escolaridad y edad.

Los datos obtenidos fueron sometidos a análisis factorial con rotación "varimax y oblicua" con el objetivo de verificar la validez de la construcción del instrumento. El análisis factorial indicó 13 factores con valores propios superiores a

uno y que explicaban 58.6% de la varianza total. Los 8 primeros factores explicaron 48% de la varianza y fueron conceptualmente congruentes, razón por la cual fueron elegidos.

En el factor 1 de la matriz de los factores principales cargaron 46 reactivos de los 54 con pesos factoriales superiores a 0.30 y 4 más con pesos iguales o superiores a 0.20, lo que indica que el instrumento está midiendo un constructo global, el autoconcepto.

La rotación oblicua indicó algunas correlaciones moderadas entre factores (0.10, 0.12, 0.13, 0.15, 0.16 y la mayor 0.25), empero se decidió elegir la rotación varimax por presentar estructuras conceptuales más claras.

La matriz rotada fue también analizada, de la cual fueron excluidos 9 reactivos por bajos pesos factoriales. Se reportan los pares de adjetivos con cargas iguales o superiores a 0.30 y conceptualmente congruentes en el factor elegido.

FACTORES.

- F. I: Ocupacional
- F. II: Etico 1
- F. III: Social 1
- F. IV: Etico 2
- F. V. Emocional 1
- F. VI: Social 2

F. VII: Emocional 2

F. VIII: Emocional 3

Reactivos y alpha de Cronbach de las subescalas del autoconcepto del estudio.

SUBESCALAS	REACTIVOS	ALPHA
Ocupacional	8, 18, 26, 29, 33, 39, 44, 50, 51	0.83
Etica	13, 20, 24, 31, 32, 36, 37, 42, 54	0.83
Social	4, 12, 14, 22, 45, 46, 53	0.78
Emocional	2, 3, 35, 41, 47, 49, 52	0.71

A continuación se mencionaran algunas de las características que involucran las dimensiones del instrumento:

Dimensión Social: Implica la forma en que los sujetos se manifiestan al interactuar con las personas, en el contexto social en el que se desenvuelven. Un aspecto importante en la vida del ser humano, son las relaciones que mantienen con sus familiares, amigos, compañeros y otras personas con las cuales interactúan eventual o sistemáticamente con las oportunidades que la vida les proporciona o en la razón de una función ejercida. Estas relaciones pueden ser fuente de alegría y satisfacción, pero también de tristeza y abatimiento, dependiendo del contenido y tonalidad que caracteriza la relación. (Reactivos: 3,9,11,16,21,36,37 y 44)

Dimensión Emocional: Es la manera en que el sujeto expresa su estabilidad e inestabilidad interna, es decir, los estados de ánimo que lo caracterizan. El individuo es el palco de los más variados sentimientos y emociones. Hay emociones que experimenta en la subjetividad y que no tiene como objeto inmediato trascender los límites del "YO". Son consecuencias del buen estado físico, de los logros alcanzados, de una relación afectuosa gratificante, de la percepción de que está alcanzando sus objetivos vitales y de una conducta consistente con los valores personales, lo que hace que una persona se sienta animada, feliz, optimista y con un sentimiento de realización personal. (Reactivos: 1,2,15,17,19,27,33,38,40 y 43)

Dimensión Ocupacional: Se refiere a la forma en que se concibe el sujeto, respecto a cómo lleva a cabo las funciones que le exigen las actividades en sus diferentes roles; abarca tanto la evaluación académica como las ocupaciones de las demás diferentes naturalezas. (5,6,13,20,22,23,26,31,35,39,41 y 42)

Dimensión Etico-Moral: Abarca los principios y valores que le son transmitidos al sujeto por la familia, los cuales son apoyados por el medio social en el que se desenvuelve. Su felicidad depende de que alcance sus ideales, mantenga una relación armoniosa con los demás individuos y tenga la posesión de bienes y objetos para su supervivencia y desarrollo.

(Reactivos. 4,7,8,10,12,14,18,24,25,28,29,30,32,24 y 35). (La Rosa, J., 1986).

SATISFACCION LABORAL

Se utilizó un cuestionario elaborado por García (1985), el cual a su vez se construyó en base al instrumento desarrollado por Hollinger y Clark (1982) y el Job Description Index (Hulin y Smith, 1964). ANEXO A

Dicho instrumento consta de 22 afirmaciones referentes a 5 factores específicos de satisfacción laboral, el trabajo mismo, compañeros de trabajo, jefe, oportunidades de promoción, salario y prestaciones.

A cada reactivo le proceden 5 alternativas que van de totalmente de acuerdo a totalmente en desacuerdo, a lo que se les otorga valores del 1 al 5 según su dirección.

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

La validez reportada por el autor se obtuvo a partir de la aplicación del Analisis Factorial, el que arrojó tres factores que explican el 77.5% de la Varianza Total.

Por lo que la variable satisfacción laboral quedó integrada por los factores siguientes:

1) El trabajo mismo, explica el 46% de la varianza total.

- 2) Jefe, le corresponde 18.1% de varianza, y
- 3) Salario y prestaciones, le concierne 12.6% de la varianza explicada.

Los coeficientes de confiabilidad reportados por el autor para los factores mencionados son los siguientes:

1) 0.76

2) 0.75

3) 0.68

Para obtener la validez del instrumento y las escalas que se emplearían, se aplicó a los resultados de la muestra total un análisis factorial a cada una de las variables que fueron medidas, para lo cual se empleó la matriz con rotación directa oblimin, ya que se supuso que los indicadores de cada aspecto medido estaban interrelacionados. Para aceptar a los reactivos como parte de un factor, éstos debían tener una carga factorial de 0.30 y los factores tener un valor eigen mayor que 1.

A las escalas o factores obtenidos, se les aplicó el coeficiente alfa de Cronbach para conocer su confiabilidad, que debía ser mayor a 0.60 para poder utilizarlo en los análisis posteriores.

A continuación se muestran la validez y confiabilidad de cada variable.

1. Satisfacción Laboral.

Esta variable estuvo constituida por 5 indicadores, de los cuales sólo tres resultaron relevantes en la muestra. Estos en total explican el 77.5% de la varianza. Tenemos entonces que esta variable quedó formada por las escalas de satisfacción con: a) el trabajo mismo, que explica el 46% de la varianza; b) el jefe, la cual incluye el 18% de varianza; y c) el salario y las prestaciones, que corresponde al 12.6% de varianza explicada. Estos tres factores son considerados independientes puesto que las correlaciones entre ellos fueron:

Factores 1 y 2 = 0.07

Factores 2 y 3 = 0.27

Factores 1 y 3 = 0.16

Así mismo, los coeficientes de confiabilidad para cada una de las escalas fueron de 0.76, 0.75 y 0.68 para cada indicador respectivamente.

2. Motivos para trabajar.

Para esta variable, originalmente se habían planteado dos indicadores motivos básicos que incluía los reactivos 23 al 26 y motivos secundarios cuyas preguntas eran de la 27 a la 33. Después del análisis factorial, los reactivos se organizaron, de manera diferente a la establecida, en dos factores que explican el 100% de la varianza.

De esta forma, el primer factor, al que seguirá llamando motivos básicos, por ser el primero que aparece en el análisis, explica el 65.3% de la varianza. El segundo factor, motivos secundarios, corresponde al 34.7% de la varianza.

Es importante destacar que la correlación entre motivos básicos y secundarios es de -0.15 , lo que permite suponer que pueden tomarse como independientes para los demás análisis. Por otra parte, el reactivo 23 que se refería a las razones económicas para trabajar obtuvo cargas factoriales semejantes en ambos factores, por lo que no se incluyó en ninguno de los dos factores.

Con estos factores se formaron las escalas a emplearse en los posteriores análisis, los cuales tiene un coeficiente de confiabilidad de 0.68.

3. Conflicto de Roles.

El análisis factorial aplicado a esta variable arrojó dos factores, de los cuales, únicamente el primer factor resultó ser relevante a la muestra, explicando el 71.4% de la varianza. La confiabilidad obtenida para esta escala fue de 0.69.

4. Discriminación.

Esta variable, únicamente formó un factor que explicó el 100% de la varianza de la muestra, el cual incluyó la totalidad de

los reactivos medidos y su coeficiente de confiabilidad fue de 0.88.

5. Hostigamiento sexual.

En el análisis factorial aplicado a esta variable se observó que los reactivos fueron incluidos en dos factores: el hostigamiento sexual que proviene de los jefes y que explica el 85.2% de la varianza, y el hostigamiento sexual recibido de los compañeros de trabajo, que explica el 14.2%.

Dado que estos factores presentaron una correlación de 0.64, en posteriores análisis se tomarán como una sola variable. La confiabilidad de estas escalas fue de 0.86 en ambos casos (García 1985).

2.13 PROCEDIMIENTO

Se les dieron las siguientes instrucciones a los trabajadores de una Institución de la Iniciativa Privada, además de las indicaciones escritas contenidas en los cuestionarios de Autoconcepto y Satisfacción Laboral. Que contestaran todas las preguntas, ser lo más honesto y veráz en sus respuestas, no señalar nombre. Se les informó que con su valiosa colaboración y veracidad de sus respuestas a los cuestionarios, coadyuvarían a la implementación de medidas para que la Institución establezca estímulos para mejorar su desarrollo y desempeño laboral.

Los instrumentos fueron aplicados a los trabajadores de una Institución de la Iniciativa Privada, que se divide en área administrativa y área operativa, tuvo lugar en la sala de juntas, cubrió con las condiciones físicas adecuadas, como buena iluminación, buen espacio, ventilación y sin ruidos. Se observó que hubo una disposición adecuada al participar en esta investigación.

2.14 ANALISIS ESTADISTICOS DE DATOS

Para el análisis de la presente investigación se aplicó el Paquete Estadístico aplicado a las Ciencias Sociales (SPSS), que incluye tanto análisis descriptivos como inferenciales.

En la primera parte se presentaron algunos datos mediante técnicas de estadística descriptiva tales como:

Desviación estándar, la cual se representará por S, se define como la raíz cuadrada de la media de los cuadrados de las desviaciones respecto de la media de la distribución. La desviación estándar depende, por lo tanto, de la dispersión de los puntajes en la distribución:

$$S_x = \frac{\sum (X - M_x)^2}{N}$$

Si queremos describir alguna posición en la distribución como desviación media, usamos la desviación estándar como unidad:

$$z_x = \frac{x - M_x}{S_x}$$

Por lo tanto, un puntaje estándar en un puntaje expresado como desviación de la media que tiene por unidad a la desviación estándar. (Magnusson, 1969).

Correlación de Pearson.

El coeficiente de correlación es, pues, una medida del grado de relación lineal entre dos series de medidas. Cuando hemos expresado el grado de la relación entre dos variables como coeficiente de correlación y conocemos el valor para un cierto objeto de unas de las variables, podemos predecir el valor más probable de la otra.

La exactitud de la predicción que puede hacerse de una variable a partir de otra, aumenta con el grado de relación entre los puntajes: cuando mayor es el valor absoluto del coeficiente de correlación, tanto más cierta será la predicción. (Magnusson, 1969).

La ecuación general puede escribirse:

$$r_{xy} = \frac{(X - M_x)(Y - M_y)}{N_s \times S_y}$$

Análisis de Varianza.

El análisis de varianza produce una razón F, cuyo numerador representa la variación entre los grupos que se comparan y cuyo

denominador contiene una estimación de la variación dentro de estos grupos; como veremos, la razón F indica la magnitud de la diferencia entre los grupos en relación con la magnitud de la variación dentro de cada grupo. Mientras mayor sea la razón F mayor será la probabilidad de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación. (Levin, 1977).

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sigma_{dif}} \quad \begin{array}{l} \text{Variación entre grupos} \\ \text{Variación dentro de los grupos} \end{array}$$

CAPITULO III

RESULTADOS

ANALISIS DE DATOS

Para el análisis de datos de la presente investigación se aplicó el Paquete Estadístico aplicado a las Ciencias Sociales (SPSS), que incluye tanto análisis descriptivos como inferenciales.

En la primera parte se presentaron algunos datos mediante técnicas de estadística descriptiva tales como medida de tendencia central, distribución de frecuencia y desviación estándar.

En virtud de contar con un nivel de medición intervalar; en la segunda parte se expondran los análisis interpretativos sobre las referencias estadísticas para la comprobación de las hipótesis; para ello se empleo el coeficiente de correlación producto-momento de Pearson, para encontrar correlaciones significativas en los puntajes de las escalas, utilizando un nivel de significancia de .05. Así mismo se utilizó el Análisis de Varianza (ANOVA) con el mismo nivel de significancia que en Pearson (.05).

A) Análisis Descriptivo.

En primer lugar se reportará las características sociodemográficas de la muestra, con el objeto de conocer la distribución en cada una de estas variables.

Los datos obtenidos fueron los siguientes: con respecto al área se observa un porcentaje similar en cada una de las áreas evaluadas. (Administrativa y Operativa). (Ver Tabla 1)

TABLA 1 DISTRIBUCION POR AREA

AREA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ADMINISTRATIVA	50	50.0 %
OPERATIVA	50	50.0 %
TOTAL	100	100.0 %

En relación al sexo se observa que el 50% fueron hombres y el 50% mujeres. (Ver tabla 2)

TABLA 2 DISTRIBUCION POR SEXO

SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
HOMBRES	50	50.0 %
MUJERES	50	50.0 %
TOTAL	100.0	100.0 %

Con respecto a la edad se observó que los sujetos tuvieron un rango de 18 a 62 años, con una media de 29.8 años y una

desviación estándar de 9.7 años; se observó que la mayoría de los sujetos se encontraba en 23 años. (Ver tabla 3)

TABLA 3 DISTRIBUCION POR EDAD

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
18	3	3.0
20	2	2.0
21	9	9.0
22	7	7.0
23	10	10.0
24	4	4.0
25	8	8.0
26	3	3.0
27	4	4.0
28	5	5.0
29	3	3.0
30	7	7.0
31	4	4.0
32	3	3.0
33	5	5.0
34	3	3.0
35	2	2.0
36	3	3.0
37	1	1.0
38	1	1.0
40	2	2.0
43	1	1.0
48	2	2.0
52	2	2.0
53	1	1.0
55	1	1.0
56	2	2.0
57	1	1.0
62	1	1.0
TOTAL	100	100.0

Media: 29.880

Moda: 23:000

Desviación Std: 9.730

B) Análisis Inferencial:

1. Correlación de Pearson.

El análisis inferencial consiste en poder hacer generalizaciones de varias características de alguna muestra de la población de la cual fué extraída.

La técnica paramétrica correlacional mas conocida es el coeficiente de correlación producto-momento de Pearson.

Como interesa analizar la relación que existe entre dos variables se utilizó aquella medida que permitió comprender que tan fuerte es la relación entre ellas; con la ayuda del coeficiente de correlación de Pearson (r), se puede determinar la fuerza y la dirección de la relación entre las variables X y Y, las cuales han sido medidas al nivel por intervalos.

La (r) de Pearson refleja hasta que punto cada miembro de las muestras obtiene el mismo puntaje Z de un sujeto, tienen el mismo signo, ya sea positivo o negativo, y están situados aproximadamente a la misma distancia de la media de cada distribución de puntajes.

Como se mencionó, el análisis inferencial se obtuvo a través de la correlación de Pearson con el objetivo de conocer si había

relación entre el autoconcepto y satisfacción laboral encontrándose lo siguiente: (Ver Tabla 4)

En cuanto mayor sea la calificación en el factor sociabilidad afiliativa el sujeto es amable, sociable, decente, animado y jobial.

-También el sujeto se presenta más desenvuelto, comunicativo, expresivo y amistoso.

-Así mismo es más amoroso, afectuoso, cariñoso y tierno.

-Por lo tanto se presenta cumplido, capaz, estudioso e inteligente.

-De la misma forma se presenta noble, tranquilo, reflexivo y estable.

-Por consiguiente es leal honesto, sincero y recto.

-Presentándose con mayor iniciativa, más accesible, comprensible, agradable y tratable.

Así mismo al obtener mayor calificación en el factor emocional intraindividual el sujeto se desenvuelve, es sociable, divertido y amigable.

-Por lo tanto tiende a ser afectuoso, amoroso y detallista.

-En el aspecto ocupacional se presenta realizado, animado, contento, optimista y triunfador.

-Es decir tiende a ser noble, generoso, tranquilo, reflexivo, sereno y temperamental.

-Utiliza su ética profesional presentandose honesto, sincero y leal, recto y capaz.

-Como tiene iniciativa es dinámico, cortés, atento, agradable, decente y moralista.

-De la misma forma se presenta accesible, comprensible y agradable; por lo tanto su proyección hacia el trabajo es satisfactoria, mostrando interés, puntualidad y decisión.

-Si percibe un salario no satisfactorio estará insatisfecho, en desacuerdo con lo que percibe.

Se obtuvo una calificación mayor en el factor sociabilidad expresiva por lo tanto el sujeto se muestra sentimental, cariñoso, simpático y amoroso.

-Así mismo es responsable en cuanto al área ocupacional ya que acata las ordenes, es capaz de resolver las funciones que se le asignan.

-Observandose muy tranquilo, estable y conciliador.

- A su vez tendera a ser accesible, ético, comprensible y tratable.

-Por lo tanto tendera a tener una iniciativa positiva que lo conducirá a ser dinámico, dominante, audaz y responsable.

-Por lo que se le facilitará ser amistoso, expresivo, accesible y sociable.

-Referente a su satisfacción laboral se presenta amigable, desenvuelto y divertido.

-En cuanto a menor edad, el sujeto se presentará introvertido, callado, tímido, inhibido e insociable.

La calificación del factor de los sentimientos interindividuales el sujeto es sentimental, tierno, cariñoso, afectuoso y amoroso.

-Tiende a ser noble, tranquilo, pacífico y sincero.

-Es decir que comprende la situación en la que se encuentra, accede, es dinámico, audaz y activo.

-No se muestra indiferente ante los problemas, ni tampoco es insensible, ayuda a resolver situaciones difíciles.

El factor ocupacional al tener una calificación mayor; el sujeto tiende a ser dinámico, audaz, inteligente y brillante por lo tanto se manifiesta contento, satisfecho de lograr sus objetivos.

-Su cumplimiento lo lleva a lograr dichos objetivos, pueden ser a corto o largo plazo.

La calificación de el factor de los aspectos intraindividuales e interindividuales fué mayor por consiguiente el sujeto es accesible, agradable y tratable.

-Es decir se muestra reflexivo, generoso, se preocupa por los demás y por que haya una armonía entre el medio en el cual se desenvuelve; presenta interés por los demás y por el mismo.

-Muestra cierto agrado hacia el trabajo, busca la manera que este sea interesante, es cumplido y puntual.

-Con respecto a su jefe es comunicativo, generoso, tranquilo y sociable.

-En cuanto a la edad, se obtuvo que a menor edad el sujeto se muestra rencoroso, agresivo, conflictivo, ansioso e impulsivo; mostrando poco interés en cuanto al área laboral.

Referente a la calificación ética con puntuación mayor, el sujeto es honesto, sincero, recto y honrado.

-Es decir que es accesible, comprensible y agradable.

El siguiente factor es de iniciativa en la cual su calificación fue mayor, el sujeto se presenta accesible, dinámico, rápido, audaz y activo

-Así mismo hacia el jefe se muestra audaz con buena iniciativa y con aptitudes positivas.

Por último tenemos el factor de accesibilidad, la calificación fue inferior por lo tanto el sujeto se muestra poco accesible hacia el jefe, a la vez se siente desagradable y esto provoca que sea intratable; es una persona insociable.

En cuanto al factor trabajo se observó que su calificación fue mayor el sujeto se siente satisfecho con su jefe ya que este se interesa por su bienestar, sus relaciones son buenas, el sujeto es apoyado y motivado.

-Esta de acuerdo con los ingresos que percibe y por las prestaciones que se le otorgan.

Con respecto al factor jefe la calificación también fué mayor se siente satisfecho con el trabajo que realiza, las políticas para ascender son justas, la relación con sus compañeros son agradables.

-Los ingresos que percibe son adecuados para sus gastos.

Con respecto al factor salario no se encontró correlación alguna. (Ver tabla 4)

TABLA 4

ANALISIS DE CORRELACION

	F1	F2	F3	F4	F5
F1	1.0000				
F2	.5898	1.000			
F3	.3489	.4900	1.0000		
F4	.3694	.4558	.2995	1.0000	
F5	.6448	.5974	.3591	.5079	1.0000
F6	.4172	.2535	.2788	.1676	.4294
F7	.6837	.5141	.3410	.3716	.8009
F8	.4864	.4772	.3001	.2597	.5365
F9	.5277	.3676	.3900	.3645	.3852
TRABAJO	.0862	.1278	.1050	.0769	.1969
JEFE	-.0481	.0424	.0265	.0413	.0841
SALARIO	-.1339	-.1099	.2573	-.0546	.0427
EDAD	-.0043	.2930	.1379	.2468	-.0119

T. Signif: * - .01

** - .001

*** - .05

CONTINUACION
TABLA 4

ANALISIS DE CORRELACION

	F6	F7	F8	F9
F1				
F2				
F3				
F4				
F5				
F6	1.0000			
F7	.3496	1.0000		
F8	.0866	.5061	1.0000	
F9	.3934	.4694	.2253	1.0000
TRABAJO	.2443	.0688	.2409	.0569
JEFE	.1183	.0518	.0744	-.1441
SALARIO	.0495	-.0432	-.0202	-.0842
EDAD	-.1848	-.0524	-.0441	-.0252

CONTINUACION
TABLA 4

ANALISIS DE CORRELACION

	TRABAJO	JEFE	SALARIO	EDAD
F1				
F2				
F3				
F4				
F5				
F6				
F7				
F8				
F9				
TRABAJO	1.0000			
JEFE	.1810	1.0000		
SALARIO	.1762	.3096	1.0000	
EDAD	-.0817	.1358	.0247	1.0000
T. Signif:	* - .01	* * - .001	* * * - .05	

2. Análisis de Varianza.

El análisis de varianza es la prueba que con mayor frecuencia se recurre dentro de la estadística paramétrica. Es una prueba que se utilizó para ver las diferencias entre las medias de dos o más muestras. Se utiliza generalmente para ver la relación entre una escala nominal o una de orden mayor, y una intervalar, en este caso se utilizó como variable intervalar la escala de satisfacción laboral y la escala de autoconcepto y como variables nominales el sexo y la área.

Es una prueba que simplemente nos dira si existen diferencias entre los grupos que estamos comparando (sexo y área). (Pick y López, 1979).

I Factores de autoconcepto.

Con respecto al F1, F2, F3, F4, F5, F7, F8, y F9 no se encontraron diferencias significativas.

Para el factor 6 (Emocional 3), que indica la salud mental del sujeto se encontró que los sujetos hombres en cuanto al área administrativa tuvieron una media mas alta ($x = 3.29$); que los del área operativa ($x = 2.93$). Por otro lado las mujeres del área administrativa presentaron una media mas baja ($x = 2.80$) que las mujeres del área operativa ($x = 3.31$). Esto quiere decir que los hombres del área administrativa son mas nobles,

calmados, pacíficos y reflexivos; mientras que los del área operativa son conflictivos, egoístas, ansiosos y nerviosos.

En el caso de las mujeres del área operativa se presentan más reflexivas, estables y serenas que las del área administrativa, las cuales son agresivas, volubles y ansiosas. (Ver tabla 5)

Tabla 5

ANALISIS DE VARIANZA PARA LOS FACTORES DE AUTOCONCEPTO

FACTOR	VARIABLES	F.	P.
F1 Social 1	Sexo	.84	.36
	Area	1.11	.29
F2 Emocional 1	Sexo	2.08	.15
	Area	.16	.68
F3 Social 2	Sexo	2.18	.14
	Area	.004	.95
F4 Emocional 2	Sexo	1.39	.24
	Area	.71	.40
F5 Ocupacional	Sexo	.02	.86
	Area	1.80	.18
F6 Emocional 3	Sexo	.05	.81
	Area	3.85	.05*
F7 Etico	Sexo	2.54	.11
	Area	1.29	.25
F8 Iniciativa	Sexo	.15	.69
	Area	.04	.83
F9 Social 3	Sexo	.008	.92
	Area	.67	.41

* P. < .05

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

II Factores de Satisfacción Laboral.

En cuanto a los factores de satisfacción laboral se observó: que en el factor 1 (trabajo mismo) y el factor 3 (salario), no se encontró ninguna diferencia significativa.

Con respecto al factor 2 (jefe), se observa que en cuanto al sexo, en hombres una media mas alta ($x = 2.80$), que en las mujeres ($x = 2.26$). Los hombres presentaron mas satisfacción con respecto al jefe que las mujeres; ya que estos se apoyan, se coordinan y se organizan.

Mientras que las mujeres se presentaron mas insatisfechas, apáticas e introvertidas; muestran poca convivencia con su jefe y con su medio ambiente, sin llegar a coordinarse.

Referente al área se encontró una media más baja ($X = 2.34$) en el área administrativa, que en el área operativa ($x = 2.72$), hay menos rechazo por parte de los empleados de confianza que los sindicalizados hacia el jefe.

Mientras que los trabajadores del área operativa son más conflictivos, se encuentran más insatisfechos, impuntuales e inconformes.

No están de acuerdo con el salario ni las prestaciones que la empresa les otorga; se muestran un poco apáticos, indiferentes y frustrados. (Ver tabla 6)

TABLA 6

ANALISIS DE VARIANZA PARA LOS FACTORES DE SATISFACCION LABORAL

Factores	Variabales	F.	P.
Factor 1 Trabajo	Sexo	.003	.96
	Area	1.14	.28
Factor 2 Jefe	Sexo	8.11	.005*
	Area	3.73	.05*
Factor 3 Salario	Sexo	1.46	.23
	Area	.48	.77

*: P. < .05

CAPITULO. IV

DISCUSIONES Y CONCLUSIONES

DISCUSIONES Y CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos en el presente estudio muestran que sí existen diferencias significativas en el Factor 6 Emocional (Autoconcepto); encontrándose que los hombres que pertenecen al área administrativa tuvieron una media mas alta ($X = 3.29$) que los que pertenecen a la área operativa ($X = 2.93$).

Mientras que las mujeres del área administrativa tuvieron una media mas baja ($X = 2.80$), que las mujeres de la área operativa ($X = 3.31$).

En cuanto al factor 2 Jefe (Satisfacción Laboral); se encontró con respecto al sexo en hombres presentaron mas satisfacción que las mujeres; en cuanto a la área se encontró que los del área administrativa se presentan mas satisfechos que los del área operativa.

A diferencia de García (1981), quien encontró que la mujer al trabajar ya no lo hace por ayudar a la familia, ni por los hijos, o por el simple hecho de ganar dinero, sino que lo hace por satisfacción personal, el sentirse útil y autosuficiente, por alcanzar su igualdad como ser humano. Dicho estudio no concuerda con el resultado de esta investigación, pero es necesario retomar esta información con un nuevo enfoque.

Weiner (1970), encontró con respecto al sexo que difieren los intereses; a los hombres les importa demostrar su utilidad y su seguridad en el trabajo, mientras que a las mujeres les preocupa más tener un buen jefe y sentirse agusto. En relación a la escolaridad, se da una correlación entre mayor educación y la posibilidad de mayor autonomía y crecimiento. Los resultados obtenidos fueron: Las personas mas motivadas atribuyen su éxito a su fuerza y su habilidad, pudiendo el esfuerzo ser modificado.

Por lo anterior se puede afirmar que los hombres tienen mas satisfacción laboral ya que sus objetivos difieren a los de las mujeres.

Hulin y Smith (1964), se interesaron por la exploración de si los hombres tendrían o no diferencias considerables con las mujeres en lo que se refiere a satisfacción laboral. Los análisis indicaron que en tres fábricas, las mujeres estaban considerablemente menos satisfechas en el trabajo, que sus compañeros varones.

Por lo tanto, se puede inferir que en hombres la satisfacción laboral es su media mas alta ya que el sexo masculino busca nuevas responsabilidades, realiza sus objetivos a corto y largo plazo, se sienten seguros. Mientras que las mujeres se muestran apáticas, trabajan solo por satisfacer sus necesidades económicas, lo hacen por satisfacción personal.

Gómez (1981), se refiere a la influencia que la variable autoestima ejerce sobre la formación de expectativas y a la relación entre autoestima con la ejecución de una tarea. Y se encontró que los sujetos que obtuvieron puntajes altos en autoestima también esperan tener éxito en la tarea realizada. Mientras que los sujetos con baja autoestima anticipaban fracasos por esa misma tarea.

ALCANCES Y LIMITACIONES

Los resultados que se obtuvieron no se esperaban, al encontrar que hay un autoconcepto mayor en mujeres que pertenecen a la área operativa, en comparación de las mujeres que pertenecen a la área administrativa.

En los hombres tampoco se esperaba que hubiesen obtenido mayor satisfacción laboral que las mujeres.

Por lo que se sugiere evaluar la variable de escolaridad y el estado civil, ya que con estas variables se puede observar si existen modificaciones en el autoconcepto y la satisfacción laboral.

Uno de los límites de la presente investigación fué la falta de información relacionada al tema, y el tamaño de la muestra, por lo que se sugiere un mayor número de sujetos; además de hacer una comparación entre las Instituciones.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

Alarcon, H. (1988). La Calidad de Vida Laboral: una respuesta al futuro, Memorias del X Congreso Nacional de Capacitación, Citado por Díaz y Muñoz. La satisfacción Marital Correlacionada con el Trabajo. Un Estudio Comparativo entre Hombres y Mujeres de la Ciudad de México. Tesis U.V.M. 1992.

Allport, G. (1965). La Personalidad. Barcelona: Ed. Harder.

Allport, G. (1977). La Personalidad su Configuración y Desarrollo. Ed. Herder, Barcelona.

Aristóteles. Abbagnano, N. Diccionario de filosofía. México: Fondo de Cultura Económica, 1974.

Bermejo, S. (1989). Satisfacción Laboral en un Grupo de Policías Auxiliares. Tesis, México: U.N.A.M.

Brenner, Ch. Elementos Fundamentales de Psicoanálisis. Buenos Aires. Ed. Libros Básicos, 1964.

Cooley (1902). Human Nature and the Social Order. New York: Scribner's.

Cooley (1902). Human Nature and the Social Order. Citado por Salgado y Santillan. Estudio sobre la Formación de Autorconcepto entre Adolescentes Procedentes de Familia donde Falta la Figura Paterna. Tesis, México: U.N.A.M. 1985.

Coopersmith, S. (1967). The Antecedents of Self - Esteem. Citado por La Rosa. Escala de locus de Control y Autoconcepto

Construcción y validación. Tesis de Doctorado, México: U.N.A.M. 1986.

Davila, C. (1992). La Investigación Laboral como Causa de la Accidentabilidad en el Trabajo. Tesis, México: U.N.A.M.

Desacartes, R. (1976). Modern Learning Theory. Citado por Mueller, F. Historia de la Psicología. F.C.E. México.

Dewey, J. Mueller, F. (1979). Historia de la Psicología. F.C.E. México.

Epstein, S. (1973). The Self Concept Revisited. American Psychologist.

Erikson, E. (1959). Montemayor, R. y Marvin, E. The Development of Self Conceptions from Childhood to Adolescence. Development psychology, Vol. 13.

Erikson, E. (1955). Psicología y Adolescencia. Jhon E. Horrpcks. Ed. Trillas, 1984.

Erikson, E. (1959). Grow and Crisis of the Heatly Personality Issues.

Erikson, E. (1970). Desarrollo Psicológico. Grase J. Craig. Ed. Prentic Hall, 1988.

Erikson, E. (1973). Infancia y Sociedad. Buenos Aires Ed. Hormé Paidos.

Fitts, W. (1965). Tennessee Self Concept Scale Manual.

Nashville: Counselor Recording and Tests.

Fitts, W. (1971). Bulletin No. 1 Nashville Mental Health Center Research. Nashville: 1965.

Fitts, W. (1983). Tennessee Self Concept Scale Manual. Citado por Vazquez. El Autoconcepto en Adolescentes Hijos de Madre Soltera y Hogar Integrado. Tesis de Licenciatura en Psicología. México: U.N.A.M.

Flores, (1986). Autoconcepto de los Miembros de Pareja en Proceso de Divorcio. Tesis, México: U.N.A.M.

Freud, S. (1914). Interpretación de las Teorías de la Personalidad. Ed. Trillas, 1983.

Freud, S. (1938). Obras Completas. Esquema del Psicoanálisis. Buenos Aires: Amorrortu.

García (1981). La Mujer y la Motivación en el Trabajo. Tesis, México: U.N.A.M.

García y G. (1985). Factores Relacionados con la Satisfacción Laboral en las Mujeres. Un estudio Comparativo. Tesis Doctorado, México: U.N.A.M.

Gyves (1989). Autoconcepto y Sistema de Apoyo Emocional en Deportistas Mexicanos de alto Rendimiento. Tesis, México. U.N.A.M.

Herzberg, Snyderman y Mausner (1959). Estudios de Psicología Industrial y del Personal. Edwin Fleishman. Ed. Trillas, 1979.

Herzberg (1967). Administración de Recursos Humanos. Arias, Ed. Trillas. México, 1976.

Horney, K. (1937). The Neurotic Personality of Our Time. Nueva York: Norton.

Horton, C. (1902). Human Nature and the Social Order. New York: Scribner's.

Hulin y Smith (1964). Estudios de Psicología Industrial y del Personal. Edwin Fleishman. Ed. Trillas, 1979.

James, W. (1910). Psychology: The briefer course. New York: Holt.

Kant. Modern Learning Theory. Citado por Mueller. Historia de la Psicología. F.C.E. México, 1976.

Kerlinger, F. (1975). Investigación del Comportamiento. Técnicas y Metodología. Ed. Interamericana.

Knutson, A. (1952). Personal Security as Related to Station in Life. Psychological Monographs.

La Rosa, J. (1986). Escala de Locus de Control y Autoconcepto: Construcción y Validez. Tesis Doctorado. México, U.N.A.M.

Levin, J. (1977). Fundamentos de Estadística de la Investigación Social. Ed. Haria, México.

Locke. Abbagnano N. Diccionario de Filosofía.
F.C.E. Mexico, 1974.

Magnusson, D. (1969). Teoría de los Tests.
Ed. Trillas, México.

Mc Clelland (1963). Administración de Recursos Humanos. Arias,
Ed. Trillas, México 1976.

Mc Gregor (1964). Calidad de Vida en el Trabajo Antiestrés y
Creatividad. Pierre R. Ed. Trillas, 1986.

Marsh, W. (1976). Self Concept: Validation of Construct
Interpretations. En Review of Educational Research.

Marsh, R. (1985). Self Concept: It's Multifaceted Hierarchical
Structure.
Educational Psychologist.

Martin y Colls (1985). Fontes, M. Satisfacción y Ausentismo
Docentes de Licenciatura y Bachillerato en una Institución
Particular. Tesis México, U.V.M. 1990.

Maslow (1964). Calidad y Vida en el Trabajo Antiestrés y
Creatividad.
Pierre R. Ed. Trillas. México, 1986.

Mueller F. Historia de la Psicología. F.C.E.
México, 1976.

Pick y López (1979). Cómo Investigar en Ciencias Sociales. Ed.
Trillas, México.

Rivera y Díaz. Memorias de la Psicología Social en México. Vol. III, 1990. Ed. Asociación Mexicana de Psicología Social.

Rogers (1951). Interpretación de las Teorías de la Personalidad. Ed. Trillas. México, 1983.

Romero, Tena y García. Memorias de la Psicología Social en México. Vol. III, 1990. Ed. Asociación Mexicana de Psicología Social.

Rosenberg (1989). Memorias de la Psicología Social en México. Vol III, 1990. Ed. Asociación Mexicana de Psicología Social.

Rubins (1965). Psicología y Adolescencia. Citado por Salgado y Santillan. Estudio sobre la Formación de Autoconcepto entre Adolescentes Procedentes de Familias Integradas y Adolescentes Procedentes de Familias donde Falta la Figura Paterna. Tesis, México. U.N.A.M

Rubins (1968). Psicología y Adolescencia. Jhon E. Horrocks. Ed. Trillas, 1984.

Ruíz, M. (1992). Diagnóstico del Clima Organizacional. Tesis, México: U.V.M.

Seymor, E. (1973). Desarrollo Psicológico. Grase J. Craig. Editorial, Prentice Hall. 1988

Shavelson (1976). Self Concept: Validation of Construct Interpretations. En review of Educational Research.

Shavelson (1982). Memorias de la Psicología Social en México. Vol. III, 1990. Ed. Asociación Mexicana en Psicología.

Siegel, L. (1974). Psicología Industrial. México: Editorial CECSA.

Slown (1971). Estudios de Psicología Industrial. Citado por Arias García. Administración de Recursos Humanos. Tesis, México. U.N.A.M. 1976.

Sócrates. Modern Learning Theory. Citado por Mueller. Historia de la psicología. F.C.E. Mexico, 1976.

Stogdill, R. (1959). Individual Behavior and Group Achievement. Oxford, Fair Lawn, N.J.

Sullivan, H. (1947). The Interpersonal Theory of Psychiatry. New York Norton.

Vázquez (1984). Byrne B. The Academic Self Concept Nomological Network: A Review of Construct Validation Research. Review of Educational Research, Vol. 54.

Vroom (1964). Work and Motivation. Wiley, New York.

Weber (1959). Estudios de la Psicología Industrial y del Personal. Edwin F. Ed. Trillas, 1979.

Webb (1965). Citado en Wells. Self Esteem: It's Conceptualization and Measurement. Beverly Hills: Sage Publications.

Weiner, B. (1970). New Conceptions in the Study of Achievement Motivation. En B.A. Matter Progress in Experimental Personality Research. Vol, 5 Academic Press, New York.

Wells (1976). Self Esteem: It's Conceptualization and Measurement
Beverly Hills: Sage publications.

Wells y Marwell (1976). Self-Esteem: Its Conceptualization and Measurement. Citados por La Rosa, J. Escalas de Locus de Control y Autoconcepto: Construcción y Validación. Tesis de Doctorado. México U.N.A.M., 1986.

Wylie (1974). Self-Concept, A Review of Methodological Considerations and Measuring Instruments.
Nebraska: University of Nebraska press.

ANEXO A

**DIFERENCIAL SEMANTICO
DE AUTOCONCEPTO**

CUESTIONARIO

Sexo: Masc. _____

Ocupación _____

Fem. _____

Area _____

Edad _____

A continuación encontrarás un conjunto de adjetivos que sirven para describirte. Por favor, marca tu respuesta pensando en como eres tú, y no en como te gustaría ser. Ejemplo.

Flaco(a)	Muy flaco	Bastan te fla co	Poco flaco	Ni fla co ni obeso	Poco obeso	Bastan te obg so	Muy obeso	obeso(a)
----------	--------------	------------------------	---------------	--------------------------	---------------	------------------------	--------------	----------

Deberás dar una única respuesta en cada renglón y solamente una, poniendo una "x" en el espacio que corresponde a tu autopercepción. Si te crees muy obeso, pondrás una "x" en el espacio más cercano de la palabra obeso, si te sientes bastante flaco pondrás la "x" en el espacio correspondiente, si no te percibes obeso pero tampoco flaco, pondrás la "x" en el espacio de enmedio que está igualmente distante de los adjetivos obeso y flaco. Los espacios cuando más se aproximen a un adjetivo, indican un grado mayor en que se posee dicha característica. Contesta en los renglones de abajo, como en el ejemplo de arriba, y tan rápido como te sea posible, sin ser descuidado, utilizando la primera impresión. Contesta **TODOS** los renglones. GRACIAS.

YO SOY

Agresivo(a) _____ Pacífico(a)

Amoroso(a) _____ Apático(a)

Callado(a) _____ Comunicativo(a)

Sincero(a) _____ Hipócrita

Perezoso(a) _____ Activo(a)

Incumplido(a) _____ Cumplido(a)

Cariñoso(a)	_____	_____	_____	_____	_____	Frío(a)
Indecente	_____	_____	_____	_____	_____	Decente
Impuntal	_____	_____	_____	_____	_____	Puntual
Desenvuelto(a)	_____	_____	_____	_____	_____	Tímido(a)
Insociable	_____	_____	_____	_____	_____	Sociable
Alegre	_____	_____	_____	_____	_____	Triste
Lento(a)	_____	_____	_____	_____	_____	Rápido(a)
Optimista	_____	_____	_____	_____	_____	Pesimista
Pasivo(a)	_____	_____	_____	_____	_____	Activo(a)
Trabajador(a)	_____	_____	_____	_____	_____	Flojo(a)
Deprimido(a)	_____	_____	_____	_____	_____	Contento(a)
Simpático(a)	_____	_____	_____	_____	_____	Antipático(a)
Deshonrado(a)	_____	_____	_____	_____	_____	Honrado(a)

Por favor, verifica si contestaste a todos los pares de adjetivos. Gracias.

CUETIONARIO
SATISFACCION LABORAL

CUESTIONARIO

Lea cuidadosamente la serie de afirmaciones que a continuación se le presentan y escriba sobre la línea que se encuentra a la izquierda de cada afirmación, la letra o letras según sea su respuesta de acuerdo a la nomenclatura siguiente:

TA : Totalmente de Acuerdo
A : Acuerdo
I : Indeciso
D : Desacuerdo
TD : Totalmente en Desacuerdo

Ejemplo:

_____ A) Soy una persona responsable.

Supongamos que usted se encuentra TOTALMENTE DE ACUERDO con la afirmación anterior, entonces deberá anotar las letras "TA" sobre la línea de la izquierda porque indican que usted está totalmente de acuerdo con dicha afirmación. Por lo que debe contestar a cada afirmación según sea su elección.

- _____ 1.- ME SIENTO SATISFECHO CON EL TRABAJO QUE REALIZO
- _____ 2.- LAS PRESTACIONES QUE RECIBO EN MI TRABAJO SON LAS ADECUADAS
- _____ 3.- MI JEFE SE INTERESA POR MI BIENESTAR
- _____ 4.- EN MI TRABAJO LAS POLITICAS PARA ASCENDER SON INJUSTAS
- _____ 5.- MI TRABAJO ES AGRADABLE
- _____ 6.- LAS RELACIONES CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO SON AGRADABLES
- _____ 7.- MIS COMPAÑEROS ME AYUDAN A REALIZAR MI TRABAJO
- _____ 8.- LOS INGRESOS QUE RECIBO POR MI TRABAJO SON ADECUADOS PARA MIS GASTOS NORMALES
- _____ 9.- LOS ASCENSOS EN MI TRABAJO SON FRECUENTES
- _____ 10.- MI JEFE ME AYUDA A REALIZAR MI TRABAJO
- _____ 11.- EL TRABAJO QUE DESEMPEÑO ES RUTINARIO
- _____ 12.- ESTOY SATISFECHO CON EL DINERO QUE GANO EN MI TRABAJO
- _____ 13.- MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO SE INTERESAN POR MI

- _____ 14.- LAS RELACIONES CON MI JEFE HACEN MAS GRATO MI TRABAJO
- _____ 15.- EL TRABAJO QUE DESEMPEÑO ES EL QUE SIEMPRE QUISE TENER
- _____ 16.- MI TRABAJO ES INTERESANTE
- _____ 17.- MI TRABAJO ES ABURRIDO
- _____ 18.- MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO SON AMISTOSOS
- _____ 19.- EN MI TRABAJO EXISTEN FACILIDADES PARA ALCANZAR MEJORES PUESTOS
- _____ 20.- ME SIENTO FRUSTRADO POR EL TRABAJO QUE ACUTALMEN TE REALIZO
- _____ 21.- TRABAJO AGUSTO CON MI JEFE PORQUE ES AMISTOSO
- _____ 22.- ME GUSTA LA FORMA EN QUE MI JEFE SUPERVISA LAS ACTIVIDADES DE TRABAJO