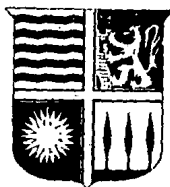


318525  
8  
203

DECI ET DOCTI



# UNIVERSIDAD INTERCONTINENTAL

ESCUELA DE PSICOLOGIA

Con Estudios Incorporados a la  
Universidad Nacional Autónoma de México

UNIVERSIDAD INTERCONTINENTAL

## LOCUS DE CONTROL Y MOTIVACION AL LOGRO: DIFERENCIAS SEXUALES

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

Licenciado en Psicología

P R E S E N T A

JULIETA DEL CARMEN SANCHEZ JARERO

Director de Tesis: Lic. Maricela Rodríguez Mtnz.

MEXICO, D. F.

1990.



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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 esta 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

	<u>Página</u>
RESUMEN	
INTRODUCCION	
CAPITULO 1      APRENDIZAJE SOCIAL	1
1.1      Percepción	23
1.2      Motivación	30
1.3      Motivación al logro	37
1.4      Locus de control	42
1.5      Locus de control y motivación al logro	57
CAPITULO 2      DIFERENCIAS DE LOS ROLES SEXUALES A PARTIR DEL APRENDIZAJE SOCIAL	63
2.1      Premisas histórico-bio-psico-socio-cultura- les	64
2.2      Teoría Andrógina	82
2.3      Diferencias de los roles sexuales (masculino-femenino)	91
Descripción de los antecedentes de las mediciones de las variables	96
CAPITULO 3      ASPECTO METODOLOGICO	102
3.1      Objetivos de la investigación	102
3.2      Planteamiento del problema	103
3.3      Hipótesis	
Hipótesis conceptual	104
Hipótesis de trabajo	104
Hipótesis estadísticas	105
3.4      Variables	
Definición conceptual	106
Definición operacional	110
3.5      Muestra de la investigación	112
3.6      Instrumentos	113
3.7      Tipo, nivel y diseño de investigación	120
3.8      Procedimiento	121
3.9      Análisis estadístico	123
Tabla A	
Tabla B	

CAPITULO 4	RESULTADOS	124
4.1	Análisis de frecuencias	125
4.2	Análisis de correlaciones	138
4.3	Análisis de varianza	142
	Tablas de resultados	
CAPITULO 5	CONCLUSIONES Y COMENTARIOS	
CAPITULO 6	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	
	ANEXOS	

## RESUMEN

La finalidad del presente estudio fué conocer el tipo de locus de control en un grupo de hombres (empleados y obreros) y en un grupo de mujeres (empleadas y obreras), y cual fué su relación con la motivación al logro. Se aplicó el cuestionario de La Rosa (1986) de locus de control y la escala de Andrade Palos y Díaz-Loving (1985) de motivación al logro. Hipótesis: El locus de control se relaciona con la motivación al logro de acuerdo al rol sexual y al nivel jerárquico. El rol sexual se diferencia del nivel jerárquico de acuerdo al locus de control y a la motivación al logro. Variables: dependientes.- locus de control y motivación al logro, e independientes. - rol sexual y nivel jerárquico. El diseño de investigación fué cuasi-experimental con estudio de campo ex-post-facto. La muestra fué de 66 sujetos de una empresa particular y fué de tipo probabilístico por cuotas. Se aplicó un análisis de frecuencia, una correlación de Pearson y un análisis de varianza. Los resultados mostraron correlación entre el tipo de locus de control y el tipo de motivación al logro, en donde hubo diferencias a nivel jerárquico.

## INTRODUCCION

## INTRODUCCION

A través de la historia, las empresas se han percatado de la necesidad y de la importancia de contar con técnicas adecuadas de selección de personal de primer ingreso así como de detectar necesidades de capacitación de personal dentro de la empresa; porque esto influye en formar un sistema adecuado para seleccionar a las personas idóneas para un puesto en particular; además, se puede decir que los candidatos son el punto de partida de las metas individuales, empresariales y de todo el país. En 1972, Brown mencionó que para desempeñar satisfactoriamente un trabajo, el patrón desea encontrar a una persona que tenga "empuje" y motivación que lo lleve al éxito así como los conocimientos necesarios para dicho trabajo.

Para poder realizar esta adecuada selección y detección de personal clave para un puesto se requiere de dos puntos de partida: El estudio del puesto en cuestión y de las características del solicitante para dicho puesto.

Se requiere de la aplicación de una batería de pruebas para conocer las características de la persona que permitan medir sus dimensiones psicológicas y los conocimientos técnicos para el desarrollo adecuado en el puesto.

El objetivo del presente estudio es con fines de conociemien-

to y de aplicación práctica como parte de las pruebas utilizadas en la -  
batería de selección. Es una herramienta de apoyo para el conocimiento  
de las motivaciones individuales y de su forma de percibir el control de  
su vida que lo pueden llevar al éxito o al fracaso de las tareas encomen-  
dadas.

Se ha demostrado que las personas que manifiestan una motiva-  
ción al logro elevada tienen una marcada orientación hacia su trabajo y  
dichas tareas encomendadas siempre llegarán a su fin y los obstáculos -  
que en muchas situaciones se presentan, sólo alentarán a estas personas  
para continuar con la tarea hasta llegar a la solución deseada. Sucede  
lo contrario con personas que manifiestan una motivación al logro baja,-  
puesto que no siempre terminan las tareas que comenzaron y además tratan  
de evitar cualquier tipo de problema (Weiner, 1965).

Lewel (1950 citado por Brown, 1972) confirma esto y explica  
que las personas con una alta motivación al logro mostraban un mejora- -  
miento muy notable a medida que transcurría el tiempo, lo que no sucedió  
con las personas que manifestaban una baja motivación al logro. En 1955,  
Wendt encontró que cuanto más elevada era dicha motivación tanto mejor -  
eran las ejecuciones de las personas y había más interés por parte del -  
individuo por la tarea, a diferencia de los que mostraban una motivación  
al logro baja.

Así, por otro lado, Chaudhary (1986) encontró que un tipo de



locus de control interno lleva a una persona a una alta ejecución académica y a un mayor comportamiento adaptativo. Y los éxitos y los fracasos son percibidos como causa de la propia habilidad y/o esfuerzo por parte del sujeto mas no por la suerte, destino u otras personas. Y es por ello que si se atribuyen el éxito o el fracaso a sí mismos manifestarán alto logro en sus carreras académicas.

Y Winterbottom (1953) menciona que encontró relación entre la independencia o un locus de control interno y una alta motivación al logro, lo que puede llevar al éxito en el ámbito laboral y mejorar así los resultados deseados de cada puesto en las empresas mexicanas.

Por ello, al tener el conocimiento de las características individuales relacionadas con el locus de control y con la motivación al logro se pueden seleccionar candidatos idóneos de los cuales se pueda aprovechar su nivel de productividad, su ejecución y su "empuje" para el desarrollo del puesto; así mismo, se pueden implementar e implantar cursos de capacitación para todas aquellas personas que así lo requieran y poder elevar al máximo el nivel de productividad de toda la empresa en cuestión.

Por lo consiguiente, el trabajo presente es de gran utilidad para las instituciones que deseen un mejoramiento general. Los instrumentos propuestos a utilizar son de fácil aplicación e interpretación, ya que no requieren un tiempo elevado (aproximadamente 15 ó 20 minutos cada

uno) a diferencia de otras pruebas proyectivas, como es el caso del Test de Apercepción Temática de Murray, que necesita aproximadamente 2 o más horas para su aplicación e interpretación y no puede ser aplicado en forma grupal como los propuestos aquí.

De esta forma se pretende corroborar la relación entre las variables locus de control y motivación al logro, de acuerdo al rol sexual y al nivel jerárquico del individuo dentro de una empresa particular.

En conclusión se puede apreciar la importancia del presente estudio con bases en la Psicología Industrial, ya que el individuo es parte de una empresa, de una comunidad y de una cultura que lo guían en el mejoramiento de sus actitudes, pensamientos y motivaciones hacia el bien propio, de la industria y del país en general.

**MARCO TEORICO**

## **CAPITULO 1 : APRENDIZAJE SOCIAL**

**1.1 PERCEPCION**

**1.2 MOTIVACION**

**1.3 MOTIVACION AL LOGRO**

**1.4 LOCUS DE CONTROL**

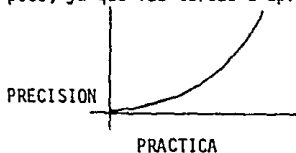
**1.5 LOCUS DE CONTROL Y MOTIVACION AL LOGRO**

## APRENDIZAJE SOCIAL

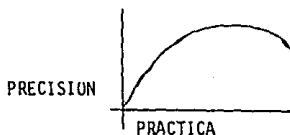
El aprendizaje, definido por Lindgren (1972), son cambios más o menos permanentes en la conducta de un organismo que van a resultar de su experiencia anterior y que por el mejoramiento de la acción, la persona puede llegar a dar una misma respuesta a situaciones diferentes. Así mismo, lo confirma Frank (1979), cuando explica que el aprendizaje no se observa directamente, dice que es una inferencia derivada de la observación de un cambio en la conducta del sujeto. Siendo así, una conexión - cada vez más íntima entre la respuesta y el estímulo dado, a medida que avanza la experiencia y la práctica. Si la respuesta se da invariablemente al estímulo presente, la conexión es firme y el aprendizaje mayor, y viceversa, si rara vez o con cierta dificultad se da la conexión, el aprendizaje es menor.

Frank da una representación gráfica de las diferentes normas - en que se puede dar el aprendizaje:

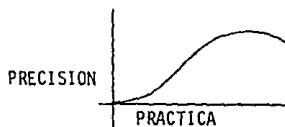
1) La primera es una curva de aprendizaje positivamente acelerada. En donde, al principio, casi no se da el aprendizaje pero fué cobrando impulso poco a poco, ya que las tareas a aprender fueron muy nuevas.



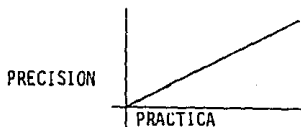
2) La segunda es una curva de aprendizaje, negativamente acelerada. En ella el aprendizaje al principio es acelerado y disminuye porque las tareas requieren una organización de los componentes ya existentes.



3) La tercera curva es una combinación de las dos anteriores y se le conoce como curva sigmoideal del aprendizaje. En la cual se presenta una aceleración positiva por las nuevas tareas y luego viene una aceleración negativa por la reestructuración de lo ya presente.



4) La última curva de aprendizaje que presenta Frank, es una curva lineal, siendo la más deseada puesto que conforme a la práctica se mejora la ejecución de la tarea.



Con esto va de acuerdo Cronbach (1981) quien menciona que el aprendizaje se manifiesta por un cambio en la conducta como resultado de la experiencia, es decir, cuando algunas acciones se hacen más frecuentes que antes la persona adquiere una nueva respuesta en su repertorio que va mejorando de lo antes logrado, por medio de la constancia y de la práctica. De igual forma, agrega la definición de la conducta que lleva a cabo la persona; dice que es una respuesta a una determinada situación que se le presenta al organismo y que dicha acción es una serie de decisiones entre las posibles conductas a elegir.

Cualquier conducta, según Cronbach (1981) requiere de siete elementos básicos para su realización.

1) Una situación que va a presentar diversas alternativas y oportunidades para satisfacer su necesidad o motivo presente.

2) En segundo plano aparecen las características personales como la habilidad, la motivación y el esfuerzo que pueden limitar los medios con los que la persona puede responder.

3) La meta es el punto de satisfacción al que descender la persona, pudiendo ser una meta a corto plazo, o sea que su tiempo de fin es corto; o una meta remota o a largo plazo, siendo que el tiempo para su realización es largo.

4) La interpretación de la situación es el cuarto punto. Antes de llegar a la acción, una persona debe decidir cuál de las posibles oportunidades es la que va a llevar a la actividad; siendo que entre las cuales están las que traen las mejores consecuencias. Así se dice, que la interpretación es una predicción o presuposición de que la situación presente se asemeja a otra similar antes vivida y que por ello sus consecuencias sean positivas o negativas como las que experimentó en la otra ocasión.

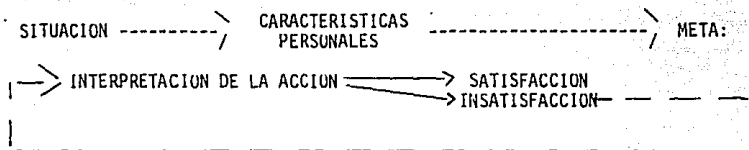
5) La acción o la conducta es la ejecución o realización de lo antes pensado.

6) El sexto punto es la consecuencia que va a llevar al sujeto a una confirmación o contradicción de lo predicho antes.

7) Y el último elemento es la reacción a una frustración, esto es, cuando la conducta de la persona deja de producir una situación satisfactoria de las consecuencias se dice que la persona ha sido frustrada, esperando algo que en realidad no sucedió por alguna causa, y por ello la persona reinterpretará la situación y ensaya una nueva respuesta.

Estos elementos descritos por Cronbach (1981) se pueden esquematizar de la siguiente manera:





Las conductas que la persona efectúa se sabe que son aprendidas y estudiadas por lo que se conoce como aprendizaje social.

El aprendizaje social ha sido definido por Lindgren (1972) como un proceso que desencadena ciertas reacciones o consecuencias que van a estar dadas por una asociación con otros individuos ya que dicha asociación es objeto de que el hecho de alcanzarlo va a servir como refuerzo de la conducta del individuo que se orienta a estar con otros organismos y que gracias a ello se van a gratificar las necesidades tanto primarias como secundarias que se manifiesten en él.

Las necesidades o motivos primarios y secundarios van a estar moldeados en cuanto a su forma e intensidad por la cultura a la que dicho sujeto pertenece. Entre ellas, están las mencionadas por Maslow (1943) quien las divide en cinco categorías:

1) NECESIDADES FISIOLÓGICAS: son necesidades primarias siendo radicales para el individuo y su supervivencia; incluyen la alimentación, la sed, la respiración y el sueño. En esta área Maslow incluye otros motivos que no son tan elementales pero que se consideran importantes para

la vida sana del individuo y que son la actividad física y sexual.

2) **NECESIDAD DE SEGURIDAD:** es una necesidad primaria, también, que por la cual cada persona desea tener una existencia generalmente ordenada que se encuentre dentro de un ambiente estable y equilibrado estando libre de amenazas que pongan en peligro la supervivencia misma.

3) **NECESIDAD DE AMOR:** es una necesidad secundaria, ya que no es indispensable para el organismo pero es importante para mantener su integridad y esta es la relacionada con el afecto con otras personas, tener un lugar dentro de un grupo y ser parte de él como miembro, además de ser aceptado por los otros miembros del mismo grupo.

4) **NECESIDAD DE ESTIMACION:** es también secundaria y se refiere a la autoevaluación de la persona, la cual debe ser estable. Incluye una estimación por parte de los demás que debe ser de igual forma estable.

5) **NECESIDAD DE AUTORREALIZACION:** es secundaria, y se entiende por ella como la importancia de una autoexpresión positiva y de tratar de lograr plenamente la capacidad personal.

Desde esta jerarquización que hace Maslow, las necesidades fisiológicas y de seguridad son primarias o esenciales para la supervivencia del organismo; y las necesidades de amor, de estimación y de autorrealización son secundarias y por ello no son básicas de la vida aunque de

alguna forma son importantes para mantener la integridad y el desarrollo del organismo. Los motivos primarios deben ser satisfechos primero para así poder ascender a los demás siempre cubriendo el inmediato anterior.

Para llegar a esta meta y satisfacer las necesidades tanto primarias como secundarias es necesario tener en cuenta la colaboración, - guía y apoyo de los contactos sociales ya que ellos son la fuente más importante de modelos de conducta de dicha cultura y son la más rica variedad de estímulos para la formación del individuo siendo que la cultura y la sociedad a la que pertenece son los que modelan la personalidad y pueden por ello causarle stress o estimularlo. Por eso la persona actúa, - siente y piensa como lo hacen los que lo rodean, que lo aconsejan, empujan y obligan hacia el camino deseado, correcto y apropiado de vivir en la sociedad. (Morgan, 1961).

La principal razón por la cual cada persona debe valerse de - los demás es lo que se conoce como atracción social. Lindgren (1972) - menciona que la atracción social es la forma de conducta prevalecte - en una sociedad y puede considerarse como un motivo o necesidad universal.

El bebé desde que nace debe pasar varios años de su vida en - forma dependiente de los demás puesto que son los que satisfacen sus necesidades tanto primarias como secundarias, y aprende por ello que relacionarse con los demás le da satisfacción, ya que su dependencia produce recompensas que sirven para reforzar sus respuestas sociales y adecuadas

a la cultura.

Posteriormente, se acostumbra a asociarse con otros individuos aunque puede darse el caso que dicha conducta de asociación no siempre será reforzada, pero sí lo fué anteriormente y por ello adquirió suficiente fuerza como para mantenerse.

Además, aprende que al colaborar y acceder a los deseos de otras personas puede lograr que lo ayuden a satisfacer sus propias necesidades e inclusive le ayudan las semejanzas tanto positivas como negativas entre los individuos porque ello contribuye al proceso de identidad. Así los rasgos que el individuo percibe en sí mismo serán reafirmados al ser observados en otros y dicha semejanza facilita la interacción social siendo que es la base de la comunicación, simpatía, formación de normas de grupo y pautas culturales del comportamiento apropiado. (Lindgren, 1972). Además incluye Lindgren (1972) que ésta asociación le ayudará a enfrentarse al medio ambiente en forma más eficaz aprendiendo ciertos métodos o técnicas de aprendizaje. Entre ellas están las aproximaciones sucesivas, imitación, observación y atención de los demás, que le facilitan el aprender nuevas respuestas a ciertas situaciones.

Las aproximaciones sucesivas son respuestas que no van a emerger de pronto, sino que son el resultado de un proceso prolongado de lo que se conoce como condicionamiento operante, el cual incluye ensayo y error para cada situación. Por medio de este método es difícil que se -

pueda aprender una variedad de respuestas nuevas. (Bandura y Walters, 1982)

La imitación se da cuando existe una persona que sirve de modelo de conducta que al imitarla le ayuda a alcanzar los objetivos del individuo en aprendizaje. Bandura y Walters (1982) dicen que la imitación es la provisión de modelos sociales que pueden hacer más corto el proceso mismo. Rosenblith (1961) explica que la privación de la estimulación lleva a una mayor conducta imitativa y Zingler y Kanzer (1962) dicen que el refuerzo tiene mayor eficacia si se muestra un fenómeno con cierto calor o desprecio en el grupo que lo está percibiendo. El aprendizaje imitativo ayuda a la adopción de roles, vocaciones y ocupaciones, propios - del sexo. La influencia de los modelos de conducta sobre el observador depende de las consecuencias de su respuesta.

Existen según Bandura y Walters (1982), tres efectos de la exposición de un modelo:

1) EFECTO DE MODELADO: es la transmisión de pautas de respuesta de una imitación precisa y que antes no estaba en las respuestas del observador.

2) EFECTO INHIBITORIO O DESINHIBITORIO: se refleja en el aumento o en la disminución de la frecuencia, latencia o intensidad de ciertas respuestas adquiridas antes por el observador más o menos parecidas a las del modelo.

3) Y EL EFECTO DE PROVOCACION: es una observación de respuestas que sirve como señal para que el observador dispare respuestas parecidas que no son nuevas y que no están inhibidas como respuesta de un aprendizaje previo.

La observación, es otro método de la técnica de aprendizaje, incluye demostraciones físicas, descripciones verbales o escritas y representaciones pictóricas como películas. La persona que está percibiendo la conducta nueva únicamente presta atención seleccionando lo que va a observar; ahí es donde intervienen factores personales, relaciones interpersonales y la actividad modelada.

Posteriormente, retiene las experiencias que ha percibido y las convierte en concepciones simbólicas que interiorizará y que lo llevará a la producción o acción como tal. También sistematiza sus habilidades interaccionando con elementos cognoscitivos y motores. Finalmente, incluyen factores motivacionales los cuales determinarán si el aprendizaje de las respuestas nuevas será o no llevado a la acción. Esta decisión depende de tres fuentes que intervienen: la primera fuente es la directa, y es la experiencia personal; la segunda fuente es la vicaria y se refiere a la experiencia de la otra persona observada por el individuo a aprender y la última fuente es la autoproducida que se entiende como los conceptos propios de la persona para regir la conducta y las normas comparativas.

Estas tres fuentes y su interrelación llevan a un fácil aprendizaje del autocontrol por parte del individuo. (Bandura y Walters, 1982)

La atención de los demás es otro método de aprendizaje y es la última modalidad a la que se hará referencia. Es una manera de recompensar la actitud en las diversas situaciones. Page (1958) dice que la mayor atención a un niño lleva a una mayor facilidad de cambio en la acción, pensamiento y sentimiento hacia una determinada acción.

Gracias a éstas modalidades se puede dar el aprendizaje adecuado para la cultura e inadecuado para la misma o por el rango social o las exigencias sociales a las que está sujeto el individuo. En el caso de una conducta inadecuada o inapropiada, se puede hacer uso de la supresión o inhibición de las respuestas ya que las exigencias sociales van cambiando a medida que el niño crece y los sentimientos, actitudes y pensamientos también, cambian y son diferentes o deben serlo del niño al adulto. Esto se refiere a que existen pautas de conducta permitidas para el adulto y esas mismas son prohibidas para el niño y viceversa. Por ejemplo, una pauta de conducta permitida en el adulto y no en el niño es el hecho de fumar un cigarrillo y una pauta permitida en el niño es chuparse un dedo; y cada una no es permitida en el otro. Y serán permitidas en el niño cuando tenga la edad o el estatus social que se requiere para llevar a cabo dicha conducta (Bandura y Walters, 1982).

Entre algunos de los refuerzos para eliminar la conducta inadecuada

cuada están el castigo y la falta de refuerzo, llegando con ello a la evitación de la acción y a que la persona aprenda a no dar esa respuesta inapropiada y escapar así de un estímulo nocivo para el organismo. El castigo es un estímulo aversivo, como ya se mencionó, que generalmente es físico y que no elimina totalmente la conducta sino que únicamente la oculta; y la falta de refuerzo va a ser la eliminación del refuerzo positivo y facilita la instrucción social más que el castigo. Entre las señales que contribuyen a la inhibición de la respuesta externa no apropiada están las que pueden provenir de una situación externa o interna, como es la presencia de una persona que se le conoce como "agente de castigo" o del desarrollo del autocontrol. (Mowrer, 1960, y Bandura y Walters 1982).

Bandura y Walters(1982) explican que la interiorización de las prohibiciones dadas por la cultura son importantes ya que llevan al desarrollo del mencionado autocontrol, el cual se refiere al proceso por el que la persona aprende a no cometer un acto desaprobado, aunque esté muy instigado a ello o no esté presente el agente de castigo. El niño puede adquirir una conducta discriminativa de autocontrol como consecuencia de la exposición de diferentes estímulos y de la respuesta de los diversos patrones de refuerzo. (Bandura y Walters,1982).

Con esto se puede concluir que la instrucción social tiene dos maneras o procedimientos para lograr el aprendizaje en el niño de las normas seleccionadas por la cultura: la primera es el refuerzo social di



ferencial en donde se debe recompensar la conducta adecuada socialmente hablando, y dejar de recompensar las demás respuestas dadas. Sin embargo, es un proceso lento e ineficaz cuando hay una respuesta que es dominante y existen otras respuestas débiles o que no están presentes. (Bandura y Walters,1982).

Y el segundo procedimiento es la eliminación del refuerzo positivo o la presencia de un estímulo aversivo como el castigo. Harjinder y Broota (1986) dicen que la recompensa positiva es buscada más rápidamente que la de castigo, y ésto se debe atribuir a un aprendizaje más eficiente. Además que la recompensa de mayor fuerza es buscada, también, más que una con poca recompensa. Y que la atención del niño es dirigida primero a un perfil de recompensa gracias al aprendizaje eficiente y perceptual que se dió con el reforzamiento. Y concluyen que la recompensa positiva acelera el aprendizaje, hace los aspectos más vívidos y sobresalientes para el niño. Rewal (1983, cit. por Harjinder y Broota, 1986) - atribuye ésta rápida búsqueda de recompensa en relación al castigo, a la diferencia en la formación del material imaginable. Esto es, que la recompensa asociada es más rápida, más rica y más detallada en cuanto a la imaginación que es generada por el castigo.

Bandura y Walters(1982) explican que existen diferentes tipos de reforzamiento y que dependiendo de él, el aprendizaje será mayor o menor. El refuerzo continuo es la rápida adquisición de respuestas y una vez aprendida la conducta se estabiliza y se resiste a la extinción cuan

do se ha desarrollado bajo un programa intermitente. Este programa intermitente incluye cuatro puntos: que son la razón fija y variable, que se refieren a que según el número de respuestas dadas se reforzará al niño; y los intervalos fijos y variables, son otro tipo de reforzamientos que se refieren al tiempo por el que transcurre una respuesta y otra, se rá dado el reforzador.

En la mayoría de las familias, como lo explican Bandura y Walter, se usa el programa de intervalo fijo más o menos invariable puesto que son acontecimientos relacionados con la costumbre del hogar. Por ejemplo: a una hora específica se sirve el alimento, a otra hora el niño puede jugar, otra hora es dedicada a los padres y hermanos que están disponibles para ayudarlo y así en todas las situaciones relacionadas. Los acontecimientos que no tengan relación con las costumbres de la familia serán regidos por un programa variable o combinado entre el tiempo y la respuesta sin reforzar. Ello se debe a que los seres humanos son cam- biantes y variables y así mismo las exigencias sociales y su complejidad están dadas conforme se va desarrollando el niño.

Es importante denotar que las recompensas son dadas por la sociedad y, en este caso, son la base del aprendizaje social; al igual que los estímulos derivados de la misma.

Los estímulos son los que provocan que el sujeto responda y actúe conforme a cada situación, por ello los estímulos llegan a producir

cierta tensión o stress en la persona, siendo la cual la que tratará de mantener bajo cierto control y límite, ya que de otra forma causaría ansiedad y no podría funcionar en un nivel óptimo de comportamiento. (Lindgren, 1972).

Además del stress causado por la interacción social, existe otro factor mencionado por Zajonc (1965 cit. por Lindgren, 1972) que es la tarea o labor. Cuanto más compleja sea la tarea y cuanto más esfuerzo requiera, menos necesaria es la presencia de las demás personas para llevarla a cabo. Y viceversa, cuanto más sencilla es la tarea y menor es el esfuerzo requerido, mayor es la necesidad de la presencia de los demás. Esto es, que las otras personas dan indicios que le permiten al individuo estructurar y organizar su medio y de alguna forma a darle un significado. Y de ellos aprende las actitudes, valores, creencias y normas que utiliza como guías para su acción futura.

Sherif (1936 cit. por Lindgren, 1972) lo confirma, diciendo que descubrió que cuando una persona se enfrenta a una situación ambigua y desconocida debe depender de los demás para ver la forma de proceder correctamente; sin embargo, dicho proceso tiende a dar lugar sin que el sujeto esté consciente de ello puesto que el hecho de estar de acuerdo con la cultura que nos pertenece refuerza las conductas del individuo, sus sentimientos y sus acciones.

Además de que el reforzamiento social puede aumentar la inci--

dencia de las conductas del niño puede, también, reducir su incremento ya que tiene como base un valor que gracias al cual - el niño aumenta o disminuye ciertas conductas para así incrementar o reducir la ansiedad que la situación le provoque. (-- Pasquel y Morones, 1980).

En una investigación Hill (1965) encontró que existen niños con más necesidad de dependencia y de aprobación social que le van a dar un incentivo para reducir la ansiedad y así poder mejorar su ejecución.

Los adultos de dependencia y de aprobación social le van a dar un incentivo para reducir la ansiedad y así poder mejorar su ejecución.

Los adultos son los principales reforzadores, que ayudan a aumentar y disminuir el stress del niño, ya que actúan como modelos de aprendizaje sobre la conducta de ellos, y los padres son el punto decisivo en la formación y desarrollo del infante. Pasquel y Morones (1980) explican que las madres que dan amor y ayuda a sus hijos sirven como derivadores de satisfacción personal en dichas conductas y son el modelo de la niña para dicho efecto. Si tanto los niños como las niñas perciben rechazo materno temprano, cuando sean adultos su nivel de competencia será más bajo y si el índice de ansiedad es elevado, con tendencias de evitación, su motivación al logro será baja, y será una persona que anticipa los sucesos de fracaso -- como respuesta a su actitud y será más introvertida socialmente hablando.

Es por ésta razón que McLelland opina que las expectativas de los sujetos en relación a las consecuencias se deben a las condiciones - culturales. (Pasquel y Morones, 1980). Siendo definida la cultura, por Linton (cit. por Morgan, 1961) como la suma total de un patrón de comportamientos, actitudes y valores, que van a estar compartidos y transmitidos por los miembros de una determinada sociedad, incluyendo sus creencias y tradiciones. Llevando todo ello, a lo que se conoce como herencia social o patrones culturales. Y se refiere a que la cultura a la - que pertenece una persona le da el desarrollo de su personalidad, sus hábitos, sus valores, sus estilos de confrontación ante los comportamien- tos y los métodos necesarios para su socialización. Díaz-Guerrero (1984) define así los patrones culturales como la influencia al individuo de un estilo de vida de la sociedad, un conjunto de patrones explícitos e im- plícitos que van a quedar manifestados en la forma de vida de la persona. Los patrones aprendidos y transmitidos por medio de símbolos, que consti- tuyen los logros definitivos de los grupos humanos, tanto materiales como espirituales, forman un ecosistema.

Este ecosistema está constituido por ideas y valores que son - históricamente seleccionados, y forman lo que se conoce como premisas - historicosocioculturales (PHSCs). Que significan, según Díaz Guerrero - (1972) una afirmación compleja o sencilla que provee las bases para los roles desempeñados por los miembros de una familia y de una sociedad. - Son los que gobiernan los sentimientos e ideas y su interrelación, di- - ciendo así: cuándo, dónde, con quién y cómo se deben desempeñar esos ro-

les designados.

Así cuando una persona piensa, se dice que su pensamiento es - parte de tales afirmaciones y que son aprendidas de las figuras o modelos de conducta de su contexto sociocultural. Entre las cuales están - los padres, los hermanos, los adultos en general, las instituciones sociales, educativas, religiosas y gubernamentales.

Por ello entre las funciones de las PHSCs están las que equipan a cada persona para una más fácil comunicación interpersonal, de grupo social y nacional, comprensible entre los seres humanos, forman un requisito para la vida en sociedad y son la base para la formación de la - realidad del grupo. Así se explica que no puede existir comunicación si antes no hay un acuerdo acerca de lo que se va a comunicar.

En términos generales las PHSCs son la base de la sociedad e - indudablemente la guiarán eternamente, ya que las generaciones siguen - surgiendo dentro de cada cultura y en cada momento.

Es importante tomar en consideración que cada cultura es diferente a las demás gracias a los diversos factores que influyen en ella, tales como los demográficos y económicos. Así, cada cultura ejerce influjo de forma diferente a los individuos lo que trae como consecuencia diversos estilos de personalidad, con sentimientos, emociones y actitudes diferentes para cada sociedad. (Díaz-Guerrero, 1972).

Esta influencia de las premisas no son la única fuente de in-flujo que existe sobre el funcionamiento psicológico del individuo, sino que intervienen otros factores como la cognición. En relación a esto, - hay cierta controversia en el sentido de cómo es la interacción entre - los factores, y para explicar este funcionamiento, Bandura (1978) ha conceptualizado tres ideas básicas:

1) La primera es una noción unidireccional de interacción en - la cual la persona y la situación se tratan como independientes una de - otra. Aunque han surgido críticas al respecto, que dicen que esos factores son determinantes unos de otros y ambos afectan el comportamiento, - su esquematización gráfica sería la siguiente:

$$B = F (P, E)$$

En donde: B = es el comportamiento

P = es la cognición y otros factores internos como la percepción y la acción.

E = es el ambiente externo.

2) La segunda noción es la bidireccional, siendo en su fondo - igualmente unidireccional; explica que las personas y situaciones son interdependientes del comportamiento, en donde dicho comportamiento es de-

terminante de la interacción y no es tomado como un simple resultado de la mezcla. Su debilidad básica es precisamente ésto, que se trata al comportamiento como dependiente más que como independiente y que por ello pasa inadvertido.

La última noción es la que se conoce como determinismo recíproco. Bandura, explica que los factores -comportamiento, factores internos personales e influencias ambientales- operan como determinantes unos de otros. Por esto se dice que es una interacción triádica recíproca.

La influencia de los tres componentes va a variar en distintas personas y bajo diversas situaciones. Quedan cuatro casos posibles de variación:

3.1) En el primero, las condiciones ambientales ejercen más poder en el comportamiento que las otras dos. Por ejemplo: una persona es empujada a una alberca e inmediatamente ella comenzará a nadar para no ahogarse y morir.

3.2 En el segundo caso el comportamiento es el punto central. Por ejemplo: una persona toca en el violín una pieza familiar para su propia satisfacción y crear así un ambiente agradable.

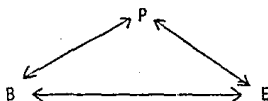
3.3) En el tercer caso los factores internos personales son la



base. Por ejemplo: una persona que desea ver un programa de televisión lo elige en relación a sus preferencias personales.

3.4) Y la última relación es cuando los factores están entrelazados y actúan de forma interdependiente unos de otros. Por ejemplo: el comportamiento es el hecho de ver la televisión, las preferencias personales influyen cuando y que programa es el seleccionado y el ambiente televisado influye en los comerciales que determinan un poco lo que el individuo ve.

Así la esquematización de la triádica recíproca queda de la siguiente forma:



Bandura, concluye que desde el punto de vista del aprendizaje social, el funcionamiento psicológico conlleva la interacción recíproca y continua entre el comportamiento, la cognición y las influencias ambientales.

Cabe mencionar que la diferencia entre el sistema unidireccional y recíproco cae en el fenómeno de autoregulación. Esta es una función por la cual se regulan los tres componentes; pudiendo ser que los -

factores ambientales fueran los más importantes y los eventos internos no tuvieran fuerza en el comportamiento así que la explicación de un cierto comportamiento se desarrolla en base a los factores externos sin tomar en cuenta otro factor.

Otra forma de regular el sistema es cuando los factores internos son los más importantes y se le conoce como autoreferente, que en el sistema triádico juega un papel en la percepción y formación de las influencias ambientales. Estas influencias internas han sido conceptualizadas en términos de auto-concepto (Rogers, 1959; Wylie, 1974). Y el cual se mide por tener una proporción de las personas en algún sentido como punto de partida de evaluaciones que cada persona considera como ciertamente aplicable a él mismo. Por lo tanto, autoconcepciones son las que determinan la función psicológica de cada individuo.

Pese a todo ésta teoría -en donde los factores externos o internos son los de mayor peso- tiene ciertas limitaciones puesto que las reacciones de cada persona tienen diversas consecuencias bajo ciertas situaciones, en diferentes actividades y en ciertos momentos.

Por lo que se puede concluir que en el aprendizaje social, el auto-sistema regulador se refiere a estructuras cognitivas que dan mecanismos con referencia y en base a ello se ajustan las otras funciones para la adecuada percepción, evaluación y regulación del comportamiento.

### 1.1 PERCEPCION

Afirma Rotter (1966) que cuando una persona percibe un reforzamiento como contingente a su conducta propia y a sus características más o menos permanentes, ésta tiene una creencia de control interno, y viceversa- si percibe al reforzamiento como no contingente a sus acciones, - sino como parte de resultados de la suerte, del destino o del poder de otras personas, su creencia es de control externo.

Con ello se demuestra -según lo afirma el propio Rotter- que la percepción de una situación que está siendo controlada por la suerte influye en la predicción de las diferencias conductuales, comparado esto con las situaciones en donde la persona siente que el reforzamiento es controlado por su propia habilidad y esfuerzo.

En lo conceptual, ha de advertirse que estas diferencias conductuales van a estar relacionadas con la manera en que la persona enfrenta su medio ambiente. Bajo esta hipótesis, los que tienen una percepción interna confiarán más en sus habilidades y se sentirán más capaces de modificar las situaciones ambientales; por el contrario, lo que sucede con las personas que manifiestan una percepción externa confiarán más en el destino, y de esta manera los cambios del medio se deberán a las fuerzas externas más que a ellas mismas.

Del planteo que antecede se denota que la importancia básica -

del mismo radica esencialmente en la manera de percibir las situaciones y de percibirse a sí mismos. Debe añadirse, a esto último, la ubicación que la persona le da a los motivos o incentivos que lo conducen a la acción.

Otros autores, como Stagner y Karwosky (1952) (en Bartley 1978) definen la percepción como un proceso mediante el cual se obtienen conocimientos de los objetos y de los eventos externos a través de los sentidos.

Por su parte, Lindzey y Aronson (1954), definen la percepción como un proceso mediante el cual una persona conoce y piensa de otra persona acerca de sus cualidades, características y estado interno, tomando en cuenta -para ello- el medio que lo rodea y la influencia directa e indirecta de la sociedad y la cultura que ella recibe.

A su vez, Morgan (1961) define la percepción como un proceso de discriminación de estímulos y la interpretación correspondiente de sus significados. En este proceso perceptivo -propiamente dicho- intervienen, por una parte, la noción sensitiva, y por otra el comportamiento. Cabe destacar, en el aludido proceso perceptivo, la importancia de la discriminación puesto que para que una persona pueda percibir algo, debe sentir su presencia, su color, su tamaño, su brillo, en suma, debe llamarle la atención a los sentidos para que la información sea recibida e interpretada, habida cuenta que ello lleva a la percepción del objeto co

mo tal.

Se permite precisar que para efectos del presente estudio, se toma en consideración la definición que en 1984 dieron -obviamente de la percepción- Salazar, Montero, Sánchez, Santoro y Villegas (1984). - Ellos explican que existen cambios continuos en el medio físico y social que obligan al sujeto a desplegar mecanismos de adaptación que dan respuestas a esa transformación. Por esos cambios -enuncian- la percepción del medio es importante, como lo es la evaluación de la conducta de los demás y de la propia. Mencionan -adicionalmente- que la percepción es -afectada por el aprendizaje, por la motivación, por la emoción y por las características en general del individuo.

En ese contorno, también Bruner y Goodman (1949), junto con - Allport (1955), afirman que las influencias de las necesidades corporales determinan lo que se percibe y que esta es afectada por las recompensas y los castigos recibidos; que los valores individuales determinan la velocidad del reconocimiento de los diversos estímulos; que la magnitud con la que se perciben los objetos depende del valor que tenga dicho objeto para la persona; que las características de personalidad generan - predisposiciones que determinan -también- la forma de percepción y, finalmente, que los estímulos verbales que alteran o amenazan al sujeto - tienden a requerir mayor tiempo para su reconocimiento a diferencia de - un estímulo neutral que requiere poco tiempo dado que pertenecen a los - teóricos de los estados directivos.

Entre los estudiosos conductistas y transaccionalistas se remarca la importancia de la experiencia pasada en la percepción (Salazar y Cols, 1984). Esta -enuncia- es afectada por la práctica, frecuencia y duración del contacto con la fuente de estimulación y por ello se conoce que la percepción es dinámica. Por su parte, McKeachie y Doyle -en 1979- agregan que ésta no es observable directamente y está determinada por la experiencia anterior y depende por esto de la estimulación presente y de la base de conocimientos ya adquiridos mediante una estimulación similar. En este propio tema, Salazar y Cols (1984) mencionan que la -percepción tiene origen biológico si es afectada por el aprendizaje, cuestión esta que reafirman McKeachie y Doyle (1979) quienes en estudios de infantes sugieren que una parte de la organización perceptual ya está - presente al nacer o poco después.

Los propios McKeachie y Doyle (1979 y Morgan (1961), refieren que por medio de los factores enunciados la percepción se desarrolla y - sensibiliza ante ciertos estímulos, entre los cuales se cuentan factores internos como lo son la motivación y la atención. Debe precisarse que - estos últimos son muy importantes porque los sentidos son bombardeados - por diversos estímulos y pocos de ellos son los que se llegan a percibir al mismo tiempo; otros se vuelven confusos y ambiguos y otros más no es posible que la persona los capte. Acorde a todo lo anterior -como lo - explica Morgan (1961)- los factores internos y externos intervienen en - la selección de estos.

Válido sea puntualizar que entre los factores internos están - los motivos, los intereses y las expectativas de las personas, y entre - los externos bien podemos relacionar la intensidad del estímulo, el tama- ño, contraste, repetición y movimiento del mismo.

Así, por la inter-acción entre los factores internos y el apren- dizaje, la persona asocia objetos, personas, palabras, sonidos, colores, con las actitudes, emociones, castigos y recompensas. Estas asociacio- -se destaca- van alterando el proceso perceptual mediante el desarro- llo del individuo hasta que la percepción de las cosas se vuelve estable y definida.

En el desarrollo -como ya lo menciono- intervienen factores so- ciales o culturales que propician gran parte de la organización percep- tual. En esto último, Salazar y Cols (1984) explican la influencia de - tales factores, y en lo conducente señalan que el medio cultural va a re- coger la totalidad de las producciones humanas y sus costumbres y normas; de esta manera, el medio social toma las relaciones entre los hombres y el medio físico incluye aspectos geográficos y características estables del ambiente que lo rodea.

Insel y Moos (1974) hablan de seis tipos diversos de ambientes que influyen en ese desarrollo:

- 1) El ecológico, en donde se encuentran las características -

geográficas, meteorológicas, físicas y arquitectónicas que rodean a la persona y ello constituye una influencia más o menos permanente.

2) El organizacional, que se refiere a la estructura y funcionalidad del ambiente que afecta el comportamiento.

3) Las características personales comunes a una comunidad o cultura.

4) Los factores conductuales típicos de una sociedad o contexto social.

5) Propiedades reforzantes que constituyen contingencias reforzantes hacia la persona y que incluyen premios y castigos que dan una respuesta de discriminación selectiva a la realidad, y

6) Las características psicosociales y el clima organizacional que forman expectativas en base a una información frente a una realidad que afecta la interacción entre el hombre y el ambiente que lo rodea.

Con todo ello concluyen que la riqueza estimulativa, el medio ambiente, el desarrollo físico y mental, la educación o crianza afectan de modo considerable la percepción. En lo tocante a esto, Lambert y Lambert (1979) explican que estos juicios o percepciones sobre los eventos sociales son interpretaciones de información dada en términos de có-



digos aprendidos en otras situaciones.

Este aprendizaje le da a la persona ciertos códigos de percepción que inter-accionan constantemente con los motivos o incentivos que mueven a la persona a actuar. Esto es, la existencia de un motivo lleva a una percepción y trae como resultado un comportamiento particular, y -lo uno y lo otro van a influir en la crianza del niño y cada uno será -consecuentemente- diferente.

Finalmente, en cuanto a la percepción. Lindgren (1972) explica que esta tiene una base sentada en un motivo o necesidad y que gracias a ello la persona tiende a entrar en movimiento y lograr el equilibrio. - Por ello define la necesidad como una falta o carencia de algo que es vital para el organismo; agrega -incluso- que la necesidad puede ser fisiólógica o psicológica, siendo esta última la que da lugar a los motivos - basados en un sistema de valores que son relativamente coherentes entre sí y que funcionan para dar como respuesta cierta clase de conducta.

## 1.2 MOTIVACION

La palabra motivo encuentra su raíz en la voz latina "movere" cuyo significado es "moverse"; conlleva una expectativa que puede ser de agrado o desagrado y que hace a la persona llevar a cabo una acción. - Así, cuando un motivo o necesidad es activado, sus efectos se ven en el comportamiento y se dice que se habla de una motivación.

En la materia McKeachie y Doyle (1979) exponen que los psicólogos tratan de explicar el comportamiento a partir de la influencia que tiene por los motivos o necesidades.

Klienberg (1975), quien cita a Newcomb, define al motivo como un "estado del organismo en el que la energía corporal es movilizad y dirigida en forma selectiva hacia determinadas partes del medio ambiente" (Pág.80). Respecto al impulso, lo refiere como un "estado corporal que se siente como una inquietud y que inicia tendencias a la actividad" (Pág.80). Así pues, se dice que un motivo va a incluir un estado impulsivo y una dirección de la conducta dirigida a una meta.

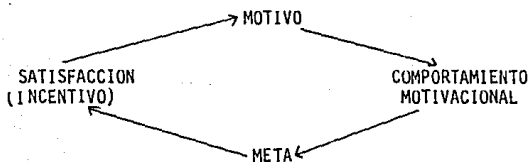
Lo anterior lo explica Clifford (1961), refiriendo que la motivación incluye un ciclo por medio del cual se representa la activación del motivo. Menciona que dicho círculo contiene:

I.- Estados motivacionales que abarcan términos tales como mo-

tivo e impulso y surgen por una necesidad o carencia de algo, por un estímulo interno o externo al organismo tales como la temperatura, el hambre, la sed, entre otros.

II.- El segundo punto que contiene el ciclo es el comportamiento motivacional, el cual surge del motivo y sirve para reducir el motivo, y así estar más cerca de la meta o finalidad. Ha de decirse, que las metas a donde quiere llegar la persona es el fin de la activación y dependen del tipo de motivo que las activó. Tales metas pueden ser positivas, que son aquellas en que la persona trata de escapar o evitar su contacto con ellas porque representan un peligro. Cabe aclarar que -finalmente- se logra la satisfacción cuando se redujo ya el motivo al llegar a la meta; y, en caso contrario, esto es, de no lograr la satisfacción se inicia nuevamente el ciclo hasta completarlo.

La esquematización gráfica de este ciclo sería la siguiente:



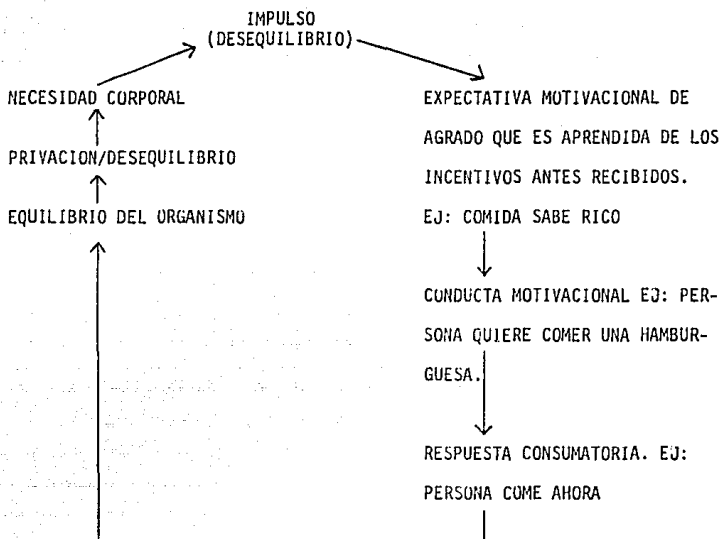
En algunas circunstancias -agregamos- se hace uso del incentivo como algo deliberado y planeado por otra persona para controlar el -

comportamiento motivacional del individuo y que pueden ser cosas como co  
mida, dinero, regalos, premios, etc...

Por su parte, McKeachie y Doyle explican el ciclo motivacional de forma muy parecida. Afirman que el cuerpo debe mantenerse en un equi  
librio y homeostasis de los factores internos. Así una falla da lugar a la estimulación de la actividad y que se conoce como estímulo.

Sin embargo, tratándose de un recién nacido éste excita su actividad general al haber un desequilibrio (impulso), pero no realiza - una acción específica para reducirlo (motivo) ya que no sabe en este momento de su vida que puede hacer para llegar a la meta y lograr así la - satisfacción. Posteriormente, por medio de las experiencias se da el - aprendizaje y entonces conoce ya que respuestas dar para que la estimula  
ción dependa de la consecuencia deseada, aprendiendo así a discriminar - entre situaciones de premio y castigo, y reconociendo cuales son los incentivos que lo ayudarán a lograr el comportamiento deseado, habida cuen  
ta que su valor depende de la novedad y complejidad del estímulo, y que con el crecimiento la persona necesitará de mayor cantidad de variedad - en los estímulos que le llamen la atención.

Así, la esquematización gráfica es la siguiente:



Para cualquiera que sea el ciclo, ha de precisarse que ambos - contienen los mismos pasos; luego entonces, la persona los transita siempre para lograr la satisfacción. Cabe aclarar, que además, la clasificación de los motivos permanentemente corresponde a dos tipos, según - Clifford (1961):

I.- Los motivos primarios que no son aprendidos y surgen durante la maduración psicológica y fisiológica, siendo su origen el estado - interno de la persona. Pueden ser al mismo tiempo fisiológicos, como - condiciones de frío, calor, dolor, sed, hambre, sueño, sexo e instinto - materno. Y pueden ser también -generales-, como lo son cuando la perso-

na .. hace algo para cubrir necesidades fisiológicas de él y de su familia, incluye motivos para percibir el mundo, explorar y manipular cosas, trabajar para tener comida y abrigo, tener contacto con otras personas y cosas, tener temor -entre otros-.

II.- Los motivos secundarios que se obtienen mediante el aprendizaje y la experiencia que brinda la sociedad y cultura en la cual se desarrolla el individuo; tal puede ser el caso de los miedos aprendidos y de los motivos sociales.

Al respecto, Clifford explica que estos motivos primarios y secundarios se modifican con el tiempo y con el aprendizaje, ya que en el proceso de educación de las personas tanto niños, como adolescentes y -adultos, aprenden nuevas metas y nuevos miedos que los guiarán a la actividad y conocerán la forma adecuada para cubrir esas necesidades y conocerán la forma adecuada para cubrir las nuevas. Se adquieren -por otra parte- metas conocidas como secundarias que no existían anteriormente, -esto es, que hay una condición que precede a una meta primaria y esa condición por sí sola se transforma en meta secundaria. Así por ejemplo: -un niño primero llora porque tiene hambre (meta 1), la madre lo carga para alimentarlo, de esta manera el niño obtiene la meta secundaria que es cargarlo aunque no lo esté alimentando.

Estas metas van a estar dadas en función de los valores sociales, ya que gracias al aprendizaje social se va a modificar la intensidad

de las necesidades fisiológicas y psicológicas (Lindgren, 1972) ya que es la sociedad y las personas que la integran quienes deciden cuando va a jugar el niño, cuando podrá ir a determinado lugar, que ropa será la que usará, que juguetes podrá tener, cuando deberá dormir; en fin, todas las actividades relacionadas con esa persona. Y puesto que son valores sociales los que determinan el camino que va siguiendo los aprende rápidamente. (Clifford, 1961).

De la anterior manera interiorizará motivos sociales que serán la base de su dirección.

Se destaca que entre los principales motivos sociales se encuentran: motivo de afiliación, necesidad de poder, motivo de auto-estimación, motivos relacionados a inter-acciones con otras personas y el motivo de logro.

El motivo de afiliación, según Lindgren (1972), se refiere a las relaciones sociales, a tratar de agradar a los demás, de ganar afecto, de expresar y mantener las actitudes de fidelidad hacia la familia y hacia los amigos. Y McKeachie y Doyle (1979), en este sentido, agregan que el niño durante el crecimiento amplía sus relaciones sociales y forma nexos con personas de su misma edad, incluyendo motivos de aceptación del grupo y de mantener una posición social.

La necesidad de poder (Lindgren, 1972) significa la avidez de dominar y controlar a otras personas, las cuales con alta necesidad de poder tienen características de personalidad conservadoras y utilizan el poder que tienen para conser-

var a las personas y a las cosas como están.

El motivo de auto-estimación es una necesidad de ser apreciado, aceptado, estimado por otras personas, de alcanzar posición y de lograr reconocimiento y atención de los demás. Lindgren (1972) y McKeachie y Doyle (1979) dicen que cada persona parte del concepto de auto-imagen de la forma en que cada uno se mira a sí mismo. Y esto se desarrolla a partir de las actitudes y conductas de los demás para con la persona (-Rogers, 1959). Así pues, si los padres respetan incondicionalmente al hijo, él aprenderá a estimarse a sí mismo y a valorarse sin reservas ni miedos. Y si la persona no tiene una imagen positiva de sí misma, buscará la forma de elevarla. (-McKeachie y Doyle, 1979).

Los motivos relacionados a las inter-acciones con otras personas son parecidos a la necesidad de afiliación puesto que desde que nace el bebé, se vuelve social teniendo relaciones con los padres, hermanos, contemporáneos, y luego con los miembros del sexo opuesto, cada cual sirviendo para la formación y satisfacción de los motivos sociales. (McKeachie y Doyle, 1979).



### 1.3 MOTIVACION AL LOGRO

El motivo de logro se considera como un ímpetu para aprender a actuar efectivamente. Es una expectativa de placer por haber realizado una tarea satisfactoria de forma tal que alcanza cierto grado de excelencia (McKeachie y Doyle, 1979) explican que la necesidad de logro o realización se relaciona con el dominio, la manipulación con la superación de obstáculos, con el mantenimiento por medio del esfuerzo por superar la propia labor y la de los demás.

En torno a este motivo se han llevado a cabo diversas investigaciones, de algunas de las cuales se ha arribado a las siguientes conclusiones:

Crespi (1959), Zeaman (1949) y Reynolds(1950) muestran que el rendimiento aumenta en cuanto mayor es la motivación o la recompensa que recibirá la persona (cit. por Nuttin y Cols, 1973).

Rosen y D'Andrade (1959) encontraron que los padres son los que marcan las metas altas en los niños y actúan más positivamente a la acción de los hijos que otros padres. En una investigación reportan que los padres que ayudaban a producir una fuerte motivación de logro en sus hijos fijaban metas altas, dando una conducta afectuosa y positiva hacia sus hijos aunque siempre se mantenían a un lado y dejaban al niño ser independiente (Lambert y Lambert, 1979).

Esto lo confirma McLelland (1961, cit. por Lambert y Lambert - 1979) quien afirma que tiene evidencias de que la persona trata de hacer lo mejor que puede percibir un sentimiento de logro, siendo ya desarrollado entre los ocho y los diez años de edad. También citan a Winterbottom quien explica que las familias que dan al niño la oportunidad y - más presión para que sean independientes tendrán más confianza en sí mismos, a diferencia de los padres que no se las dan.

Weiner (1965, cit. por Lindgren, 1972) dice que las personas - con una gran motivación al logro tienden a tener una marcada orientación en su trabajo; así, cuando comenzaban una tarea no la abandonaban hasta haberla concluido y los fracasos con los que se enfrentaban servían como un aliciente para seguir adelante.

Del Bosque y Vargas (1976) explican que una motivación de logro alta lleva a un ahinco por mejorar la ejecución en el trabajo; si se reta a la persona, ella se esforzará más y demandará más de sí misma; la persona goza triunfando y compitiendo con estándares de excelencia; no - es altruista y encuentra suficiente placer haciendo cosas difíciles sin necesitar de los incentivos; requiere de retro-alimentación inmediata, - precisa e inequívoca, y ello hace a la persona realista en relación a sí misma y a las metas que plantea. Esto lo afirma McLelland (cit. por Del Bosque y Vargas, 1976) y no es la personalidad de un "héroe idealizado" (p.11) sino que se da por un complejo antecedente personal y cultural - que no es dado por accidente sino por las circunstancias del momento.

Korman (1978) explica que la motivación al logro difiere de una persona a otra y que depende del grado en que la persona considera al logro como una experiencia de satisfacción y agrega que una persona con alta necesidad de logro tiende a preferir situaciones en las que trabaja con más esfuerzo que la que tiene un nivel bajo de motivación de logro, e inclusive aquella persona se consagrará con más entusiasmo y con más espíritu de iniciativa que la de baja necesidad de logro.

McKeachie y Doyle (1979) vieron que mediante algunos experimentos los han llevado a la conclusión de que una persona con baja puntuación en su motivo de logro se debe al miedo a fallar y no a que el motivo sea un objetivo agradable. Y además se debe también a la competencia de logro que fundan en el niño los padres y por ello el niño desarrolla un motivo general y de competencia mediante la obtención de premios y de aprobación social que experimenta a diferencia de los castigos.

Pasquel y Morones (1980) citan a Soderman y Hill (1969) quienes dicen que el reforzamiento por parte del adulto es determinante en los cambios de expectativa de logro y en la correspondiente ejecución.

Lowell (cit. por Anderson y Faust 1981) concluyó que las personas que tienen una fuerte necesidad de logro empezaron una tarea en el mismo nivel de rendimiento que las otras personas que tenían poca necesidad de logro, pero mejoraron su rendimiento más rápidamente porque se esforzaron en aprender la manera de realizar adecuadamente la tarea que -

los que tenían una motivación de logro baja.

Hom y Murphy (1985) estudiaron el impacto positivo en una meta determinada y concluyeron que las personas con baja motivación de logro que recibieron una meta externa ejecutaron más pobremente la tarea que los que tenían motivación de logro baja con una meta personal o que las personas que tenían una motivación de logro alta con metas impuestas.

Huber y Neale (1986) encontraron que las personas que tenían una meta más difícil eran más provechosas y se marcaban metas difíciles a diferencia de las que tenían metas más fáciles.

Así, Lindgren (1972) concluye que la importancia de la motivación de logro radica en la relación entre ella y el progreso y supervivencia económica, puesto que es una variable cultural que estimula el éxito personal y social, siendo de forma diferente para cada cultura en cuestión y que en el presente caso se estudiará la cultura mexicana.

En dicha cultura se denota un temor por el desempleo porque es te conlleva la pérdida de la auto-estima y el hecho de no poder satisfacer las necesidades primarias de la persona y de la familia. Por este presupuesto el mexicano valoriza altamente la situación económica que en cierra porque cree encontrar en él la solución de sus conflictos, los cuales radican -desde el tiempo de la conquista- de desvalorización del individuo como persona y un sentimiento de inferioridad que no permiten

una superación tanto personal como profesional del individuo. (Díaz - - Guerrero, 1984).

Este propio autor -en su obra "Psicología del Mexicano" (1984)- explica que el mexicano puede llegar a ser un mejor trabajador y a mostrar más interés en su trabajo y que esto no sea únicamente el resultado de una satisfacción económica sino que llegue a sentir que vale como individuo, que su trabajo contribuye al progreso individual y de la comunidad y que le interesan las mejoras del ambiente físico donde se desenvuelve. Y esto -cabe destacarse- se puede lograr mediante el reconocimiento de su valor y la atención que le dedican, y a que ello aumentará su propia estima y como consecuencia la eficiencia en su trabajo.

Así, la motivación de logro que se manifieste en cada persona diferirá de otras personas y de otras culturas, ya que cada una de ellas traen una historia de los antepasados, de las situaciones que sucedieron y que marcan los valores, las normas y las reglas que van a desempeñar -tomando en cuenta sus características personales, tales como la manera -de crianza y educación que han recibido.

#### 1.4 LUCUS DE CONTROL

El proceso de atribución, o la teoría de atribución, centra su atención en el proceso cognoscitivo para comprender, explicar y predecir los eventos o comportamientos de las personas.

Para conocer este proceso existen tres teorías básicas, a saber:

I. Teoría de Heider Fritz. Siendo él su fundador en 1944, la enuncia sobre dos puntos principales:

I.I. Explica que las personas usan principios similares en la percepción de otras personas y de objetos físicos, y

I.II Las personas se esfuerzan por predecir y entender su mundo.

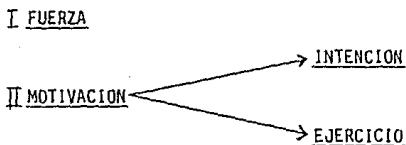
Ahora bien, por medio de estas dos bases de la Teoría de Heider, la persona trata de explicar su comportamiento atribuyendo propiedades a una persona, al medio ambiente o a ambos. Heider afirma que esos resultados de su conducta son atribuibles a una fuerza efectiva personal y a una fuerza efectiva ambiental.

A la vez, cada una tiene sus componentes.

a) La fuerza personal contiene fuerza y motivación, en las cuales la fuerza es la habilidad del individuo en diferentes tareas y es ne

cesaria para producir un comportamiento motivado dando así una respuesta exitosa. Ejemplo: si una persona no tiene habilidad para las matemáticas -aunque esté muy motivada- no podrá resolver el problema. El componente motivación -en esencia- tiene intención y ejercicio; el primero de ellos -intención- es de índole cualitativa y se refiere al "que" es lo que trata de hacer una persona; y el segundo -el ejercicio- es el cuantitativo y representa "qué tanto esfuerzo" está desarrollando la persona.

Así pues, la fuerza personal tiene:



b) La fuerza ambiental o impersonal es conocida por Heider como la "dificultad de la tarea", que resulta ser el grado de complejidad al que está enfrentada una persona. La combinación de este enunciado con la respuesta del individuo determinan la fuerza personal necesaria - para llevar a cabo exitosamente la tarea, puesto que únicamente un gran empeño personal puede vencer a una gran fuerza ambiental. Ahora bien, si dicho ambiente es en cierta forma resistente y el individuo tiene éxito, ese resultado o comportamiento es atribuido a la habilidad. Ejemplo: ella tuvo que tener una gran habilidad para realizar dicho trabajo. De

otra forma, si la persona falla en una tarea muy difícil, este fracaso será atribuido a la fuerza ambiental. Ejemplo: era un trabajo demasiado complejo para ser resultado por esa persona.

En estrecha adecuación a lo expuesto, a este respecto se concluye que cuando la persona tiene éxito en la tarea muy fácil se desarrolla o falla en una muy difícil, se dice que se hacen atribuciones de dificultad-tarea. Ejemplo: él tuvo éxito porque la tarea fue muy fácil o él tuvo un fracaso porque la tarea fue muy difícil.

En el propio entorno, cuando se trata de tareas con dificultad moderada, las atribuciones son dadas a factores personales. Ejemplo: ella tuvo éxito porque se esforzó mucho o ella fracasó porque no es muy talentosa en eso.

Heider (1944) apunta - adicionalmente - que los factores personales son más estables que los del ambiente; agrega - que siendo que estos últimos también influyen en el resultado del comportamiento y que por ello - por ser de menos estabilidad - se les denominó " suerte ".

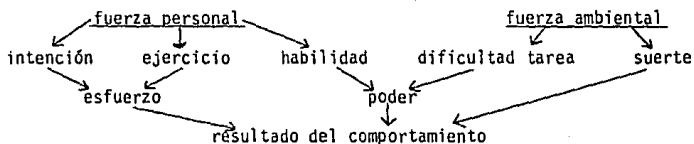
Concluye, en ese orden de ideas, que cualquier comportamiento es atribuible a una combinación de factores personales (habilidad y esfuerzo) y ambientales (dificultad de la tarea y suerte). Lo anterior da como resultado la siguiente ecuación:



Resultado del comportamiento = fuerza personal + fuerza ambiental.

Donde: fuerza personal = habilidad X esfuerzo.

Y su modelo de atribución es el siguiente:

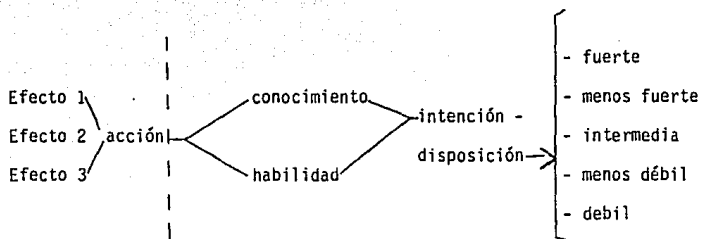


Heider hipotetiza que la persona es inclinada hacia una atribución causal (relación de causa-efecto) para la búsqueda de una razón para el acontecimiento. Así, el punto neurálgico de la teoría de Heider - lo constituye la distinción entre causalidad personal e impersonal, a la par de considerar que la tarea básica a realizar por quien hace la atribución es inferir o interpretar los antecedentes causales de la acción.

## II.- Teoría de Jones y Davis (1965).

Estos autores analizan únicamente las atribuciones a factores personales ya que mencionan que las causas impersonales son débiles e - inexistentes, y limitan aún más su modelo a circunstancias cuando la persona está consciente de su comportamiento (tiene conocimiento de lo que está haciendo), y es por ello capaz de producir los efectos que él desea (habilidad). El análisis es pertinente cuando la persona escoge un cur-

so de acción y es capaz de llevarlo a cabo. La persona trata y puede hacerlo y esto significa que hay: una acción, una intención, una disposición.



Jones y Davis hablan de ingerencias correspondientes y explican que cuando un observador atribuye una disposición determinada a otra persona puede o no corresponder dicha disposición con el valor del comportamiento de la persona. Cuando la intención de la atribución hecha y el significado o valor del comportamiento son paralelos, habrá entonces una disposición adscrita a la otra persona y corresponde con su comportamiento.

A más de lo anterior, el grado de correspondencia (entre el comportamiento y la atribución) se altera según la influencia de dos variables:

1) La deseabilidad social, ya que la mayoría de las personas intentan que su comportamiento sea socialmente deseable.

2).- El número de efectos que no son conocidos y observados y que acompañan la acción, trae diversas consecuencias y repercusiones en el comportamiento.

Así, Jones y Davis -tanto como Heider- implican que las causas son originadas en el comportamiento de uno mismo y del de los demás.

III.- Teoría de Kelley que se refiere al proceso de atribución multi-causal.

El punto medular de esta teoría se contrae a que la atribución de causalidad es un proceso completo que incluye influencias de múltiples causas para producir un determinado efecto. Utiliza dos conceptos para explicarlo:

a) El primero es el modelo de variación múltiple de atribución derivada de diversas observaciones. Un comportamiento es atribuido a una causa posible con la que posteriormente covaría. En la búsqueda de la explicación causal de comportamiento siempre se toma en cuenta la variación entrelazada de las causas para cada dimensión buscada. Para cada entidad o estímulo que causa un determinado comportamiento, debe ser distintiva de las otras entidades o estímulos. O sea, que el comportamiento debe variar solamente con una entidad o con un estímulo y no con otros. Para cada persona -luego entonces- que causa el comportamiento, éste debe ser único a esa persona, ya que otros no pueden ser similares.

b) El segundo concepto que utiliza Kelley es el de configuración de atribuciones, y lo desarrolló para cuando uno no pueda hacer diversas observaciones de un mismo comportamiento y deba deducir una simple observación. Así decide entre causas internas y externas y su combinación -según Kelley- deriva de la experiencia previa.

Kelley hace énfasis en las múltiples causas que residen en las entidades o situaciones o estímulos y su modelo; sugiere que la atribución es altamente una actividad cognoscitiva que entabla el proceso de información compleja acerca de las causas.

En conclusión de las tres teorías de atribución expuestas en párrafos precedentes, se pueden mencionar ciertos puntos en común, a saber:

1) En dicho proceso, la persona construye intenciones y motivaciones como una disposición o rasgo y tiende a ver sus motivaciones y las de los demás como estables.

2) El número y complejidad de factores causales que prevalecen hacen menos posible una atribución, es decir, un comportamiento puede aparecer motivado cuando en realidad no lo está y se mal interpreta la atribución.

3) El énfasis de la teoría de atribución no está en la causa -

de la acción sino en la causa percibida.

4) La persona adscribe al comportamiento explicaciones causales que pueden residir en la persona misma o en el ambiente. En lo conducente, en 1984 Santoro cita a Kelley y explica que pueden existir dos formas principales de atribución: la externa y la interna.

Para la atribución externa las causas se perciben en el medio ambiente y para la interna se supone que la acción es causada por las características de la persona misma.

Luginbuhl, Crowe y Kahan (1975) sugieren que una atribución interna ha sido usualmente interpretada como habilidad personal, mientras que la atribución externa ha sido más frecuentemente interpretada como asignación a la causalidad a factores de suerte. Así Frieze y Weiner (1971, cit. por Luginbuhl y Cols 1975) proponen una doble intencionalidad que trae cuatro factores atribucionales: esfuerzo (interno y estable) habilidad (interno y estable), suerte (externo e inestable) y dificultad de la tarea (externo e inestable), los cuales surgen de una dimensión interna - externa en combinación con una dimensión estable - inestable.

En 1972, Weiner considera que las causas para la ocurrencia de un evento particular se pueden estudiar a través de la categoría de locus de control, el cual es definido por Rotter (1966) de la siguiente forma:

- "Cuando un refuerzo es percibido por un sujeto, como no contingente a alguna acción suya, típicamente percibe - esto como resultado de la suerte, el destino, el control de otros poderosos o como impredecible por causa de una gran complejidad de las fuerzas que lo rodean. Cuando un acontecimiento es interpretado de este modo se denomina a esto como creencia de control externo. Si la persona percibe que el evento es contingente a su conducta o a sus características relativamente permanentes, se denomina creencia en el control interno". (p.1)

Rotter considera -según se aprecia- una máxima externalidad o una máxima internalidad. Esto es, que cuando una persona es menos externa será más interna y viceversa, si una persona es menos interna será más externa.

Se puede decir -en consecuencia- que el concepto de locus de control habla de como es percibida la causa de un evento o de una acción, y estará determinada por la información que el sujeto posea acerca de otro sujeto o del objeto de la acción. Es decir, que es la expectativa que la persona tiene acerca de los refuerzos. Por eso, la persona que cree que los refuerzos provienen de sus habilidades, de su esfuerzo o de su iniciativa es una persona considerada como interna. Por otra parte, la persona considerada como externa es la que cree que los refuerzos provienen del exterior, o sea, de la suerte, del destino o de la sociedad -

(otros poderosos).

Lo anterior es confirmado por Lefcourt (1981) quien explica que el término de locus de control se refiere a una expectativa general donde los refuerzos son bajo el control interno o externo. Menciona que - aquellas personas caracterizadas como internas creen que los refuerzos - están determinados por el esfuerzo personal, habilidad e iniciativa.

En el propio tema, las personas clasificadas como externas - creen que los refuerzos están determinados por otras personas, el medio ambiente, el destino o la suerte.

Sin embargo, esta clasificación que se da en las personas, trae una base de aprendizaje social puesto que dependiendo del tipo de formación y educación que recibió el niño será su comportamiento respondiente. Lefcourt (1976) y Phares (1976) mediante investigaciones sugieren esta - asociación de crianza, aceptación parental y disciplina con el locus de control. Al respecto, Lambert y Lambert (1979) dan una explicación diciendo que la personalidad está influida por dos escenarios básicamente que denominan público y no público. El escenario público se refiere a - la comunidad, a la sociedad y al medio ambiente. Por su parte, el no pú blico se refiere a la familia, hermanos, tíos y abuelos, que influyen en su comportamiento mediante la formación de modelos de conducta permitidos por la sociedad y determinados anteriormente.

A la vez, Witkin, Lewis, Hertzman, Machover, Meissner y Wapner (1954) explican que existen otras influencias como la de los estilos cognoscitivos influidos al mismo tiempo por la sociedad. Dicen que la socialización y la forma de crianza van a moldear al niño según dos patrones básicos de conducta: el primero es "dependiente del campo", esto es, del medio ambiente, y el segundo es "independiente del campo".

Gracias a los resultados obtenidos de sus diversas investigaciones, los citados autores concluyeron que los niños que fueron y son enfocados a la cooperación, obediencia, conformidad hacia los padres y con sus necesidades dirigidas al grupo, son niños que manifiestan dependencia del campo y esto los llevará a ser niños que difícilmente tomen decisiones propias sobre los problemas y que necesitan la colaboración, ayuda y empuje del ambiente que lo rodea, así como la aceptación y pertenencia a un grupo serán determinantes para su desarrollo. Esta forma de percibir -enfocada al grupo- tiene su origen en las relaciones interpersonales con los padres, adultos en general, normas, valores y reglas que indican las premisas histórico-socio-culturales. (PHSCS).

De otro lado están los niños que por la influencia que han recibido son independientes del campo en donde se les promovió hacia la competencia, a valerse por sí mismos y a no depender de los demás para la resolución de problemas y el tener necesidades enfocadas al mismo. Por esta influencia va a estar dado el estilo cognoscitivo de la persona, para lo cual Witkin y Goodenough (1977) mencionan que los individuos de-



pendientes del campo son menos capaces de aceptar los puntos de vista de los demás en la resolución de los problemas, al formarse juicios sobre algo en particular si dependen de la opinión de los demás, y están enfocados más al interés por los estímulos sociales, así como por las otras personas más que por sí mismos, prefiriendo de esta manera estar más tiempo en contacto físico y emocional con ellas.

A diferencia de los independientes del campo, estos son personas que les gusta resolver los conflictos en forma individual, así como realizar sus propias opiniones; son más exigentes y ambiciosas y tienen más interés en lograr más poder que estar en contacto físico con otras personas. Witkin y Goodenough concluyen que la dimensión independencia-dependencia del campo es bipolar y cada estilo cognoscitivo tiene características que se adaptan a cada situación en particular.

Para reforzar lo antes expuesto, se hace mención a investigaciones que explican las diferencias encontradas entre los estilos cognitivos o de locus de control.

En lo particular, Gilmore y Minton (1974) dicen que encontraron que los internos atribuyen más el éxito a sus propias habilidades y los externos atribuyen el fracaso a la suerte o al destino.

Por su parte, Rykman y Sherman (1974) reportan que los internos valoran más la ejecución en habilidad que dentro de una situación de

suerte, y las personas con un control externo valoran la ejecución más -  
baja una situación de suerte.

Al respecto, Luginbuhl, Crowe y Kahan (1975) explican que el -  
perjuicio hacia el comportamiento de atribución con consecuencias positi  
vas se lo dan a factores internos y el comportamiento con respuestas ne-  
gativas se lo dan a factores externos. Agregan que las respuestas posi-  
tivas son más deseadas y percibidas por la persona como un control perso  
nal y el fracaso es atribuido con relativa uniformidad. Dentro de las -  
propias explicaciones se precisa que las atribuciones que se realicen -  
tienen factores cognitivos y afectivos similares; sin embargo, la cultu-  
ra, las tareas y las ejecuciones de las situaciones los afectan.

Rotter (1975) sugiere que el locus de control, ya sea interno  
o externo, surge de experiencias pasadas específicas y de pasados refuer  
zos. Las personas que experimentaron cierto reforzamiento en el pasado  
para lograr un control exitoso serán más internas que las personas que -  
no han experimentado el éxito en el control.

Amato y Bradshaw (1986) realizaron un estudio exploratorio pa-  
ra conocer las razones de las personas a fin de evitar o retardar ayuda  
externa y concluyeron que los individuos clasificados como externos estu  
vieron más interesados con la ayuda y menos interesados con la indepen-  
dencia que las personas clasificadas con un locus de control interno.

Agarwal y Misra (1986) mostraron que la atribución interna a respuestas positivas es mayor, como atribución a la misma responsabilidad, esfuerzo, memoria y motivación del individuo; y que la atribución externa es dada a respuestas negativas como atribución a la suerte. Así, los internos atribuyen más a factores interiorizados de la propia persona y hacia uso de la información disponible mientras ejecutaban una tarea y los externos se centraron más en aspectos motivacionales.

Finalmente, Chaudhary (1986) dice que el control interno está relacionado con el control de otros poderosos con extraversión, con atribución causal personal y con logro académico, siendo esta relación positiva; y una relación negativa se relaciona con la ansiedad, neurotismo, atribución causal social y atribución causal de la suerte. Por otro lado, los externos se relacionaron positivamente con la suerte, con logro académico y negativamente con extraversión.

Cabe mencionar que estos autores explican el locus de control en sus dos modalidades: a) en una, la cultura produce la creencia y percepción de que el reforzamiento está bajo control exterior y se pueden llamar situaciones de control externo; y b) en otra, aquellas que producen las creencias y la percepción en las que el refuerzo estuvo bajo el propio control y se pueden llamar situaciones de control interno.

En conclusión, Rotter (1975) explica que el concepto de control interno y externo del desarrollo del reforzamiento surgió de la teo

ría del aprendizaje social. En lo conducente, Rotter (1954) y Rotter, - Chance y Phares (1972), estuvieron interesados en una variable que puede corregir o ayudar a refinar la predicción de que como los refuerzos cambian las expectativas existe una necesidad de que esta sea percibida por la persona, lo que la lleva a un motivo para actuar y equilibrar fallas, dependiendo de la creencia en donde se encuentre el control el comportamiento será orientado para llegar a la meta y completar el ciclo motiva cional.

### 1.5 LOCUS DE CONTROL Y MOTIVACION AL LOGRO

En el presente trabajo se desea estudiar la correlación que existe entre estas dos variables, habida cuenta que la hipótesis principal radica en que una percepción (locus de control) llevará a una motivación al logro y se soporta la idea en la creencia de que todo lo relacionado a una situación determinada está bajo el control de las habilidades y esfuerzos de la persona, o bajo el control de la suerte, destino u otros individuos.

En forma hipotetizada la persona controlará los éxitos que pueda tener y ello la mantendrá hasta cierto punto motivada a ejecutar otras tareas que conlleven de la misma forma al éxito. Y -por lo contrario- un locus de control externo llevará a una menor motivación de logro puesto que su base radica en que los pensamientos y sentimiento están guiados por la suerte, el destino y otras personas ajenas al individuo. Así, los éxitos y los fracasos que pueda tener la persona estarán controlados por fuerzas diferentes a la misma y ello mantendrá una motivación baja ya que no sabrá si obtendrá éxito o fracaso ante una determinada situación. Este enunciado se confirma con lo propuesto por Lefcourt (1981) - quien explica que los individuos con un locus de control enfocado al comportamiento de logro fueron basados en la premisa de que los internos deberían mostrar más esfuerzo y persistencia en tratar de llegar al logro que los externos, porque ellos no encuentran relación entre sus comportamientos y sus respuestas.

A este respecto se han encontrado diversas investigaciones que a continuación se relacionan:

En 1953, Winterbottom (cit. por Brown, 1972) explica que existen testimonios que hablan de una relación entre la independencia del niño y la elevada motivación de logro aunque son de tipo correlacional y por ello no puede existir una relación entre causa y efecto. El propio Winterbottom dice que está dispuesto a entender el entrenamiento hacia lo independiente como causa de la motivación de logro en el hijo y la expectativa de logro en la madre y que estas son dadas por la competencia innatamente determinada por el hijo.

En 1958 el aludido Winterbottom (cit. por Cofer y Appley, 1982) entrevistó a madres de 29 niños de ocho años de edad sobre la independencia, midiendo -al mismo tiempo- la motivación de logro. Encontró -en tal tarea- fuertes pruebas de una relación entre la necesidad de logro y el entrenamiento de independencia. La diferencia entre las madres de niños con alta motivación al logro estriba en que las de elevada motivación hacían la demanda de independencia antes que las otras madres y no se diferenciaron por el número de demandas de independencia hacia sus hijos; además, se notó que las madres de niños con elevada motivación al logro evaluaban más los logros de los niños y daban más recompensas que las otras madres.

Valecha (1972) (cit. por Lefcourt, 1981) encontró que las per-

sonas con un control interno buscaban trabajos con más autonomía, recibieron mayor educación y mejor entrenamiento que los individuos que manifestaron un control interno.

Davis y Davis (1972) dicen que las personas con un locus de control externo se muestran más defensivas a la atribución de respuestas de logro que las que muestran los internos.

Prociuk y Breen (1975) (cit. por Lefcourt, 1981) utilizaron el concepto de defensa externa en un estudio de locus de control y de rendimiento académico. Ellos -para el presente estudio- definen la externalidad defensiva como adoptar el control externo a manera de defensa para poder evadir la responsabilidad en caso de resultados negativos esperados. Encontraron que los internos fueron más exitosos en cuanto al rendimiento académico, a diferencia de los que mostraron externalidad defensiva con una orientación personal. Y ellos -en cambio- se mostraron más exitosos que los individuos externos, y a diferencia de los externos congruentes con una orientación hacia la suerte.

Hom y Murphy (1985) reportaron que las personas con una necesidad de logro baja y que recibieron metas externas, ejecutaron su tarea más pobremente que las personas con una necesidad de logro baja pero con metas personales o que las personas con una necesidad de logro alta.

Tzurriel y Haywood en 1985 explican que los individuos con una

motivación intrínseca están internamente controlados que los que reciben una motivación extrínseca (fuera de ellos) y que la práctica parental de educación hacia los hijos está relacionada con los efectos de reforzamientos extrínsecos en una motivación intrínseca.

Halpin y Cols (1986) demostraron la relación entre el control y el stress. En el tema explican que los individuos que creen tener un control reportan menos tensión en su trabajo y aceptan la responsabilidad de sus actos y trabajan fuertemente para lograr metas educacionales. A diferencia de los que tienen un control externo que sienten que poseen muy poco control de lo que les sucede y no valoran sus esfuerzos, ni sus habilidades y atribuyen los logros académicos a la suerte o al destino.

Moore, Strube y Lacks (1986) examinaron la influencia de la atribución interna-externa y la utilización de la información en respuesta a una tarea de éxito o fracaso en 40 Universitarios. Los resultados que obtuvieron fueron que los sujetos con una atribución externa fueron muy poco influidos por la manipulación de la tarea con éxito o por la presencia de un participante exitoso. Y los individuos con una atribución interna que fallaron en la primera prueba, ante la presencia de una persona exitosa realizaron mucho mejor la segunda prueba que los que lo hicieron solos, es decir, sin la presencia de una persona que obtuvo éxito.



Chaudhary (1986) encontró que el resultado de éxito y de fracaso es percibido como causa de la habilidad y del esfuerzo en estudiantes con un locus de control interno, pero no por la suerte. Ellos obtienen más éxito en sus carreras académicas y tienen un comportamiento más adaptativo, a diferencia de los que manifiestan un locus de control externo. Agrega que la variable de causa externa contiene tres factores: 1) la atribución causal es dada a lo social; 2) la atribución causal es dada a la suerte; y, 3) el logro académico es bajo.

Velichkov (1987) dice que las personas que manifiestan percepción interna tienden a repetir su logro después de una experiencia exitosa y tratan de intensificar su esfuerzo e improvisan su actitud frente a una experiencia de fracaso. Lo contrario que sucede con las personas que manifiestan una percepción externa quienes atribuyen los sucesos a la oportunidad y suerte; así como que el fracaso lo atribuyen a la falta de habilidad demostrando cierto grado de depresión. Después de esta situación de fracaso ellos no pueden hacer formulaciones positivas en torno a las intenciones, y su motivación se volvía dependiente de las atribuciones realizadas antes.

Con estas últimas investigaciones -reseñadas sinópticamente en los apartados precedentes- bien se puede concluir que las mismas constituyen el apoyo para sustentar las hipótesis del presente trabajo y permiten -en lo sustancial- encuadrar y precisar su marco de referencia, supuesto que en esta temática es posible investigar la conducta observable

de las personas y reflejada aquella -la conducta- en sus acciones, sentimientos y percepciones. Permite -finalmente- realizar una medición válida y confiable de los dos constructos.

CAPITULO 2 : DIFERENCIAS DE LOS ROLES  
SEXUALES A PARTIR DEL APRENDI-  
ZAJE SOCIAL

- 2.1 PREMISAS HISTORICO-BIO-PSICO-SOCIO-  
CULTURALES
- 2.2 TEORIA ANDROGINA
- 2.3 DIFERENCIAS DE LOS ROLES SEXUALES  
(MASCULINO-FEMENINO)

## 2.1 PREMISAS HISTORICO-BIO-PSICO-SOCIO-CULTURALES (PHSCs)

La cultura en la que se desarrolla un individuo le va a transmitir ciertas pautas de conducta aceptables y permitidas por el grupo social, los métodos de socialización, los estilos de confrontación ante los problemas, el grado de normalidad y anormalidad de los caracteres de la personalidad, las formas y métodos de recompensa y los roles que debe desempeñar ante cada situación que se le presente (Díaz - Guerrero,1984). Este ecosistema que gobierna los sentimientos e ideas, que estipula los papeles sociales y la interacción entre los individuos delimita donde, -cuales, cuando, con quien, como desempeñar cada comportamiento en cada tiempo determinado; se les conoce como premisas histórico-bio-psico-socio-culturales.

Díaz Guerrero (1984) define a las PHSCs como una afirmación simple o compleja que va a proveer los sentimientos para la lógica específica de los grupos. Por eso, cuando una persona piensa, siente o actúa, se dice que ese pensamiento, esas ideas o esas actitudes están dadas y formadas en función de las PHSCs. Estas -por lo que se ha mencionado- hacen que el individuo crezca en una sociedad con normas ya establecidas, que sean aprendidas de los patrones culturales y que al mismo tiempo difieren de una cultura a otra por razón de que las experiencias pasadas fueron diferentes.

En 1984 Díaz-Guerrero menciona que las premisas van a tener di

versas funciones en la cultura mexicana, a la que -por supuesto- hace referencia; las PHSCs son básicas para la realidad interpersonal ya que facilitan la comunicación comprensible entre el grupo y dan la pauta para ese lenguaje ya que existe de antemano un acuerdo de lo que se va a comunicar y que se conoce como sociocultural, lo cual es un requisito indispensable para vivir en sociedad.

Menciona -también- que existen factores que facilitan la acción de las PHSCs entre los cuales están:

1) Conclusiones que van a regir la conducta tanto al nivel familiar como del grupo de provincia o nacional.

2) La fuerza de las premisas aumentará si la conducta en cuestión lleva a algún provecho y por lo tanto disminuyen el stress personal o interpersonal.

3) También aumentarán su fuerza cuando el grupo manifieste la emoción necesaria y el ambiente fluido.

4) Por último, las premisas elevarán su fuerza si el grupo las respalda y está de acuerdo con ellas aunque les provoque stress que podrán soportar antes de abandonarlas.

Y así como existen agentes facilitadores, hay incluso factores

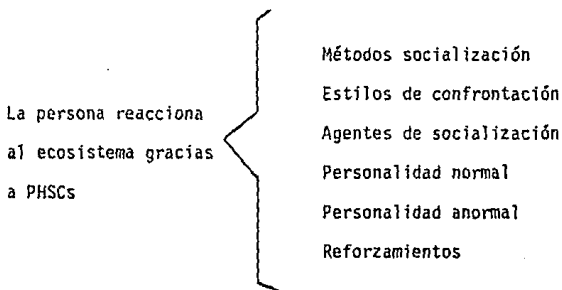
obstaculizantes conocidos con el nombre de fuerzas contra-culturales que tienen como función acabar con las premisas antes establecidas. Entre otros están:

- 1) Deficiencias tanto genéticas como orgánicas y por ello interfieren en el proceso de aprendizaje.
- 2) Deseo de interferencia psicológica y de rebelión en contra de ellas.
- 3) La fuerza de las premisas disminuye cuando llevan a la persona a un stress incontrolable mientras las desarrolla.
- 4) Factores genéticos, fisiológicos y psicodinámicos son también- obstaculizantes.
- 5) Stress interpersonal o psicodinámico.
- 6) Si el grupo no las apoya es desorganizado y tiende a formar sub-grupos.
- 7) Si la acción es individual y no grupal cuando sea necesaria.
- 8) Cuando existe disonancia entre un grupo y otro.

9) El cinismo o la falta de sentido crítico. Y,

10) Finalmente, los cambios en el sistema social hacen que las premisas pierdan fuerza. Estos cambios en el sistema social son entorno a la ciencia, tecnología, urbanización, educación liberal, modernización, movilidad social, revoluciones y rebeldía individual.

Todos estos factores, tanto los que facilitan como los que obstaculizan las PHSCs, deben estar presentes en el entendimiento del desarrollo humano y su comportamiento ya que ellas son las que guían dicha acción. Así, Díaz Guerrero (1984) resume lo siguiente:



Esta forma de esquematizar el ciclo de las premisas hace ver - que la personalidad definida por Lindgren (1972) es correcta, ya que él dice que es un "producto de la interacción social" que va a estar continuamente expuesto a la sociedad durante toda la vida de la persona. A su vez, Linton (cit. por Morgan 1961) explica que esa sociedad y cultura son la suma total de un patron de comportamientos, actitudes y valores -

compartidos y transmitidos por los miembros de cierta sociedad, incluyen creencias y tradiciones que las personas tienen acerca de los aspectos más importantes en su vida. En este sentido Díaz-Guerrero (1984) manifiesta que estas características descritas por Linton componen las PHSCs.

En lo conducente, explica la dialéctica cultural - contracultural que se realiza a través de 6 dimensiones:

I).- Dimensión biopsicosociocultural.

I.1).- Esta dimensión explica los estilos de confrontación del individuo mexicano ante los problemas; menciona tres tipos de confrontación: afirma que existe una tendencia hacia una autoafirmación activa y hacia una lejanía de la obediencia afiliativa. En México, específicamente, esta confrontación activa se asocia con rasgos cognoscitivos perceptuales y de lectura, y -al elevarse la clase social- se relaciona con los rasgos de dominancia, de autonomía y de agresividad. (Díaz-Guerrero, 1976, 1977); a la elección vocacional (Díaz-Guerrero y Emmite en prensa, cit. por Díaz-Guerrero 1984); al estilo cognoscitivo independiente del -campor (Castillo Vales y Lonner, 1978).

II.2) En México, el segundo estilo de confrontación es el autónomo en oposición al interdependiente, esto es, que se manifieste un desapego que separa a los individuos. Este estilo, según Díaz-Guerrero, se



relaciona negativamente con la evitación de daño y positivamente con la dominancia y con la clase social media y alta (Díaz-Guerrero, 1976).

II.3) El tercer y último estilo de confrontación es el de afro  
tamiento. En una investigación intra y transcultural se estudió el control interno activo hasta el control externo pasivo y se encontró que - las calificaciones altas de control interno activo van a estar asociadas con un desarrollo cognitivo elevado y con un buen ajuste emocional y social (Díaz-Guerrero, 1977; Emmite y Díaz-Guerrero, en prensa, Cit. por - Díaz-Guerrero, 1984).

A los estilos de autoafirmación activa y autonomía se les con  
oce como estilos de confrontación contraculturales rebeldes y llevarán a un mejor desarrollo intelectual o cognoscitivo, y a una mala adaptación emocional y social, así como a rasgos de personalidad más rígidos (Díaz-Guerrero, Lichtszajn, y Reyes Lagunes, 1979; Díaz-Guerrero 1976, 1977, - datos no publicados, cit. por Díaz-Guerrero, 1984 y Días-Guerrero y Emmi  
te en prensa, cit. por Díaz-Guerrero, 1984).

Díaz-Guerrero (1984) explica que este modelo multilineal debe llevar a un desarrollo del individuo. Dice que el hombre es flexible; - al principio de la evolución es capaz de ser obediente afiliativo y auto  
afirmante activo, lo que le exige un control interno activo y que se va a manifestar en una flexibilidad para la feminidad o para la masculini--  
dad (Spence y Helmreich, 1978).

## II.- Dimensión económica.

Esta dimensión explica los estilos de confrontación en las diversas sociedades, partiendo de los recursos en cantidad bruta y de las oportunidades disponibles y de la eficacia para usar dichos recursos.

Si los recursos y oportunidades bajan, existirá un aumento de factores que van a favorecer el desarrollo del estilo de confrontación - pasiva-afiliativa obediente, y por lo tanto vendrá un aumento rápido en las PHSCs y en las sociedades que demanden una obediencia afiliativa en los miembros del grupo. También se puede presentar un incremento en las diferentes situaciones que favorezcan el estilo de confrontación interdependiente en cada persona y congruente con las premisas.

Díaz-Guerrero (1984) plantea la hipótesis de que cuando la eficacia en la utilización de los recursos y las oportunidades aumenta, habrá un aumento en las contingencias que favorezcan el desarrollo del estilo de confrontación de control interno activo en el individuo y de congruentes PHSCs para dicha sociedad.

## III.- Dimensión de la información.

Esta dimensión se refiere a que la información, su cantidad, - variedad y grado de objetividad va a interactuar con las otras dimensiones antes mencionadas. Explica que la información -que es objetiva im-

parcial y respetuosa de la realidad- va a favorecer un estilo de confrontación de control interno activo y su congruente sociocultural.

En conclusión, el modelo que presenta Díaz-Guerrero (1984), incluye tres dimensiones biosocioculturales: confrontación autoafirmativa en oposición a confrontación obediente-afiliativa; confrontación de control interno activo en oposición a confrontación de control externo pasivo y confrontación autónoma en oposición a confrontación interdependiente. Incluye -en el tema- dos dimensiones económicas que son la eficacia en la utilización de los recursos y la cantidad de recursos; y una dimensión de información para la explicación acerca del desarrollo humano y - la evolución de los sistemas sociales.

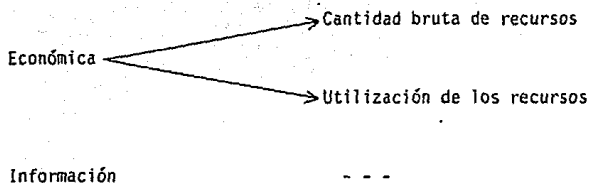
Así, su esquematización sería la siguiente:

Bio-psico-cultural

Autoafirmación activa vs- obediente-afiliativa

Confrontación autónoma vs. interdependiente

Control interno activo vs. control externo pasivo



Este modelo es dialéctico y en México se dice que la dialéctica se realiza entre el individuo y la cultura tradicional aunque intervienen factores sociales, procultura (por ejemplo: falta de recursos y oportunidades, pobreza) y la contracultura (por ejemplo: educación libre, medios masivos de comunicación).

En consecuencia, se puede decir que la cultura tradicional tiene por función principal la de proveer mediante los agentes de socialización, un marco de referencia y que la persona sea un espejo de la sociedad y pueda desarrollarse en forma integral. Por esto las 6 dimensiones antes descritas llevan al individuo a un desarrollo cognoscitivo, perceptual, intelectual, vocacional y moral, siendo diferente en la cultura mexicana y en la cultura norteamericana.

Díaz-Guerrero (1984) explica que los proverbios que tienen estas culturas difieren gracias al estilo de confrontación que manifiesten. Encontró que los norteamericanos tienen un estilo de confrontación activo ya que tratan de encarar el stress que se les presente, y los rasgos psicológicos que conlleva dicho estilo es de valorización del conflicto, -

igualdad para todos, competencia entre todos, agresividad, libertad individual, acción, independencia de los demás, oportunidad para todos e información. Así mismo encontró que los mexicanos tienen un estilo de confrontación pasivo y dicen: "hagamos todo lo que podamos para evitar el -stress" (p.155) "la vida es algo difícil y dura, y la mejor manera de manejarla es la de sobrellevar pasivamente lo que traiga" (p.159). Así -pues, sus rasgos característicos son la valorización de la armonía, dependencia de los demás, cooperación entre todos, protección, formalidad, curiosidad, menos agresividad, más explotación personal, emotiva y económica de una persona por otra, sobrepoblación más religiosa, autoridad y obediencia son más importantes y por todo esto habrá mayor número de premisas histórico-socio-culturales.

Las dos culturas mencionadas llegaron a una decisión de su forma de vivir la vida, y en el caso del presente estudio se tomará en cuenta únicamente la cultura mexicana y sus consecuencias generadas.

Díaz-Guerrero (1984) explica las PHSCs en la cultura mexicana -específicamente- afirmando que hay premisas cardinales y premisas menores que dan la pauta del comportamiento social de los individuos mexicanos.

Entre las premisas cardinales se encuentran las que se refieren al necesario y absoluto autosacrificio de la madre y la supremacía indiscutible del padre (Díaz-Guerrero, 1972). Esto es, que el hombre es

superior tanto biológica como naturalmente a la mujer mexicana. Esto se puede explicar por los órganos sexuales masculinos de los que carece la mujer, lo que trae repercusiones en los descendientes ya que como lo explica Santiago Ramírez (1977) el niño mexicano en su infancia está muy unido a la madre y es una relación muy tierna y cálida, más aún cuando ella satisface todas las demandas que el niño le manifiesta en ese momento. Sin embargo, una ruptura traumática interrumpe esta unión y que es el nacimiento del hermano menor quien le quitará el pecho materno, por lo tanto pasa de un mundo cálido a un mundo hostil. Al no contar con la protección de la madre se ve forzado a luchar para subsistir, mientras que la figura paterna sigue siendo ausente y solo aparece para ser obedecido. De esta manera, el niño aprende a burlarse del padre violento, agresivo, arbitrario, y esporádico, y como ha sido privado de esta identificación masculina tan importante debe hacer alarde de ellas surgiendo así el "machismo" que se puede definir como la necesidad de expresar lo hombre que es.

En cuanto a la madre, Díaz-Guerrero (1984) explica que es abnegada, niega sus necesidades y está para satisfacer las necesidades de los demás. Es sobreprotectora de los hijos y profundamente afectuosa y tierna y por eso es la fuente de los sentimientos, la ternura y base de las expresiones del mexicano. Aunque Ramírez (1977) dice que ella es vista como ambivalente ya que por una parte se le adora, pero por la otra se le odia y hostiliza ya que el hijo la acusa por no haber logrado que el padre se quedara en casa y viera por ellos, y -además- por el -

abandono que sufren por el nacimiento del otro hermano. Así la utiliza el mexicano, es decir, como símbolo de rebelación contra el padre y como símbolo fiel que siempre lo acompaña. Por ello, una premisa que soporta esta idea -según Díaz-Guerrero (1972)- es que "la madre es el ser más querido que existe" (p.149) que "el papel de la maternidad tiene un alto prestigio" (p.149) y -ella- es muy respetada y por eso "los niños deben obedecer a sus madres" (p.149)"deben honrar a sus madres" (p.149) "deben respeto, obediencia y amor a su madre" (p.149) "nunca deben desobedecer a su madre" (p.149).

En conclusión, se pueden resumir en 3 las principales dinámicas de la familia mexicana:

1).- Intensa relación madre-hijo, más que nada en el primer año de su vida, esto es, cuando todavía la latencia proviene del seno materno.

2).- Escasa relación padre-hijo por la ausencia del progenitor.

e).- Ruptura traumática de la relación afectiva entre madre e hijo por el nacimiento del hermano.

Los descendientes de la familia mexicana seguirán la conducta del padre agrediendo y golpeando a su esposa e hijos; y -en realidad- lo que agreden y golpean es la relación primitiva que hubo con el padre. -

Por lo tanto, hacen activamente aquí lo que sufrieron pasivamente allá.

En el caso de las niñas mexicanas, Ramírez (1977) dice que su conducta de abnegación y autosacrificio proviene de la desvalorización - del padre hacia ellas y del rechazo de los demás individuos de la sociedad, y es por esto que ellas terminan refugiándose y expresándose a través de los hijos.

Los roles sexuales y sociales que van a desempeñar tanto los - niños como las niñas mexicanos están dados en función de estas PHSCs que caracterizan el mundo que los rodea.

En este entorno, Díaz-Guerrero (1972) explica que los niños va rones deben representar un signo de virilidad, de agresividad, de valor y de brusquedad.

Por su parte, las niñas deben ser educadas para que aprendan a ser femeninas, maternales y hogareñas. Esta educación es dada con recato y con evasión a todas las situaciones relacionadas con la sexualidad (Díaz-Guerrero, 1972), socialmente; son seres -pues- menos ambiciosos - que los hombres. Mead (cit. por Lindgren, 1972) explica que las diferen cias del papel sexual que juegan tanto los niños como las niñas no está dado por el instinto, sino por respuestas de un aprendizaje social.

Díaz-Loving, Díaz-Guerrero, Helmreich y Spence (1981) citan a



Barry, Bacon y Child (1957) quienes explican que esta diferencia de rol sexual está relacionada con las demandas adaptativas y económicas de la sociedad, además que están influenciadas por las normas culturales y sociales las cuales persisten y tienen mayor importancia. Díaz-Loving y Cols (1981) citan también a Parson y Bales (1955) los cuales identifican dos tipos de conducta relacionada al rol sexual; el primero, es un papel instrumental que va a estar orientado hacia las metas y va a ser característico de los hombres; y -el segundo- es un papel expresivo que va a estar orientado hacia las relaciones interpersonales y que va a ser característico de las mujeres.

Estas diferencias del papel instrumental y del expresivo tiene su origen en las características fisiológicas de la persona y que por ellas esa persona deberá desempeñar el rol correspondiente a su sexo biológico. Mead (cit. por Kliengerg 1975) explica que las diferencias fisiológicas -en relación a las características primarias y secundarias- son visiblemente diferentes en los niños y en las niñas.

Describe que los niños suelen ser más altos, de mayor peso corporal y relativo al cerebro; las niñas -por su parte- suelen ser de menor peso corporal y fuerza física, aunque llegan más pronto a la pubertad y rebasan a los niños en estatura y peso por un lapso de tiempo.

Estas características dan la pauta para el comportamiento ulterior de la persona y por ello la cognición favorece ciertas áreas para -

cada rol sexual. Explica Mead (1935) que los varones obtienen puntuaciones más altas en pruebas espaciales, de laberinto, de construcción y de aptitud mecánica, manifiestan calificaciones más altas en valores económicos, políticos y teóricos. En la cultura norteamericana el hombre manifiesta interés en las aventuras y hazañas, en los ejercicios físicos y vigorosos, en las ocupaciones al aire libre, en las herramientas, en la ciencia y en los inventos, así como en los negocios y el comercio. (Terman y Miles cit. por Klienberg, 1979).

Para el papel sexual femenino, Mead (1935) dice que -- las niñas son algo más inteligentes que los niños hasta la pubertad; en esta etapa, parece que ambos se equilibran, tienen aquellas - las niñas - más capacidad en la memoria y obtienen puntuaciones más altas en valores estéticos, sociales y religiosos. Terman y Miles (cit. por Klienberg, 1979), agregan -- que las mujeres norteamericanas muestran más interés en los asuntos domésticos, así como en objetos o personas; prefieren - trabajar bajo techo y sus ocupaciones son más estéticas, más - sedentarias y están dadas al servicio de los otros. Por esto - son más compasivas y comprensivas, más tímidas, más quisquillosas, más emocionales, moralistas y sensibles. Concluyen diciendo que estas diferencias son mejor aplicadas en términos - de la cultura y sociedad que las rodea y determina.

Lindgren (1972) describe a las mujeres como más cautas más pasivas, más aceptantes, con una orientación hacia la interacción con otras personas y con cierto desinterés por los actos de violencia; son más - - - - -

alertas a las demandas y rechazos sociales. A su vez, los hombres están dispuestos a rechazar a otra persona, su orientación va dirigida a las cosas y no hacia las personas; son más atrevidos y agresivos. Moos y Kagan (1961, cit. por Pasquel y Morones, 1980) dicen que las niñas manifiestan una conducta dependiente de los demás, y -por ello- hay una orientación a los otros y a la sociedad en general. Esto mismo es confirmado por Cattell y Dreger (1977 cit. por Craig, 1980) quienes afirman que la mujer es más dependiente del medio ambiente, mientras que los hombres dependen más de una situación particular en relación con el mundo.

En 1980, Pasquel y Morones explican que una de las áreas a las que va a estar orientado el varón es hacia las metas y logros porque esto implica desarrollar características típicamente clasificadas como masculinas entre las que mencionan assertividad, independencia y competencia, en tanto que las niñas están relacionadas con la aprobación social más que nada. Por eso, Crandal (1969, cit. por Pasquel y Morones, 1980) reportó una orientación de las niñas a subestimar sus oportunidades de éxito en el futuro y a sobreestimar el éxito de los varones.

Crandal (1969) agrega que esta diferencia de éxito en los niños y en las niñas se debe al significado que tengan para ellos. Los niños tenderán a olvidar los fracasos y a enfatizar los éxitos pasados porque se les reforzó la conducta de logro intelectual, mientras que las niñas se les reforzó las relaciones afiliativas (Crandal, 1966), y no la de tener éxito sino más bien cierto miedo a él por el rechazo que pudiera cau

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

sar la sociedad al no cumplir con las expectativas sociales correspondientes y culturalmente clasificadas como femeninas (Pasquel y Morones, 1980).

A pesar del marco de antecedentes descrito en el presente trabajo Díaz-Loving y Cols (1981) enfatizan que no existen datos transculturales en México directamente relacionados con las características de socialización antes descritas respecto a los rasgos instrumental y expresivo, aunque sí es posible extrapolar a partir de investigaciones intraculturales y transculturales de México y Estados Unidos en relación al desarrollo de la personalidad y a los estilos de confrontación para sí dar base a las características de socialización en México (Díaz-Guerrero, 1965, 1972, 1973). En este esquema, Díaz-Guerrero (1973) concluye que aparte de la diferencia en el estilo de confrontación activa del norteamericano y el estilo de confrontación pasivo del mexicano, en cada cultura como tal, sí existe una diferencia entre las pautas establecidas culturalmente para cada papel sexual.

Específicamente, en el caso de los mexicanos se ha visto que su estilo de confrontación es activo; maneja la tensión de la vida tratando de cambiar el medio físico, lo mismo el interpersonal como el social. En lo conducente, el estilo de confrontación para el caso de las niñas es pasivo ya que ellas tratan de llevar las tensiones de la vida mediante la activación de su conducta y no del medio.

Conveniente resulta destacar que en base a esta estructura de diferencias del rol sexual entre los hombres y las mujeres mexicanos se llevará a cabo el análisis que se contiene en la presente tesis profesional; sin embargo, válido sea puntualizar que es de singular importancia hacer notar que existe otra clasificación de los roles sexuales conocida como la teoría andrógina que a continuación se expone.

## 2.2 TEORIA ANDROGINA

La teoría de la androginia fué desarrollada por Sandra Bem en 1974. Sin embargo, no fué ella la primera persona en expresar que todo ser humano puede ser tanto masculino como femenino. En efecto, antes de tal año, Jung (cit. por Jiménez y Silva, 1979) explica que la posibilidad de una interrelación entre ambos papeles sexuales depende de la integración siempre exitosa de la comunión y de la acción. También, en lo tocante a la liberación femenina, el propio Jung explica como es que el hombre y la mujer están encerrados en sus roles y como perciben los rasgos del otro rol sexual. El hombre -como tal- se percata del miedo que tiene de llorar o de tocarse con otro hombre y de enseñar sus miedos y debilidades; a su vez, la mujer se percata del miedo que tiene de manifestar su agresión, de lograr sus metas, de expresar su opinión y juicio acerca de algo y de controlar ciertas situaciones.

En el tema, surge la aludida Sandra Bem quien explica que la personalidad "sana" o "ideal" contiene tres componentes de identidad sexual:

1) El primero, es la preferencia por el miembro del sexo opuesto. Explica que la elección del sujeto por un acto homosexual o heterosexual se debe a la represión de la sociedad que lo guía y manipula.

2) El segundo, es el de identidad del rol sexual tanto mascu-

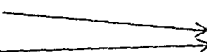
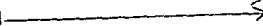
lino como femenino, partiendo del género. Explica que se ha caracterizado el masculino por una orientación instrumental o hacia las metas y con una orientación agéntica o por uno mismo; y -el femenino- se ha caracterizado por una orientación expresiva o de preocupación por el bienestar de los demás y con una orientación comunal o de la relación entre ella y los demás.

3) El tercero, es la identidad genérica representada por el se xo biológico del individuo y que puede ser el aparato reproductor femenino o masculino.

Bem explica que para que haya un funcionamiento humano que sea efectivo y saludable, la masculinidad y la feminidad deben estar equilibrados el uno con el otro. Esto es: deben integrarse en una personalidad balanceada tomando en cuenta su situación y su combinación, dando así la personalidad andrógena. Por ello, es posible -según Bem- para una persona ser tanto masculino como femenino, tanto instrumental como expresivo y tanto agéntico como comunal.

Su esquematización -en ese orden de ideas- sería la siguiente:

1) Homosexual o heterosexual

2) Masculino - instrumental - agéntico  Personalidad  
femenino - expresivo - comunal  andrógina

3) Identidad genérica

El objetivo principal de Bem es mostrar a la humanidad como - los roles sexuales aprendidos tradicionalmente coartan la conducta en - las diferentes actitudes humanas. Jones, Chernovetz y Hannon (1978) citan precisamente a Bem y al caso explican que al inter-analizar la cultura impuesta y apropiada para cada rol sexual puede inhibir el desarrollo completo y satisfactorio del comportamiento. A su vez, Bem (cit. por Jiménez y Silva, 1979) dice que cada sujeto debe ser capaz de cuidarse a - sí mismo, de ser sensible a sus necesidades, de relacionarse con los demás, de ser capaz de depender de ellos para ayuda emocional y debe tener conciencia de su bienestar.

Sigue explicando que un rol sexual llevado a cabo al extremo - trae consecuencias fatales, como lo sería la destrucción del individuo; por ello, ese extremismo es negativo. La masculinidad extrema lleva a - una arrogancia y a una no preocupación por los demás y -finalmente- a la explotación. La feminidad extrema lleva a una gran dependencia de los - demás, a una situación de autorechazo y a un descuido de las necesidades individuales. Por lo tanto, una combinación de ambas trae un dominio positivo de las conductas y una sola dimensión "androginia" que puede llegar a una definición de un standard más humano de salud psicológica.

Con base a esta hipótesis delineada por Sandra Bem, se realizaron diversas investigaciones, entre las cuales se reseñan las siguientes:

En 1978, Orlofsky y Windle utilizaron el Bem Sex Role Inventory



(BSRI), esto es, un cuestionario para distinguir los sujetos andróginos de los que tienen conceptos sexuales más profundos como masculinos y femeninos y de los que se reportan como indiferenciados. Entre los resultados que se encontraron están que los sujetos andróginos tienen alto nivel de autoestima y de ajuste personal y mostraron más adaptabilidad en el comportamiento, logrando satisfactoriamente tareas tanto masculinas - como femeninas. Los sujetos indiferenciados actuaron bajos en todas esas tareas. El comportamiento flexible se derivó de los sujetos andróginos más que de los que tenían una identificación sexual más profunda. Los andróginos y el tipo sexual salieron altos en integración personal. Las mujeres andróginas mostraron un nivel más alto de expresividad emocional. Los sujetos con rol sexual consistente a su género mostraron un nivel de ajuste elevado, o sea, los masculino-andróginos y los femenino-andróginos. Los indiferenciados mostraron un bajo nivel de masculinidad y feminidad, de autoestima y de integración personal y no permite flexibilidad. El tipo de sexo, esto es, masculinos y femeninos, están asociados con un comportamiento efectivo.

Jones, Chernovetz y Hannson (1978), reportan que la teoría andrógina en sus hipótesis no es base para el hombre, ya que los hombres andróginos obtuvieron puntuaciones más bajas en la adaptación que los hombres masculinos, y estas diferencias -advierten- fueron estadísticamente significativas y - por lo tanto- tampoco fueron flexibles y competentes como los hombres masculinos; su locus de control fué diferente, así como lo fué su creatividad, y mostraron problemas de alcoholismo, - entre otros-.

Al mismo tiempo, reportan que las mujeres andróginas fueron menos sensibles al criticismo, menos convencionales, menos penosas, más creativas, más activas -heterosexualmente hablando-.

Craig (1980) explica que los resultados que encontró no soportan completamente las hipótesis de Bem de los roles sexuales; señala -eso sí- que la masculinidad y la feminidad son cualitativamente fenómenos diferentes. El análisis de regresión sugirió que la escala de masculinidad de BSRI converge con las dimensiones de personalidad del 16 PF de Cattel caracterizadas como masculinas. Los resultados de la escala femenina fueron equívocas. Por su lado, el análisis discriminativo sugirió que los andróginos y el tipo de sexo masculino comparten dimensiones de personalidad en oposición con el femenino y el indiferenciado. Agrega -por lo demás- que si hay evidencia de que masculino y femenino pueden ser fenómenos cualitativamente diferentes. Reportó que la feminidad está relacionada con la dependencia al medio ambiente y la masculinidad con una situación en particular.

Heilbrun (1986) sugiere que la teoría andrógina es ventajosa -para las mujeres, pero cuestionable para los hombres. Cita a Schwartz - (1982), quien en lo consustancial explica que los rasgos tanto femeninos como masculinos dentro del repertorio del rol sexual de la mujer fué de menor valor adaptativo que en el grado donde la mujer integra los componentes masculinos y femeninos en una mezcla. Sin embargo, dice que esto puede explicarse ya que la androginia puede tomar dos caminos:

1) Cuando el hombre mezcla los componentes del rol sexual masculino -como lo hace la mujer- y en una posición más pobre de acumular los beneficios de la mezcla. (Heilbrun 1981, 1986; Heilbrun y Pitman, 1979; Schwartz, 1982). Y,

2) Cuando esta interacción ocurre tiene más significado para la mujer en cuanto al valor adaptativo que para el hombre (no hay evidencia de esto). Así, el ser de tipo andrógino es más adaptativo para la mujer que para el hombre, y el hombre -a diferencia de la mujer- integra menos el comportamiento masculino y femenino.

Cook (1987) resume las características de la teoría andrógina como a continuación se reseña: Explica que representa una combinación de expresividad comunal (femenino) y agéntica/instrumental (masculino). En su sentir, el criterio primario para la selección de los reactivos en el desarrollo de las mediciones de la teoría andrógina es el sexo biológico y es una nueva alternativa del rol sexual con implicaciones en el funcionamiento individual. En un estudio resume las diferencias entre los roles sexuales y sus características; en general, se presentó que los masculinos eran más assertivos, orientados a las metas y dominantes; las mujeres -por su parte- fueron sensitivas. Los hombres masculinos y las mujeres femeninas tendieron a comportarse en forma predictiva. Las personas indiferenciadas estuvieron en clara desventaja porque reportaron problemas psicológicos, con pobre interacción social, clasificados por otros y con puntajes bajos en los positivos atributos personales.

Las personas andróginas aparecen más satisfechas de la vida - (Schiman y Cooper, 1984) y reciben evaluaciones más positivas de sus amigos de ellos mismos (Baucom. y Danker - Brown 1983), y -por lo tanto- - puntúan más alto en autoestima (Spence y Cols, 1978).

En 1988, Hall, Duborow y Progen encontraron que los sujetos se pueden clasificar en cuatro categorías: andrógenos, masculinos, femeni--nos e indiferenciados. Las mujeres no atléticas fueron menos autoestimadas que los demás grupos.

Matteo (1988), reportó que el rol sexual masculino tiene menos experiencia para los deportes femeninos y menos compromiso hacia ellos - que los andróginos y hombres indiferenciados. La diferencia entre el - rol sexual femenino y el andrógino manifestó menos compromiso a los de--portes masculinos

Quackenbush (1988), soporta la idea de que la masculinidad y - la feminidad son competencias sociales actuales que contribuyen a una - efectividad individual personal y social. Los hombres indiferenciados - -únicamente- clasificaron al actor masculino después de ver un videotape de una conversación entre el hombre y la mujer al resolver un cuestiona--rio sobre esa interacción. Dijeron -en ese controno- que eran más altos en términos sexuales específicos que los otros grupos.

Durkin, Zaveri y Condor (1988), estudiaron la relación entre el

tipo sexual y la actitud del rol sexual en universitarias. Encontraron que las mujeres andróginas fueron más liberales y flexibles en la actitud al rol sexual que las mujeres femeninas.

Willemsen (1988), reportó que los hombres andróginos y los hombres masculinos tienen una mejor autoestima que las mujeres femeninas e indiferenciadas. Encontró diferencias sexuales en la autoestima y se explican por la orientación del rol sexual con los hombres con valoración propia sexual siendo que se incrementa por la masculinidad y decrece por la feminidad, mientras que la autoestima de las mujeres fué explicada o predicha por la masculinidad.

Sedney (1988), aborda la discusión acerca de hasta donde los -padres pueden influir a sus hijos, y concluye que a pesar de que los padres andróginos no pueden producir hijos andróginos, éstos tenderán a -ser adultos andróginos.

Ravinder (1988), explica que los resultados revelan que el rol sexual en cuanto a su trascendencia, más que la androginia es el producto de las sociedades occidentales, como es el caso de Australia. De esta manera, Ravinder da una validación a la predicción de que la androginia es el resultado de la educación de la clase media y de las socieda--des occidentales.

A pesar de los hallazgos encontrados acerca de la teoría de la

androginia, su propia autora -Sandra Bem- explica que los estudios realizados no prueban la suposición empírica de que existe una clase de gente distinguida como "andrógina", y que su adaptabilidad al rol sexual le permite colocarse en conductas específicas, sin tomar en consideración el estereotipo masculino o femenino (cit. por Jiménez y Silva, 1979). - Ello puede deberse a que nunca una escala puede contemplar la masculinidad y la feminidad juntos, ya que como lo dice Constantinople (1973, cit. por Craig, 1980) son dos fenómenos cualitativamente diferentes y por ello nunca deben combinarse en una dimensión solamente.

Por las bases antes descritas, el presente estudio medularmente centra su atención en la dimensión de masculinidad a partir del sexo biológico -por un lado- y feminidad, también a partir del sexo biológico -por el otro-; en este orden de ideas se trata de conocer la relación - que se da entre el constructo locus de control y el de motivación al logro en base a esta diferencia.

### 2.3 DIFERENCIAS DE LOS ROLES SEXUALES

En relación a los aspectos que en lo tocante a este tema se han realizado, varios son los estudios que se han llevado a cabo; entre ellos se destacan los siguientes:

Lindgren (1972), quien cita a Anastasiow (1965), explica que el sexo está relacionado con los logros académicos. Los niños tendieron a escoger juguetes del propio sexo, obtuvieron mejores calificaciones en lectura y en general eran más capaces que las niñas.

Brown (1972), explica que las mujeres no aumentan su motivación al logro desde una condición tranquila a una condición excitada ya que no son tan estimuladas como el hombre por lo que se refiere a inteligencia y a capacidad de mando. Sin embargo, sí elevan dicha condición cuando se hace énfasis en la popularidad y en la aceptación social, por lo tanto -concluye Brown- el status social está relacionado con la motivación al logro (Veroff, 1950; Wilcox, 1951 y Field, 1951).

En 1985, Duda estudió la relación entre las metas impuestas y la motivación de logro, encontrando que sí hubo diferencia en cuanto a las metas deportivas en términos de cultura y de sexo. El hombre norteamericano define el deporte en términos de la habilidad, y la mujer norteamericana y mexicana-norteamericana enfatizan el esfuerzo en las metas atléticas; la mujer mostró mínima preferencia para el éxito que se refle

jó en su persona y envolvió la comparación social. A su vez, el hombre mostró la mínima preferencia para orientación individual, comparación basada en el fracaso.

López y Straszkiwics (1985), encontraron que las mujeres eran más externas al éxito de la vida y no hubo -así lo reportaron- ninguna otra diferencia en factores tales como eventos futuros y política.

Young y Shorr (1986), explican que de sus estudios se observó una gran internalidad en las niñas y en un mayor grado escolar. Se percataron del hecho de que la internalidad está relacionada con el nivel socioeconómico medio y alto.

Agarwal y Misra (1986), citan a Karabenick, Sweeney y Penrose (1983), quienes explican que la mujer atribuye el éxito a los factores externos tales como la suerte y la facilidad de la tarea; además que lo ven menos como causa de la habilidad, ya que dan la atribución a la falta de ella y a la mala suerte, en caso de fracaso.

También citan a Deaux, White y Farries (1975), quienes dicen que los individuos que tienden hacia la internalidad valoran la ejecución más en cuanto a la habilidad que en la situación de suerte, y que los que manifiestan un control un tanto externo valoran la ejecución más bajo situaciones de suerte, y ello -en parte- va a estar moldeado por el sexo biológico.



Posteriormente -en 1987- Fontaine dijo que las mujeres más motivadas al éxito mostraron más ansiedad, a diferencia de los hombres. En cuanto al nivel socioeconómico, encontró que el nivel bajo reveló niveles más altos de debilitación hacia la ansiedad que los otros niveles y -las personas de clase media y alta- están más motivadas que los de clase baja.

Así, siendo estas diferencias obvias -según las investigaciones aquí reseñadas y expuestas- existen pruebas de que esta diferencia -está basada realmente en la cultura, en los roles sociales y en la educación impartida hacia cada sexo. Respecto a esto último, Díaz-Loving, -Díaz-Guerrero, Helmreich y Spence, explican esta diferencia diciendo que en las sociedades industrializadas se ejercen presiones sobre el niño hacia el logro y a valerse por sí mismo, mientras que sobre la niña se ejerce presión para que sea obediente y sepa de cuestiones de crianza. En -1972, Díaz-Guerrero lo confirma explicando que a la niña se le educa para que presente características femeninas, hogareñas y maternas. Y -en tratándose del niño- a éste se le exige signo de virilidad, de valor, de agresividad y de brusquedad. Y esto se proyecta -cabe apuntarlo- para la cultura mexicana, que no obstante ser subdesarrollada, muestra características parecidas a las culturas desarrolladas e industrializadas.

Así, Horner (1972), dice que las mujeres no tienen -o lo tienen muy pobremente desarrollado; el deseo de logro, puesto que esta conducta es más apropiada a los hombres, según lo marcan las PHSCs de su cultura.

Al caso, Kelmer en 1980, afirma que esta explicación - de Horner deriva de que el hombre sí está orientado al logro y la mujer está más orientada a una necesidad de afiliación, siendo que le es de mucha importancia el medio ambiente, aceptación y agrado de él.

Y -por su parte- Field (en Veroff, Wilcox y Atkinson, 1953) lo confirma al explicar que la mujer puede dar una respuesta de logro en condiciones experimentales, siempre y cuando esté en función de la aceptación social. Es por ello que resulta importante para este constructo, sobre todo para la motivación al logro y para el locus de control, no dejar de tomar en cuenta las características del rol que de acuerdo a la cultura predominante le son asignadas a las mujeres. Y no debe dejar de mencionarse la aportación de Spence y Helmreich en 1978 que para la materia explican que las características de personalidad y el rol sexual no van siempre juntas; que tanto la feminidad y la masculinidad forman dimensiones separadas que son más que nada independientes. Esto mismo -cabe advertirlo- es confirmado por Bem. (1974), Constantinople (1973), Block (1973) y por Carlson (1971).

Por todo lo anteriormente relacionado, detallado y analizado, se puede concluir que las diferencias de los roles sexuales se deben más que nada al aprendizaje social, lo que conlleva a manifestar diferentes estilos perceptuales en la localización de las metas y de los motivos que lo llevan a actuar.

En suma, la manera válida y confiable para medir ésta diferencia, radica básicamente en las escalas que construyeron los destacados - investigadores que han sido mencionados en el desarrollo del tema de la tesis que nos ocupa.

Descripción de los antecedentes de las mediciones de las variables

Entre los antecedentes en cuanto la manera de medir la variable de locus de control se encuentra primero Phares que en 1955 (cit. por Lefcourt, 1981) realizó una escala muy pequeña que fué publicada y expandida a 60 reactivos en forma de una escala de Likert por James (cit. por Lefcourt, 1981), y a la que se conoce como escala de locus de control de James-Phares. Dicha escala contenía una lista de reactivos asignados al control y diversas áreas de estudio, tales como amor, logro, reconocimiento social y afecto. Sin embargo, el análisis factorial reportó únicamente un factor importante. Y posteriormente, en 1966 fue retomada por Julian B. Rotler (cit. por Lefcourt, 1981).

Rotler reestructuró la escala y concluyó en 23 ítems más 6 de relleno con el objeto de dar ambigüedad a la meta de la misma. Esta escala es de elección forzada, ya que cada reactivo tiene 2 opciones de respuesta: uno que manifiesta un control interno y el otro un control externo; es por ello que tiene bajo poder predictivo: (La Rosa, 1986). Así mismo, Lefcourt (1981) explica que es una escala unidimensional y por ello tiende a ver el constructo de locus de control como un rasgo; sin embargo una escala tan pequeña de 23 reactivos no puede catalogar a las personas en diversos rasgos. A pesar de estos inconvenientes, la escala I-E Rotler fué de amplia utilidad para las investigaciones posteriores.

La tercer escala conocida es la desarrollada por Crandall, -  
 -Katkousky y Crandall (1965, cit. por Lefcourt, 1981). El cuestionario -  
 -que realizaron es para niños y se llama IAR (intellectual achievement -  
 -responsability). Sus dos objetivos principales son medir las experien--  
 -cias de éxito y las de fracaso. Este instrumento explica tres posibil--  
 -idades para considerar el constructo de locus de control: 1) la primera  
 -es una meta específica. 2) La segunda es el rasgo de los resultados o de  
 -las experiencias a ser explicadas, y 3) la tercera son los agentes espe--  
 -cíficos que pueden influir en la decisión de la persona. Consta de 34 -  
 -reactivos en elección forzada donde el niño es el responsable de la si--  
 -tuación o donde otra persona lejana a él es el causante. Los resultados  
 -en cuanto a la confiabilidad son moderadamente altos y los puntajes que  
 -evalúan responsabilidad por éxito y fracaso son independientes. (Lefcourt  
 -1981).

Por otro lado en 1973, Hanna Levenson (cit. por Lefcourt, 1981)  
 -desarrolló otra escala basándose en la escala I-E. Rotter, ella trató de  
 -examinar los perfiles de internalidad, de oportunidad y de poder de otras  
 -personas. Esta es la primera escala considerada como multidimensional -  
 -ya que los 3 aspectos de suerte, destino y otros poderosos no se pueden  
 -considerar bajo un mismo rubro de control externo como lo hizo Rotler pa  
 -ra creer en la unidimensionalidad. Entonces, Levenson se refiere a 2 ti  
 -pos de control externo: 1) el primero es la creencia en la naturaleza -  
 -desordenada y azarosa del mundo, y 2) el segundo es la creencia en un -  
 -mundo ordenado y predecible relacionado con el poder de otras personas -

que tienen el control. Y en relación al control interno, Levenson explica que es la posibilidad de obtener el control llevando a cabo acciones específicas (La Rosa, 1986). En conclusión de la escala de Levenson, se puede decir que tiene tres sub-escalas: 1) control interno, 2) suerte o azar, y 3) control de otros poderosos. A cada una le corresponden 8 - items, algunos de ellos fueron tomados de la escala I-E Rotler y otros - desarrollados específicamente. (La Rosa, 1986). Su elección es de tipo Likert, y hace una distinción entre el aspecto personal y el ideológico, por lo tanto, los reactivos están dirigidos a la primera persona del sin gular para conocer la percepción de esa persona y no la percepción en ge neral (La Rosa, 1986). Levenson, para reportar la confiabilidad y validez de la escala presenta diversas investigaciones (1973, 1974, 1981 cit. por La Rosa, 1986).

En 1974, Reid y Ware (cit. por Lefcourt, 1981) desarrolló - otra escala en función de las creencias de la propia regulación, del con trol de los impulsos y del control de las urgencias interiores. Gracias a estas tres sub-escalas, Reid y Ware estudiaron el autocontrol relacionado con la interacción psicológica inmediata (control personal, transac ci ones de la persona, del sistema control social, y del autocontrol mis mo).

Una escala de suma importancia para mencionar en el presente - trabajo, es la realizada por Díaz-Loving y por Andrade-Palos en 1984 en la cultura mexicana para niños. Es una escala multidimensional con 30 -

reactivos. Los resultados reportaron una sub-escala "fatalista" que describe situaciones en las cuales el niño considera que no puede hacer para controlar su medio ambiente, una sub-escala "afectiva" que se refiere a situaciones en las cuales el niño modifica su medio ambiente utilizando las relaciones de afecto con los que lo rodean, y una sub-escala instrumental, donde hay situaciones en las cuales el niño trata de hacer algo por conseguir lo que quiere mediante la modificación directa del medio que lo rodea. (Andrade-Palos, 1984)

Los índices de consistencia interna por medio del Alpha de Cronbach son, 0.48 con 8 reactivos; 0.45 con 7 reactivos, y 0.54 con 8 reactivos respectivamente. (Andrade-Palos 1984 p.44).

Por su importancia, cabe mencionar otro estudio realizado por La Rosa en 1985 (cit. por La Rosa, 1986) en la cultura mexicana. Aplicó la escala desarrollada por Levenson traducida al español y encontró que sus resultados soportan empíricamente las 3 sub-escalas que menciona la autora. Los índices de consistencia interna obtenidos mediante el Alpha de Cronbach fueron 0.73 para la sub-escala de azar, 0.65 para la de control interno y 0.58 para la de otros poderosos. En 1986 La Rosa explica que no todos los reactivos originales cargaron en las dimensiones predichas y reportó un nuevo factor constituido por los reactivos 1, 2, 9, 15 y 17, con carga factorial significativa.

Las escalas aquí mencionadas son, hasta el momento, de las más

importantes por su utilidad al estudio del constructo de locus de control con variables y grupos determinados. (La Rosa, 1986).

Y entre los antecedentes de las mediciones de la variable "Motivación al logro" está en 1938 Murray (cit. por Velázquez Carrillo y Casarín-Limón, 1986) usó el test de apercepción temática (TAT) en ambos sexos para estudiar su motivación al logro.

Basándose en el mencionado autor, McClelland, Atkinson, Clark y Lowell (1953; cit. por Velázquez-Carrillo y Casarín-Limón, 1986) aplicaron el TAT para llevar a cabo una investigación más sistematizada y de tipo proyectivo como lo es la prueba. En la cual, el individuo debe escribir o relatar una historia a partir de ciertas figuras ambiguas. La importancia del relato, cae en que el sujeto proyecta o describe su misma persona al hacer la historia. No es una prueba muy confiable, puesto que es "proyectiva", lo que indica que el aplicador debe interpretar a su juicio, lo que la persona trata de decirle.

Entre algunas medidas más predictibles, como lo son las psicométricas, están las desarrolladas por Meherabian (1968 y 1959, cit. por Velázquez-Carrillo y Casarín-Limón, 1986); las de Raven, Mollo y Corcoran (1972, op. cit., 1986) y la de Spence y Helmreich (1978), quienes crearon un instrumento de 19 reactivos para ambos sexos y medir la motivación al logro. Entre los resultados obtenidos de los análisis estadísticos, reportaron haber encontrado 3 sub-escalas: La primera se refiere



a la preferencia por escoger tareas difíciles y por hacer un esfuerzo para realizar las cosas lo mejor posible, a ello se le denomina "maestría". La segunda sub-escala es conocida como "trabajo" y es la actitud positiva hacia el mismo. Y la tercera es "competencia" que significa un deseo por ser el mejor en las situaciones interpersonales. Por las dimensiones encontradas se aprecia que la escala es multidimensional.

Partiendo de ésta base en 1985, Patricia Andrade Palos y Rolando Díaz-Loving, desarrollaron una escala multidimensional adecuada a la cultura mexicana. (La Rosa, 1986).

## ASPECTO METODOLOGICO

## CAPITULO 3 : ASPECTO METODOLOGICO

### 3.1 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

### 3.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 3.3 HIPOTESIS

HIPOTESIS CONCEPTUAL

HIPOTESIS DE TRABAJO

HIPOTESIS ESTADISTICAS

### 3.4 VARIABLES

DEFINICION CONCEPTUAL

DEFINICION OPERACIONAL

### 3.5 MUESTRA DE LA INVESTIGACION

### 3.6 INSTRUMENTOS

### 3.7 PROCEDIMIENTO

### 3.8 ANALISIS ESTADISTICO

### 3.1 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

#### Objetivo General.-

El principal objetivo de la presente investigación fué conocer la relación entre el tipo de locus de control y el tipo de motivación al logro en cuatro grupos: un grupo de hombres, otro de mujeres, otro del nivel jerárquico administrativo y otro del nivel jerárquico operativo de una empresa particular.

#### Objetivos Específicos.-

- Conocer la relación entre el tipo de locus de control y el tipo de motivación al logro en un grupo de hombres empleados y en un grupo de hombres obreros.

- Conocer la relación entre el tipo de locus de control y el tipo de motivación al logro en un grupo de mujeres empleadas y en un grupo de mujeres obreras.

## 2.2 PLANTEAMIENTO DE LOS PROBLEMAS

¿Qué relación existe entre el tipo de locus de control y el tipo de motivación al logro de acuerdo al rol sexual y al nivel jerárquico en una empresa particular?

¿Qué diferencia existe entre el rol sexual y el nivel jerárquico en una empresa particular de acuerdo al tipo de locus de control y al tipo de motivación al logro?

### 2.3 HIPOTESIS

#### Hipótesis conceptual.-

El locus de control se relaciona positivamente con la motivación al logro.

Se espera encontrar una diferencia significativa entre el rol sexual (masculino-femenino) y el nivel jerárquico (administrativo-operativo) en relación al tipo de locus de control y tipo de motivación al logro.

Se espera encontrar un locus de control interno significativamente relacionado con una alta motivación al logro - en el grupo de los hombres.

Se espera encontrar un locus de control externo significativamente relacionado con una baja motivación al logro - en el grupo de las mujeres.

#### Hipótesis de trabajo.-

Existe una relación positiva entre el tipo de locus de control y el tipo de motivación al logro de acuerdo al rol sexual y al nivel jerárquico del individuo.

Existe una diferencia significativa entre el rol sexual y el nivel jerárquico del individuo de acuerdo al tipo de locus de control y al tipo de motivación al logro.

Hipótesis estadísticas.-

Ha: Existe una relación positiva entre el tipo de locus de control y el tipo de motivación al logro.

Ha: Existe una relación positiva entre el tipo de locus de control, el tipo de motivación al logro y el rol sexual (masculino-femenino).

Ha: Existe una relación positiva entre el tipo de locus de control, el tipo de motivación al logro y el nivel jerárquico del individuo (administrativo-operativo).

Ha: Existe una diferencia significativa entre el rol sexual y el nivel jerárquico del individuo de acuerdo al tipo de locus de control y al tipo de motivación al logro.

### 3.4 VARIABLES

Las variables a considerar en el presente estudio son el rol sexual tanto femenino como masculino, el locus de control interno y externo, la motivación al logro tanto alta como baja y el nivel jerárquico, administrativo u operativo.

Definición conceptual de las variables.-

Variable independiente.- Rol Sexual (masculino-femenino).

Rol sexual: el papel sexual se puede definir como una conducta que, en una sociedad, se espera de un individuo en una situación social ya determinada y que lo identifica como masculino o femenino conforme a ese grupo social. Para el presente estudio se agrega a la definición que el rol sexual se tomará a partir del género del individuo y en base a él, las características que le son asignadas por la cultura.

Rol sexual masculino: A partir del género masculino, la cultura occidental exige al individuo creencias, valores y actitudes orientados a conductas tales como agresión, cautela, tarea, audacia y tosquedad, entre otras.

Rol sexual femenino: A partir del género sexual femenino, la cultura occidental da normas, creencias, valores y actitudes a la perso-



na orientadas a conductas tales como pasividad, interacción, timidez, -  
emotividad y sensibilidad entre otras.

(Diccionario de Psicología)

(Lindgren, 1972)

Variable independiente nivel jerárquico (administrativo-operativo).

Nivel jerárquico: es la asignación de cierto grado de activida  
des a realizar, cierto grado de responsabilidad y de autoridad para lle-  
var a cabo la tarea encomendada, hasta su terminación. En este caso se  
consideran: el administrativo y el operativo.

Administrativo o empleado: es el nivel al que se le asignan ma  
yor grado de dificultad en cuanto a los procedimientos de enlace dentro  
del proceso productivo.

Operativo u obrero. Es el que se aboca al aspecto operacional  
de la tarea en función de órdenes recibidas y de una planeación diseñada  
por instancias jerárquicas superiores a las suyas en comparación con ellas.

(Hall, 1986)

Variable dependiente. Locus de control.

Locus de control: Es la creencia que una persona tiene acerca

de qué o quién es el que controla o manipula su vida, y que puede ser interno o externo.

(Rotter, 1966)

Locus de control interno: Es la creencia de que los factores internos como habilidad o esfuerzo son los que controlan la vida de la persona. Lo comprenden dos componentes: internalidad instrumental que se refiere a "situaciones en que el individuo controla su vida debido a su esfuerzo, trabajo y capacidades". Ejemplo: "que yo consiga un buen empleo depende de mis capacidades" (La Rosa 1986, p.158) y afectividad que "describe situaciones en que el individuo consigue sus objetivos a través de relaciones afectivas con quienes le rodean". Ejemplo "si le caigo bien a mi jefe, puedo conseguir mejores puestos en mi trabajo". (La Rosa, 1986, p.158).

Locus de control externo: Es la creencia de que los factores externos como sociedad, destino o suerte son los que controlan o manipulan la vida de una persona. Lo comprenden 3 dimensiones: fatalismo/suerte que "se refiere a creencias en un mundo no ordenado en donde los refuerzos dependen de factores azarosos tales como suerte o destino". Ejemplo: "un buen empleo es cuestión de suerte" (La Rosa, 1986, p. 158); los poderosos del macro cosmos que se "refiere a personas que tienen el control porque tienen poder, están lejanas del individuo, pero su acción repercute en su vida. Se podrían nombrar, entre otros, los diputados, políticos, gobernantes de las naciones poderosas, jefes de ejecutivo a di-

versos niveles (ciudad, estado,país). Ejemplo: "El problema de la contaminación está en manos del gobierno y lo que yo haga no cambia nada". - (La Rosa, 1986 p. 158); y poderosos del micro cosmos que se refiere a - personas que tienen el poder, están más cercanas del individuo y controlan los refuerzos que le interesan. Entre tales personas se encuentran el jefe, el patrón, el dueño de la empresa, el padre y otras". (La Rosa, 1986. p.158).

Variable dependiente: Motivación al logro (alta-baja)

Motivación al logro: Es la realización o superación de los obstáculos que se le pueden presentar a la persona en su trayectoria, es la perseverancia a la realización de un logro o una meta, es el deseo de superar cierto nivel normal de conducta. La comprenden 3 dimensiones: - maestría que está "constituida por reactivos que describen una disposición en hacer las cosas lo mejor posible y una preferencia por tareas difíciles y que representan un reto" (La Rosa, 1986 p. 108); trabajo, "incluye reactivos que miden una actitud positiva hacia el trabajo en sí" - (La Rosa, 1986 p. 108); y competencia" es la dimensión que describe el - deseo de ser el mejor en situaciones interpersonales" (La Rosa, 1986 p. 108).

Motivación al logro alta: es un esfuerzo realizado por la persona para superar su propia labor, deseo de hacer las cosas mejor que la mayoría de las personas.

Motivación al logro baja: Es el poco esfuerzo o perseverancia que una persona tiene para llegar al objeto-meta.

(Korman 1978)

(La Rosa, 1986)

Definición operacional de variables.

Variable independiente: Rol sexual (masculino-femenino)

Rol sexual: se puede definir a partir de la consideración que hicieron los sujetos a la pregunta sobre su propia identidad sexual en términos de hombre (masculino) o mujer (femenino).

Variable independiente: Nivel jerárquico (empleado-obrero).

Nivel jerárquico: Estará definido en términos de la función del individuo dentro de la organización, uno abocado a nivel operativo y otro a nivel administrativo.

Variable dependiente: Motivación al logro (alta-baja).

Motivación al logro: Se refiere al discurso interno que se plantea el individuo al enfrentar el dominio, manipulación y organización del medio físico y social; superación de obstáculos y el mantenimiento de elevados niveles de trabajo; la competencia mediante el esfuerzo por

superar la propia labor, así como la rivalidad y la superación de los de más y otros aspectos parecidos.

Discurso estructurado en términos de superación de las metas - ya alcanzadas, aspirando a lograr fines superiores que contribuyen a superar lo antes señalado.

(Lindgren, 1972)

Variable dependiente: Locus de control (int-ext.)

Locus de control: Se puede definir operacionalmente a partir - de las preferencias que hagan los sujetos de los factores internos (internalidad instrumental y afectividad) o externos (fatalismo/suerte, poderosos del macro cosmos y poderosos del micro cosmos) en función de su discurso interno y de la atención perceptual diferencial expresados en las respuestas dadas al cuestionario de Jorge la Rosa.

Las variables extrañas que pueden ejercer alguna influencia en el presente estudio son la edad, el nivel escolar y el estado civil, de forma tal se utilizó el método de balanceo para tratar de controlarlas.

### 3.5 MUESTRA DE LA INVESTIGACION

El tipo de muestreo utilizado en la presente investigación fue probabilístico -de forma tal- se permitió que todos los individuos que trabajan en la empresa tuvieran la misma probabilidad de ser seleccionados, y se incluyó la forma de muestreo estratificado o por cuotas, realizándose la selección con el muestreo aleatorio simple.

La empresa que prestó su colaboración para el desarrollo del estudio es de tipo particular. Cuenta con 105 empleados y con 215 obreros.

En el presente caso se tomó la muestra de ésta población a partir del 20% porque ese porcentaje se puede considerar como representativo y porque la realidad no permite contar con un número mayor de empleados ni de obreros ya que la aplicación necesitaba tomar de 40 a 50 minutos.

Así los empleados de la muestra corresponden a 21, pero por cuestiones prácticas se pidieron 22, de los cuales 11 fueron hombres y 11 mujeres. El 20% de los obreros fué de 43 y por la misma razón se seleccionaron 44, siendo 22 hombres y 22 mujeres. Entonces, son 66 personas las que conforman la muestra, pero 63 fueron las que respondieron las escalas. (Tabla A y tabla B)

Finalmente se organizaron cuatro grupos: uno de hombres empleados, uno de hombres obreros, uno de mujeres empleadas y uno de mujeres obreras.

### 3.6 INSTRUMENTOS

#### Escala de locus de control: Jorge la Rosa (1986)

El instrumento que se empleó para medir la presente variable, fue desarrollado, validado y confiabilidado para la cultura mexicana por la Rosa en 1986. (Anexo).

Para su aplicación se utilizó una muestra de estudiantes de la Universidad Nacional Autónoma de México de ambos sexos, de 14 años en adelante.

A diferencia de la escala de Rotter (1966), la Rosa construyó ésta en formato de Likert con 5 opciones de respuesta que son: 1.- completamente en desacuerdo; 2.- en desacuerdo; 3.- ni en acuerdo ni en desacuerdo; 4.- de acuerdo, y 5.- completamente de acuerdo, y es una escala multidimensional de 61 reactivos con 5 sub-escalas.

La primer sub-escala es la denominada "afectividad" que se refiere a circunstancias donde el sujeto obtiene lo que desea por medio de las relaciones afectivas con quienes le rodean. (La Rosa 1986, p.158). - Un ejemplo sería: "Puedo mejorar mi vida si le caigo bien a la gente". - Los reactivos que la componen, reportados en el análisis factorial, son

7, 14, 21, 23, 26, 31, 42, 52 y 57. (La Rosa, 1986, p.93).

La segunda sub-escala es "poderosos del macro cosmos" y "enajenación socio-política". Son personas (ajenas al individuo) que tienen el control ya que poseen el poder y lo que ellas hagan repercute en el individuo. Algunos de los sujetos que la representan son los diputados, los jefes de estado, y los políticos entre algunos (La Rosa 1986, p.158). Un ejemplo de reactivo sería "El problema del hambre está en manos de los poderosos y no hay nada que yo pueda hacer al respecto". Los ítems que lo integran son el 1, 4, 5, 9, 16, 20, 29, 37, 43, 54 y 61. (La Rosa, 1986 p. 92).

La tercer sub-escala se refiere a la creencia de un mundo no ordenado en el cual los refuerzos provienen de factores de azar, del destino o de la suerte y se le denomina "fatalismo/suerte". (La Rosa, 1986 p. 158). Por ejemplo "El que yo llegue a tener éxito dependerá de la suerte que tenga". Lo componen las preguntas 2, 6, 10, 12, 15, 18, 25, 30, 32, 40, 47, 51, 56 y 60.

La penúltima sub-escala es "internalidad instrumental", y se define como las circunstancias en donde el sujeto controla su vida mediante su propio esfuerzo, trabajo y capacidad. (La Rosa, 1986 p. 158). Un ejemplo podría ser "Que yo tenga éxito en mi empleo/ocupación depende de mí". Es integrada por los números 13, 19, 27, 34, 38, 44, 46, 49, 53 y 58 (La Rosa 1986 p.93).



Finalmente la sub-escala que se refiere a personas cercanas al individuo, que tienen el poder y control sobre los refuerzos que le interesan se conoce como "poderosos del micro cosmos". Entre algunas de estas personas son los padres, el jefe y el dueño de la empresa. (La Rosa, 1986 p.158). Un ejemplo podría ser "El puesto que yo ocupe en una empresa dependerá de las personas que tienen el poder". La componen los reactivos 17,24, 35, 39, 41, 45, 48, 50 y 59 (La Rosa 1986, p.94).

Las instrucciones explican que el individuo debe encerrar en un círculo la opción que más esté de acuerdo con su estilo de pensar y los reactivos están redactados en la primera persona del singular para conocer, así, la opinión de ella y no su opinión en general.

Para obtener la validez y la confiabilidad, La Rosa (1986) aplicó un análisis factorial con rotación varimax y oblicua, sin embargo, la opción cedió en favor del varimax porque mostró "estructuras conceptuales más claras" (p.90)

Este análisis mostró 11 factores con valores superiores a 1.0 donde 52.8% de la varianza total del instrumento pero se seleccionaron los 5 primeros por su claridad conceptual, y los que explican el 40.7% de la varianza total del instrumento, siendo superiores a .30.

Para conocer la confiabilidad usó el alpha de consistencia interna de Cronbach, del cual reportó: .89 para la sub-escala fatalismo/ -

suerte, .87 para poderosos del macro cosmos, .83 para afectividad, .82 - para internalidad instrumental y .78 para la última sub-escala de poderos del micro cosmos.

Cabe mencionar que los reactivos 3, 8, 11, 22, 28, 33, 36 y 55 fueron excluidos por bajos pesos factoriales (para los fines del presente estudio, se aplicó la escala completa para no modificarla, sin embargo, no se tomaron en cuenta para la calificación final).

Escala de motivación al logro: Patricia Andrade Palos y Rolando Díaz Loving (1985)

El instrumento que se empleó para medir la variable motivación al logro fué desarrollado por Andrade Palos y Díaz Loving en 1985 (Anexo)

La escala es de tipo Likert tomando 5 opciones de respuesta: - 1.- completamente en desacuerdo, 2.- en desacuerdo, 3.- ni en acuerdo ni en desacuerdo, 4.- de acuerdo y 5.- completamente de acuerdo. Las instrucciones piden a la persona que encierre en un círculo la opción que - más esté a favor de su opción. Los reactivos están redactados en la primera persona del singular, lo que indica la percepción que tiene la persona de ella misma y no en general.

Para conocer la validez y confiabilidad del presente instrumento se usará la desarrollada por La Rosa en 1986, quien aplicó una rota--

ción varimax y oblicua tomando en preferencia la varimax porque "presentaba estructuras conceptuales más claras" (La Rosa, 1986 p. 107). La escala contaba con 22 reactivos de los cuales, 20 mostraron cargas iguales o superiores a 0.30; otro mostró 0.21 y el último un peso factorial inferior; de lo cual se puede deducir la validez de la misma.

El análisis factorial reportó 5 factores con valores propios a uno y que explican el 57.0% de la varianza total del instrumento. La Rosa comenta que se seleccionaron los 3 primeros porque explicaban el 47.4% de la varianza total del instrumento y porque tienen mayor claridad conceptual. El índice de consistencia interna (Alpha de Cronbach) es de .77 para la primera dimensión de trabajo, que se refiere a la actitud positiva hacia el mismo, los reactivos que la integran son el 2, 8, 10, 12, 14, 18 y 20 (La Rosa, 1986 p.109). Un ejemplo podría ser "Me gusta ser trabajador".

Para la dimensión de maestría, el índice de consistencia interna es de .82 y está dada por los reactivos que se refieren a una disposición por hacer las cosas lo mejor que sea posible y por la preferencia de elegir tareas difíciles que representen un reto para el individuo. Los items que la integran son 4, 6, 11, 13, 16, 17 y 21 (La Rosa, 1986, p. 109). Un ejemplo es "Me es importante hacer las cosas lo mejor posible".

Y la última dimensión de competencia mostró un índice de .78. Se puede definir como el deseo por ser el mejor en las situaciones inter

personales, y lo componen los reactivos 3, 5, 7, 9, 15, 19 y 22 (La Rosa 1986, p. 109). Por ejemplo: "Me enoja que otros trabajen mejor que yo".

El reactivo número uno, no aparece puesto que fue excluido de la calificación del presente estudio, ya que La Rosa reporta que tuvo baja carga factorial (sin embargo se aplicó para no modificar la prueba).

El tercer y último instrumento que se utilizó en el presente - trabajo es una encuesta socioeconómica para obtener las características generales de la muestra y se desarrolló a partir de 3 encuestas socioeconómicas provenientes de una empresa particular, de las cuales se tomó la información que se consideró como de importancia para esta investigación. (Anexo).

Contiene 6 puntos principales:

1) Información general, incluye datos como colonia donde habita, fecha y lugar de nacimiento, edad, sexo, nacionalidad y estado civil, aquí se hizo hincapié en la impersonalidad del estudio.

2) Estudio familiar, se pidió instrumentación sobre los parientes que viven con la persona, la edad, el estado civil y la escolaridad.

3) Estudio de la vivienda, se le pidió datos sobre las características de la vivienda donde habita tales como el tipo (duplex, sola, - vecindad, departamento), si es propia, rentada o prestada, y los años de

residencia en la misma, número y tipo de habitaciones con que cuenta, y servicios públicos con los que cuenta (luz, agua, drenaje, teléfono, pavimento).

4) Situación económica, incluye los ingresos y egresos familiares mensuales.

5) Situación escolar, en donde se preguntó qué grado escolar es con el que cuenta.

6) Nivel jerárquico dentro de la empresa y que puede ser administrativo u operativo.

### 3.7 Tipo, Nivel y Diseño de Investigación.-

El tipo de investigación que se llevó a cabo fué un experimento de campo expost-facto, donde se controlaron las variables independientes (sexo y nivel jerárquico) y la medición se realizó de forma transversal.

El nivel del estudio fué conformatorio ya que el objetivo era verificar el comportamiento de las variables. (Winterbottom, 1953; Winterbottom, 1958; Valecha, 1972; Davis y Davis, 1972; Prociuk y Breen, 1975; Hom y Murphy, 1985; Tzunel y Haywood, 1985; Halpín y cols., 1986; Moore, Trube y Lacks 1986; Chaldhary, 1986; y Velichkov, 1987).

El diseño de investigación fué cuasi experimental con una sola aplicación de las escalas, ya que se trató de ver si convenía trabajar - en esta misma línea o cambiar a una más compleja; sin embargo, pareció - observarse que las diferencias encontradas no obligaron a cambiar el estudio puesto que no tuvieron gran significancia.

### 3.8. PROCEDIMIENTO

La metodología que se siguió para desarrollar el presente estudio se inició con la visita que se realizó a varias empresas de tipo particular para explicarles los objetivos y necesidades de la investigación así como la importancia de su colaboración. La empresa, luego de acceder a la aplicación de los instrumentos a su personal de trabajo, se procedió a pedir el número tanto de empleados como de obreros, incluyendo - en esto a hombres y mujeres, obteniendo de esta manera la muestra representativa necesaria.

Posteriormente, se explicó a la empresa que la muestra tenía - que tomarse en forma aleatoria tratando de homogenizarla en aspectos de edad, estado civil, nivel laboral y escolar.

A continuación, se fijó una calendarización que contenía el día de aplicación, los grupos que se formaron, el horario correspondiente a cada grupo, el día de impresión de los cuestionarios y el en que se debía pedir los lápices, los gises y el borrador a utilizar, así como la fecha de verificación de todo el material necesario para la realización del aspecto de medición.

Con una semana de anticipación a la aplicación de los cuestionarios, se pidió la colaboración de una compañera para que ella diera la explicación y la instrucción para cada instrumento.

Un día antes de lo planeado se visitó la empresa para corroborar que todo el material y los salones estuvieran listos.

Finalmente, se reunió a los empleados -tanto hombres como mujeres- en el salón correspondiente donde se les explicó la finalidad del estudio y la importancia de su colaboración; se les puntualizó -haciendo en ello hincapié- en el anonimato de los cuestionarios pidiéndoles respuestas lo más verídicas posibles y se les agregó que el estudio era de tipo universitario y que no correspondía a la empresa, ya que ésta únicamente prestaba su colaboración.

Al terminar de responder a los cuestionarios se les agradeció su colaboración y se les obsequió un chocolate por su amable cooperación.

Más tarde, se llevó a cabo la misma actividad con los obreros; a estos -como a los otros- se les agradeció de idéntica manera su cooperación.

Al término de la aplicación de la muestra representativa se le dió a la empresa un creciente agradecimiento por toda la ayuda que brindó para poder llevar a cabo el presente trabajo y se les entregó los dos cuestionarios que se aplicaron, así como su interpretación.



ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Para el análisis estadístico se utilizó un análisis de frecuencias, una correlación producto-momento de Pearson y un análisis de varianza.

El análisis de frecuencias se aplicó con propósitos descriptivos y de conocimiento de las variables en los cuatro grupos.

Dado que las variables de estudio del presente trabajo corresponden al nivel intervalar y el tipo de muestreo fué aleatorio se utilizó la correlación producto-momento de Pearson para expresar numéricamente el grado de asociación entre internalidad instrumental, afectividad, fatalismo/suerte, poderosos del macro cosmos y poderosos del micro cosmos (escala de locus de control) con las dimensiones de maestría, trabajo y competencia (escala de motivación al logro) a partir de los cuatro subgrupos de estudio.

El análisis de varianza se aplicó a partir del nivel intervalar en el que se encuentran las variables y la muestra que fué elegida aleatoriamente, pudiendo indicar la diferencia entre las medias de cada escala con las variables independientes. Así se logró conocer en qué medida se esparcen ambas variables.

El análisis estadístico se llevó a cabo mediante el uso por computadora del programa SPSS (Nie, Hull, Jenkins, Steinbrenner y Bent, 1975).

TABLA A

CARACTERISTICAS DE LA MUESTRA DEL GRUPO  
DE HOMBRES (EMPLEADOS-OBREROS)

H O M B R E S    E M P L E A D O S = 11

ESTADO CIVIL	EDAD	ESCOLARIDAD
3 Solteros 8 Casados	23-44 años	3 hombres de primaria 3 hombres de preparatoria 1 estudiante universitario 1 estudiante de comercio 3 Licenciados

H O M B R E S    O B R E R O S = 22 (tres de ellos no respondieron)

15 Solteros 13 Casados 1 Divorciado	19-49 años	12 hombres de primaria 4 hombres de secundaria 3 hombres de preparatoria
---	------------	--

H O M B R E S    E M P L E A D O S    Y    O B R E R O S    = 33

8 Solteros 21 Casados 1 Divorciado	19-49 años	12 hombres de primaria 7 hombres de secundaria 6 hombres de preparatoria 1 estudiante universitario 1 estudiante de comercio 3 Licenciados
--	------------	---

TABLA B

CARACTERISTICAS DE LA MUESTRA DEL GRUPO  
DE LAS MUJERES (EMPLEADAS-OBreras)

M U J E R E S E M P L E A D A S = 11

ESTADO CIVIL	EDAD	ESCOLARIDAD
8 Solteras	19-32 años	1 mujer de primaria
2 Casadas		2 mujeres de preparatoria
1 Divorciada		2 estudiantes universitarias
		1 mujer de carrera comercial
		5 Licenciadas

M U J E R E S O B R E R A S = 22

15 Solteras	17-36 años	11 mujeres de primaria
4 Casadas		6 mujeres de secundaria
1 Divorciada		4 mujeres de carrera comercial
2 Viudas		1 estudiante para secretaria

M U J E R E S E M P L E A D A S Y O B R E R A S = 33

23 Solteras	17-36 años	12 mujeres de primaria
6 Casadas		6 mujeres de secundaria
2 Divorciadas		2 mujeres de preparatoria
2 Viudas		2 estudiantes universitarias
		1 estudiante para secretaria
		5 mujeres de carrera comercial
		5 Licenciadas

## CAPITULO 4 : RESULTADOS

### 4.1 ANALISIS DE FRECUENCIAS

### 4.2 ANALISIS DE CORRELACIONES

### 4.3 ANALISIS DE VARIANZA

## RESULTADOS

## PLANTEAMIENTO Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

El planteamiento de resultados en la presente investigación se realizó a partir de un análisis de frecuencias, porcentajes, medias y - desviaciones estándar; para poder determinar la asociación entre las variables de locus de control y motivación al logro, se obtuvieron índices de correlación y con el objeto de encontrar diferencias significativas - se aplicó un análisis de varianza.

Los resultados serán reportados en el siguiente orden: primero los resultados obtenidos para la muestra en general, después se desglosarán por grupos considerando al de hombres empleados en primer término, - en segundo hombres obreros, en tercer lugar al grupo de mujeres empleadas y por último mujeres obreras. En cada uno de los casos se describirán las ocho dimensiones que engloban las dos variables estudiadas.

#### A.1 ANÁLISIS DE FRECUENCIAS EN LA MUESTRA GENERAL

En la dimensión de afectividad, la media de la muestra indica que el individuo consigue sus objetivos por medio del afecto es de 2,592 con una desviación estándar de .771. El rango de variabilidad es de 3.250 (1.000 a 4.250) lo que parece indicar que la muestra tiene una tendencia hacia la dispersión. El 50% de la misma cae en puntuaciones bajas y el 10.4% únicamente en puntuaciones altas que van del 3.75 al 4.25 (Tabla 1).

Para la siguiente dimensión, poderosos del macro cosmos, que se refiere a aquellos sujetos cuyo control está puesto en todas las personas lejanas a él, la media corresponde a 2.984 con una desviación estándar de .743 y con un rango de variabilidad de 3.182 (1.727 a 4.909). En ésta dimensión el 36% de la muestra obtuvo puntajes menores a 2.55 y el 18% puntajes mayores a 3.64 (Tabla 2).

Para la creencia en donde los refuerzos provienen de una situación azarosa y que se expresa en los reactivos de la dimensión de fatalismo/suerte, se obtuvo un promedio de ésta creencia del 2,268 con una desviación estándar de .819 y un rango de variabilidad de 3.071 (1.000 a 4.071) por lo que se puede considerar que existe poca variación en las opiniones; sin embargo, el 65.9% de la muestra manifiesta una tendencia hacia los puntajes bajos. (Tabla 3).

Los integrantes de la muestra que tienen la creencia de controlar su vida gracias a su esfuerzo y capacidad tuvieron un puntaje promedio de 4.103 y corresponde a la dimensión de internalidad instrumental. El rango de variabilidad es de 3.250 (1.667 a 4.917) con una desviación estándar de .755. El 5.6% manifiesta puntajes bajos y el 77.10% puntajes mayores a 3.6. (Tabla 4)

La dimensión de poderosos del micro cosmos que tienen la creencia de que los que controlan los refuerzos son personas cercanas al individuo mostró el promedio de 2.655 con cierta variabilidad en las opiniones en un rango de 3.667 (1.083 a 4.750) con una desviación estándar de .751. El 9.10% de la muestra total manifestó puntajes altos y el 54.5% puntajes bajos. (Tabla 5).

Los cinco factores descritos corresponden a la escala de locus de control; por lo que respecta a la escala de motivación al logro, las dimensiones que la componen son: trabajo, competencia y maestría.

Para la dimensión de trabajo en la muestra total el promedio obtenido fue de 3.878 y se refiere a la actitud positiva hacia el trabajo, con una desviación estándar de .556 y un rango de variabilidad de 3.000 (1.857 a 4.857); el 3.6% de la muestra corresponde a puntajes menores a 2.5 y el 74.5% a puntajes mayores a 3.5. (Tabla 6).

Para la dimensión de competencia que expresa el deseo de ser -



el mejor en situaciones interpersonales, el promedio fué de 3.298 con una desviación estándar de .875 y un rango de variabilidad de 4.000 (1.000 a 5.000). En los puntajes bajos cayó el 15.5% de la muestra y en altos el 34.5%. (Tabla 7)

Y para la dimensión de maestría en donde el individuo prefiere tareas difíciles y hacerlas lo mejor posible, la media obtenida fué de 4.415. En un rango de variabilidad de 3.429 (1.571 a 5.000) con una desviación estándar de .624, bastante disperso ya que se requieren de 5.4 desviaciones estándar para abarcar el rango. El 1.9% de la población cae en puntajes menores a 2.5 y el 92.6% cae en puntajes altos. (Tabla 8).

Con esta dimensión se termina la exposición de los resultados del análisis de frecuencia para la muestra total; ahora se expondrán los que representan a la muestra de hombres empleados.

#### ANÁLISIS DE FRECUENCIAS EN LA MUESTRA DE HOMBRES EMPLEADOS

Para la primera dimensión donde los individuos controlan los refuerzos con base en el afecto, la media obtenida fué de 2.408 con una desviación estándar de .645 en un rango de 1.583 (1.583 a 3.167) en el que se observa muy poca variedad en las opiniones dado que el 50% de la muestra se encuentra básicamente en puntajes bajos. (Tabla 9)

La media de 3.027 corresponde a los hombres empleados que con-

sideran que otras personas que tienen el poder controlan los refuerzos - de los mismos y que representa la dimensión de poderosos del macro cosmos. El 30% de la muestra cae en puntajes bajos y el 30% en puntajes al tos. La desviación estándar fué de .720 con un rango de variabilidad de 1.909 (1.909 a 3.818) por lo que existe poca variación. (Tabla 10)

En la dimensión de fatalismo-suerte que implica la creencia de que las situaciones de azar controlan los refuerzos se observa un promedio de 2.036. La desviación estándar fué de .779 en un rango de 2.214 - que va de 1.143 a 3.357 con poca dispersión ya que el 70% de la muestra cae en puntajes menores a 2.50 y ningún sujeto cae en puntajes mayores a 3.50. (Tabla 11).

En la dimensión de internalidad instrumental en donde el individuo por medio de su esfuerzo y habilidad controla sus refuerzos, repor ta una media de 4.311 con una desviación estándar de .408 y con un rango de 1.333 (3.583 a 4.917). Llama la atención el hecho de que no se obtuvieron puntajes menores a 2.50, el 100% de la muestra de hombres empleados manifestaron puntajes mayores a 3.5. (Tabla 12).

Los poderosos del micro cosmos que tienen la creencia de que - los padres, familiares, jefe y otros controlan sus refuerzos, obtuvieron un promedio de 2.617 con una desviación estándar de .540 en un rango de 1.500 (1.917 a 3.417) en donde casi no existe variación en las opiniones dado que el 50% de la muestra arrojó puntajes bajos y ningún sujeto re--

portó un puntaje mayor a 3.5. (Tabla 13)

A continuación se exponen los resultados de la escala de motivación al logro de la muestra de hombres empleados.

Para la primera dimensión de trabajo se indica la actitud positiva hacia él, se encontró un promedio de 3.974 con una desviación estándar de .262 y un rango de .857 (3.571 a 4.429); por lo que se considera que existe muy poca variabilidad. No hubo puntajes menores a 2.50, el 100% de la muestra obtuvo puntajes superiores a 3.50. (Tabla 14).

Los hombres que tienen el deseo de ser el mejor dentro de las situaciones interpersonales que corresponde a la dimensión de competencia, obtuvieron un promedio de 3.273 con una desviación estándar de .517 en un rango de 1.857 (2.286 a 4.143). Únicamente el 9.1% de la muestra reportó puntajes bajos y el 18.2% altos. (Tabla 15).

En la última dimensión de la variable motivación al logro que es la maestría, expresa el deseo de hacer lo mejor posible las cosas y elegir tareas difíciles, se observó una media de 4.364 con una desviación estándar de .380 y un rango de 1.143 (3.857 a 5.000). El 100% de la muestra obtuvo puntajes superiores a 3.5. (Tabla 16).

### ANÁLISIS DE FRECUENCIAS EN LA MUESTRA DE HOMBRES OBREROS

Para la dimensión de afectividad el promedio de la muestra que trata de conseguir sus objetivos por medio del afecto fué de 2.871 con una desviación estándar de 1.022 y un rango de variabilidad de 3.250 - (1.000 a 4.250), el 45.5% de la muestra manifiesta puntajes bajos y el - 18.2% puntajes altos. (Tabla 17)

La dimensión de poderosos del macro cosmos reportó una actitud promedio de 3,052 a considerar que la acción de los políticos, diputados y otros repercute en su vida; con una desviación estándar de .668 y un - rango de 2.273 (1.727 a 4.000) por lo que existe poca variabilidad; el - 21.4% de la muestra obtuvo puntajes menores a 2.50 y el 21.4% mayores a 3.50. (Tabla 18)

Los hombres obreros obtuvieron un promedio de 2.370 en la di-- mensión de fatalismo-suerte que implica la creencia de que los refuerzos provienen de situaciones de azar y tienen una desviación estándar de - .929 en un rango de 2.357 (1.000 a 3.357) existiendo poca dispersión en las opiniones, el 54.5% de la muestra manifestó puntajes bajos y única-- mente el 18.2% puntajes altos. (Tabla 19)

En la dimensión de internalidad instrumental, donde existe la creencia de que los refuerzos provienen de la habilidad y esfuerzo pro-- pio del individuo, la media que se obtuvo fué de 3.968 observándose una

desviación estándar de .763 y un rango de variabilidad de 2.417 (2.500 a 4.917). El 7.7% de la muestra obtuvo puntajes menores a 2.50 y el 61.5% puntajes superiores a 3.5. (Tabla 20)

Finalmente la dimensión de poderosos del micro cosmos reporta una media de 2.819 que es la creencia de que las personas cercanas al individuo controlan sus refuerzos. Existe poca variación en las opiniones dado que la desviación estándar es de .930 y el rango de 3.083 (1.667 a 4.750). El 52.9% de la muestra cae en puntuaciones menores a 2.5 y únicamente el 11.8% en puntuaciones mayores a 3.5. (Tabla 21)

En relación a la escala de motivación al logro del grupo de - hombres obreros, los resultados son los siguientes:

Para la dimensión de trabajo, se observa un promedio de 3.724 con una desviación estándar de .848 y un rango de 3.000 (1.857 a 4.857) existiendo poca variación en la actitud positiva hacia el trabajo. Se - observa un sesgo positivo dado que solo el 13.3% de la muestra cae en - puntajes bajos y el 66.7% en altos. (Tabla 22)

En la dimensión de competencia, donde existe un deseo de ser - el mejor en las situaciones interpersonales, la media es de 3.232 con - cierta variación en cuanto a dicho deseo porque la desviación estándar - es de 1.286 y con un rango de 4.000 (1.000 a 5.000). El 37.5% de la - muestra obtuvo puntuaciones menores a 2.50 y el 37.5% en altas. (Tabla 23)

La siguiente dimensión que mide el deseo por hacer las cosas - lo mejor posible y de elegir tareas difíciles (maestría) tiene una media de 4.327 y una poca variación ya que la desviación estándar es de .897 y el rango de variabilidad es de 3.429 (1.571 a 5.000). En ésta dimensión el 7.1% de la muestra cae en puntuaciones bajas y el resto, 85.7% - en puntuaciones mayores a 3.5. (Tabla 24)

Los resultados expuestos, se refieren al grupo de hombres obreros. A continuación se describen los datos en el grupo de mujeres empleadas.

#### ANÁLISIS DE FRECUENCIAS EN LA MUESTRA DE MUJERES EMPLEADAS

En lo que respecta a la escala de locus de control la primera dimensión de afectividad arrojó una media de 2.450 con una desviación estándar de .597 y un rango de 2.000 (1.333 a 3.333) donde se observa poca variación dado que el 50% de la muestra cae en puntajes bajos. Y no existen resultados que muestren puntajes altos. (Tabla 25)

La segunda dimensión de poderosos del macro cosmos, donde las personas lejanas al individuo afectan con sus acciones el comportamiento del mismo reportó una media de 2.473, siendo una muestra homogénea dado que la desviación estándar es de 1.727 (1.909 a 3.636). El 60% de la muestra cayó en puntajes bajos y el 10% en puntajes altos. (Tabla 26)

La media de la muestra con creencias de que las situaciones de azar son las que controlan los refuerzos fué de 1.757. La desviación estándar de la dimensión de fatalismo-suerte fué de .352 y su rango de variabilidad de 1.143 (1.071 a 2.214) como se observa, hay poca dispersión en dicha creencia y el grupo tiene una tendencia a los puntajes menores a 2.5 donde cae el 100%. (Tabla 27)

En cuanto a internalidad instrumental la media grupal fué de 4.508 con una desviación estándar de .234 y con un rango de variabilidad de .833 (4.083 a 4.917) por lo que se observa una muestra homogénea y sesgada hacia los puntajes altos ya que no hay resultados que muestren puntajes bajos y el 100% de la muestra cae en mayores a 3.5. (Tabla 28)

En relación a la creencia de que los padres, familiares, jefe y otros controlen los refuerzos el promedio de la muestra fué de 2.432 en la dimensión de poderosos del micro cosmos. Con un rango de 1.500 (1.917 a 3.417) y una desviación estándar de .418. Existe una tendencia hacia los puntajes bajos ya que el 72.7% de la muestra cae aquí y no hay resultados que muestren sujetos con puntuaciones superiores. (Tabla 29)

Por otro lado los resultados del presente grupo en la escala de motivación al logro son los siguientes:

Para la primera dimensión de trabajo se encontró una media de 4.052. No hay dispersión en las opiniones ya que la desviación estándar

es de .395 y el rango de 1.143 (3.571 a 4.714). Se muestra una tendencia a puntajes altos ya que el 100% está representada en ellos. (Tabla - 30)

La dimensión de competencia manifestó una media grupal de 3.442 con una desviación estándar de .882 y con un rango de variabilidad de - 3.143 (1.143 a 4.286). Aunque existe cierta variación en el deseo de ser el mejor en situaciones interpersonales hay una tendencia hacia los puntajes altos ya que únicamente el 9.1% de la muestra manifestó puntajes - bajos y el 54.5% puntajes altos. (Tabla 31)

La última dimensión de éste grupo es la de maestría, donde la media es de 4.571. La desviación estándar es de .350 y el rango de 1.000 (4.000 a 5.000) que indica que no hay variación en el deseo por hacer lo mejor posible las cosas y por elegir tareas difíciles. Así la tendencia se orienta principalmente hacia los puntajes altos donde se ubica el - 100%. (Tabla 32)

Finalmente la muestra de mujeres obreras obtuvo los siguientes resultados en las variables estudiadas:

#### ANÁLISIS DE FRECUENCIAS EN LA MUESTRA DE MUJERES OBRERAS

Empezando en la escala de locus de control, la primer dimensión a exponer es la de afectividad, cuya media corresponde a 2.603, con



una desviación estándar de .755 y con un rango de 2.417 (1.500 a 3.917). Aunque hay poca dispersión en la creencia de que por medio del afecto se pueden controlar los refuerzos, la tendencia es hacia los puntajes bajos, donde caen el 52.9% de la muestra y sólo el 11.8% en puntuaciones altas. (Tabla 33)

El promedio de la dimensión de poderosos del macro cosmos es de 3.216 con un rango de 3.091 (1.818 a 4.909) y una desviación estándar de .849 por lo que se observa poca variabilidad en la creencia de que los individuos con poder que son lejanos a la persona afectan su comportamiento. El 31.3% manifestaron puntajes bajos y el 37.7% puntuaciones altas. (Tabla 34)

Para la dimensión de fatalismo/suerte se encontró un promedio de 2.753 con una desviación estándar de .780 y con un rango de dispersión de 2.500 (1.571 a 4.071) observándose una tendencia a puntajes bajos donde caen el 46.2% de la muestra y sólo el 7.7% en puntajes mayores a 3.5. (Tabla 35)

En la dimensión de internalidad instrumental se encontró un promedio de 3.842 con una desviación estándar de .978 en un rango de 3.250 (1.667 a 4.917) existiendo poca variabilidad y mostrando una tendencia hacia puntajes altos, donde se ubica el 57.9% de la muestra; sólo el 10.5% obtuvo puntajes bajos. (Tabla 36)

La última dimensión de la escala de locus de control es poderos del micro cosmos. La media grupal fué de 2.657 con un rango de 3.417 (1.083 a 4.500) y una desviación estándar de .836, lo que indica poca variación. Así mismo se observa que el 47.1% cae en puntajes bajos y el 11.8% de la muestra en alto. (Tabla 37)

En relación a la escala de motivación al logro se pueden reportar los siguientes resultados:

En la dimensión de trabajo, donde existe una actitud positiva hacia él, se encontró una media de 3.841 con una desviación estándar de .457 en un rango de variabilidad de 1.714 (3.000 a 4.714), por lo que - existe poca dispersión en la actitud y un sesgo hacia los puntajes altos donde caen el 61.1% de la muestra. (Tabla 38)

La media grupal para la dimensión de competencia es de 3.286 - con un rango de 2.429 (2.000 a 4.429) y con una desviación estándar de - .654, existiendo la tendencia hacia puntajes altos donde se ubica el - 25.0% de la muestra y el 5.0% que cae en puntajes menores a 2.5. (Tabla 39)

Para la última dimensión que es maestría la media observada es de 4.421 con una desviación estándar de .645 en un rango de 2.000 (3.000 a 5.000). La tendencia va hacia puntajes mayores de 3.5 donde cae en - 83.3% de la muestra (Tabla 40)

Con esta descripción se termina la exposición de los resultados en relación al análisis de frecuencias. A continuación se expondrán los resultados obtenidos a partir de las correlaciones.

4.2

CORRELACIONES

Con el fin de conocer si existe una relación entre las dimensiones de la variable locus de control y aquellas que integran la motivación al logro se aplicó el método de correlación de Pearson.

Se consideran para el análisis cada uno de los grupos, tomando en cuenta el sexo y el nivel jerárquico y se realizó de igual forma un análisis para el grupo en general.

Para los fines del presente estudio se describirán únicamente las correlaciones significativas relacionadas a locus de control con motivación al logro.

ANÁLISIS DE LAS CORRELACIONES EN LA MUESTRA TOTAL

Para un nivel de significancia de .01 se encontró una relación significativa entre la dimensión de internalidad instrumental y las dimensiones de trabajo ( $r=.4831$ ), y competencia ( $r=.4145$ ); así mismo se correlacionó significativamente con la dimensión de maestría ( $r=.6165$ ) - al nivel de .001. (Tabla 41)

ANALISIS DE LAS CORRELACIONES EN LA MUESTRA DE HOMBRES  
EMPLEADOS

En este grupo únicamente mostraron una correlación significativa al nivel de .001 las dimensiones de poderosos del macro cosmos y - trabajo ( $r=.9131$ ). (Tabla 42)

ANALISIS DE LAS CORRELACIONES EN LA MUESTRA DE HOMBRES  
OBREROS

Se reportó una correlación significativa para un alpha de .01 entre las dimensiones de internalidad instrumental y competencia ( $r=.9246$ ) (Tabla 43)

ANALISIS DE LAS CORRELACIONES EN LA MUESTRA DE LAS MUJERES  
EMPLEADAS

Para el grupo de las mujeres empleadas no se obtuvieron correlaciones significativas entre la escala de locus de control y la de motivación al logro. (Sin tabla)

ANALISIS DE LAS CORRELACIONES EN LA MUESTRA DE MUJERES  
OBRERAS

Se observó una correlación significativa para un alpha de .01

entre las dimensiones de internalidad instrumental y maestría ( $r=.8022$ ), (Tabla 44).

#### ANALISIS DE LAS CORRELACIONES EN LA MUESTRA DEL NIVEL

##### JERARQUICO ADMINISTRATIVO

Para el grupo que representa el nivel jerárquico administrativo y que incluye el sexo masculino y el sexo femenino, no se encontró correlación significativa entre las escalas de locus de control y de motivación al logro. (Sin tabla).

#### ANALISIS DE LAS CORRELACIONES EN LA MUESTRA DEL NIVEL

##### JERARQUICO OPERATIVO

Para un alpha de significancia de .01 se observó una correlación significativa entre internalidad instrumental y maestría ( $r=.6649$ ) (Tabla 45)

#### ANALISIS DE LAS CORRELACIONES EN LA MUESTRA DE MUJERES

Se observó una correlación significativa entre internalidad - instrumental y maestría ( $r=.7327$ ) para un alpha de significancia de .001 en la muestra de mujeres tanto empleadas como obreras. (Tabla 46)

ANALISIS DE LAS CORRELACIONES EN LA MUESTRA DE HOMBRES

En la muestra de hombres tanto empleados como obreros se observó para un alpha de significancia de .01 una correlación significativa entre internalidad instrumental, trabajo ( $r=.6594$ ) y maestría ( $r=.6487$ ). Entre poderosos del macro cosmos y trabajo ( $r=.6567$ ), también para un alpha de .01. Y para un alpha de .001 se mostró una correlación entre internalidad instrumental y competencia ( $r=.8548$ ) (Tabla 47)

Con este resumen se aprecian los resultados en relación a las correlaciones. A continuación se presentan los resultados obtenidos en el análisis de varianza.

## 4.3

ANALISIS DE VARIANZA

En seguida se muestran los resultados encontrados al aplicar el análisis de varianza a cada una de las dimensiones de las dos variables en la combinación con las variables sexo y nivel jerárquico.

En la dimensión de afectividad, no se observó diferencia estadísticamente significativa. Sin embargo al observar las medias se puede ver que los hombres ( $\bar{x} = 2.65$ ) son algo más afectivos que las mujeres ( $\bar{x} = 2.55$ ) y los empleados ( $\bar{x} = 2.43$ ) lo son menos que los obreros ( $\bar{x} = 2.71$ ). Así se puede concluir que los hombres obreros son más afectivos que las mujeres empleadas ( $\bar{x} = 2.45$ ), que las mujeres obreras ( $\bar{x} = 2.60$ ) y que los hombres empleados ( $\bar{x} = 2.41$ ). (Tabla 48)

En la dimensión de poderosos del macro cosmos se encontró una diferencia significativa marginal en el nivel jerárquico a la significancia de .063, en donde los hombres ( $\bar{x} = 3.04$ ) obreros ( $\bar{x} = 3.14$ ) son los que manifiestan promedios mayores a esa creencia, a diferencia de las mujeres ( $\bar{x} = 2.93$ ) empleadas ( $\bar{x} = 2.75$ ) (Tabla 49).

En la dimensión de fatalismo/suerte se mostró una diferencia significativa marginal ( $\bar{x} = .005$ ) para los niveles jerárquicos en donde por la media de los obreros ( $\bar{x} = 2.58$ ) fué significativamente mayor que de los empleados ( $\bar{x} = 1.90$ ). Se puede agregar, aunque no existen diferencias significativas que las mujeres obreras ( $\bar{x} = 2.32$ ) son un poco más -



fatalistas que los hombres ( $\bar{x} = 2.21$ ). (Tabla 50)

En la dimensión de internalidad instrumental se presentó una diferencia significativa marginal nuevamente en los niveles jerárquicos siendo que los empleados ( $\bar{x} = 4.41$ ) manifiestan más la creencia de que por sus habilidades y esfuerzos son ellos quienes controlan su vida a diferencia de los obreros ( $\bar{x} = 3.89$ ) y sin existir una diferencia significativa se puede decir que los hombres ( $\bar{x} = 4.12$ ) son ligeramente más internos que las mujeres ( $\bar{x} = 4.09$ ). (Tabla 51)

En la dimensión de poderosos del micro cosmos no se presentó ninguna diferencia estadísticamente significativa, sin embargo hubo una diferencia entre los hombres ( $\bar{x} = 2.74$ ) y las mujeres ( $\bar{x} = 2.57$ ) donde se puede apreciar en los hombres la creencia de que las personas con poder cercanas a ellos son los que controlan su vida. Y en relación al nivel jerárquico los obreros ( $\bar{x} = 2.74$ ) son más tendientes a esa misma creencia a diferencia de los empleados ( $\bar{x} = 2.52$ ). (Tabla 52)

Para la escala de motivación al logro; en la dimensión de trabajo no se encontró diferencia estadísticamente significativa, sin embargo se puede hablar de una actitud más positiva hacia el trabajo por parte de las mujeres ( $\bar{x} = 3.92$ ) que por parte de los hombres ( $\bar{x} = 3.83$ ), así mismo para los empleados ( $\bar{x} = 4.01$ ) que para los obreros ( $\bar{x} = 3.79$ ).

En la dimensión de competencia no hubo diferencias significati

vas, pero se puede apreciar una ligera variación según el sexo, donde - las mujeres ( $\bar{x} = 3.34$ ) manifiestan un deseo por ser las mejores en las - situaciones interpersonales que los hombres ( $\bar{x} = 3.25$ ). Y los empleados ( $\bar{x} = 3.36$ ) también manifiestan más ese deseo que los obreros ( $\bar{x} = 3.26$ ). Así las mujeres empleadas ( $\bar{x} = 3.44$ ) son más competitivas que los demás grupos. (Tabla 54)

En la dimensión de maestría no se reportó ninguna diferencia - estadísticamente significativa. Empero se observa al analizar las medias, que las mujeres ( $\bar{x} = 4.48$ ) tienen mayor preferencia por las tareas difíciles y un deseo por hacerlas lo mejor posible que los hombres ( $\bar{x} = 4.34$ ). Lo mismo se observa con los empleados ( $\bar{x} = 4.47$ ) a diferencia que con - los obreros ( $\bar{x} = 4.38$ ). Por lo tanto se puede considerar que las mujeres empleadas ( $\bar{x} = 4.57$ ) manifiestan más esa preferencia y deseo que los demás grupos. (Tabla 55).

Con todos los resultados expuestos anteriormente se termina el análisis de frecuencias, las correlaciones de Pearson y el análisis de - varianza para las variables locus de control, motivación al logro, sexo y nivel jerárquico.

## TABLAS DE RESULTADOS

TABLA UNO

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSION DE  
AFECTIVIDAD EN LA MUESTRA TOTAL

VALOR	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
1.00	1	2.1	2.1
1.33	1	2.1	4.2
1.50	1	2.1	6.3
1.58	1	2.1	8.3
1.67	1	2.1	10.4
1.75	2	4.2	14.6
1.83	4	8.3	22.9
1.92	1	2.1	25.0
2.00	2	4.2	29.2
2.08	1	2.1	31.3
2.17	2	4.2	35.4
2.25	1	2.1	37.5
2.33	1	2.1	39.6
2.50	5	10.4	50.0
2.58	2	4.2	54.2
2.67	2	4.2	58.3
2.83	1	2.1	60.4
2.92	2	4.2	64.6
3.00	7	14.6	79.2
3.17	2	4.2	83.3
3.33	1	2.1	85.4
3.42	1	2.1	87.5
3.75	1	2.1	89.6
3.83	2	4.2	93.8
3.92	1	2.1	95.8
4.25	2	4.2	100.0

TABLA DOS

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSION DE  
PODEROSOS DEL MACRO COSMOS EN LA MUESTRA TOTAL

VALOR	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
1.73	1	2.0	2.0
1.82	1	2.0	4.0
1.91	2	4.0	8.0
2.00	2	4.0	12.0
2.09	1	2.0	12.0
2.18	2	4.0	18.0
2.27	1	2.0	20.0
2.36	4	8.0	38.0
2.45	3	6.0	34.0
2.55	1	2.0	36.0
2.64	3	6.0	42.0
2.73	1	2.0	44.0
2.82	3	6.0	50.0
3.00	2	4.0	54.0
3.27	2	4.0	58.0
3.36	3	6.0	64.0
3.45	4	8.0	72.0
3.55	2	4.0	76.0
3.64	3	6.0	82.0
3.73	1	2.0	84.0
3.82	4	8.0	92.0
3.91	1	2.0	94.0
4.00	1	2.0	96.0
4.36	1	2.0	98.0
4.91	1	2.0	100.0

TABLA TRES

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSION

FATALISMO/SUERTE EN LA MUESTRA TOTAL

VALOR	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
1.00	2	4.5	4.5
1.07	1	2.3	6.8
1.14	1	2.3	9.1
1.29	2	4.5	13.6
1.43	2	4.5	18.2
1.50	1	2.3	20.5
1.57	2	4.5	25.0
1.79	4	9.1	34.1
1.86	2	4.5	38.6
1.93	3	6.8	45.5
2.07	2	4.5	50.0
2.14	1	2.3	52.3
2.21	3	6.8	59.1
2.29	1	2.3	61.4
2.36	1	2.3	63.6
2.43	1	2.3	65.9
2.57	1	2.3	68.2
2.86	1	2.3	70.5
3.00	1	2.3	72.7
3.07	2	4.5	77.3
3.29	4	9.1	86.4
3.36	3	6.8	93.2
3.43	1	2.3	95.5
3.57	1	2.3	97.7
4.07	1	2.3	100.0

TABLA CUATRO

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSION DE  
INTERNALIDAD INSTRUMENTAL EN LA MUESTRA TOTAL

VALOR	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
1.67	1	1.9	1.9
1.75	1	1.9	3.7
2.50	1	1.9	5.6
2.67	1	1.9	7.4
2.92	1	1.9	9.3
3.08	1	1.9	11.1
3.17	1	1.9	13.0
3.25	1	1.9	14.8
3.33	1	1.9	16.7
3.58	1	1.9	18.5
3.75	2	3.7	22.9
3.83	2	3.7	25.9
3.92	1	1.9	27.8
4.00	5	9.3	37.0
4.08	2	3.7	40.7
4.17	2	3.7	44.4
4.25	3	5.6	50.0
4.33	3	5.6	55.6
4.42	1	1.9	57.4
4.50	5	9.3	66.7
4.58	1	1.9	68.5
4.67	7	13.0	81.5
4.75	6	11.1	92.6
4.92	4	7.4	100.0

TABLA CINCO

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSION DE  
PODEROSOS DEL MICRO COSMOS EN LA MUESTRA TOTAL

VALOR	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
1.08	1	1.8	1.8
1.58	1	1.8	3.6
1.67	1	1.8	5.5
1.75	1	1.8	7.3
1.92	3	5.5	12.7
2.00	1	1.8	14.5
2.08	5	9.1	23.6
2.17	3	5.5	29.1
2.25	2	3.6	32.7
2.33	4	7.3	40.0
2.42	3	5.5	45.5
2.50	5	9.1	54.5
2.58	3	5.5	60.0
2.67	1	1.8	61.8
2.75	2	3.6	65.5
2.83	2	3.6	69.1
2.92	3	5.5	74.5
3.00	3	5.5	80.0
3.25	1	1.8	81.8
3.33	1	1.8	83.6
3.42	3	5.5	89.1
3.67	1	1.8	90.9
3.75	1	1.8	92.7
4.17	1	1.8	94.5
4.50	1	1.8	96.4
4.67	1	1.8	98.2
4.75	1	1.8	100.0



TABLA SIETE

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSION DE  
COMPETENCIA EN LA MUESTRA TOTAL

VALOR	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
1.00	1	1.7	1.7
1.14	1	1.7	3.4
1.43	1	1.7	5.2
1.57	1	1.7	6.9
2.00	1	1.7	8.6
2.14	1	1.7	10.3
2.29	1	1.7	12.1
2.43	2	3.4	15.5
2.57	1	1.7	17.2
2.71	5	8.6	25.9
2.86	2	3.4	29.3
3.00	2	3.4	32.8
3.14	7	12.1	44.8
3.29	4	6.9	51.7
3.43	3	5.2	56.9
3.57	5	8.6	65.5
3.71	4	6.9	72.4
3.86	2	3.4	75.9
4.00	1	1.7	77.6
4.14	3	5.2	82.8
4.29	5	8.6	91.4
4.43	2	3.4	94.8
4.57	1	1.7	96.6
4.86	1	1.7	98.3
5.00	1	1.7	100.0

TABLA OCHO

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSION DE  
MAESTRIA EN LA MUESTRA TOTAL

VALOR	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
1.57	1	1.9	1.9
3.00	1	1.9	3.7
3.14	1	1.9	5.6
3.71	1	1.9	7.4
3.86	2	3.7	11.1
4.00	7	13.0	24.1
4.14	4	7.4	31.5
4.29	6	11.1	42.6
4.43	5	9.3	51.9
4.57	3	5.6	57.4
4.71	4	7.4	64.8
4.86	5	9.3	74.1
5.00	14	25.9	100.0

TABLA NUEVE

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSION DE  
AFECTIVIDAD EN EL GRUPO DE HOMBRES EMPLEADOS

VALOR	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
1.58	1	10.0	10.0
1.75	2	20.0	30.0
1.83	1	10.0	40.0
2.17	1	10.0	50.0
2.83	1	10.0	60.0
3.00	3	30.0	90.0
3.17	1	10.0	100.0

TABLA SEIS

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSION DE  
TRABAJO EN LA MUESTRA TOTAL

VALOR	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
1.86	1	1.8	1.8
2.14	1	1.8	3.6
2.86	1	1.8	5.5
3.00	1	1.8	7.3
3.29	2	3.6	10.9
3.43	3	5.5	16.4
3.57	5	9.1	25.5
3.71	4	7.3	32.7
3.86	10	18.2	50.9
4.00	7	12.7	63.6
4.14	7	12.7	76.4
4.29	5	9.1	85.5
4.43	3	5.5	90.9
4.57	1	1.8	92.7
4.71	3	5.5	98.2
4.86	1	1.8	100.0

TABLA DIEZ

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSION DE  
PODEROSOS DEL MACRO COSMOS EN EL GRUPO DE HOMBRES EMPLEADOS

VALOR	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
1.91	1	10.0	10.0
2.18	1	10.0	20.0
2.45	1	10.0	30.0
2.64	1	10.0	40.0
2.82	1	10.0	50.0
3.36	1	10.0	60.0
3.45	1	10.0	70.0
3.82	3	30.0	100.0

TABLA ONCE

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSION DE  
FATALISMO/SUERTE EN EL GRUPO DE HOMBRES EMPLEADOS

VALOR	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
1.14	1	10.0	10.0
1.29	1	10.0	20.0
1.50	1	10.0	30.0
1.57	1	10.0	40.0
1.79	1	10.0	50.0
1.86	1	10.0	60.0
1.93	1	10.0	70.0
2.86	1	10.0	80.0
3.07	1	10.0	90.0

TABLA DOCE

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSION DE  
INTERNALIDAD EN EL GRUPO DE HOMBRES EMPLEADOS

VALOR	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
3.58	1	9.1	9.1
3.92	1	9.1	18.2
4.00	2	18.2	36.4
4.17	1	9.1	45.5
4.42	1	9.1	54.5
4.50	2	18.2	72.7
4.67	2	9.1	81.8
4.75	1	9.1	90.9
4.92	1	9.1	100.0

TABLA TRECE

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSION DE  
PODEROSOS DEL MICRO COSMOS EN EL GRUPO DE HOMBRES EMPLEADOS

VALOR	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
1.92	2	20.0	20.0
2.08	1	10.0	30.0
2.50	2	20.0	50.0
2.58	1	10.0	60.0
3.00	2	20.0	80.0
3.25	1	10.0	90.0
3.42	1	10.0	100.0



TABLA CATORCE

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSION DE  
TRABAJO EN EL GRUPO DE HOMBRES EMPLEADOS

VALOR	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
3.57	1	9.1	9.1
3.71	2	18.2	27.3
3.86	2	18.2	45.5
4.00	2	18.2	63.6
4.14	2	18.2	81.8
4.29	1	9.1	90.9
4.43	1	9.1	100.0

TABLA QUINCE

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSION DE  
COMPETENCIA EN EL GRUPO DE HOMBRES EMPLEADOS

VALOR	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
2.29	1	9.1	9.1
2.71	1	9.1	18.2
2.86	1	9.1	27.3
3.14	2	18.2	45.5
3.43	2	18.2	63.6
3.57	2	18.2	81.8
3.71	1	9.1	90.9
4.14	1	9.1	100.0

TABLA DIECISEIS

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSION DE  
MAESTRIA EN EL GRUPO DE HOMBRES EMPLEADOS

VALOR	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
3.86	1	9.1	9.1
4.00	2	18.2	27.3
4.14	2	18.2	45.5
4.29	1	9.1	54.5
4.43	1	9.1	63.6
4.57	1	9.1	72.7
4.71	1	9.1	81.8
4.86	1	9.1	90.9
5.00	1	9.1	100.0

TABLA DIECISIETE

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSION DE  
AFECTIVIDAD EN EL GRUPO DE HOMBRES OBREROS

VALOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
1.00	1	9.1	9.1
1.67	1	9.1	18.2
2.50	3	27.3	45.5
2.67	1	9.1	54.5
3.00	1	9.1	63.6
3.42	1	9.1	72.7
3.83	1	9.1	81.8
4.25	2	18.2	100.0

TABLA DIECIOCHO

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSION DE  
PODEROSOS DEL MACRO COSMOS EN EL GRUPO DE HOMBRES OBREROS

VALOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
1.73	1	7.1	7.1
2.00	1	7.1	14.3
2.45	1	7.1	21.4
2.73	1	7.1	28.6
2.82	1	7.1	35.7
3.00	2	14.3	50.0
3.27	2	14.3	64.3
3.36	1	7.1	71.4
3.55	1	7.1	78.6
3.64	1	7.1	85.7
3.91	1	7.1	92.9
4.00	1	7.1	100.0

TABLA DIECINUEVE

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSION DE  
FATALISMO/SUERTE EN EL GRUPO DE HOMBRES OBREROS

VALOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
1.00	2	18.2	18.2
1.29	1	9.1	27.3
2.21	1	9.1	36.4
2.29	1	9.1	45.5
2.43	1	9.1	54.5
2.57	1	9.1	63.6
3.29	2	18.2	81.8
3.36	2	18.2	100.0

TABLA VEINTE

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSION DE  
INTERNALIDAD INSTRUMENTAL EN EL GRUPO DE HOMBRES OBREROS

VALOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
2.50	1	7.7	7.7
2.67	1	7.7	15.4
3.33	1	7.7	23.1
3.83	2	15.4	38.5
4.00	2	15.4	53.8
4.08	1	7.7	61.5
4.25	1	7.7	69.2
4.67	1	7.7	76.9
4.75	2	15.4	92.3
4.92	1	7.7	100.0

TABLA VEINTIUNO

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSION DE  
PODEROSOS DEL MICRO COSMOS EN EL GRUPO DE HOMBRES OBREROS

VALOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
1.67	1	5.9	5.9
1.75	1	5.9	11.8
2.08	2	11.8	23.5
2.25	1	5.9	29.4
2.33	2	11.8	41.2
2.50	2	11.8	52.9
2.67	1	5.9	58.8
2.92	2	11.8	70.6
3.00	1	5.9	76.5
3.33	1	5.9	82.4
4.17	1	5.9	88.2
4.67	1	5.9	94.1
4.75	1	5.9	100.0



TABLA VEINTIDOS

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSION DE  
TRABAJO EN EL GRUPO DE HOMBRES OBREROS

VALOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
1.86	1	6.7	6.7
2.14	1	6.7	13.3
2.86	1	6.7	20.0
3.43	1	6.7	26.7
3.71	1	6.7	33.3
3.86	3	20.0	53.3
4.00	1	6.7	60.0
4.14	3	20.0	80.0
4.29	1	6.7	86.7
4.71	1	6.7	93.3
4.86	1	6.7	100.0

TABLA VEINTITRES

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSION DE  
COMPETENCIA EN EL GRUPO DE HOMBRES OBREROS

VALOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
1.00	1	6.3	6.3
1.43	1	6.3	12.5
1.57	1	6.3	18.8
2.14	1	6.3	25.0
2.43	2	12.5	37.5
3.14	2	12.5	50.0
3.29	1	6.3	56.3
3.86	1	6.3	62.5
4.14	1	6.3	68.8
4.29	1	6.3	75.0
4.43	1	6.3	81.3
4.57	1	6.3	87.5
4.86	1	6.3	93.8
5.00	1	6.3	100.0

TABLA VEINTICUATRO

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSION DE  
MAESTRIA EN EL GRUPO DE HOMBRES OBREROS

VALOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
1.57	1	7.1	7.1
3.86	1	7.1	14.3
4.00	2	14.3	28.6
4.14	1	7.1	35.7
4.29	1	7.1	42.9
4.43	1	7.1	50.0
4.71	2	14.3	64.3
4.86	1	7.1	71.4
5.00	4	28.6	100.0

TABLA VEINTICINCO

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSION DE  
AFECTIVIDAD EN EL GRUPO DE MUJERES EMPLEADAS

VALOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
1.33	1	10.0	10.0
1.83	1	10.0	20.0
2.17	1	10.0	30.0
2.25	1	10.0	40.0
2.33	1	10.0	50.0
2.58	1	10.0	60.0
2.67	1	10.0	70.0
3.00	2	20.0	90.0
3.33	1	10.0	100.0

TABLA VEINTISEIS

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSION DE  
PODEROSOS DEL MACRO COSMOS EN EL GRUPO DE MUJERES EMPLEADAS

VALOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
1.91	1	10.0	10.0
2.00	1	10.0	20.0
2.09	1	10.0	30.0
2.27	1	10.0	40.0
2.36	1	10.0	50.0
2.45	1	10.0	60.0
2.55	1	10.0	70.0
2.64	1	10.0	80.0
2.82	1	10.0	90.0
3.64	1	10.0	100.0

TABLA VEINTISIETE

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSION DE  
FATALISMO/SUERTE EN EL GRUPO DE MUJERES EMPLEADAS

VALOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
1.07	1	10.0	10.0
1.43	2	20.0	30.0
1.79	2	20.0	50.0
1.86	1	10.0	60.0
1.93	2	20.0	80.0
2.14	1	10.0	90.0
2.21	1	10.0	100.0

TABLA VEINTIOCHO

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSION DE  
INTERNALIDAD INSTRUMENTAL EN EL GRUPO DE MUJERES EMPLEADAS

VALOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
4.08	1	9.1	9.1
4.33	3	27.3	36.4
4.50	3	27.3	63.6
4.67	2	18.2	81.8
4.75	1	9.1	90.9
4.92	1	9.1	100.0

TABLA VEINTINUEVE

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSION DE  
PODEROSOS DEL MICRO COSMOS EN EL GRUPO DE MUJERES EMPLEADAS

VALOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
1.92	1	9.1	9.1
2.08	2	18.2	27.3
2.17	1	9.1	36.4
2.33	1	9.1	45.5
2.42	2	18.2	63.6
2.50	1	9.1	72.7
2.58	1	9.1	81.8
2.83	1	9.1	90.9
3.42	1	9.1	100.0



TABLA TREINTA

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSION DE  
TRABAJO EN EL GRUPO DE MUJERES EMPLEADAS

VALOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
3.57	2	18.2	18.2
3.71	1	9.1	27.3
3.86	2	18.2	45.5
4.00	2	18.2	63.6
4.29	1	9.1	72.7
4.43	1	9.1	81.8
4.57	1	9.1	90.9
4.71	1	9.1	100.0

TABLA TREINTA Y UNO

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSION DE  
COMPETENCIA EN EL GRUPO DE MUJERES EMPLEADAS

VALOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
1.14	1	9.1	9.1
3.00	2	18.2	27.3
3.29	1	9.1	36.4
3.57	1	9.1	45.5
3.71	2	18.2	63.6
3.86	1	9.1	72.7
4.00	1	9.1	81.8
4.29	2	18.2	100.0

TABLA TREINTA Y DOS

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSION DE  
MAESTRIA EN EL GRUPO DE MUJERES EMPLEADAS

VALOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
4.00	1	9.1	9.1
4.29	3	27.3	36.4
4.43	1	9.1	45.5
4.57	2	18.2	63.6
4.86	1	9.1	72.7
5.00	3	27.3	100.0

TABLA TREINTA Y TRES

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSION DE  
AFECTIVIDAD EN EL GRUPO DE MUJERES OBRERAS

VALOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
1.50	1	5.9	5.9
1.83	2	11.8	17.6
1.92	1	5.9	23.5
2.00	2	11.8	35.3
2.08	1	5.9	41.2
2.50	2	11.8	52.9
2.58	1	5.9	58.8
2.92	2	11.8	70.6
3.00	1	5.9	76.5
3.17	1	5.9	82.4
3.75	1	5.9	88.2
3.83	1	5.9	94.1
3.92	1	5.9	100.0

TABLA TREINTA Y CUATRO

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSION DE  
PODEROSOS DEL MACRO COSMOS EN EL GRUPO DE MUJERES OBRERAS

VALOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
1.82	1	6.3	6.3
2.18	1	6.3	12.5
2.36	3	18.8	31.3
2.64	1	6.3	37.5
3.36	1	6.3	43.8
3.45	3	18.8	62.5
3.55	1	6.3	68.8
3.64	1	6.3	75.0
3.73	1	6.3	81.3
3.82	1	6.3	87.5
4.36	1	6.3	93.8
4.91	1	6.3	100.0

TABLA TREINTA Y CINCO

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSION DE  
FATALISMO/SUERTE EN EL GRUPO DE MUJERES OBRERAS

VALOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
1.57	1	7.7	7.7
1.79	1	7.7	15.4
2.07	2	15.4	30.8
2.21	1	7.7	38.5
2.36	1	7.7	46.2
3.00	1	7.7	53.8
3.07	1	7.7	61.5
3.29	2	15.4	76.9
3.43	1	7.7	84.6
3.57	1	7.7	92.3
4.07	1	7.7	100.0

TABLA TREINTA Y SIETE

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSION DE  
PODEROSOS DEL MICRO COSMOS EN EL GRUPO DE MUJERES OBRERAS

VALOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
1.08	1	5.9	5.9
1.58	1	5.9	11.8
2.00	1	5.9	17.6
2.17	2	11.8	29.4
2.25	1	5.9	35.3
2.33	1	5.9	41.2
2.42	1	5.9	47.1
2.58	1	5.9	52.9
2.75	2	11.8	64.7
2.83	1	5.9	70.6
2.92	1	5.9	76.5
3.42	1	5.9	82.4
3.67	1	5.9	88.2
3.75	1	5.9	94.1
4.50	1	5.9	100.0

TABLA TREINTA Y OCHO

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSION DE  
TRABAJO EN EL GRUPO DE MUJERES OBRERAS

VALOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
3.00	1	5.6	5.6
3.29	2	11.1	16.7
3.43	2	11.1	27.8
3.57	2	11.1	38.9
3.86	3	16.7	55.6
4.00	2	11.1	66.7
4.14	2	11.1	77.8
4.29	2	11.1	88.9
4.43	1	5.6	94.4
4.71	1	5.6	100.0



TRABLA TREINTA Y NUEVE

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSION DE  
COMPETENCIA EN EL GRUPO DE MUJERES OBRERAS

VALOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
2.00	1	5.0	5.0
2.57	1	5.0	10.0
2.71	4	20.0	30.0
2.86	1	5.0	35.0
3.14	3	15.0	50.0
3.29	2	10.0	60.0
3.43	1	5.0	65.0
3.57	2	10.0	75.0
3.71	1	5.0	80.0
4.14	1	5.0	85.0
4.29	2	10.0	95.0
4.43	1	5.0	100.0

TABLA CUARENTA

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSION DE  
MAESTRIA EN EL GRUPO DE MUJERES OBRERAS

VALOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
3.00	1	5.6	5.6
3.14	1	5.6	11.1
3.71	1	5.6	16.7
4.00	2	11.1	27.8
4.14	1	5.6	33.3
4.29	1	5.6	38.9
4.43	2	11.1	50.0
4.71	1	5.6	55.6
4.86	2	11.1	66.7
5.00	6	33.3	100.0

TABLA CUARENTA Y UNO

DISTRIBUCION DE LAS CORRELACIONES DE LA ESCALA  
LOCUS DE CONTROL Y MOTIVACION DE LOGRO EN LA MUESTRA TOTAL

Motivación de logro

		TRAB.	COMP.	MAEST
Locus	Afect	.0801	.2935	.0666
de	Macro	.1428	.1894	.1033
Control	Fat	.0218	.0829	.0386
	Int	.4831 *	.4145 *	.6150 **
	Micro	-.0914	.1695	-.1098

\* Correlación significativa para la alpha de .01

\*\* Correlación significativa para la alpha de .001

TABLA CUARENTA Y DOS

DISTRIBUCION DE LA CORRELACION DE LA ESCALA  
LOCUS DE CONTROL Y MOTIVACION DE LOGRO  
EN LA MUESTRA DE HOMBRES EMPLEADOS

Motivación de logro

Locus de control	TRAB.	COMP.	MAEST.
Afect.	.2732	.3051	-.1709
Macro	.9131**	.4597	.6146
Fat	.5569	.1849	.1041
Int	.2132	.6436	.0436
Micro	.4300	.0923	.0049

\*\* Correlación significativa para  
la alpha de .001

TABLA CUARENTA Y TRES

DISTRIBUCION DE LA CORRELACION DE LA ESCALA  
LOCUS DE CONTROL Y MOTIVACION DE LOGRO  
EN EL GRUPO DE LOS HOMBRES OBREROS

Motivación de logro

		TRAB.	COMP.	MAEST.
Locus	Afect.	.6438	.6292	.5192
de	Macro	.7043	.5894	.6072
Control	Fat.	.7863	.6966	.6787
	Int.	.7693	.9246*	.8051
	Micro	.6950	.4288	.6291

\*Correlación significativa para la alpha de .01

TABLA CUARENTA Y CUATRO

DISTRIBUCION DE LA CORRELACION DE LA ESCALA  
LOCUS DE CONTROL Y MOTIVACION DE LOGRO  
EN EL GRUPO DE LAS MUJERES OBRERAS

Motivación de logro

		TRAB.	COMP.	MAEST
Locus de Control	Afect.	-.4502	.3085	-.2721
	Macro.	-.3324	.2103	-.2063
	Fat.	-.4655	.0232	-.2516
	Int.	.5405	.4575	.8022*
	Macro	-.6816	-.1160	-.5416

\*Correlación significativa para la alpha de .01.

TABLA CUARENTA Y CINCO

DISTRIBUCION DE LA CORRELACION DE LA ESCALA  
LOCUS DE CONTROL Y LA ESCALA DE MOTIVACION AL LOGRO  
EN EL GRUPO DE OBREROS Y OBRERAS

Motivación de logro

		TRAB.	COMP.	MAEST.
Locus de Control	Afect.	.1512	.5168	.2107
	Macro.	.1013	.3768	.1704
	Fat.	.1224	.4057	.2338
	Int.	-.5332	.4823	.6649*
	Micro	-.2670	.0851	-.1301

\* Correlación significativa para la alpha de .01.

TABLA CUARENTA Y SEIS

DISTRIBUCION DE LA CORRELACION DE LA ESCALA  
LOCUS DE CONTROL Y LA ESCALA DE MOTIVACION AL LOGRO  
EN EL GRUPO DE MUJERES

		Motivación de logro		
		TRAB.	COMP.	MAEST.
Locus de Control	Afect.	-.3685	.0343	-.3142
	Macro.	-.2080	-.0319	-.2903
	Fat.	-.4149	-.2200	-.3543
	Int.	.4501	.2542	.7327**
	Micro	-.4165	.1122	-.4676

\*\* Correlación significativa para un alpha de .001.



TABLA CUARENTA Y SIETE

DISTRIBUCION DE LA CORRELACION DE LA ESCALA  
LOCUS DE CONTROL Y MOTIVACION AL LOGRO  
EN EL GRUPO DE LOS HOMBRES EN GENERAL

Motivación de logro

		TRAB.	COMP.	MAEST.
Locus de Control	Afect.	.5187	.51.76	.3364
	Macro	.6567*	.4898	.5285
	Fat.	.5544	.4144	.3877
	Int.	.6594*	.8548**	.6487*
	Micro	.5247	.2874	.3633

\* Correlación significativa para la Alpha de .01

\*\* Correlación significativa para la Alpha de .001.

TABLA CUARENTA Y OCHO

ANALISIS DE VARIANZA EN LA DIMENSION DE AFECTIVIDAD

Fuente de variación	Gl.	SC	MC	F	SIGNIFICANCIA
Sexo (A)	1	.215	.215	.356	.55
Nivel jerárquico (B)	1	.995	.995	1.651	.206
A x B	1	.275	.275	.456	.503

TABLA CUARENTA Y NUEVE

ANALISIS DE VARIANZA EN LA DIMENSION DE  
PODEROSOS DEL MACRO COSMOS

Fuente de variación	Gl.	SC	MC	F	SIGNIFICANCIA
Sexo (A)	1	.192	.192	.376	.543
Nivel jerárquico (B)	1	1.856	1.856	3.630	.063 (1)
A x B	1	1.546	1.546	3.023	.089

(1) Diferencia marginal

TABLA CINCUENTA

ANALISIS DE VARIANZA EN LA DIMENSIÓN DE FATALISMO/SUERTE

Fuente de variación	Gl.	SC	MC	F	Significancia
Sexo (A)	1	.072	.072	.128	.723
Nivel jerárquico	1	5.000	5.000	8.885	.005 ***
A x B	1	1.189	1.189	2.112	.154

TABLA CINCUENTA Y UNO

ANALISIS DE VARIANZA EN LA DIMENSION DE INTERNALIDAD INSTRUMENTAL

Fuente de variación	Gl.	SC	MC	F	Significancia
Sexo (A)	1	.001	.001	.002	.965
Nivel jerárquico	1	3.450	3.450	6.527	.014 **
A x B	1	.335	.335	.633	.430

\*\* Diferencia significativa

\*\*\* Diferencia significativa

TABLA CINCUENTA Y DOS

ANALISIS DE VARIANZA EN LA DIMENSION  
DE PODEROSOS DEL MICRO COSMOS

Fuente de variación	Gl.	SC	MC	F	Significancia
Sexo (A)	1	.400	.400	.693	.409
Nivel jerárquico (B)	1	.593	.593	1.029	.315
A x B	1	.002	.002	.003	.957

TABLA CINCUENTA Y TRES

ANALISIS DE VARIANZA EN LA DIMENSION DE TRABAJO

Fuente de variación	Gl.	SC	MC	F	Significancia
Sexo (A)	1	.141	.141	.454	.503
Nivel jerárquico (B)	1	.695	.695	2.236	.141
A x B	1	.005	.005	.017	.898

TABLA CINCUENTA Y CUATRO

ANALISIS DE VARIANZA EN LA DIMENSION DE COMPETENCIA

Fuente de variación	Gl.	SC	MC	F	Significancia
Sexo (A)	1	.137	.137	.171	.681
Nivel jerárquico (B)	1	.138	.138	.172	.680
A x B	1	.045	.045	.056	.814

TABLA CINCUENTA Y CINCO

ANALISIS DE VARIANZA EN LA DIMENSION DE MAESTRIA

Fuente de variación	Gl.	SC	MC	F	Significancia
Sexo (A)	1	.265	.265	.656	.422
Nivel jerárquico (B)	1	.122	.122	.301	.58
A x B	1	.042	.042	.104	.749

**CAPITULO 5 :**

**CONCLUSIONES Y COMENTARIOS**

## CONCLUSIONES

## CONCLUSIONES

En cuanto hace a la temática de estadísticas, se puede mencionar --- como conclusión --- la aceptación de la hipótesis alterna que hace referencia a la relación positiva entre la variable locus de control y la variable motivación al logro; esto, habida cuenta que la dimensión de internalidad instrumental se correlacionó positivamente con las dimensiones de trabajo, competencia y maestría en la muestra total, pudiendo sugerir --- con ello --- que las personas que integran la muestra general manifiestan la creencia de que sus habilidades y esfuerzos controlan los refuerzos positivos de su vida, muestran una actitud positiva hacia su trabajo, un deseo por ser los mejores en las situaciones interpersonales y cierta preferencia por tareas difíciles que signifiquen un reto para ellos tratando de hacerlas lo mejor posible.

Por su parte, la hipótesis alterna que hace mención a la relación positiva entre locus de control, motivación al logro y rol sexual se rechazó; como consecuencia de esto, se acepta la hipótesis nula. O dicho esto mismo de manera disímbola, pero con idéntico efecto, no se encontró ninguna diferencia entre el rol sexual masculino y el rol sexual femenino, aunque debe advertirse que sí hubo correlación entre las escalas.

Ahora bien, de acuerdo al rol sexual masculino, se encontró una correlación positiva, entre internalidad instrumental, trabajo, maestría y competencia, y entre poderosos del macro cosmos y trabajo. Así pues, bien puede sugerirse que los hombres que perciben el control en ellos mismos tie



nen una actitud positiva hacia su trabajo, un deseo por ser los mejores en las situaciones interpersonales y tratan de elegir tareas difíciles intentando hacerlo lo mejor que puedan. Se destaca —por otro lado— que una parte de los hombres consideran que los políticos —diputados, senadores, etc...— y otros individuos lejanos a ellos, pero con poder, son los que influyen en su comportamiento, teniendo aún así una actitud positiva hacia su trabajo.

En lo tocante, y de acuerdo al rol sexual femenino, se encontró una correlación positiva entre internalidad instrumental y maestría, lo cual — sugiere que las mujeres perciben el control en ellas mismas gracias a su habilidad y esfuerzo, prefiriendo tareas difíciles y tratando de hacerlas lo mejor que pueden. No se omite comentar —adicionalmente— que también manifestaron una actitud positiva hacia su trabajo y un deseo por ser las mejores en las situaciones interpersonales.

Por lo demás, se puede apreciar una ligera diferencia que indica — que los hombres son algo más afectivos que las mujeres, tienen la creencia de que las personas con poder cercanas a ellos son los que controlan su vida, tienen una actitud positiva hacia su trabajo, no manifiestan gran deseo por ser los mejores en las situaciones interpersonales, prefieren tareas un poco más sencillas y tratan de llevarlas a cabo sin tomar en cuenta tanto su perfección, cuestiones estas que se manifiestan en forma diferente en las mujeres.

Cabe precisar que la hipótesis alterna que expresa la relación positiva entre locus de control, motivación al logro y nivel jerárquico se --- aceptó, tomándose en consideración para ello que se encontró una significativa diferencia en el sentido de que los individuos empleados manifiestan la creencia de que por sus habilidades y esfuerzos son ellos quienes controlan su vida, tienen una actitud positiva hacia su trabajo, un deseo por ser los mejores en situaciones interpersonales y prefieren tareas difíciles, a diferencia de los individuos en el nivel jerárquico operativo que tienen la creencia de que el destino y la suerte son los elementos que controlan su vida, así como también los sujetos — tanto cercanos como lejanos a ellos — con poder. Sin embargo, cierta parte de ellos mostraron una correlación positiva entre la dimensión de internalidad instrumental y maestría, sugiriendo con ello que tienen la creencia de que por medio de sus habilidades y esfuerzos controlan su vida, tomando tareas difíciles que para ellos representen un reto.

En este propio entorno, se puede agregar que los hombres en el nivel jerárquico administrativo mostraron una correlación positiva entre la dimensión de poderosos del macro cosmos y la dimensión de trabajo, manifestando cierta creencia de que las personas con poder lejanas a ellos controlan su vida y tienen una actitud positiva hacia su trabajo.

A su vez, los hombres en el nivel jerárquico operativo muestran ser más internos y competitivos, ya que en su caso se correlacionaron las di-

mensiones de internalidad instrumental y competencia.

Y — finalmente — las mujeres obreras también muestran ser más internas con preferencia a tareas difíciles, tratando de hacerlas lo mejor que pueden dado que se correlacionó la dimensión de internalidad instrumental con la dimensión de maestría.

## COMENTARIOS

## COMENTARIOS

A guisa de comentarios generales, cabe mencionar - en primer término - que las diferencias básicas que se pueden apreciar en la presente muestra son al nivel jerárquico y no - al rol sexual.

Mead (1935 cit. por Lindgre, 1972) explica que las diferencias del papel sexual que juegan tanto los niños como las niñas no está dado por el instinto sino por respuestas de un aprendizaje social; en donde -cabe mencionar- que en la actualidad se ha modificado de tal manera que no marca una diferencia significativa. Barry, Bacon y Child (1957) dicen que el rol sexual está relacionado con las demandas adaptativas y económicas de la sociedad.

Puede estimarse que la estimulación que se da durante el aprendizaje social, no tiene su punto toral en las diferencias a partir de la base biológica del niño o de la niña, sino en el reforzamiento al nivel socio-económico.

La inclusión en el trabajo y en la necesidad de progreso económico marca la pauta de ser un reforzamiento más fuerte que las normas establecidas por las premisas histórico socio-culturales.

El tipo de demanda socio-cultural, en este sentido, tiene mayor peso en cuanto al deseo de pertenecer a cierta clase social, que al tipo de demanda que está orientada el rol sexual (masculino-femenino)

Por lo que destaca la necesidad de afiliación (Lindgren, 1972] y no el motivo de logro. McKeachie y Doyle (1979] agregan que el niño amplía sus relaciones sociales y forma nexos con otras personas, incluyendo motivos de aceptación del grupo y de mantener una determinada posición social.

En la muestra, quedó manifestada una diferencia como consecuencia de pertenecer al grupo administrativo o al grupo operativo. Los empleados denotan un comportamiento dirigido más hacia la internalidad instrumental. Así, en términos de premisas histórico-socio-culturales se puede suponer como una primera aproximación que han recibido mayor grado de influencia de la estimulación educativa en función de la clase social en la que están ubicados. Los logros que alcanzan refuerzan positivamente el estatus y su rol social, cuestión esta que esperan por ser miembros de una cultura orientada hacia la independencia para buscar logros externos como corresponde a pautas culturales de otros países.

Por otra parte, lo que ocurre con los obreros es un apego a las premisas histórico-socio-culturales porque pueden tener cierta relación con el reforzamiento positivo hacia la pertenencia al grupo, hecho que corresponde al estatus social donde están ubicados; y por ello manifiestan tener la creencia de ser más fatalistas, de pensar que los padres, familiares y jefe -entre otras personas- cercanas a ellos; y los políticos, diputados y gobernadores -entre otras personas- lejanas a ellos; pueden controlar e influir sobre los reforzamientos que ellos reciben para dar un comportamiento esperado en función de su nivel socio-económico y socio-cultural. Así, reportan ser más afectivos con objeto -

de que por medio de los sentimientos puedan tratar de manipular en alguna forma esa influencia proveniente del exterior y que no pueden mantener bajo su propio control,

Brown (1972) concluye que el estatus social está relacionado con la motivación al logro, al igual que Veroff (1950)-Wilcox (1951) y Field (1951). Young y Shorr (1986) se percataron del hecho de que la internalidad está relacionada con el nivel socio-económico medio y alto. Posteriormente, Fontaine (1987) reveló que las personas de clase social media y de clase social alta están más motivadas que las de clase social baja.

En otro orden de ideas, se encontró que los hombres muestran una tendencia hacia la internalidad instrumental, creen que controlan su vida por sus habilidades y esfuerzos, manifiestan una actitud positiva hacia el trabajo, un deseo por ser los mejores en situaciones interpersonales y por elegir tareas difíciles para tratar de hacerlas lo mejor que les sea posible. Es menester apuntar, que sin existir una diferencia significativa, las mujeres expresan las mismas tendencias. Lo cual corrobora con Young y Shorr (1986) quienes encontraron gran internalidad en las mujeres. Siendo de distinta opinión se encuentran López y Straskiewics (1985) mencionando haber hallado que las mujeres eran más externas al éxito de la vida; así como lo reportado por Agarwal Y Misra (1986) citando a Karabenick, Sweeney y Penrose (1983) que explican que la mujer atribuye éxito a los factores externos tales como la suerte y la dificultad en la tarea. Al contrario sucede con los hombres, ya que se les enseña a valerse por sí mismos y a tener valor, brusquedad y se le presiona hacia el logro. (Díaz-Loving, Díaz Guerrero, Helmreich y Spence, 1981).

Por lo anterior, se sugiere que las investigaciones que puedan surgir del presente tema centren su atención en las diferencia dada a nivel jerárquico y no a nivel de rol sexual.

Válido resulta comentar que en términos de apoyo a la -selección de personal, este tipo de medición es más significativa para los hombres que para las mujeres, partiendo de la base de las premisas histórico-sócio-culturales que puedan -de alguna forma- influir en el comportamiento. Así mismo, puede tomar se en cuenta para conocer las necesidades de capacitación en relación al ascenso de un nivel jerárquico a otro.

Finalmente, cabe destacar que las investigaciones en -- estos campos reflejan el estado actual de la materia y que pueden tomarse en cuenta para futuros estudios.

Incluso, debe observarse que en torno a estas conclusiones es saludable enunciar que todas las investigaciones manifiestan limitaciones importantes que pueden dar empuje a otros estudios que perfeccionen esos obstáculos que se presenta.

En ese caso se puede decir que el tamaño de la muestra es representativo a la población de la que se extrajo; sin embargo al reorganizar los sub-grupos a estudiar el tamaño mismo se reduce en forma considerable, pero por razones técnicas y reales no pueden aumentarse.

En otro aspecto, y -aunque no formaba parte del tema -- principal- está el nivel socio-económico que por lo que se ha -podido apreciar es de gran influencia para las personas y básico para el desarrollo de las variables como lo son la percep-ción, el locus de control y la motivación al logro.



Para terminar, debe enunciarse como última limitante la revisión bibliográfica. Esta es extraída de estudios realizados en los Estados Unidos de Norteamérica y obvio es a -- partir de su cultura y de sus normas. Empero, se debe tomar en cuenta por la poca información que existe en la cultura me xicana a la temática de esta tesis.

Y que en este sentido, se pretende contribuir al cono cimiento de nuestra realidad a partir de la investigación hecha con una población más cercana a nuestra ideosincracia.

**CAPITULO 6 :**

**REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

**ANEXOS**

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

## BIBLIOGRAFIA

- 1) AGARWAL, R. y MISRA, G. (1986): Locus of control for Achievement outcomes. Allahabad University. Psychological studies, 31, 1, 15-20.
- 2) ALLPORT, F.H. (1955): Theories of perception and the concept of structure. Wiley, Nueva York en Salazar y cols. 1984. Psicología social. México. Ed. Trillas p. 77-90.
- 3) AMATO, P.R. y BRADSHAW, R. (1986): An exploratory study of people's reasons delaying or avoiding helpseeking. Australia. Australian's psychologist, 1985, 20, 1, p. 21-31, en Psychological Abstracts, 1986, 73 p. 1563.
- 4) ANASTASIOW (1965): cit. por Lindgren, C.H. 1972 Introducción a la psicología social. México. Ed. Trillas, p. 171-189.
- 5) ANDRADE-PALOS (1984): Influencia de los padres en el locus de control de los hijos. México, UNAM. Tesis.
- 6) BANDURA, A. (1978): The self system in reciprocal determinism. Stanford University. American psychologist by the american psychological association, inc. p. 334-457.
- 7) BANDURA, A. y WALTERS, R. (1982): Aprendizaje social y desarrollo de la personalidad. Madrid. Ed. Alianza Universidad.
- 8) BARRY, H.; BACON, M.K. y CHILD, I.L. (1957): A cross-cultural survey of some sex differences in socialization. Journal of abnormal and social psychology, 55. p. 527-534.
- 9) BAUCOM y DANKER-BROWN en Cook, E.P. (1987): Psychological androgyny. A review of the research. Counseling psychologist, 15, 3, p. 471-513.
- 10) BEM, S. (1974), The measurement of psychological androgyny. Stanford University. Journal of consulting and clinical psychology, 42, 2, p.155-162.
- 11) BLOCK, J.H. (1973): Concepts of sex role: Some cross-cultural and longitudinal perspectives. American psychologist, 28, 512-526 cit. por Díaz-Loving, R.; Díaz-Guerrero, R.; Helmreich, R.L. y Spence, J.T. 1981. Comparación transcultural y análisis psicométrico de una medida de rasgos masculinos (instrumentales) y femeninos (expresivos). Revista de la asociación latinoamericana de psicología social.
- 12) BROWN, R. (1972): Psicología social. México. Ed. Siglo XXI, p.433-487.
- 13) BRUNER Y GOODMAN (1949): En Salazar y cols. 1984. Psicología social. México. Ed. Trillas, p. 77-109.

- 14) CARLSON, R. (1971): Sex differences in ego functioning. *Journal of consulting and clinical psychology*, 37, p. 267-277.
- 15) CASTILLO VALES Y LONNER (1978): en Díaz-Guerrero, R. 1984. *Psicología del mexicano*. México. Ed. Trillas. p. 276-282.
- 16) CATTEL, R.B. y DREGER, R.M. (1977): *Handbook of modern personality theory*. New York. Halsted Press. En Craig, B.L. 1980. *Multivariate analysis of new sex role formulations and personality*. University of Southern California. *Journal of personality and social psychology*, 38, 2, p.323-336.
- 17) CHAUDHARY, P.N. (1986): Factor analytic study of locus of control and related variables. Nueva Dehli. *Psychological studies*, 31, 1, p.1-5.
- 18) CLIFFORD, T.M. (1961): *Introduction to psychology*. Nueva York, McGraw Hill-Book, comp, inc. p. 65-99.
- 19) CONSTANTINOPOLE, A. (1973): Masculinity-feminity: An exception to a famous dictum? *Psychological bulletin*, 80, p. 389-407, en Craig, B.L. 1980. *Multivariate analysis of new sex role formulations and personality*. University of Southern California. *Journal of Personality and social psychology*, 38, 2, p. 323-336.
- 20) COOK, E.P. (1987): Psychological androgyny: A review of the research. *Counseling psychologist*, 15, 3, p. 471-513.
- 21) CRAIG, B.L. (1980): *Multivariate analysis of new sex role formulations and personality*. University of Southern California. *Journal of personality and social psychology*, 38, 2, p. 323-336.
- 22) CRANDAL, V.C. (1969): Sex differences in expectancy of intellectual and academic reinforcement en Pasquel, G.E. y Morones, C.G. 1980. *Efectos de las expectativas del rol sexual de la mujer en la motivación al logro*. - Tesina, UIA, México.
- 23) CRESPI, L.P. (1944): Amount of reinforcement and level of performance. *Psychology rev.*, 341-357 en Nuttin, J. Fraisse, P. Meili, R. 1973 *Motivación, emoción y personalidad*. Argentina. Ed. Paidós. vol. 5.
- 24) CRONBACH, L. (1981): *Psicología educativa*. México. Ed. Pax-México, p.72-80.
- 25) DAVIS, W.L. Y DAVIS, D.E. (1972): Internal-External control and attribution of responsibility for success and failure. *Journal of personality*, 40, 123-136 en Agarwal, R. y Misra, G. 1986 *Locus of control and attribution for achievement outcomes*. Allahabad University. *Psychological studies*, 31, 1, p. 15-20.

- 26) DEAUX, K., WHITE, L. Y FARRIES, E. (1975): Skill versus luck: Field and laboratory studies of male and female preferences. *Journal of personality and social psychology*, 32, p. 629-636.
- 27) DEL BOSQUE, M.T. Y VARGAS, E.J. (1976): La prueba de McClelland y sus modificaciones a través de un programa de capacitación. Tesis, UIA. México. p. 1-12.
- 28) DIAZ-LOVING, R.; DIAZ-GUERRERO, R.; HELMREICH, R.L. y SPENCE, J.T. (1981) Comparación transcultural y análisis psicométrico de una medida de rasgos masculinos (instrumentales) y femeninos (expresivos). *Revista de la asociación latinoamericana de psicología social*.
- 29) DIAZ-GUERRERO, R. (1965): Socio-cultural and psychodynamic processes in adolescent transition and mental health. En Díaz-Loving, R.; Díaz-Guerrero, R.; Helmreich, R.L. y Spence, J.T., 1981. Comparación transcultural y análisis psicométrico de una medida de rasgos masculinos (instrumentales) y femeninos (expresivos). *Revista de la Asociación Latinoamericana de Psicología Social*.
- 30) DIAZ-GUERRERO, R. (1972): Estudios de psicología del mexicano. México. - Ed. Trillas, p. 23-38.
- 31) DIAZ-GUERRERO, R. (1973): Interpreting coping styles across nations from sex and social class differences. *International journal of psychology*, 8, p. 193-203.
- 32) DIAZ-GUERRERO, R. (1976): Hacia una psicología social del tercer mundo. Cuadernos de humanidades número cinco. Dirección general de difusión cultural. UNAM, México, en Díaz-Guerrero, R. 1984. *Psicología del mexicano*. México. Ed. Trillas.
- 33) DIAZ-GUERRERO, R. (1977): Culture and personality revisited. *Anal. of the New York Academy of Sciences*, 285, p. 119-130, cit. por Díaz-Guerrero, R. 1984. *Psicología del mexicano*. México. Ed. Trillas.
- 34) DIAZ-GUERRERO, R. (1984): *Psicología del mexicano*. México. Ed. Trillas, p.48-51, p. 147-159, p. 169-180, p.256-265 y p. 300-319.
- 35) DIAZ-GUERRERO, L.; LICHTSZAJN, J. y REYES LAGUNES, I. (1979): Alineación de la madre, psicopatología y la práctica clínica en México. Ediciones INCCAPAC en Díaz-Guerrero, R. 1984. *Psicología del mexicano*. México. Ed. Trillas.
- 36) DUDA, J.L. (1985): Goals and achievement orientations of anglo and mexican-american adolescents in sport and classroom. *International journal of Intercultural Relations*, 9, 2, p. 131-150. California, en *Psychological abstracts*, 1986, 73, p. 2233.

- 37) DURKIN, D.; ZAVERI, P. y CONDOR, S. (1988): Further evidence on the British version of the AWS: Differences between androgynous and feminine women. *Psychological abstracts*, 75, 4 p.963.
- 38) FIELD, W.F. (1951): The effects of thematic apperception upon certain experimental aroused needs. Tesis doctoral inédita, University of Maryland, en Brown, R. 1972. *Psicología social*. México. Ed. Siglo XXI, p. 433-487.
- 39) FIELD CIT. por VEROFF, J.; WILCOX, S. y ATKINSON, J.W. 1953. The achievement motive in high school college age women. *Journal of abnormal and social psychology*, 48, p. 108-119.
- 40) FRANK, G. (1979): *Fundamentos de psicología*. México. Ed. Trillas, p.73-89.
- 41) FRIEZE, I. y WEINER, B. (1971): Cue utilization and attributional judgements for success and failure. *Journal of personality*, 39, p. 591-605 en Luginbuhl, J.E.R.; Crowe, D.H. y Kahan, J.P. 1975. Causal attributions for success and failure. *Journal of personality and social psychology*, 31, p. 86-93.
- 42) FONTAINE, A.M. (1987): The achievement motivation of adolescents: Cognitive-social perspective on sex differences and social-class differences. *Portugal. Psychological abstracts* 74, 5, p. 1430.
- 43) GILMORE, T.M. y MINTON, H.L. (1974): Internal vs. external attribution of task performance as a function of locus of control, initial confidence and success-failure outcomes. *Journal of personality*, 41, p.159-174.
- 44) HALL, E.G.; DURBOROW, B. y PROGEN, J.L. (1988): Self esteem of female athletes and nonathletes relative to sex role type and sport type. *Psychological abstracts*, 75, 2, p. 392.
- 45) HALPIN, G.; HARRIS, K. y HALPIN, G. (1986): Teachers stress are related to locus of control, sex and age. *Auburn University Journal of experimental education*, 1985, 53, (3), p 136-140. *Psychological abstracts*, 73, p. 1699.
- 46) HARJINDER, K. y BROOTA, K.D. (1986): Effect of differential reinforcement on perceptual search. University of Dehli. *Psychological studies*, 31, 1, p. 10-14.
- 47) HEIDER, F. (1944): en Arkes, R.H. y Auske, P.J. 1977. *Psychological theories of motivation*. Ohio University Books/cole. Publishing company, California. Cap. 10, p. 251-287.
- 48) HEILBRUN, A.B.J. y PITMAN, D. 1979: Testing some basis assumptions about psychological androgyny. *Journal of genetic psychology*, 135, p.175-188, en Heilbrun, A.B. Jr. y Yuling, H. 1986. Sex differences in the adaptati

ve valve of androgyny. Emory University. Psychological reports, 59, p. 1023-1026.

- 49) HEILBRUN, A.B.Jr.(1981): Human sex-role behavior. Elmsford, N.Y.: Pergamon, en Heilbrun, A.B.J. y Yuling, H. 1986: Sex differences in the adaptative value of androgyny. Emory University. Psychological reports 59, p. 1023-1026.
- 40) HEILBRUN, A.B.Jr.(1986): Androgyny as type and androgyny as behavior: implications for gender schema in males and females. Sex Roles, 14, p. 123-139 en Heilbrun, A.B.Jr. y Yuling, H. 1986 Sex differences in the adaptative value of androgyny. Emory University. Psychological reports, 59, p. 1023-1026.
- 51) HILL, K.T. (1965): en Pasquel, G.E. y Morones, C.G. 1980. Efectos de las expectativas del rol sexual de la mujer en la motivación de logro. Texina, UIA. México.
- 52) HOM, H.L. y MURPHY, M.D. (1985): Low need achievers' performance: the positive impact of a self-determined goal. Missouri. Personality and social psychological bulletin, 11, 3, p.275-285, en Psychological abstracts, 1986, 73, p. 2651.
- 53) HORNER, A. 1972, en Velázquez-Carrillo, I.O. y Casarin-Limón, O.E. (1986) La orientación de logro en estudiantes universitarios. UNAM. México. en Psicología Social.
- 54) HUBER, V.L. y NEALE, M.A. (1986): Effects of cognitive neuristics and goals on negotiator performance and subsequent goal setting. Salt Lake City. Organizational behavior and human decision processes, 38, 3, p.342-365 en Psychological abstracts, 1987, 74, 3, p. 738.
- 55) INSEL, P. Y MOOS, R. (1974): Psychological environments: Expanding the scope of human ecology. American psychologist, 29, p. 179-188 en Salazar y cols. 1984. Psicología social. México. Ed. Trillas, p. 77-109.
- 56) JIMENEZ, M.J. y SILVA, P.Y. (1979): La dimensión de la masculinidad-femidad: su medición mediante tests y cuestionarios psicológicos. Tesis, UIA, México, p. 133-171.
- 57) JONES y DAVIS (1965): en Arkes, R.H. y Auske, P.J. 1977. Psychological theories of motivation. Ohio, University Books/cole. Publishing company, California. Cap. 10, p. 251-287.
- 58) JONES, W.H.; CHERNOVETZ, M.E. y HANNSON, R. (1978): The enigma of androgyny: Differential implications for males nad females? University of Tulsa. Journal of consulting and clinical psychology, 46, 2. p.298-313.



- 59) JUNG, cit. por Jiménez, M.M. y Silva, P.Y. (1979): La dimensión de la - masculinidad-feminidad: su medición mediante tests y cuestionarios psico lógicos. Tesis, UIA, México, 133-171.
- 60) KARABENIC, S.A.; SWEENE, C. y PENROSE, G. (1983); I.Karabenick, S.A., Sweene, C. y Penrose, P.Y (1979): Preference for skill versus chance determined activities: the influence of gender and task sex-typing. Journal of research in personality, 17, p. 125-142. en Agarwal, R. y Misra, G. (1986) Locus of control and attribution for achievement out-comes. Allahabad University. Psychological studies, 31, 1, p.15-20.
- 61) KELLEY en Arkes, R.H. y Auske, P.J. (1977): Psychological theories of motivation. Ohio University Books/cole. Publicing company, California, cap. 10, p. 251-287.
- 62) KELMER, V.P.(1980): Achievement and affiliation: A motivational perspective of sex differences. Social behavior and personality, 8, 1, p. 1-11.
- 63) KLIENBERG, O. (1975): Psicología social. México. Biblioteca de psicología y psicoanálisis. p. 129-167.
- 64) KORMAN, A. (1978): Psicología de la industria y de las organizaciones. España. Ed. Marova, p. 49-71.
- 65) LA ROSA, J. (1986): Escala de locus de control y autoconcepto: construc- ción y validación. Tesis de doctorado, Facultad de Psicología UNAM.México.
- 66) LAMBERT, W.E. y LAMBERT, W.W. (1979): Psicología social. México. Ed. Uteha, p. 12-49.
- 67) LEFCOURT, H.M. (1976): Locus of control: Current trends in theory and research. Hillsdale, Nueva Jersey en Lau, R.R. 1982. Origins of health locus of control beliefs. (University of California). Journal of perso- nality and social psychology, 42, 2, p.322-334.
- 68) LEFCOURT, H.M. (1981): Research with the locus of control construct. Assessment methods. Dep. of Psychology, University of Waterloo, Canada. Academic press, vol. 1, p. 1-11.
- 69) LINDGREN, C.H. (1972): Introducción a la psicología social. México. Ed. Trillas,
- 70) LINDZEY, G. Y ARONSON, E. (1954): The handbook of social psychology.E.U. A. Addison Wesley publishing company. Vo. 3, 315-379.
- 71) LINTON cit. por Morgan, C.T. (1961): Introduction to psychology. Nueva York. McGraw Hill-Book comp., inc. p. 299-332.

- 72) LOPEZ, L.C. y STRASZKIEWICS, M.J. (1985): Sex differences in internality-externality. Rockford Coll. Psychological reports, 57, 3, p. 1159-1164 en Psychological abstracts, 1987, 74, 4, p.1060.
- 73) LOWELL, E. (1950): cit. por Brown, R. 1972. Psicología social. México. Ed. Siglo XXI, p. 433-487.
- 74) LOWELL, E., en Anderson, R. y Faust, G. (1981): Psicología educativa. México. Ed. Trillas.
- 75) LUGHINBUHL, J.E.R.; CROWE, D.H. y KAHAN, J.P. (1975): Causal attributions for success and failure. Journal of personality and social psychology, 31, 86-93.
- 76) MASLOW, A. (1943): en Blum, N.L. y Naylor, J.C. 1985 Psicología industrial: sus fundamentos teóricos y sociales. México. Ed. Trillas. p. 476-478.
- 77) MATTEO, S. (1988): The effect of sex and gender-schematic processing on sport participation. Psychological abstract, 75, 2, 393.
- 78) McLELLAND, D.C. (1961): The achieving society. Princeton D. Van Nostrand, Co. en Lambert, W.E. y Lambert W.W. 1979. Psicología social. México. Ed. Uteha, p. 12-49.
- 79) McKEACHIE, J.W. y DOYLE, L.C. (1979): Psicología. México. Fondo educativo interamericano, S.A. p.122-180.
- 80) MEAD, M. (1935): Sex and temperament in three primitive societies. Nueva York: Marlow. En Lindgren, C.H. 1972. Introducción a la psicología social. México. Ed. Trillas.
- 81) MORGAN, C.T. (1961): Introduction to psychology. Nueva York. McGraw Hill-book corp. Inc. p. 299-332.
- 82) MOORE, J., STRUBE, J. y LACKS, P. (1986): Learned helplessness: A function of attribution style and comparative performance information. (Ohio) Personality and social psychology bulletin, Vol. 10, 4, p.526-535.
- 83) MOOS, H.A. y KAGAN, J. (1961): Stability of achievement and recognition seeking behaviors from early childhood through adulthood. Journal of abnormal and social psychology, 62, 504-513.
- 84) MOWRER, (1960): en Bandura, A. y Walters, R. (1982): Aprendizaje social y desarrollo de la personalidad. Madrid. Alianza Universidad.
- 85) NUTTIN, J., FRAISSE, P. y MEILLI, R. (1973): Motivación, emoción y personalidad. Argentina. Ed. Paidós. Vol. 5.

- 86) ORLOFSKY, J.L. y WINDLE, M.T. (1978): Sex-role orientation, behavioral adaptability and personal adjustment. University of Missouri. Sex Roles 4, 6, p. 801-811.
- 87) PAGE, (1958): En Lindgren, C.H. (1972): Introducción a la psicología social. México. Ed. Trillas, p.35-50.
- 88) PARSONS, T. Y BALES, R.F. (1955): Family socialization and interaction process, Glencoe: free press en Díaz-Loving, R., Díaz-Guerrero, R., Helmreich, R.L. y Spence, J.T. (1981): Comparación transcultural y análisis psicométrico de una medida de rasgos masculinos (instrumentales) y femeninos (expresivos). Revista de la asociación latinoamericana de psicología social. Vol. 1., p. 1-37.
- 89) PASQUEL, G.E. y MORONES, C.F. (1980): Efectos de las expectativas del rol sexual de la mujer en la motivación de logro. Texina. UIA, México.
- 90) PHARES, E.J. (1976): Locus of control in personality. Morriston, Nueva Jersey. General learning press en Lau, R.R. (1982). Origins of health of locus of control beliefs. (University of California). Journal of personality and social psychology. 42, 2, p. 322-334.
- 91) PROCIUK, T.J. y BREEN, L.J. (1975): Defensive externality and its relation to academic performance. Journal of personality and social psychology, 31, p. 549-556.
- 92) QUACKENBUSH, R.L. (1988): Sex role and social perception. Psychological abstracts, 75, 3, p. 670.
- 93) RAMIREZ, S. (1977): El mexicano, psicología de sus motivaciones. México. Ed. Enlace Grijalbo.
- 94) RAVINDER, S. (1988): Androgyny: Is it really the product of educated middle-class western societies? Psychological abstracts 75, 9, 23, p.87.
- 95) REWAL, V. (1983): Reinforcement in figure-ground perception: A chronometric study. Unpublished PhD. thesis, University of Dehli, en Harjinder, K. y Broota, K.D. (1986): Effect of differential reinforcement on perceptual search. (University of Delhi) Psychological studies, 31, 1, p.10-14.
- 96) REYNOLDS, B. (1950): Acquisition of a simple spatial discrimination as a function of the amount of reinforcement. Exp. psychology, p.152-160, en Nuttin, J., Fraisse, P. y Meili, R. (1973). Motivación, emoción y personalidad. Argentina. Ed. Paidós, Vol. 5.
- 97) ROGERS, C.R. (1959): A theory of therapy, personality and interpersonal relationships, as developed in the client-centered framework, en Bandera, A. (1978). The self system in reciprocal determinism (Standford Univer-

sity) American psychologist by the American Psychological Association, Inc., p. 334-357.

- 98) ROSEN, B.C. Y D'NADRADE, R. (1959): Sociometry, Vol. 22 en Lambert, W.E. y Lambert, W.W. (1979) Psicología social. México. Ed. Uteha, p.12-49.
- 99) ROSENBLITH (1961): en Bandura, A. y Walters, R. (1982): Aprendizaje social y desarrollo de la personalidad. Madrid. Ed. Alianza Universidad.
- 100) ROTTER, J.B. (1954): Social learning and clinical psychology. Englewood Cliffs, N.J. Prentice Hall. En Rotter, J.B. (1975) Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement. Journal of consulting and clinical psychology 43, p. 56-67.
- 101) ROTTER, J. B. (1966): Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. Psychological monographs, 80, p.609.
- 102) ROTTER, J.B., CHANCE, J. y PHARES, E.J. (1972): Applications of a social learning theory of personality. Nueva York: Holt, Rinehart y Winston en Rotter, J.B. 1975. Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement. Journal of consulting and clinical psychology, 43, p. 56-67.
- 103) ROTTER, J.B. (1975): Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement. Journal of consulting and clinical psychology, 43, p. 56-67.
- 104) RYKMAN, R.M. y SHERMAN, M.F. (1974): Locus of control perceived ability level as determinants of partner and opponent choice. Journal of social psychology, 94, p. 103-110.
- 105) SALAZAR, J.M., Montero, J., Muñoz, C. Sánchez, E., Santoro, E., y Villegas, J. (1984): Psicología social. México. Ed. Trillas, p. 77-109.
- 106) SCHWARTZ, H. (1982): en Heilbrun, Jr. A.B. y Juling, H. (1986): Sex differences in the adaptative value of androgyny. Emory University. Psychological reports, 59, p. 1023-1026.
- 107) SCHIMAN, S. y COOPER, E. (1984): Life satisfaction and sex-role concept. Sex Roles, 11, p. 227-240 en Cook, E.P. (1987). Psychological androgyny. A review of the research. Counseling psychologist, 15, 3, p. 471-513.
- 108) SEDNEY, M.A. (1988): Development of androgyny: Parental influences. Psychological abstracts, 75, 10, p. 2647.
- 109) SHERIF (1936): en Lindgren, C.H. (1972): Introducción a la psicología social. México. Ed. Trillas, p. 35-50.

- 111) SODERMAN y HILL (1969): en Pasquel, G.E. y Morones, C.G. (1980): Efectos de las expectativas del rol sexual de la mujer en la motivación al logro. Tesina, UIA, México.
- 112) SPENCE, J.T. y HELMREICH, R.L. (1978): Masculinity and femininity: Their psychological dimensions, correlates and antecedents. Austin: University of Texas press. En Díaz-Loving, R., Díaz-Guerrero, R., Helmreich, R.L. y Spense, J.T.(1981). Comparación transcultural y análisis psicométrico de una medida de rasgos masculinos (instrumentales) y femeninos (expresivos). Revista de la asociación latinoamericana de psicología social, 1,p.1-37.
- 113) STAGNER, R. y KARWOSKY, T. (1952): Psychology. McGraw-Hill en Bartley,S. (1978). Principios de percepción. México, Ed.Trillas, p.21-25, 468-500.
- 114) Terman y Miles, en Klienberg, O. (1979): Psicología social. México. Biblioteca de psicología y psicoanálisis, P. 129-167.
- 115) TZURIEL, D. Y HAYWOOD, H.C. (1985): Locus of control and childreaning practices in intrinsically motivated and extrinsically motivated children. Israel. Psychological reports, 57, p.887-894, en Psychological abstracts, 1987, 74, 3, p. 720.
- 116) VALECHA (1972): en Lefcourt, H.J. (1981): Research with the locus of control construct. Assessment methods. Dep. of psychology. University of Waterloo, Canada. Academic press, Vol. 1, p. 1-11.
- 117) VELAZQUEZ-CARRILLO, I.O. y CASARIN-LIMON, O.E. (1986): La Orientación de logro en estudiantes universitarios. México, UNAM. Tesis.
- 118) VELICHKOV, A. (1987): Causal Attributions and behavioral intentions in adolescents with different locus of control. (Psychology 'Bulgaria' 1985, 4, 32-42 en) Psychological Abstracts, 74, 3, p. 721.
- 119) VEROFF, J.A. (1950): A projective measure of achievement motivation in adolescent males and females. Tesis inédita. Wesleyan University, en Brown, R. (1972). Psicología social. México. Ed. Siglo XXI. p.433-487.
- 120) WEINER, B. (1965): en Lindgren, C.H. 1972. Introducción a la psicología social. México. Ed. Trillas, p. 93-102.
- 121) WEINER, B. (1972): Theories of motivation: From mechanism to cognition. Chicago, McNally en Ames, R. y Ames, C. (1984): Research on motivation in education, E.U.A. Academic press, Vol. 1, p. 1-113.
- 122) WENDT, H.W. (1955): cit. por Brown, R. (1972). Psicología social. México. Ed. Siglo XXI. P. 433-487.
- 123) WILCOX, S.A. (1951): A projective measure of achievement motivation of college women. Tesis inédita, University of Michigan en Brown, R. (1972) Psicología social. México. Ed. Siglo XXI, p. 433-487.

- 124) WILLEMSSEN, E.W. (1988): Sex-role orientation, self-esteem, and uniqueness: An exploration of the undifferentiated category. *Psychological abstracts*, 75, 8, p. 2108.
- 125) WINTERBOTTOM, (1953): en Brown, R. (1972). *Psicología social*. México. Ed. Siglo XXI, p. 433-487.
- 126) WINTERBOTTOM, (1958): en Coffey, C.N. y Appley, M.H. (1982). *Psicología de la motivación*. México. Ed. Trillas, p. 697-755.
- 127) WITKIN, H.A. y Goodenough, D.R. (1977): Field dependence and interpersonal behavior. *Psychological bulletin*, 84, 4, p. 661-680.
- 128) WITKIN, H.A., LEWIS, H.B., HERTZMAN, M., MACHOVER, K., MEISSNER, P.B. y WAPNER, S. (1954): *Personality through perception*. Nueva York, Harper and Row. En Díaz-Guerrero, R. (1984). *Psicología del mexicano*. México. Ed. Trillas. p. 300-319.
- 129) WYLIE, R.C. (1974): The self-concept: A review of methodological considerations and measuring instruments en Bandura, A. 1978. *The self system in reciprocal determinism*. Stanford University. *American psychologist* by the american psychological association, inc. p. 334-357.
- 130) YOUNG, T.W. y SHORR, D.H. (1986): Factors affecting locus of control in school children. Genetic, social and general psychological monographs, Washington, 112, 4, p. 405-416. en *Psychological abstracts* (1987), 74,6, p. 1545.
- 131) ZAJONC (1965): en Lindgren, C.H. (1972). *Introducción a la psicología social*, Ed. Trillas, México, p. 35-50.
- 132) ZEAMAN, D. (1949): Response latency as a function of the amount of reinforcement. *Exp. psychology* p. 466-483, en Nuttin, J., Fraisse, P. y Meili, R. (1973). *Motivación, emoción y personalidad*. Argentina, Ed. Paidós. Vol. 5.
- 133) ZINGLER y KANZER (1962): en Bandura, A. y Walters, R. (1982). *Aprendizaje social y desarrollo de la personalidad*. Madrid. Ed. Alianza Universidad.

## ANEXOS





a) El que yo tenga un empleo depende de la suerte y no de mí. 1 2 3 4 5

b) No dejo ningún trabajo sin terminar 1 2 3 4 5

En los enunciados anteriormente descritos usted deberá encerrar en un círculo su opinión, si en el inciso "a" usted está completamente de acuerdo que su empleo depende de la suerte, debe encerrar el número 5, pero si usted no está de acuerdo y cree que su empleo depende del esfuerzo que usted le dé y de usted mismo, entonces deberá encerrar el número 1; pero si está de acuerdo aunque no completamente deberá encerrar el número 4; o si está en desacuerdo pero no completamente en que su trabajo depende de la suerte y esto influye de alguna manera deberá encerrar el número 2; y si no está de acuerdo ni en desacuerdo deberá encerrar el número 3.

Para todas las preguntas la forma de responder es igual, así en el ejemplo "b" si usted está completamente de acuerdo que nunca deja ninguna tarea sin terminar encierre el número 5; pero si no está de ninguna forma de acuerdo, o sea, completamente en desacuerdo, deberá encerrar el número 1; y si está de acuerdo pero no completamente encierre el número 4; y si no está completamente en desacuerdo y casi siempre deja sus tareas terminadas, entonces encierre el número 2, y finalmente si usted opina que algunas veces termina sus tareas y algunas veces no, entonces encierre el número 3.

En cada enunciado señale con su círculo el número que indique cual es su opinión.

No hay respuestas ni buenas ni malas, lo que nos interesa es que usted diga su punto de vista; sabemos que siempre habrán diversas opiniones.

Conteste todas las preguntas y sea sincero, de esto depende la validez de la encuesta.

Tendremos el tiempo necesario para la respuesta a este cuestionario, pero por favor trate de no alargarse demasiado.

Le agradecemos su buena disposición por su colaboración con esta investigación.

Dé la vuelta a esta hoja y comience en el número uno.

## CUESTIONARIO

(Escala LC)

A continuación hay una lista de afirmaciones. Usted debe indicar en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de ellas. Hay cinco respuestas posibles: 1 = completamente en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = Ni en acuerdo ni en desacuerdo; 4 = de acuerdo; 5 = completamente de acuerdo. Especifique su respuesta haciendo un círculo alrededor del número que mejor exprese su opinión. No hay respuestas correctas o incorrectas; hay puntos de vista diferentes. Conteste todas las afirmaciones. Gracias.

completamente de acuerdo (5)

de acuerdo (4)

ni en acuerdo ni en desacuerdo (3)

en desacuerdo (2)

completamente en desacuerdo (1)

1. El problema del hambre está en manos de los poderosos y no hay nada que yo pueda hacer al respecto      1 2 3 4 5
2. El que yo llegue a tener éxito dependerá de la suerte que tenga .....      1 2 3 4 5
3. El caerle bien a la gente me ayuda a resolver muchos problemas .....      1 2 3 4 5

4. Los precios, en general, dependen de los empresarios y no tengo influencia al respecto ..... 1 2 3 4 5
5. No puedo influir en la solución del problema de la vivienda ya que depende del gobierno ..... 1 2 3 4 5
6. Que yo tenga un buen empleo es una cuestión de suerte ..... 1 2 3 4 5
7. Puedo mejorar mi vida si le caigo bien a la gente 1 2 3 4 5
8. Lo que me pasa es consecuencia de mis acciones .. 1 2 3 4 5
9. La paz entre los pueblos depende de los gobiernos y mi contribución al respecto es insignificante . 1 2 3 4 5
10. El que yo llegue a tener mejores puestos en mi trabajo dependerá mucho de la suerte ..... 1 2 3 4 5
11. Para conseguir muchas cosas necesito ayuda de gente que tiene poder ..... 1 2 3 4 5
12. El hecho de que yo tenga pocos o muchos amigos se debe al destino ..... 1 2 3 4 5
13. Mi futuro depende de mis acciones presentes .... 1 2 3 4 5
14. Puedo tener éxito en la vida si soy simpático ... 1 2 3 4 5
15. Que yo tenga mucho o poco dinero es cosa del destino ..... 1 2 3 4 5
16. El problema de la contaminación está en manos del gobierno y lo que yo hago no cambia nada ..... 1 2 3 4 5
17. El puesto que yo ocupe en una empresa dependerá de las personas que tienen el poder ..... 1 2 3 4 5

- |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 18. Puedo mejorar mis condiciones de vida si tengo suerte .....                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. Que yo tenga éxito en mi empleo (ocupación) depende de mí .....                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. Los problemas mundiales están en manos de los poderosos y lo que yo haga no cambia nada ..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. Si le caigo bien a mi jefe puedo conseguir mejores puestos en mi trabajo .....                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. Normalmente soy capaz de defender mis intereses personales .....                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. Mi éxito dependerá de lo agradable que soy .....  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. Para subir en la vida necesito ayuda de gentes importantes .....                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25. Casarme con la persona adecuada es cuestión de suerte .....                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26. Me va bien en la vida porque soy simpático(a) ...   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. Mi vida está determinada por mis propias acciones   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. Para resolver la mayoría de los problemas necesito ayuda de gentes importantes .....          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29. Siento que es difícil influir en lo que los políticos hacen .....                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30. Como estudiante siento (sentí) que las calificaciones dependen mucho de la suerte .....       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31. Mi éxito en el trabajo dependerá de qué tan agradable sea yo .....                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

32. Puedo subir en la vida si tengo suerte ..... 1 2 3 4 5
33. Yo siento que la gente que tiene poder sobre mí  
(padres, familiares, jefes, etc.) trata de decidir  
lo que sucederá en mi vida ..... 1 2 3 4 5
34. Mejorar mis condiciones de vida es una cuestión de  
esfuerzo personal ..... 1 2 3 4 5
35. El éxito en el trabajo dependerá de las personas  
que están arriba de mí ..... 1 2 3 4 5
36. Si soy buena gente con mis profesores puedo mejorar  
mis calificaciones ..... 1 2 3 4 5
37. Mi país está dirigido por pocas personas en el po-  
der y lo que yo haga no cambia nada ..... 1 2 3 4 5
38. El que yo llegue a tener éxito depende de mí .... 1 2 3 4 5
39. La gente como yo tiene muy poca oportunidad de de-  
fender sus intereses personales cuando estos son  
opuestos a los de las personas que tienen el poder 1 2 3 4 5
40. Cuando logro lo que quiero es porque he tenido  
suerte ..... 1 2 3 4 5
41. El que mejoren mis condiciones de vida depende  
principalmente de las personas que tienen poder 1 2 3 4 5
42. Puedo conseguir lo que quiero si agrado a los de-  
más ..... 1 2 3 4 5
43. No tengo influencia en las decisiones que se toman  
respecto al destino de mi país ..... 1 2 3 4 5

44. Que yo tenga el dinero suficiente para vivir depende de mí ..... 1 2 3 4 5
45. Yo siento que mi vida está controlada por gente que tiene el poder ..... 1 2 3 4 5
46. Cuando lucho por conseguir algo, en general, lo logro ..... 1 2 3 4 5
47. No siempre es bueno para mí planear el futuro porque muchas cosas son cuestión de buena o mala suerte 1 2 3 4 5
48. El hecho de que conserve mi empleo depende principalmente de mis jefes ..... 1 2 3 4 5
49. Mis calificaciones dependen de mi esfuerzo ..... 1 2 3 4 5
50. Mi éxito dependerá de las personas que tienen el poder ..... 1 2 3 4 5
51. Muchas puertas se me abren porque tengo suerte .. 1 2 3 4 5
52. La cantidad de amigos que tengo depende de lo agradable que soy ..... 1 2 3 4 5
53. Que yo consiga un buen empleo depende de mis capacidades ..... 1 2 3 4 5
54. Las guerras dependen de los gobiernos y no hay mucho que yo pueda hacer al respecto ..... 1 2 3 4 5
55. En la vida puedo conseguir muchas cosas si soy buena gente ..... 1 2 3 4 5
56. Si tengo un accidente automovilístico ello se debe a mi mala suerte ..... 1 2 3 4 5
57. Muchas puertas se me abren porque soy simpático .. 1 2 3 4 5

- |  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 58. Que yo obtenga las cosas que quiero dependen de mí   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 59. Mi sueldo dependerá principalmente de las personas que tienen el poder económico .....             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 60. Puedo llegar a ser alguien importante si tengo suerte .....  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 61. La mejoría de las condiciones de vida depende de los poderosos y no tengo influencia sobre esto .. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

### CUESTIONARIO

(Escala ML)

- |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 62. Me gusta resolver problemas difíciles .....                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 63. Me gusta ser trabajador .....                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 64. Me enoja que otros trabajen mejor que yo .....                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 65. Me es importante hacer las cosas lo mejor posible                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 66. Me disgusta cuando alguien me gana .....                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 67. Es importante para mí hacer las cosas cada vez mejor .....          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 68. Ganarle a otros es bueno tanto en el juego como en el trabajo ..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 69. Soy cumplido en las tareas que se me asignan ....                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 70. Disfruto cuando puedo vencer a otros .....                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 71. Soy cuidadoso al extremo de la perfección .....                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 72. Me gusta que lo que hago quede bien hecho .....                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 73. Una vez que empiezo una tarea persisto hasta terminarla .....       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



- |  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 74. Me siento bien cuando logro lo que me propongo ..                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 75. Soy dedicado en las cosas que emprendo .....                                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 76. Me gusta trabajar en situaciones en las que haya<br>que competir con otros ..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 77. No estoy tranquilo hasta que mi trabajo queda bien<br>hecho .....                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 78. Me causa satisfacción mejorar mis ejecuciones pre-<br>vias .....                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 79. Como estudiante soy (fui) machetero(a) .....                                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 80. Me esfuerzo más cuando compito con otros .....                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 81. Cuando se me dificulta una tarea insisto hasta do-<br>minarla .....              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 82. Si hago un buen trabajo me causa satisfacción ...                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 83. Es importante para mí hacer las cosas mejor que<br>los demás .....               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

POR FAVOR VERIFIQUE SI CONTESTO TODAS LAS AFIRMACIONES.

GRACIAS.

AHORA QUE HA TERMINADO EL CUESTIONARIO  
DE LA INVESTIGACION AGRADECEREMOS QUE  
CONTESTE ESTA ENCUESTA SOCIOECONOMICA.

ENCUESTA SOCIOECONOMICA

COLONIA DONDE HABITA: \_\_\_\_\_

FECHA Y LUGAR DE NACIMIENTO: \_\_\_\_\_

EDAD: \_\_\_\_\_ SEXO: \_\_\_\_\_ ESTADO CIVIL: \_\_\_\_\_

NACIONALIDAD: \_\_\_\_\_

ESTUDIO FAMILIAR: (PERSONAS QUE VIVEN EN LA MISMA CASA QUE USTED)

PARENTESCO	EDAD	ESTADO CIVIL	ESCOLARIDAD
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

ESTUDIO DE LA VIVIENDA:

- 1) TIPO DE VIVIENDA: A) VIVIENDA SOLA .....  
B) VIVIENDA DUPLEX .....  
C) DEPARTAMENTO .....  
D) VECINDAD .....  
E) OTROS ..... CUALES .....

- 2) a) VIVIENDA PROPIA \_\_\_\_\_  
b) VIVIENDA RENTADA \_\_\_\_\_  
c) VIVIENDA PRESTADA \_\_\_\_\_  
d) OTROS \_\_\_\_\_ CUALES \_\_\_\_\_

Años de residencia en ésta vivienda: \_\_\_\_\_

3) UBICACION DE LA VIVIENDA:

- a) ZONA RESIDENCIAL \_\_\_\_\_  
b) ZONA MEDA \_\_\_\_\_  
c) ZONA POPULAR \_\_\_\_\_  
d) ZONA SUB-URBANA \_\_\_\_\_

4) NUMERO DE HABITACIONES DE LA VIVIENDA:

1\_\_ 2\_\_ 3\_\_ 4\_\_ 5\_\_ 6 o más \_\_

5) TIPO DE HABITACIONES DE LA VIVIENDA:

- a) ESTANCIA \_\_\_\_\_  
b) RECAMARA \_\_\_\_\_  
c) COMEDOR \_\_\_\_\_  
d) COCINA \_\_\_\_\_  
e) BAÑO \_\_\_\_\_  
f) OTRAS \_\_\_\_\_ CUALES \_\_\_\_\_

6) SERVICIOS CON QUE CUENTA:

a) AGUA \_\_\_\_\_

b) LUZ \_\_\_\_\_

c) TELEFONO \_\_\_\_\_

d) DRENAJE \_\_\_\_\_

e) PAVIMENTO \_\_\_\_\_

SITUACION ECONOMICA:

INGRESO FAMILIAR: SALARIO MENSUAL \$ \_\_\_\_\_

OTROS INGRESOS \$ \_\_\_\_\_

TOTAL \$ \_\_\_\_\_

EGRESO FAMILIAR: ESCRIBA LA CANTIDAD MONETARIA DE LO QUE GASTA MENSUALMENTE INCLUYENDO: ALIMENTACION, VESTIDO Y CALZADO, ESCUELA RENTA, LUZ, TELEFONO, AGUA, PASAJES, DIVERSIONES, Y OTROS GASTOS

EGRESO MENSUAL: \$ \_\_\_\_\_

SITUACION ESCOLAR: (DE LA PERSONA QUE ESTA CONTESTANDO)

PRIMARIA \_\_\_\_\_

SECUNDARIA \_\_\_\_\_

PREPARATORIA \_\_\_\_\_

UNIVERSIDAD \_\_\_\_\_ QUE ESTUDIOS \_\_\_\_\_

OTROS \_\_\_\_\_ DE QUE TIPO \_\_\_\_\_

**NIVEL JERARQUICO EN LA EMPRESA:**

**A) EMPLEADO \_\_\_\_\_**

**B) OBRERO \_\_\_\_\_**