



COORDINACION DE SERVICIOS
DOCUMENTALES - BIBLIOTECA

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

I Z T A P A L A P A

C. S. H.

SEMINARIO DE INVESTIGACION

ESTUDIO NORMATIVO DE RASGOS RELACIONADOS
CON LA ADMINISTRACION DE EMPRESAS //

ASESOR: PROF. MIGUEL ANGEL ROSADO CHAUVET

INTEGRANTES:

Aguilera Vázquez, José Juan.
Arriaga León, Martín Fernando.
Del Collado Cuevas, Guillermo.
García García, Martín.
García Urtiz, María del Carmen.
Godínez Valencia, Raymundo.
González Díaz, Gabriel.
Montoya Flores, Jesús.
Marín Gómez, Julio.
Matheis Barragán, Manuel.
Pérez Montoya, Sergio.
Rivas Bravo, Josué Ariel.
Rivera Santiago, Alvaro.
Sánchez Varela, Antonio.

Lic. ADMINISTRACIÓN

JUNIO, 1989.

I N D I C E

INTRODUCCION	2
MARCO TEORICO GENERAL	9
MARCO TEORICO PARTICULAR	37
METODOLOGIA	61
CALIFICACION DE ESCALAS	65
ANALISIS DE DATOS	78
PERFIL DE LA PRUEBA DE JACKSON-SPIELBERGER-ZUNG	92
BIBLIOGRAFIA	94



INTRODUCCION

Por Del Collado Cuevas, Guillermo.

GENERALIDADES DE LA PERSONALIDAD.

Antecedentes.

El término 'personalidad' proviene de la palabra 'persona'. Originalmente 'persona' era utilizado para denominar a la máscara teatral, que se usó en un comienzo en el drama griego. La acepción griega de la máscara era 'presopon', ya que tal palabra posee una semejanza, aunque vaga con 'persona'.

La mayoría de los autores indican que el antecedente de 'persona', es la expresión latina 'personare' (sonar a través de). Los mismos sostienen que 'persona' se refería a los aspectos vocales de la máscara, pero principalmente a las propiedades visuales y expresivas de ella.

CONCEPTOS DE PERSONALIDAD

Querer integrar una definición única de personalidad es muy difícil, ya que no existe alguna que satisfaga a todos. A continuación algunos autores contemporáneos expresan su opinión sobre éste tema.

- a) 'La personalidad consiste en los contenidos y consecuencias específicas de la conducta y en los procesos que son responsables de estos contenidos y consecuencias' (Gordon, 1963).
- b) 'La organización dinámica que tiene dentro del individuo los sistemas psicofísicos que determinan su conducta y sus pensamientos característicos' (Allport, 1961).
- c) 'El patrón único de rasgos de una persona' (Guilford, 1959).
- d) 'La conceptualización más adecuada de la conducta de una persona en todos sus detalles' (McClelland, 1951).
- e) 'La personalidad de un individuo, como la combinación de todas las dimensiones relativamente perdurables, de las diferencias individuales que sea posible medir en él' (Byrne, 1966).

JLC.
20/19/02
IT=619/02

En general se ha definido a la personalidad como 'lo que distingue a una persona' como 'individualidad', cada cual tiene sus características que lo señalan como una persona distinta, que muestran su individualidad, que lo hacen ser 'él' o 'ella'.

'Existen muchos rasgos que combinados, elaboran la personalidad: la apariencia o rasgos físicos, la inteligencia o rasgos mentales; los rasgos emocionales, temperamentales, volitivos, sociales y los rasgos especiales y aptitudes adquiridas. Los rasgos en sí no constituyen la personalidad, sólo son sus materiales' (Allport, 1969).

La personalidad no es una colección o repertorio de rasgos caprichosamente entrelazados uno sobre otro, sino una estructura de rasgos sobresalientes que caracterizan la presencia conductiva del individuo. Cada persona tiene maneras originales, típicas de conducirse y reaccionar, que manifiestan su personalidad; se propone entonces clasificar a las personas atendiendo a sus rasgos dominantes.

DEFINICIONES.

Allport (1969), clasifica a las definiciones de la personalidad en 5 tipos:

Definiciones aditivas.

Son en las que se encuentra un compuesto agregado, cúmulo, suma o conjunto. Como ejemplo tendríamos: 'La suma de las reacciones de un individuo en todas las situaciones que se encuentra'. De las definiciones aditivas más conocidas está la de Prince: 'La personalidad es la suma de todas las disposiciones, impulsos, tendencias, apetitos e instintos biológicos innatos del individuo, más disposiciones y tendencias adquiridas por la experiencia'.

Definiciones integrativas o configuracionales.

En este tipo de definiciones se acentúa la organización de los atributos personales. Por ejemplo: 'Una integración de pautas (intereses), que otorga una dirección individual, peculiar a la conducta del organismo' (MacCurdy, citado por Allport, 1969).

Definiciones jerárquicas.

Estas definiciones se caracterizan por la demarcación de varios niveles de integración u organización. Un "yo", íntimo que domina la vida personal y es su centro. Se habla en términos de niveles o extractos de disposiciones, acompañados habitualmente por un principio unificador o integrador que ocupa la cúspide (Mac Dougall, Heider etc., citados por Allport, 1970).

Definiciones de ajuste o funcionales.

Son en las cuales, la personalidad se concibe como un producto de la evolución, como un modo de supervivencia, según esto, la personalidad es la totalidad del organismo en acción. Presentan a la personalidad como un sistema adaptativo, como una organización peculiar para la supervivencia basada en el ajuste al medio externo, (Hilgard, Atkinson, citados por Allport, 1970).

"Definiremos la personalidad como los característicos patrones de conducta y modos de pensar que determinan el ajuste de una persona a su entorno", ésta adaptación posee un valor de supervivencia, la cual a su vez no consiste sólo en lo físico sino en la vida satisfactoria.

Definiciones de distintividad o diferenciales.

La personalidad es el sistema organizado, el todo en funcionamiento o la unidad en hábitos, disposiciones y sentimientos que caracterizan a un miembro de un grupo como diferente de cualquier otro del mismo grupo, (Shoen, citado por Allport, 1970).

DESCRIPCION.

Cuando describimos una personalidad, respondemos a la pregunta "qué": Qué hace la persona?, Cuáles son todas las cosas que puede hacer?, Qué clase de experiencias posee?. Debemos estar en condiciones de describir esas características.

La conducta se describe a menudo en términos que se designan como rasgos. Un rasgo se aplica a diversas maneras de actuar. Además, vemos rasgos que podrían estar unidos, en cuyo caso podemos designar estos grupos como tipos, tanto los conceptos de rasgo como de tipo, son etiquetas descriptivas. Nombran y designan conductas, pero no las explican.

El medio ambiente ha favorecido el desarrollo de ciertos rasgos característicos pero no todo el mundo reacciona a las presiones de carácter social de la misma forma, así pues la importancia de cada rasgo positivo o negativo debe definirse por medio de conductas específicas. Necesitamos contar con conceptos que describan los fenómenos de la personalidad, cada teoría suele proporcionar conceptos descriptivos de la clase, aunque algunos son muy vagos. He aquí la importancia de la conjunción de puntos de vista.

CAUSAS.

La mayoría de los teóricos de la personalidad postulan la existencia de causas de ésta. En su interpretación la refieren a entidades como el 'yo', las necesidades, los estados emocionales, el conocimiento y la memoria, no se niega la influencia de los demás determinantes de la conducta, pero si se ocupan preferentemente de su efecto sobre la constitución y el funcionamiento de la personalidad.

Así pues, el medio ambiente influye sobre la misma, los determinantes biológicos afectan el funcionamiento, y la herencia fija los límites del desarrollo de ésta', (Byrne, 1967).

ESPECIFICACIONES PARA UNA TEORIA PSICOLOGICA DE LA PERSONALIDAD.

Según Hall y Lindsay (1957), una teoría es un conjunto de suposiciones referentes a una serie de eventos o fenómenos sistemáticamente relacionados entre sí y ligados a una serie de definiciones empíricas. La posición de nuestro estudio es conjuntar una variedad de teorías científicas vistas por diferentes autores y enfoques para elaborar un sistema de valuación a base de escalas, encontrando principios comunes que puedan aplicarse en la investigación. La utilización de diferentes metodologías en la medición de la personalidad nos permite unir una multitud de hechos de los cuales pueden hacerse ciertas deducciones y anticipar acontecimientos futuros, actuando de ésta forma la fundamentación de la teoría como una herramienta indispensable. Como conjunto de principios que se relacionan con los hechos, la valía de una teoría consiste principalmente en su fertilidad para producir ideas nuevas, generando hipótesis susceptibles de comprobación; asimismo éstas, a la luz de la experimentación, se conviertan en verdades palpables.

1. Para los psicólogos la personalidad es un campo de estudio y no un aspecto particular del ser humano. La psicología de la personalidad es un terreno amplio que coincide con las siguientes áreas: desarrollo, creatividad y anormalidad, emociones, conocimiento, aprendizaje y relaciones sociales. Este trabajo se basa en una teoría de evaluación hacia la creatividad y su desarrollo dentro de condiciones del medio ambiente (escolar-laboral), que puede modificarse o permitir la colocación del individuo de acuerdo a sus características.

2. La esencia del estudio radica en verificar la aplicación de escalas de evaluación -basadas en teorías de la psicología de la personalidad- y si éstas realmente proporcionan un conocimiento veraz de los rasgos de la misma. La valía de un estudio radica en verificar las ideas, en valorar los hechos y buscar nuevas aplicaciones.

3. Estas teorías se aplican a la valoración y a los cambios de la personalidad. El éxito consistirá en comprobar su validez. Si se demuestra que puede ser efectiva ésta forma de evaluación, podrán plantearse como soluciones prácticas o instrumentos básicos para el conocimiento de la personalidad y proporcionar a cada individuo -a través de una asignación adecuada de funciones- la capacidad de desarrollo individual y organizacional.

LAS ESCALAS DE EVALUACION DE ACUERDO AL INVENTARIO DE LA PERSONALIDAD DE DOUGLAS N. JACKSON, (1972).

Cada vez que un individuo hace una estimación cuantitativa de las cualidades de otra persona está haciendo uso del método de la evaluación. En el inventario de la personalidad, se muestra una aplicación de las teorías en el área de investigación de la personalidad así como, una forma de medir las mismas, señalando también los pasos a seguir en la estructuración de las pruebas de la personalidad.

El interés que mostró su proyecto de construcción de la prueba, fué tener una valoración rigurosa y valiosa de las características sobresalientes y de los fundamentos de la medición psicológica. Siendo los principales objetivos desarrollar grupos de escalas de personalidad, incluyendo una serie de reactivos útiles en la investigación y, establecer los instrumentos efectivos para medir ampliamente rasgos relevantes de la personalidad en diferentes ambientes como escuelas, clínicas, industrias, centros de orientación, etc.

TEORIA DE LA PERSONALIDAD DE HENRY A. MURRAY, (1968).

Debido a que las escalas en estudio se basan en ésta teoría, señalaremos algunos aspectos básicos. Murray menciona que la personalidad es un organismo gobernante en el cuál, desde el nacimiento hasta la muerte, están comprometidas, operaciones funcionales de transformación. Es la personalidad la que produce orden e integración entre los impulsos disparatados y limita aquellos a los cuales el individuo está expuesto. Da importancia entonces a la función organizadora de la personalidad (características de la conducta, naturaleza abstracta y a los procesos fisiológicos-fundamento de los procesos psicológicos, así como descubrir la dirección de sus actividades (verbales, intelectuales o motoras)).

Las necesidades son creadas o provocadas por los procesos internos de una cierta clase. Cada necesidad está acompañada de ciertos sentimientos y emociones particulares y tiende a usar ciertos estilos para dirigir su acción. Da lugar a cierto curso de conducta la cual puede cambiar su circunstancia inicial de tal forma que produce una satisfacción final para el organismo.

La existencia de la necesidad se puede detectar con base a :

- a) el efecto o resultado final de la conducta,
- b) el modelo particular de conducta encubierta,
- c) la atención selectiva y la respuesta a una clase particular de estímulo,
- d) la expresión de una emoción específica o afecto,
- e) la expresión o satisfacción cuando un efecto particular es logrado o nó.

Las necesidades están interrelacionadas unas con otras pero hay necesidades que llevan a ciertas direcciones y que son más importantes que otras, además de que la diferencia de presiones y sentimientos afectan la estructura llamada personalidad.

Partiendo de los postulados de Murray, Jackson desarrolló el inventario de la personalidad forma A (P.R.F.) en el cuál fué basada esta prueba, de las cuales se están estudiando únicamente once, las cuales son necesidades de :

- Logro.
- Afiliación.
- Agresión.
- Autonomía.
- Dominancia.
- Resistencia.
- Evasión.
- Impulsividad.
- Interés por los demás.
- Orden.
- Reconocimiento Social.

Por otra parte, para dar un mayor soporte a esta investigación, se incorporaron la escala de Depresión experimentada por W.W.K. Zung, (1970) y la escala de Ansiedad que fué desarrollada por Spielberger (1972).

MARCO TEORICO GENERAL

ESCALA DE LOGRO

Por García Urtiz, María del Carmen.

La conducta es función de varias necesidades. Todo lo que hacemos está calculado, consciente o inconscientemente, para satisfacer alguna necesidad, tratése de una necesidad básica como la de alimentación, o de una necesidad más elevada como la autorrealización. Por lo tanto, existen autores que hablan de la importancia de jerarquizar una serie de necesidades que deban alcanzarse y satisfacer el objetivo que se persigue. Dadas las condiciones anteriores resulta importante hacer una revisión de una manera global acerca de la necesidad de logro que propone Davis C. McClelland, (1973).

Este autor ha contribuido a explicar la motivación identificando tres tipos de necesidades motivadoras básicas, a las cuales clasificó como necesidades de poder, necesidades de afiliación y necesidades de logro. Se han llevado a cabo una cantidad considerable de investigaciones sobre los métodos para probar a las personas con respecto a estos tres tipos de necesidades. Además, McClelland, (1973) y sus colaboradores (citado por Koontz Harold, 1980), han llevado a cabo varias investigaciones, en especial sobre el impulso de necesidad de logro.

Los tres impulsos -de poder, afiliación y logro- son de importancia especial para los administradores, puesto que se les debe reconocer a todos para que una empresa organizada funcione correctamente. Debido a que toda empresa organizada y todo departamento de éstas representan grupos de personas que trabajan juntas para lograr metas, la necesidad de logro es de máxima importancia.

En términos generales podemos decir que las personas que tienen una gran necesidad de logro tienen un deseo intenso de éxito y un temor igualmente intenso de fracaso. Desean desafíos, fijan metas moderadamente difíciles por sí mismos (aunque no imposibles) y adoptan un enfoque realista ante el riesgo; es poco probable que jueguen al azar, ya que prefieren analizar y evaluar problemas, asumir responsabilidad personal para realizar cualquier actividad humana; les gusta la retroalimentación específica y veloz sobre su comportamiento, tienden a ser incansables, les gusta trabajar períodos prolongados, no se preocupan indebidamente si se produce un fracaso y tienden a gozar de la ejecución de sus propios espectáculos.

Es importante reconocer que los individuos que desarrollan altos niveles de necesidad de logro tratan de sobresalir, de sobrepasar a otros, de imponerse altas normas, de hacer esfuerzos prolongados por alcanzar ciertas metas y disfrutar de la competencia con los demás. Frecuentemente se trata de personas cuyo trabajo constituye el interés central de su vida. Casi siempre dedican una gran cantidad de esfuerzo a lo que están haciendo.

Por otro lado no hay que perder de vista, que McClelland hace del factor logro el centro del desarrollo en la motivación de los individuos, dicho factor, se origina en el individuo principalmente por la influencia que los padres ejercen sobre él.

Factores tales como la confianza, libertad, afecto, responsabilidad, son los que determinan un mejor o menor motivo de logro.

Para probar su teoría, McClelland ha realizado una serie de estudios en diversos países. Este autor ha encontrado que en los países industrializados la motivación de logro es mayor que en algunos no industrializados en los que la motivación de afiliación resulta más elevada que en los primeros.

ESCALA DE AFILIACION

Por Rivas Bravo, Josué Ariel.

La afiliación se define como el acercamiento o la correspondencia que lleva a un gozo de la persona, por la relación que existe con otras personas, ya sea por existir una afinidad con éstas en cuanto a personalidades parecidas, o bien que guste la relación simplemente, esto conlleva a complacer y ganar el afecto como un objeto caracterizado de la adhesión y permanencia leal a un amigo.

Los principios científicos que tratan la afiliación por medio de la personalidad, o mejor dicho, los que hacen un análisis más detallado sobre éste tema son MacClelland (1973), el cual considera junto con sus colaboradores que la afiliación es una medida del deseo consciente, más que una medida de la motivación por lograr algo. El segundo personaje que trata éste tema a fondo es Maslow (1954), el cual incluye dentro de la categoría de necesidades de afecto de afiliación, una diversidad de necesidades que forman el contexto de la necesidad de afiliación o aceptación, las cuales parecen ser una orientación social, tales como una relación íntima con una persona del sexo opuesto o un amigo. Pero basándonos en un estudio enfocado más a la personalidad, tenemos que para DiCaprio (1976), la afiliación es:

En términos generales, la necesidad de asociación significa buscar compañeros, trabajar estrechamente con otros en un esfuerzo de equipo, ser querido por aquellos a quienes se quiere, relacionarse en forma íntima con determinadas personas o ser atractivo a algunas de éstas. La necesidad varía pronunciadamente con los individuos, desde aquellos que desean la amistad de todo el mundo que conocen, a aquellos que son autosuficientes y no realizan esfuerzo alguno para conseguir amistades.

Las amistades se basan en una diversidad de factores (...) en todas las edades, uno de los principales beneficios de las amistades, es el del sentimiento de no estar o no sentirse uno sólo con sus problemas, los compañeros de edad del individuo suelen tener los mismos problemas que él.

La buena adaptación de cualquier individuo a un grupo depende de que se satisfaga ésta necesidad, además de que debemos tomar en cuenta que el individuo que aspira a la aceptación social no está en un lugar tan importante dentro de sus necesidades, sino que pretende llegar por todos los medios a éste lugar.

De la necesidad de afiliación se desprenden cinco características o motivaciones fundamentales, las cuales pueden ocupar cierto grado de necesidad para el individuo que exige la realización de la afiliación y son: Aceptación Social, Seguridad y Protección, Confianza, Amor Propio, Independencia y Responsabilidad.

Con la anterior clasificación no se quiere hacer creer que es una ramificación meramente caprichosa, ya que ésta fué tomada e interpretada para este estudio del científico Werner C. (1981).

Uno de los rasgos característicos de la personalidad es la afiliación, ya que esta necesidad en el hombre forma una parte importante en el apoyo necesario que se requiere, por parte de grupos que conforman a la sociedad y así el individuo obtendrá una estancia más en su trabajo y con su prójimo.

ESCALA DE AGRESION

Por Pérez Montoya, Sergio.

Las conductas agresivas son acciones cuyo propósito es causar daño o ansiedad a otros, y entre ellas figuran pegar, patear, destruir cosas ajenas, etc. Por motivación hostil entendemos que el deseo del individuo en causar daño a otros es una forma de satisfacer estos motivos.

Factores biológicos.

Las observaciones de animales en su habitat natural han obligado a postular que las funciones agresivas tienen un fundamento innato, biológico. Konrad Lorenz (1976), dice que la agresión es un instinto verdadero, que primordialmente sirve para preservar la especie, lo mismo en los humanos que en los animales. Algunos estímulos, o configuraciones, provocan innatamente reacciones agresivas.

Aunque estas observaciones de la conducta agresiva de los animales hacen pensar en la posibilidad de que algunas situaciones de estímulo puedan provocar innatamente la agresión, en los humanos las pulsiones innatas de agresión no están muy justificadas, parece probable que factores constitutivos desempeñen un papel importante en la conducta agresiva. Por ejemplo, es muy probable que las diferencias sexuales de expresión de agresión tengan un fundamento biológico. Las crías de sexo masculino de muchas especies animales son mucho más agresivas que las hembras; además, la agresión en los niños parece estar íntimamente relacionada con el nivel de actitud, en la cual influye considerablemente la constitución física del individuo.

Los individuos activos se relacionan con sus semejantes más frecuentemente y más intensamente, y se ven envueltos en unas situaciones que habrán de producir respuestas agresivas.

La teoría y la investigación psicológica concentra su interés en los factores interpersonales y sociales que afectan la tendencia del individuo a comportarse agresivamente. Las formas y grados de agresión dependen de muchos factores, tales como la intensidad de su motivación, el grado de frustración en el ambiente, su observación e imitación de modelos agresivos y la cantidad de ansiedad y de culpa asociados a la expresión de agresión.

Efectos de la frustración.

La agresión es una reacción prepotente a la frustración, los acontecimientos frustradores son aquellos que bloquean la conducta dirigida a una meta del individuo, amenaza al aprecio que se siente por sí mismo, o lo privan de la oportunidad de satisfacer algún motivo importante. Las fuentes frustradoras pueden ser:

- a) barreras impuestas externamente, que impiden o demoran la satisfacción de una meta importante,
- b) conflictos internos entre respuestas incompatibles o sentimientos de insuficiencia y ansiedad que inhiben o impiden la persecución de fines importantes.

Un acontecimiento sólo se considera frustrador si perturba realmente al individuo. Los individuos tropiezan con muchas situaciones que, desde un punto de vista, parecen frustradoras pero en su mayoría no tienen consecuencias, no producen reacción, o solo respuestas transitorias de poca importancia.

Aprendizaje, imitación y agresión.

Hemos visto que la frustración puede ser un poderoso factor de la conducta agresiva. Pero no todos los individuos reaccionan agresivamente al bloqueo y a la privación. En estudios de la agresión, algunos investigadores, observan y registran todos los casos de los actos que definen culturalmente como agresivos, pero no distinguen entre los que tienen la intención real de dañar o herir a otros y los que no tienen esa meta.

Actitud de Agresión.

El tipo neurótico que sufre, enfatiza sobremanera la utilización de la agresividad en sus relaciones con la gente, el sujeto acepta y dá por hecho que vive en un mundo hostil, al cual está determinado a enfrentarse, consciente o inconscientemente, ofreciendo pelea y resistencia ante la agresión que lo rodea. El sentimiento predominante es el deseo de ser fuerte y derrotar a la oposición. Como todos quieren lograr algo de uno, ese tipo de personalidad está en constante defensa contra todo y todos. No todas sus acciones agresivas son abiertas, algunas suelen estar encubiertas por aparente bondad y humanitarismo hacia los demás, pero en el fondo, lo que buscan es el provecho propio.

ESCALA DE AUTONOMIA

Por Marín Gómez, Julio.

Esta escala mide la necesidad de trabajar, de dirigir o controlar uno mismo sus propias acciones o conductas, libertad de gobernarse por sus propias leyes, resistir a la influencia o coherción, desafiar a la autoridad y luchar por la independencia.

La autonomía personal.

Ser independientes y libres no es sólo deseo de los pueblos, ni exclusivamente una situación colectiva. También es una vieja aspiración del ser humano como individuo, como identidad personal. De alguna manera los primeros hombres, que imaginan dioses omnipotentes y a salvo de las contingencias cotidianas, proyectaban en sus mitos esa vieja aspiración de autonomía y libertad. Pero quizá, como explicaba Hegel, la libertad no es la ausencia, sino conciencia de la necesidad.

La psicología tiene mucho que decir al respecto, porque, como tantas veces se ha repetido, no sólo de pan vive el hombre.

Hay necesidades psíquicas, internas y subjetivas. El ser autónomo es una utopía, sin embargo la autonomía como objetivo para acercarse a la felicidad y a la libertad es un elemento personal por el que merece la pena luchar. La autonomía es un punto de referencia al que todo ser humano ha de aspirar para ser cada vez más él mismo. El logro de una mayor autonomía constituye una necesidad para no enfermar. El individuo no puede adoptar la postura de ignorarse a sí mismo. Todo ser humano tiene la obligación de velar por sus ideas y creencias, saber cuales son sus afectos y sentimientos, y establecer su propia escala de valores.

Se define como autonomía personal aquella situación íntima por la cual el individuo se siente capaz de afrontar su propia existencia. Afrontar no quiere decir superar, resolver o menospreciar las dificultades que se puedan encontrar en el camino. El ser humano está inmerso en multitud de situaciones conflictivas y atraviesa circunstancias diferentes desde que nace hasta que muere. Se vive en un mundo de elementos variables, que, según los diferentes momentos, interfieren sobre los problemas de manera distinta. El ser humano tiene que ser capaz de superarlos y no dejarse derrotar por las contingencias.

La autonomía personal interviene en aquello que le permite al individuo entregarse a su trabajo con entusiasmo. Amar plenamente aquello que desea. Todo hombre debe ser capaz de sentir plenamente las sensaciones que le proporciona su organismo, su estructura física y psíquica, y perder el miedo a sí mismo, ganando esa pequeña porción de libertad que cada uno tiene. Esa libertad puede modificar lenta y progresivamente, la situación vital en la que un individuo se encuentra.

El ser humano vive condicionado, programado desde su nacimiento; su propia estructura genética, la educación que recibe y la realidad social que le presiona así lo confirman. Sin embargo, a pesar de esta triple programación, existe una pequeña parcela de libertad que le permite modificar su propia realidad.

Si cuando se lanza un proyectil se modifica en un grado su dirección, puede que se desvíe mucho su punto de destino.

Del mismo modo, un pequeño giro al timón de gafa del rumbo de la vida, a pesar de la escasa libertad de que se dispone, puede llegar a modificarla por completo; queda claro que poder vivir de una u otra manera también depende de que una persona tome conciencia de que es ella la que lleva el timón de su propia realidad y no los acontecimientos.

Normas de la autonomía personal.

Son aquellas pautas de conducta que le ofrecen al individuo una garantía de corrección. Aparte de que la sociedad dicta normas y leyes que marcan la pauta de lo correcto e incorrecto, el individuo, por sí mismo, también tiende a la búsqueda, y más o menos obsesiva, de unas normas propias que le den seguridad. El ser humano tiende a apoyarse en patrones éticos provenientes de códigos basados en la religión o de una ideología. Estos son los factores que marcan las pautas de un comportamiento correcto. Existen también códigos éticos que establecen la imposibilidad de improvisar el comportamiento personal. En definitiva, el individuo adopta normas que están en la sociedad, para acabar haciendo su propio código normativo personal.

El egoísmo es otra cosa.

Es preciso no confundir la autonomía con el individualismo egoísta y solitario, aunque debemos reconocer que ciertas actitudes, vistas con dudosa intención, pueden confundirse. El ser autónomo no ignora, no puede ignorar todo lo que acontece a su alrededor. Su autonomía consiste precisamente en no permitir que los acontecimientos externos condicionen automáticamente su forma de pensar y de sentir.

Por el contrario, su nivel de compromiso personal para consigo mismo, le impulsa muchas veces a comprometerse con el medio social en que vive.

La sociedad fomentadora de individualismo.

Podría ser un contrasentido, por el individualismo que fomenta la sociedad, al mismo tiempo que la reafirmación de la autonomía personal parece ser un canto al individualismo. La diferencia entre individualismo e individualidad es grande. El individuo que se encierra en sí mismo es incapaz de dar y recibir, hace de su individualidad un castillo inexpugnable. Este individualismo se basa fundamentalmente en lo que se tiene y no en lo que se es.

Autonomía de Autonomía-Dependencia.

El concepto antagónico de autonomía más contundente es el concepto de dependencia. Cualquier personal dependiente de algo o de alguien, no puede tener un nivel profundo de autonomía personal. Aunque ésta dependencia haya sido escogida libremente, acaba anulando a la persona y su porción de libertad.

Se denomina dependencia a la necesidad ineludible del individuo de poseer, tener, contactar, ingerir, conectar con determinada persona, cosa o circunstancia. Del mismo modo, cualquier personal que no tenga aquello de lo que depende tendrá una sensación de intranquilidad, pesar, tristeza y amargura.

La persona dependiente se vuelve sumisa y pierde toda posibilidad de ser libre frente a todo.

La dependencia puede ser de tres tipos:

- a) Dependencia Física.
- b) Dependencia Psíquica.
- c) Dependencia Afectiva.

La escala de valores.

Para el ser autónomo es sólo un punto de referencia, nunca excesivamente rígido y siempre modificable. Le sirve incluso para las situaciones de sorpresa frente a las propias reacciones o impulsos permitiéndole regular su comportamiento en función de la escala. Lo importante es que el individuo esté dispuesto a cambiar su escala de valores cuando sea necesario, pues siempre es más importante lo que se piensa, o se siente, que lo que está preestablecido.

No es un contrasentido hablar de escala de valores al analizar la autonomía, si se la utiliza, tal como se ha planteado, como punto de referencia, y no como un punto dogmático decisivo en el comportamiento de la persona.

La autonomía personal implica la aceptación del yo. Ello representa asumir la propia existencia, no renunciar al pasado y ser consecuente como él, y con su repercusión en el presente y en el futuro.

Podemos considerar como adjetivos que definen a la autonomía: no manejable, seguro de sí, independiente, autónomo, rebelde, no restringido, inconforme, no gobernable, individualista, autodeterminador, insumiso, no dominado, resistente, aislado, etc.

ESCALA DE DOMINANCIA

Por Rivera Santiago, Alvaro.

Dentro de este rasgo está considerado el estudio que realizó Paulsen, citado por Wolman (1972), del dominio de sí mismo, que es la fuerza que moldea la vida del sujeto en el sentido de completamiento o perfección mediante la voluntad racional-moral, independientemente de los instintos naturales y las emociones.

En los estudios psicológicos (clínicos), se encuentran el estudio de la dominancia cerebral que es el predominio de un hemisferio sobre otro. En el individuo dextromano, mayor habilidad en la mano derecha, predomina el hemisferio izquierdo. En el zurdo, predomina el hemisferio cerebral derecho.

Dominancia es controlar el medio humano de alguien, influir en la conducta de otros por medio de la sugestión, seducción, persuasión, las ordenes, la discusión, la restricción ó prohibición.

Los individuos dominantes inspiran sentimientos de confianza, supremacía, ascendencia, superioridad. Los nombres típicos de rasgos inducidos son: imperioso, autoritario, ejecutivo y disciplinario.

Otra definición de dominancia es: el impulso o deseo de dominar, de ser importante o prominente en una relación tendencia a controlar a los demás cuando un estímulo proporciona dos o más respuestas, y una de ellas es más probable que las demás. Preferencia por el uso de un lado del cuerpo y no del otro; lateralidad; preferencia por el uso de una mano.

Rafael Li Ninyoles (1972), la define como: 'El establecimiento de una jerarquía forma el único medio de integrar y combinar los elementos sociales en conflicto en una estructura unitaria del poder, siempre que haya dos opiniones distintas entonces cabe el enfoque integrador jerárquico (...), toda visión jerárquica tiende a minimizar un central antagonismo, asignando un lugar específico y subordinado a los elementos en conflicto'.

Se puede notar en las tres definiciones, que la palabra dominancia se usa para definir varias cosas distintas, pues se utiliza para definir una parte de la personalidad del individuo, así también, como parte de los rasgos psicológicos del mismo (estudios clínicos de la persona), se utiliza para definir su comportamiento social y como parte biológica del individuo.

El rasgo de personalidad del individuo se tratará más ampliamente adelante, pero se puede decir que como regla, el carácter dominante cubre al carácter recesivo el cual es hereditario. Es la postura que adoptan los individuos cuando se creen superiores a los demás o quieren serlo.

ESCALA DE RESISTENCIA

Por Matheis Barragán, Manuel.

La persistencia es aquella característica de la personalidad en la cual el individuo es capaz de terminar sus obras a pesar de las dificultades o las tentaciones, tiene fuerza de voluntad, es metódico y cumplidor, y se dedica a una cosa hasta conseguir su propósito.

Allport (1977), señala: 'Hay una tendencia al completamiento, que persiste, hasta que está completa la tarea. Se sabe que la memoria de las tareas incompletas es mejor que la de las tareas completas. Existe una presión que impele a continuar el trabajo no acabado'.

Muchos experimentos nos enseñan que las tareas no completas mantienen tensiones que incitan al individuo a proseguir en su labor hasta completar la tarea, sea el que fuere, el tiempo que se requiere para ello. Casi siempre la primera reacción ante la interrupción de una conducta consiste en persistir en la secuencia bloqueada (Mandler, 1964).

Murray (1975), nos dice que la conducta es persistente sobre todo cuando se enfrenta a barreras que obstaculizan su realización. El organismo persiste en la obtención de sus metas y en la satisfacción de sus propósitos con diversos intentos.

Los individuos que son persistentes, son también perseverantes, resistentes, determinados, involubles a cualquier cosa que les haga interrumpir lo que están haciendo, pueden hacer cualquier tipo de trabajo solos y terminarlo sin necesidad de otros. Una de las muchas cualidades de estas personas es la paciencia, ellos pueden realizar trabajos metódicos que a otros se les dificulta enormemente.

Cofer y Appley (1979), nos dicen que algunos autores como Helen Peak proponen que la persistencia es una propiedad central de la motivación. Aunque las personas resistentes, no necesitan estar motivadas para terminar alguna acción que estén haciendo. No se detienen ante ninguna dificultad repentina por algún dolor en el cuerpo, falta de luz, falta de tiempo, etc. Aún cuando están demasiado cansados no interrumpen nada hasta que terminen lo que están realizando.

Así como encontramos a la persona determinada, encontramos también a personas con características contrarias: inconstante, flexible, confiado en sí mismo, distraído, etc.

Estas personas entre otras características tienen las siguientes: renuncian antes de terminar una acción, son descuidados, trabajan espasmódicamente, se distraen con facilidad y se desvían de sus propósitos principales por impulsos secundarios o dificultades externas' (Cattell, 1972).

En términos generales, estas personas jamás realizarán grandes cosas en la vida, no podrán ascender fácilmente en su trabajo y todas sus acciones estarán encaminadas al fracaso.

ESCALA DE EVASION

Por Montoya Flores, Jesús.

De acuerdo con las afirmaciones y los conceptos de los autores revisados, la necesidad de evasión representa una orientación de la personalidad hacia el interior que se caracteriza por todas aquellas actitudes encaminadas a preservar la seguridad de un individuo y evitar en todo lo que a su mano esté, una situación desagradable.

Con este tipo de actitudes, el individuo guía su conducta en base a aspectos del temperamento, identidad y estilo personal que le ayudan a evitar, o liberarse de situaciones o problemas desagradables de la vida cotidiana, poniendo en juego para ello mecanismos muy variados. Entre los que figuran el dominio de la percepción y la cognición subjetiva, lo que dá lugar a una orientación centrada en la seguridad del 'yo' y una compenetración en el propio mundo interior.

Con esto, el individuo se basa en estructuras nerviosas específicas que llegan a producir un desarrollo lento de inhibición reactiva, lo que implica inhibición débil y discipación rápida de la misma. Una persona evasiva es aquella que ha desarrollado una actitud particular hacia amplios sectores del mundo que le rodea, es aquel individuo que de alguna manera siempre está en espera de brindarse protección a sí mismo, ante las vicisitudes que los individuos que lo rodean, o las situaciones que se presentan en su entorno pudieran significar para él. Trata de evitar al máximo las fricciones, concertar desacuerdos, evadir situaciones violentas, de riesgo, eliminar tensiones, etc.

Ha aprendido a clasificar una gran variedad de individuos o situaciones como amenazadores o frustratorios para ella. Quien presenta las anteriores características generalmente es un individuo que difícilmente basa sus acciones y procederes en el azar, no cree en la fortuna, actúan generalmente cuando están totalmente convencidos de hacerlo, nunca busca actividades emocionantes, especialmente si involucran miedo, evita riesgos y daños al cuerpo y, sobre todo, busca maximizar su seguridad.

Introversión y Evasión.

De acuerdo a las variadas concepciones con respecto a los diferentes rasgos, características, factores o necesidades que sirvan de soporte para la construcción de un inventario de la personalidad (que busca caracterizar la presencia y

conducta de un individuo), existe relativo acuerdo en cuanto a los factores y el patrón de rasgos a utilizar para la elaboración de dicho inventario. Patrón que muchos autores subdividen en dos grandes grupos: los que se agrupan dentro del tipo de personalidad con las características de introversión, y el otro que aglutina a aquellos factores o necesidades que tiene que ver más con la extroversión.

Indudablemente, quien presenta las características comunes al tipo de personalidad 'introvertido', necesariamente tendrá presente a la necesidad de evasión como prioritaria dentro de su escala de necesidades.

Se puede afirmar lo anterior debido a que son elementos propios de la introversión, aspectos como: el rehuir a situaciones peligrosas, buscar siempre los estados de seguridad personal, evitar al máximo los riesgos y daños físicos, eliminar al máximo las situaciones poco seguras, etc.

ESCALA DE IMPULSIVIDAD

Por Arriaga León, Martín Fernando.

Definición de impulso.

El ser humano desde que nace hasta que muere está sujeto a impulsos biológicos, por esto le es necesario comer, dormir, respirar. A parte de todo esto, el organismo ha de realizar un sinnúmero de adaptaciones homeostáticas para mantener el equilibrio necesario para la vida. Si nos detenemos un poco, podemos observar que para la manifestación de cualquier impulso, el individuo posee un estilo de expresión canalizado, que busca satisfacer en alguna forma el impulso presente.

Con lo anterior llegamos a dos conclusiones tangibles:

a) Los impulsos están presentes en el individuo desde su nacimiento, teniendo éste una serie de características individuales para manifestarlos.

b) La manifestación de estos impulsos son los que forman la personalidad del individuo.

Aspectos impulsivos y volitivos.

Se hace necesario definir estos dos conceptos para poder continuar con nuestro avance; se hablará en primer lugar de los rasgos volitivos de la personalidad para poder establecer con los aspectos impulsivos de la personalidad.

Los rasgos volitivos se refieren al modo particular de la voluntad, a la corriente de energía que capacita a una persona para dirigirse a objetivos, tomar decisiones y elegir entre motivos divergentes. Determinan el modo personal de llevar a cabo un trabajo, el volumen de energía capaz de desarrollar, si conduce bien las cosas su actitud ante problemas y dificultades y como se comporta en los momentos difíciles. Lo anterior representa los aspectos de la personalidad del individuo que son controlados y pensados en función de sus necesidades.

Por contraparte, a los impulsos como rasgo de la personalidad en algunos ambientes culturales se les llama viciales a fin de darles una mayor amplitud que el mero concepto de impulso. Los aspectos impulsivos incluyen aquellas respuestas personales que, escapando del control intelectual, surgen en el individuo como necesidades o comportamiento no

siempre controlables, se manifiestan en forma de deseo intenso en función de los demás aspectos de la personalidad; estos impulsos podrían ser o no reprimidos y esta represión podría ser paracial o total.

Aspectos Patológicos.

En una última explicación, la impulsividad está definida como una situación patológica típica de ciertas neurosis de la epilepsia. Tomando a la impulsividad desde el punto de vista patológico, se atribuyen a ésta actos de cleptomanía, dipsomanía y piromanía, todos estos de origen no reflejo. En los extremos de esta patología, deben ser incluidos ciertos aspectos impulsivos irresistibles, ciertos suicidios de origen neuro-depresivo como una actitud que descarga habitualmente la tensión y evita el conflicto interno mediante una actitud urgente pero con aspectos negativos, siendo esta actitud algunas veces destructiva o autodestructiva.

La impulsividad como necesidad.

En este punto tenemos la necesidad de establecer el grado de impulsividad que es necesario en los individuos para mantener su estabilidad. Hasta aquí lo establecido claramente es que el individuo no necesita a la impulsividad en sí misma como factor determinante de los rasgos característicos de su personalidad, desde el punto de vista de normalidad, sino más bien ésta depende de la necesidad que tenga el individuo de externar presiones internas o para hacer frente a una situación que requiera una respuesta, si no correcta, sí inmediata. Ahora bien, este tipo de respuestas son motivadas por otros estímulos, es decir, otro tipo de necesidades (fisiológicas, sociales, psicológicas) que no han sido debidamente cubiertas y desencadenan una serie de impulsos manifestados en el individuo dándole nuevos matices a su personalidad.

En este momento encontramos que existen dos niveles de impulsos, los biológicos o primarios, que son los encargados de mantener la vida con sus funciones y necesidades básicas, y los que podríamos llamar secundarios, que son los encargados de hacer frente a los problemas del individuo por medio del aprendizaje y perfeccionarlos con la experiencia.

Dando las definiciones tenemos:

Impulsos primarios: Son fuentes de energía heredada para la realización de actos en parte no aprendidos pero remodelados por la experiencia, y en parte aprendidos y ordenados a la satisfacción de necesidades individuales y específicas como sed, oxígeno, pulsión sexual y evitación del dolor.

Impulsos secundarios: La fuente del impulso adquirido, aprendido y desarrollado.

La parte que interesa y será nuestro punto de atención es el impulso secundario pues son estos los que darán al individuo las pautas de comportamiento y madurez en su vida laboral.

ESCALA DE INTERES POR LOS DEMÁS

Por González Díaz, Gabriel.

La necesidad de interés o asistencia al prójimo normalmente vá a satisfacer a una persona y más aún si ésta está reforzada con una buena recompensa, motivará más la voluntad de ayudar a los demás. Algunos investigadores llevaron a cabo ciertos experimentos para observar la necesidad de interés por los demás, como por ejemplo (Tilker 1970), supuso que si se hacía que una persona se sintiera responsable en lo particular del bienestar de otra, se mostraría más renuente a obedecer para efectuar actos perjudiciales contra ésta última y, concluyó, que si una persona se siente responsable en determinada situación es del todo probable que reaccione de manera más sensible con los problemas ajenos que quién no está responsabilizado.

Esto puede verse claramente en el sentimiento maternal donde las madres se sienten responsables del niño y lo confortan con toda clase de cuidados. O sea, que mientras más se le haga referencia a una persona del sufrimiento de otra, mayor es la probabilidad de que intervenga en su ayuda. Uno de los hallazgos de Latné (1968) y Darley (1970), fué que el modo en que el individuo interpreta determinadas situaciones influye en la determinación de que alguien ayude a otra persona que se encuentre en problemas. Otra influencia es la que proviene de la situación social en la que se halle el propio individuo. En presencia de otras personas parece inhibir los sentimientos de responsabilidad personal para auxiliar a alguien en apuros.

Según Jones (1970) y Midlrsky (1968), existen otras variables relacionadas con la disponibilidad que tiene un individuo o un grupo de prestar ayuda a los demás. Tales variables tienen que ver con la percepción que el individuo tiene de la situación que observa y las consecuencias que para él tiene la intervención.

Argyle y Trower (1980), afirman que las experiencias de la niñez alteran el interés de los individuos por los demás y que, si los padres alientan y premian el comportamiento altruista, el niño llega a asociar la ayuda hacia los demás con la recompensa y que si ésta es un 'gracias' efusivo redoblará la conducta de volver a prestar ayuda a alguien, que si sólo recibe un 'gracias' meramente formal.

Los autores antes mencionados nos dicen que las personas que están dispuestas a ayudar son aquellas que ya han experimentado por sí mismos el problema. En otros estudios se

encontró que las personas ayudan más en situaciones conocidas, donde se sabe qué hacer, pues ayudar a otros no es sólo cuestión de buena voluntad, sino requiere de habilidades y conocimientos diestros.

Murray (1976), nos dice que la necesidad de interés por los demás es igual a la necesidad de cuidar, donde el prototipo es la persona material la cual goza haciendo cosas que implican la atención de otros y además tiene un deseo muy grande de hacerlo.

Las formas de manifestar la necesidad de cuidar son las de prestar ayuda a alguien que la necesita, guiar y asistir a los débiles, los heridos, los jóvenes, los solitarios y los inválidos. Las formas de expresión comprenden la protección, la crianza, la atención, la alimentación, la simpatía por alguien y los sentimientos de lástima, compasión y ternura.

Otros autores como Cernay (1978), hablan de la palabra empatía, ya que ésta se relaciona con la necesidad de interés; y la describe de la siguiente manera: 'empatía significa ponerse al lado de una persona, respaldándola, proporcionándole alivio para sus problemas y comprendiendo la profundidad de su angustia'.

Como conclusión puede decirse que el interés hacia otra persona puede desarrollarse con la responsabilidad que puede dárseles a personas encargadas de grupos o de individuos, además del ejemplo con que los responsables puedan actuar y de la experiencia que se tenga sobre los problemas de los demás.

ESCALA DE ORDEN

Por García García, Martín.

Dada la actual importancia de ordenar todo lo que le atañe al hombre y debido a que en el devenir de la humanidad el grado de desarrollo científico y tecnológico ha alcanzado tal complejidad, le es necesario ordenar este desarrollo para un mayor bienestar en el hombre. Es pues, un rasgo característico de la personalidad del individuo la necesidad de ordenar, que llega a ser inherente a él y más aún, se vuelve un aspecto de la motivación para poder vivir armónicamente con sus congéneres.

La necesidad de orden ha preocupado a varios hombres en las últimas décadas y es por ello importante dar sus definiciones respecto al tema, ya que nos dan un panorama relativamente parecido y del cual nos podemos formar un buen criterio respecto a la escala:

N. Mischel (1973), nos dice que la necesidad de orden es 'lograr ser limpio, ordenado, organizado, equilibrado, pulcro, aseado y preciso'. También Loadford (1973), en su libro 'Interpretación de las teorías de la personalidad', nos indica que la necesidad de orden es 'Ordenar cosas, lograr la limpieza, la disposición justa, la organización, el equilibrio, la presteza, la pulcritud y la precisión'.

Según Joseph Cohen (1978), la necesidad de orden es 'Lograr la limpieza, el arreglo, la organización, el equilibrio, el aseo, el atildamiento, la precisión; inspira sentimientos de armonía y simetría'. Los nombres típicos de rasgos inducidos son: compulsivo, escrupuloso, aseado y puntual. Finalmente para DiCaprio (1976), en su obra 'Teorías de la personalidad', nos indica que la necesidad de orden se manifiesta en una conducta orientada hacia la organización del medio ambiente inmediato. Algunas personas experimentan el apremio de poner las cosas en orden, de limpiar, de poner los muebles y la ropa pulcramente, de organizar y clasificar los libros y otras posesiones. La persona ordenada experimenta tensiones cuando su hogar o su lugar de trabajo está en desorden, le nace una necesidad de ordenar al percatarse del desorden, busca inmediatamente un orden.

Es muy importante considerar que la necesidad de orden no le resulte de fácil aprendizaje al adulto que no se le ha inculcado esta característica desde la niñez; sin embargo, es importante reconocer que la tendencia exagerada al orden, constituye un apremio para el hombre, ya que esta actitud es mejor vista en nuestra sociedad que el desorden.

ESCALA DE RECONOCIMIENTO SOCIAL

Por Sánchez Varela, Antonio.

Desde la aparición del hombre sobre la tierra, éste tuvo por instinto la necesidad de agruparse para protegerse del medio ambiente que lo rodeaba y de esta manera asegurar su sobrevivencia. Cuando los grupos se van formalizando, empiezan a sobresalir, individuos con aptitudes específicas como el liderazgo, la habilidad, la fuerza, etc., que en conjunto proporcionan los satisfactores necesarios para el mejor funcionamiento de las actividades que requería el grupo para su seguridad y permanencia.

Para la psicología clínica según Maslow (1975), existen diferentes tipos de necesidades en los individuos los cuales son el factor principal que los impulsa a realizar todas las actividades que aseguren la satisfacción de esas necesidades. La pirámide de las necesidades de Maslow, tiene en la base lo que se llaman necesidades básicas o primarias, como son necesidades de alimento, vestido o también llamadas fisiológicas.

Al satisfacer estas necesidades primarias van apareciendo en los individuos necesidades de otro tipo, más complejas y difíciles de satisfacer, como son, necesidades de logro, reconocimiento social, etc. Este tipo de necesidades moldean la personalidad del individuo y su comportamiento dentro de la sociedad.

Definiciones.

Reconocimiento: Buscar la aceptación, la gratitud, aprobación del grupo al que el individuo pertenece, desarrollando actitudes originadas por la misma necesidad estos individuos generalmente buscan que se tome en cuenta su comportamiento, sus conocimientos y cuidan mucho su reputación.

Sociedad: Conjunto de individuos distintos que se reúnen con el fin de proporcionarse los satisfactores necesarios para su supervivencia.

225487

ESCALA DE ANSIEDAD

Por Godínez Valencia, Raymundo.

Generalmente se acostumbra hablar de manera indistinta de ansiedad y temor en la ansiedad, el objeto que lo causa no siempre es claro y suele ser mayor que la causa que lo origina.

La ansiedad surge al encontrarnos con situaciones peligrosas y se adquiere generalmente como resultado de las primeras relaciones familiares pero a menudo surge también como un resultado de experiencias posteriores. Los puentes que originan la ansiedad, según Freud, son situaciones reales que traen dolor físico y por otra parte por el hecho de anticipar un castigo agresivo u otros, o por una conducta inmoral. Desde este punto de vista freudiano surgen tres enfoques :

1) Los psicólogos cognoscitivos; hacen incapié en los conflictos entre creencias, actividades, percepciones, etc.

2) Los humanistas; estos basan su teoría en los conflictos mentales.

3) Los conductistas; que expresan la ansiedad como un condicionamiento a la sociedad, asociando un objeto con una experiencia que provoca ansiedad.

Otros autores como Davidoff (1968), definen a la ansiedad como una emoción que se caracteriza por sentimientos de peligro, tensión y sufrimiento, por algo que supuestamente ha brá de suceder y por una activación del sistema nervioso. Carroll (1971), considera a la ansiedad como el temor infundado que experimenta un individuo cuando su personalidad es amenazada, y puede ser éste, constructivo o destructivo dependiendo del grado de temor infundado y de la magnitud de la amenaza.

Pancheri (1966), nos dá un punto de vista clínico, considerando a la ansiedad como un conjunto de síntomas que acompaña a múltiples enfermedades del cuerpo y se manifiesta en casi todo transtorno con base orgánica. Con esto se establece la demostración de que forma parte integrante del cuadro clínico de muchas enfermedades de la mente.

La ansiedad extrema o neurótica nos dice Mayo (1950), es una reacción ante la amenaza que es desproporcionada con respecto al problema objetivo; trae consigo represión (disuación); se traduce en varias formas de disminución de la actividad y de la percepción, como son las inhibiciones, el

desarrollo de síntomas y numerosos mecanismos neuróticos de defensa. Se hace notar que estas características se relacionan entre sí y la reacción es desproporcionada al peligro objetivo porque hay de por medio un conflicto intra-psíquico.

Las causas de los estados de ansiedad son múltiples, mencionaremos las siguientes:

- a) Herencia.
- b) Aspectos biológicos.
- c) Frustraciones y conflictos.
- d) Estímulos anormales ambientales.

Con respecto a los síntomas de la ansiedad, estos son difíciles de definir; sin embargo, podemos mencionar algunos aspectos que podemos comparar y analizar para poder definir características de este síntoma. Un individuo normal suele sentirse bien física y psicológicamente, presenta rasgos de felicidad y convivencia con los demás, siente sensación de descanso placentero y gozo por las situaciones ambientales de la naturaleza y se manifiesta como persona serena, centrada, tranquila y, hasta cierto punto, sosegada, teniendo expresiones de felicidad en su vida cotidiana.

Las características de una persona anormal son: cansancio por la atención que ejerce, influencia de melancolía con deseos de llorar al no exteriorizar el o los problemas que le aquejan, presentando falta de decisión ante situaciones problemáticas y poca probabilidad de enfrentarse a los problemas comunes, se preocupa demasiado y toma muy a pecho situaciones ligeras, presenta una falta de confianza y se expresa triste y melancólico presentando una tensión y alteración de su conducta.

ESCALA DE DEPRESION

Por Aguilera Vázquez, José Juan.

La conceptualización de la depresión de una manera exacta es muy aventurada de definir, ya que la palabra depresión se emplea en muy diversos sentidos: para describir el ánimo, un síntoma o un síndrome (es decir, un conjunto de signos y de síntomas), así mismo para designar un grupo específico de enfermedades. El múltiple uso del término y la carencia de una definición acarrea una confusión notable, por tal motivo tratamos de exponer varias definiciones para enfatizar y poner de manifiesto las premisas centrales que caracterizan a la depresión.

Bleichmar (1980), considera que bajo la denominación de depresión se designa habitualmente tanto al cuadro clínico centralizado por la presencia de elementos diversos; tristeza, inhibición psicomotriz, autoreproche, visión pesimista de la vida, etc., como al estado afectivo de la tristeza. En este último sentido se suele decir que alguien está deprimido cuando se encuentra triste, aún cuando falten todos los elementos mencionados.

Para Alexander Lowen (1982), considera que la depresión ha llegado a ser tan común que incluso un psiquiatra la describe como una reacción perfectamente normal con tal que, por supuesto, no interfiera en las tareas diarias. Se considera normal en el sentido estadístico de que el comportamiento y el sentir de la mayoría de la gente son así, no cabe decir que sea un estado saludable. Para Castilla del Pino (1970), la depresión es un síndrome, en él lo nuclear es la tristeza pero que, como tal síndrome se enlaza con los otros síntomas que lo constituyen, como la suficiente constancia en su presentación conjunta, se puede inferir lícitamente una relación con el conjunto.

Clasificación de la Depresión.

La clasificación de los síntomas de la depresión siempre ha sido objeto de múltiples investigaciones y controversias entre investigadores y especialistas pero, pese a este obstáculo existe una clasificación muy polémica y confusa, pero muy importante para algunos autores. El historial de algunos individuos muestran que las causas de la depresión son ambientales y psicológicas, con factores determinantes aparentemente obvios; entonces, la depresión es llamada exógena o reactiva; en otros, no hay factores descendentes evidentes y la depresión es considerada como endógena.

En la práctica es difícil distinguir los límites entre estos dos supuestos subgrupos.

Al considerar y analizar los problemas que provocó la clasificación anterior aparece otra más completa y favorable para los estudios y tratados de la depresión. Esta clasifica a la depresión en tres categorías: depresión psicótica, neurótica y simple. Para definir con mayor claridad los tres tipos de depresión debemos recalcar algunos elementos importantes.

a) En la depresión psicótica, los elementos genéticos desempeñan un papel muy importante; se caracteriza por la alteración de la personalidad del individuo, pérdida de la autocrítica y choque importante con el medio.

b) En la depresión neurótica, la personalidad del sujeto ha sido mal integrada durante su etapa evolutiva, debido a problemas importantes que se presentan durante la infancia o la adolescencia.

c) En la depresión simple, la personalidad no sufre ningún trastorno, por lo que no se le considera como una afectación psiquiátrica en el sentido hasta ahora dado para el término; el individuo es una persona con un estado de salud mental, cuyos problemas psicológicos, ecológicos o sociales le han provocado un desequilibrio bioquímico que afecta el metabolismo de las aminas biógenas cerebrales originando un estado depresivo.

Causas de la depresión.

Aún cuando es muy difícil determinar claramente cuál es el origen de la depresión, Calderon Narváez (1984), identifica cuatro grandes grupos que pueden ser las posibles causas que provoquen un estado depresivo, las cuales son las siguientes:

CAUSAS

Genéticas.
Psicológicas.
Ecológicas.

TIPOS DE DEPRESION

Depresión psicótica.
Depresión neurótica.
Depresión simple.

1. Causas genéticas. Son de mayor importancia en la depresión psicótica, no obstante, un gran número de autores han presentado pruebas en favor de la teoría que afirma Kalman (1950), de que algunas personas son portadoras de una vulnerabilidad en la psicosis depresiva. Este investigador ha tratado de demostrar que, la tendencia a presentar un tipo de

depresión aumenta en proporción al grado de parentesco con la persona deprimida que se tome como referencia.

2. Causas psicológicas. Las causas psicológicas pueden intervenir en la génesis de cualquier tipo de depresión, pero son especialmente importantes en la depresión neurótica. Como casi todas las neurosis, los factores emocionales desempeñan un papel muy importante, presentándose desde los primeros años de vida, determinando rasgos de personalidad tan profundamente cimentados en la forma de ser del individuo, que algunos autores se refieren a ellos como rasgos constitucionales. Estos rasgos, sin embargo no son heredados sino que se aprenden através de la estrecha relación y dependencia respecto de los miembros de la familia a la que pertenece; los posibles factores de esta causa pueden ser: determinantes (ejem: pérdida de un ser querido, pérdida de una situación económica, pérdida de poder, pérdida de la salud, etc.).

3. Causas ecológicas. Hoy en día la contaminación preocupa a la humanidad, pues va a la par con el crecimiento demográfico, de esta manera el hombre deteriora el medio ambiente, disminuyendo consecuentemente la calidad de vida. Es válido suponer que los aspectos psicológicos del hombre no permanecen al margen de este torbellino, y que, por tanto, su salud mental y emocional es afectada por el habitat en el que se desenvuelve. Entre los posibles problemas de esta causa encontramos a la contaminación atmosférica, problemas de tránsito y ruido excesivo, estos problemas traen consigo las siguientes consecuencias: mala calidad del aire inhalado, mayor número de accidentes, disminución de las horas de descanso, insomnio, fatiga física e intelectual, irritabilidad y sordera entre otros.

4. Causas sociales. Como se ha estado analizando, los estados afectivos de la depresión son una respuesta a la pérdida de los lazos de unión que han sido indispensables para lograr la supervivencia y desarrollo del ser humano. Por tal motivo el hombre pretende, que todos los lazos afectivos de los que él está constituido o en los grupos en donde se desenvuelve, nunca sean destruidos, ya que de lo contrario, si se rompieran, provocarían en el individuo un desequilibrio psicológico que determinará la conducta y la personalidad del mismo, ocasionándole serios problemas futuros. Para darnos una idea más aproximada de la situación vemos algunas cosas:

- a) Desintegración de la familia.
- b) Disminución del apoyo espiritual de la iglesia.
- c) Falta de vinculación con los vecinos.
- d) Migración del campo a las grandes urbes, etc.

RESULTADOS DEL ANALISIS DE ESTIMULOS

Valores de Direccionabilidad de las declaraciones.

E S C A L A S													
It :	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
01 :	736	550	651	-171	167	358	845	-898	718	692	754	150	942
02 :	549	784	135	-597	-103	840	-756	409	936	597	308	091	664
03 :	612	537	522	-434	278	669	-429	-000	863	439	-316	496	609
04 :	827	898	-259	-293	395	265	061	613	-364	710	-103	523	258
05 :	705	714	669	517	361	635	035	479	550	752	496	-053	214
06 :	782	776	651	-361	328	597	274	376	706	516	376	836	295
07 :	-008	346	-419	577	576	766	-909	657	842	856	282	500	436
08 :	703	794	373	-283	574	797	268	273	752	707	228	797	552
09 :	580	351	-150	-076	301	639	-343	041	917	667	-008	884	085
10 :	355	367	496	-414	186	811	200	537	926	627	-286	592	878
11 :	435	-121	468	415	221	-093	642	296	683	571	-204	606	-173
12 :	441	632	488	-521	322	688	033	762	262	526	-722	914	184
13 :	579	-162	745	346	-500	458	190	038	418	724	620	200	504
14 :	752	750	-010	568	102	867	-038	698	288	543	-703	923	-083
15 :	664	-186	368	853	-157	-169	-300	829	646	-088	-254	576	362
16 :	801	538	674	-285	656	117	174	613	481	475	-807	582	568
17 :	257	-340	471	938	-208	-504	626	-020	702	322	-475	849	286
18 :	626	-844	641	370	536	273	591	-107	870	475	617	866	236
19 :	204	-440	038	692	-070	-610	615	533	899	456	628	909	700
20 :	482	-363	769	317	132	700	643	638	129	422	949	475	327

Nota: Para efectos de presentación se eliminaron los puntos en los valores de la tabla.

Valores de Discriminación de los reactivos

E S C A L A S

It :	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
01 :	589	308	544	*150	*068	*204	848	774	568	454	538	*156	626
02 :	313	521	323	362	*102	723	728	272	893	683	276	345	413
03 :	362	250	431	294	*133	485	*179	*036	660	324	*087	322	361
04 :	560	649	*045	228	*178	*156	*072	418	229	505	*121	387	*169
05 :	391	423	593	327	209	445	*066	335	448	500	351	*052	*149
06 :	446	410	678	255	*140	462	232	222	462	310	257	705	*181
07 :	*066	*178	*104	290	281	535	634	536	670	588	*190	361	324
08 :	395	508	409	*197	297	597	*180	223	486	506	*169	603	262
09 :	328	*146	*119	*093	*119	396	*140	*056	603	442	*061	615	*066
10 :	*108	*150	458	268	*119	536	*149	315	632	364	*078	439	530
11 :	286	*083	405	296	*097	*041	477	275	397	363	*034	466	*043
12 :	221	422	432	317	*163	500	*063	588	*152	346	402	708	*131
13 :	320	*167	644	*159	309	299	*130	*064	263	421	416	*173	290
14 :	500	422	*167	252	*034	661	*018	427	249	399	354	792	*012
15 :	378	*151	675	565	*095	*119	*133	639	352	*018	*060	368	*178
16 :	633	220	583	*199	439	*081	*147	382	290	301	567	402	329
17 :	*067	290	389	651	*189	343	399	*034	460	*199	*167	571	*201
18 :	364	607	630	*182	492	*158	367	*014	500	519	289	633	*129
19 :	*017	359	251	442	*056	473	384	369	668	386	339	717	392
20 :	232	336	614	271	*047	404	389	404	*108	289	638	408	*160

Nota: Para efectos de presentación se eliminaron los puntos en los valores de la tabla.

Indices de Direccionalidad.

Aparte de los reactivos marcados con un menos (-), que van en sentido inverso del valor esperado, deberán cancelarse los reactivos con un valor menor a 205 ($r=0.205$; $p=.05$).

Indices de Discriminación.

Deberán cancelarse los reactivos marcados con un asterisco (*).

BIBLIOGRAFIA

- Allport, W. Gordon. LA PERSONALIDAD. Edit. Herder, Munich, 1977.
- Aquino, Lorente. LA DEPRESION. Biblioteca de Psicología, psiquiatría, salud, serie salud 200. Ediciones Martínez Roca, Barcelona, 1975.
- Arias Galicia, Fernando. ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS. Trillas, (11-reimp.), México, 1981.
- Argyle y Trower. TU Y LOS DEMAS. Harla, México, 1980.
- Baldessarini, Ross J. LAS BASES BIOMEDICAS DE LA DEPRESION Y SU TRATAMIENTO. Trad. Mauricio Tohen, Ediciones científicas de la prensa médica mexicana, México, 1986.
- Bischof, Ledford S. INTERPRETACION DE LAS TEORIAS DE LA PERSONALIDAD. Trillas, México, 1978.
- Bleichmar, Hugo B. LA DEPRESION: UN ESTUDIO PSICOANALITICO. Ediciones Nueva Visión 3era. edic., Buenos Aires, 1980.
- Brody, Nathan. INVESTIGACION Y TEORIA DE LA PERSONALIDAD. El Manual Moderno, México, 1977.
- Calderón Narváez, Guillermo. DEPRESION. Trillas, 1a. reimp. México, 1984.
- Calvin, Hall. GRANDES TEORIAS DE LA PERSONALIDAD. Paidós, Madrid, 1977.
- Carney, J. V. COMO DESARROLLAR UNA PERSONALIDAD DE UN MILLON DE DOLARES. Diana, México, 1978.
- Castilla del Pino, Carlos. UN ESTUDIO SOBRE LA DEPRESION. Fundamentos de Antropología dialéctica, Ediciones Peninsulares, 3era. edición, Barcelona, 1970.
- Cattell, B. Raymond. EL ANALISIS CIENTIFICO DE LA PERSONALIDAD. Edit. Fontanela, Bogotá, 1972.
- Cueli, José. TEORIAS DE LA PERSONALIDAD. Trillas, México, 1986.

- Cofer, C.N. y M.H., Apley. PSICOLOGIA DE LA MOTIVACION. Trad. del inglés por Federico Patan, Trillas, México 1978.
- Cohen Joseph. EVALUACION DE LA PERSONALIDAD. Trillas, la edición 2a. reimpresión, México, 1978.
- Clyde, Kluckhonn y H.A., Murray. LA PERSONALIDAD. Grijalbo, 3era. edic., México, 1975.
- Chaplin, P. James. PSICOLOGIA, SISTEMAS Y TEORIAS. trad. del inglés por José Carmen Pocina, Interamericana, México, 1978.
- DiCaprio, Nicholas. TEORIA DE LA PERSONALIDAD. Interamericana México, 1976.
- Diccionario de Sinónimos y antónimos. Afines y contrarios, Edit. Teide, Barcelona, 1982.
- Diccionario de Sinónimos y antónimos. Larousse, México, 1979.
- Garfield, Sol L. PSICOLOGIA CLINICA, 'El estudio de la personalidad y la conducta'. El Manual Moderno, México, 1979.
- Gardner, Lindzey. TEORIAS DE LA PERSONALIDAD. Trad. por Manuel Arboli Gazcón, Limusa, México, 1978.
- Hacker, Friederich. AGRESION. Grijalbo, Barcelona, 1973.
- Ivancevich, H. John. ESTRES Y TRABAJO, UNA PERSPECTIVA GERENCIAL. Trad. por Carlos Villegas, Trillas, México, 1985.
- Kallman, F. GENETIC ASPECTS OF PSICOSIS IN MILBANK MEMORIAL FOUND. Biology of mental health and disease. Hoeber, New York, 1950.
- Koontz, Harold. ELEMENTOS DE ADMINISTRACION. Trad. de Alfredo Díaz Mata, Edit. McGraw Hill, México, 1986.
- Lowen, Alexander. LA DEPRESION Y EL CUERPO. Alianza Editorial, colección 'el libro de bolsillo', Madrid, 1982.
- Maslow, Abraham. MOTIVACION Y PERSONALIDAD. Edit. New York harder and run publics inc., USA, 1975.

- Mandler, G. THE INTERRUPTION OF BEAVIOR IN D. LEVIN. 'Nebraska symposium on motivation', edit. Lincoln, University of Nebraska, press, USA, 1964.
- Massie, L. Joseph. BASES ESENCIALES DE LA ADMINISTRACION. Diana, México, 1979.
- MacClelland, David C. y S. Robert Stelle. MOTIVACION HUMANA. Edit. General Learning press, USA, 1973.
- Megargee, Edwin I. DINAMICA DE LA AGRESION EN EL INDIVIDUO. Trillas, México, 1976.
- Mendels, Joseph. LA ANSIEDAD. Colección. Biblioteca de psicología, Herder, Nueva York, 1982.
- Mitchell, W. TEORIAS DE LA PERSONALIDAD. Edit. McGraw Hill, México, 1973.
- Mussen, Paul Henry. DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD EN EL NIND. Trillas, México, 1971.
- Roche, William J. y Neil Macklinnon. LA MOTIVACION DEL PERSONAL MEDIANTE EL TRABAJO CON SIGNIFICADO. Clásicos de Harvard de la administración, Edit. Harper and run public's inc. Nueva York, 1954.
- Sainz, Robles Carlos. DICCIONARIO ESPANOL DE SINONIMOS Y ANTONIMOS. Aguilar, México, 1985.
- Sarason, Irwing. PERSONALIDAD, UN ENFDQUE OBJETIVO. Trad. por Manuel Arboli Gazcón, Limusa, México, 1978.
- Whittaker, J. M. PSICOLOGIA. Trad. por José Carmen Posina, Interamericana, México, 1984.
- Wolman, Benjamin B. DICCIONARIO DE LAS CIENCIAS DE LA CONOUC-TA. Trillas, México, 1987.
- Wolman, Benjamin B. INTRODUCCION AL CONOCIMIENTO DE FREUD. Tomo 12, edit. Era, México, 1972.

MARCO TEORICO PARTICULAR

ESCALA DE LOGRO

La persona motivada por la realización desea lograr sus metas aunque ello implique no ser aceptado plenamente por un grupo. Por ejemplo, un gerente quiere imponer ciertas normas de producción y lucha por lograrlo, aunque ello implicase ganarse algunas antipatías. Los realizadores son los jefes de las empresas, los ejecutivos interesados en lograr ganancias, en establecer compañías bien acreditadas, en fijar industrias, etc.

Los individuos que desarrollan altos niveles de necesidad de logro tratan de sobresalir, de sobrepasar a otros, de imponerse altas normas, de hacer esfuerzos prolongados por alcanzar ciertas metas y disfruta la competencia con los demás. Frecuentemente se trata de personas cuyo trabajo constituye el interés central, casi siempre dedican una gran cantidad de esfuerzo a lo que están haciendo. Los individuos con alto grado de necesidad de logro tienden a crear condiciones de sobrecarga de trabajo.

No hay duda alguna de que los grandes realizadores fomentan las condiciones de sobrecarga; es su papel. Al mismo tiempo, la satisfacción intrínseca y el sentido de cumplimiento que tienen al lograr la satisfacción de muchas tareas difíciles, anulan el efecto negativo potencial de este estresor. En lugar de sentir tensión por la carga de trabajo, experimentan satisfacción por sus logros.

Por tanto, estos individuos pueden hacer contribuciones organizacionales muy positivas, en forma con las que experimentan profunda satisfacción y menor estrés que muchos miembros de la organización menos efectivos. Un trabajador con necesidad de logro puede ser un gran gerente, empresario, ejecutivo, etc. Esto es porque la persona con alta necesidad de logro dentro de la empresa vá a desempeñar cualquier trabajo que le sea asignado.

Aspira a completar tareas difíciles dondequiera que se localice o que se le asigne, pues es muy capaz, por su temperamento responde positivamente a la competencia. Puede mantener altos niveles ya sea dentro de una institución o bien su vida personal.

Esto en cuanto a que él desarrolle por su cuenta un negocio, ya que está dispuesto a trabajar hacia objetivos distantes, el desea poner un gran esfuerzo para lograr el éxito. Aspira a mejorarse a sí mismo y esto le hace un excelente accionista, agente de ventas, director, etc. No necesariamente debe ser un ejecutivo, sino que puede ser un auxiliar contable y ascender a contralor, después a subdirector financiero, etc., hasta llegar a los rangos altos antes señalados.

Impedimento de la propia realización.

El hombre tiene una serie de capacidades psicológicas (habilidades, intereses, etc.) y características propias. Para lograr su autoexpresión y autorrealización debería ponerlas en juego; pero, especialmente en el trabajo industrial, no lo hace; así pues, la labor lo deshumaniza; no puede ser todo lo que tiene y lo que puede. El ejemplo más común es el del obrero que se pasa el día apretando tuercas; seguramente tiene otras habilidades y conocimientos que no está poniendo en juego.

Calificación.

Una alta calificación en la escala de logro significa que el trabajador aspira a completar tareas difíciles, mantiene altos niveles y está dispuesto a trabajar hacia objetivos distantes, responde positivamente a la competencia, desea poner un gran esfuerzo para lograr el éxito. Motivo por el cual, si vá a contabilizar, llevará un buen reporte de los movimientos contables, con mínimo de error, si es administrador llevará la administración lo más eficiente posible, con alternativas a alcanzar, etc.

Una baja calificación en esta escala significa que los trabajadores tienden a ser más pasivos, tienen miedo al fracaso y esto hace que se fijen tareas más fáciles para que nunca tengan fallas o dificultades, para que cuando cometan el error puedan justificarlo. Dentro de la empresa el lugar más adecuado para las personas con poca capacidad de logro son los trabajos mecánicos (entendiéndose mecánico como rutinario) o bien, a tareas difíciles en las cuales no se requieren demasiadas habilidades.

ESCALA DE AFILIACION

Definimos a la afiliación desde el punto de vista laboral, ya que ésta visión es la que interesa y donde además se define en un sentido administrativo; como el acoplamiento de trabajadores en un grupo tanto formal como informal, para cooperar y corresponder con otros trabajadores en la búsqueda de sus propios objetivos, pero que, implícitamente satisfacen los objetivos de la empresa. Todo ello lleva a la adhesión y lealtad por parte de los trabajadores hacia la empresa, así como ésta les crea un sentimiento de confianza, afecto, seguridad y empatía.

La necesidad de los individuos de asociarse en grupos, principalmente para satisfacer sus objetivos y el pertenecer a un grupo u organización que lo va a llevar a lograrlo, se presenta en casi toda su vida. La mayoría de los empleados problema sienten usualmente que no se les toma en cuenta dentro de estos grupos o que se les rechaza tanto en su casa como en su trabajo.

Los individuos que están laborando con cierta antigüedad empiezan a tener un sentimiento de rechazo, por sentirse inseguros ante un posible retiro debido a su disminución de rendimiento.

Es por ello importante que exista una buena adaptación de los individuos a estos grupos, tanto al ingresar a una compañía como el de pertenecer a un grupo informal. Las mismas compañías que toman en cuenta esto, alientan a la formación de equipos de deporte, así como fomentan las actividades sociales para incrementar las oportunidades de pertenecer al mismo grupo. Una importante consideración que deben hacer estos grupos, es el de satisfacer las motivaciones que conforman la afiliación y que elaboró Maslow, (1972):

Aceptación social. - Es uno de los motivos del individuo por ser aceptado dentro de una organización o bien dentro de uno o varios grupos que funcionan dentro de la compañía, para así tratar de llegar a ser el número uno y obtener prestigio o superioridad, pero igualmente cuidará de su imagen gracias a su labor por ganarse la admiración de los demás.

Seguridad y protección. - Es una motivación que busca la estabilidad dentro del trabajo, la seguridad, lo permanente etc., no se es capaz de arriesgar lo ya conseguido. Esta motivación no sería muy válida para las áreas de dirección o ventas de una organización, ya que no se tendría el criterio y potencialidad para negocios de alto riesgo, pero sí sería más válido para un obrero o empleado, el cual nos asegura una estabilidad y constancia en sus labores para no perder su empleo.

Confianza. - Este tipo de motivación es muy importante, ya que el empleado que caracteriza este tipo de motivación busca en quién confiar o tener una seguridad, en cuanto a la organización donde trabaja, ya que la confianza que deposita en ésta, espera le sea devuelta, aunque no en la misma medida, pero sí en un parecido comportamiento; es por esto que este tipo de personas pueden ocupar lugares de confianza gracias a su comportamiento equilibrado y amable.

Amor propio. - Este tipo de motivación puede llegar a ser dañina ya que el empleado busca una correspondencia con los valores y normas totalmente unilaterales y rigurosas, se tratan de satisfacer sus objetivos, pero sabiendo encaminar a los objetivos de la empresa, llega a ser un trabajador que labora bajo la máxima rigurosidad de sus quehaceres y, por lo tanto, puede darnos una alta producción.

Independencia y responsabilidad. - Esta motivación vista desde un ángulo empresarial, vemos que se da mayormente en los puestos directivos y que por lo mismo se requiere personal con independencia y responsabilidad, tolerante, etc., es decir, que un empleado de estas características obtendrá muchos beneficios gracias a su actitud ante la empresa, organizar su vida; independiente, existe una entrega total al trabajo.

Por otra parte, una buena actividad que es muy importante en la buena afiliación que se da en esta dirección es la inducción adecuada de los nuevos elementos en un grupo, ya que ellos están por ingresar en una situación nueva, son extraños y por lo tanto se encuentran en desventaja ante los otros miembros del grupo, donde cualquier cosa que se haga para reducir este problema influirá sobre las aptitudes del nuevo empleado y por consiguiente, reducirá la rotación de trabajadores, asperezas que se puedan dar o traumas que se le puedan crear. Los nuevos miembros buscarán lograr una posición segura, así como ganar el respeto y la admiración de sus compañeros y superiores, éstos individuos por lo regular trabajarán con mayor ímpetu, competirán y se privarán incluso de los incentivos más evidentes.

De los rasgos característicos que llevan a la afiliación, y que mencioné anteriormente, se desprenden unos trastornos debidos a un exceso o también a una falta o muy poca motivación. El trastorno de la aceptación social es debida a que en el deseo de aceptación el individuo se preocupa exageradamente por ser el primero y si se ve frustrado por no conseguirlo o por cualquier fracaso, será más reservado en su búsqueda, ya que el trabajador se guía por sus vivencias de éxito o fracaso y de ahí vá a ser su rendimiento.

Los trastornos de seguridad que, cuando se dá exageradamente una protección al empleado, les vá provocando una deficiencia en su seguridad, pues el individuo necesita cierta proporción de éxitos y fracasos que le permitan crear una seguridad normal, ya que un trabajador con poco reconocimiento o con un exceso de él, puede disminuir su rendimiento debido a esto. El trastorno de la confianza se debe a que el trabajador busca una relación más estrecha con sus compañeros y con sus superiores, pero el trabajo no se lo permite, o sus dirigentes, repercutiendo directamente en su rendimiento y en los posibles problemas que pueda crear. Los trastornos en la justicia se ven dados por el trabajador que cae en la exageración de la justicia o en lo metódico que sea, por lo que vá a tener problemas con sus compañeros que no tienen los mismos rasgos y estas dificultades lo van aislando, así como hacerlo intolerable, necio e inflexible ante sus demás compañeros y escéptico de los posibles cambios que se propongan en la empresa, o bien, su rendimiento va a ser siempre de un nivel mediocre. Los trastornos de la independencia se dan la mayoría de las veces por un exceso de esta motivación, que hacen al trabajador de una forma unilateral y que por lo tanto bloquean su rendimiento, su aceptación a los cambios, así como una ausencia de vínculos con los demás trabajadores.

Calificación.

Ahora bien, una calificación alta en afiliación significa que el individuo tiene las siguientes características: goza estando con amigos y gente en general, acepta a las personas rápidamente, hace esfuerzos para ganar amistades y mantener asociaciones con la gente, por lo que este tipo de individuo debe de ocupar puestos en las áreas de ventas, relaciones públicas, etc., ya que su facilidad de afiliación le permitiría desarrollarse, una satisfacción personal así como ascensos; también puede ocupar puestos directivos como gerente, subdirector o director, ya que esta característica le permitiría comprender y convencer a sus subordinados, clientes y superiores a realizar objetivos que él tiene planeados, o bien, a solucionar problemas por cualquiera de las partes afectadas.

Una escala baja serviría para elegir individuos, tal como obreros en líneas de producción o gente con nivel técnico para procesos automatizados, ya que, su menor relación con otros trabajadores le permitiría no distraerse y provocar posibles accidentes o paros en la producción.

ESCALA DE AGRESION

El problema de la agresión dentro del marco laboral constituye un gran conflicto debido a que bloquea y obstruye las relaciones de trabajo. Una empresa que tenga entre su personal a individuos con la tendencia a la agresión deberá elaborar programas de manera tal que se reduzca al mínimo tal incidencia, ya que, estas personas por lo general serán el foco de conflicto que entorpece el buen funcionamiento de la organización debido a que no realizarán al 100% sus actividades y tampoco permitirán que otros lo hagan debido a factores de frustración que predominan y determinan su conducta, es decir, son personas que tienden a minimizar sus capacidades debido a experiencias desagradables que hayan recibido a lo largo de sus vidas, como por ejemplo, el sentir el rechazo de sus padres, hermanos, etc., o ser objeto de burlas a causa de un impedimento físico, condición social u otros factores.

Estas situaciones ocasionan que el individuo vaya perdiendo o pierda la confianza en sí mismo o en el extremo de las cosas, no se acepta tal como es; lo cual acarrea que las acciones de los demás le parezcan que tampoco valen la pena o sean mejores que la de él y trate de evitarlas para no sentirse disminuido, según él y su concepción de la realidad. Son personas que nunca van a aportar algo positivo para el desarrollo de su departamento, sección y en general para la empresa en la cual presta sus servicios.

Las relaciones con otras personas, en este caso compañeros de trabajo, siempre estarán determinadas o marcadas por el sello característico de la envidia, ya que no conciben que otros tengan mejores habilidades para realizar su trabajo y que, por lo tanto, como consecuencia lógica, son reconocidas por el esfuerzo realizado. Es importante hacer una buena selección de personal para evitar al máximo tener estos problemas en la organización, que a la postre podrían llegar a tener consecuencias de mayor repercusión en la organización.

ESCALA DE AUTONOMIA

De acuerdo a los aspectos que esta escala mide, nos encontramos que son individuos que controlan sus acciones o conductas por sí mismos, sin la colaboración de los demás; o sea, que son personas muy independientes. Enfocando estos aspectos al medio laboral, al conocer el nivel de calificación se podrán asignar adecuadamente las funciones, por ejemplo: en un puesto de gerente general, de cualquier empresa, la persona idónea para desempeñar esta labor, tendrá que tener un alto índice de puntuación ya que debe tomar ciertas decisiones, debiendo ser resueltas por él mismo, ya que, de lo contrario, un individuo con baja puntuación no podría tomar decisiones independientemente.

Es decir, que en las labores de toma de decisión si se requieren personas con un alto grado de autonomía, mientras que para labores en las cuales se dependa de otros, como líneas de producción, etc., no es necesaria una alta calificación en esta escala. Denotamos entonces que el grado de puntuación indica el grado de autonomía o dependencia necesaria para desarrollar una función.

ESCALA DE DOMINANCIA

La necesidad de dominar a otras personas se manifiesta en una diversidad de formas: subjetivamente podrá experimentarse como el deseo de controlar a los demás, de dirigir, de persuadir, de hacerse un cargo de las situaciones, de establecer un patrón o norma que los demás deben seguir. Por lo general el jefe trata de dominar, asume responsabilidades con objeto de ser observado por aquellos que pueden ayudarle a conseguir una posición de autoridad. La persona que llega a la jefatura de un grupo, siente la necesidad intensa de desempeñar una función dominante y organiza todas sus capacidades para conseguir dicho objetivo.

Los trabajadores dominantes manifiestan a menudo el dominio en su conducta y muestran espontáneamente un sentido poco común de confianza en sí mismos. Se sienten más capaces en relación con otros, no tienen miedo ante las personas que están investidas de autoridad ni ante aquellos que ocupan cargos muy respetados. Indican que se sienten muy capacitados para salir adelante en la mayoría de las situaciones a las que se enfrentan.

Es raro que experimenten sentimientos de inferioridad ante sus superiores, especialmente en relación con sus subordinados. Sin embargo, una expresión no tan manifiesta de la necesidad de dominar es la de un jefe que impone sus deseos o condiciones a otros. A semejante persona le faltará acaso la calidad de reciprocidad. La incapacidad de verse a sí mismo desde el punto de vista de otros se traduce a menudo en sobreestimación de la propia personalidad. Los trabajadores deferentes van ayudar a sus superiores con carácter dominante a realizar sus objetivos ya que se presenta en ella la necesidad de relación interpersonal, tal como la voluntad de acceder al deseo de otra persona a causa de la admiración que se siente por ella. Por regla general podemos decir que se refiere a la aceptación voluntaria de una posición subordinada con respecto a otros. El individuo que experimenta una necesidad intensa de deferencia, desea trabajar a favor de la persona a quien admira y respeta, o asociarse con ella, por ejemplo: se puede decir afortunada a aquella persona que cuenta con una secretaria que experimenta una necesidad activa de deferencia, por que el trabajo de atenderle satisface en ella una necesidad. Obtiene un gran placer de las realizaciones y los éxitos de él y encuentra satisfacción en el trabajo que sirve para hacerle avanzar en sus empresas.

Como se ha dicho antes, las personas que tengan el carácter deferente van a ayudar a que logren su objetivo las personas dominantes; y las personas de características envidiosas, tratan por todos los medios que les es posible, que las personas de carácter dominante fracasen en cualquier intento de hacer algo en lo que ellos no se consideran competentes de realizar.

Esta escala (dominancia), mide la necesidad de influir o controlar a otras, persuadir, prohibir, necesidad de mandar, restringir, organizar, manipular la conducta de los demás.

La calificación más alta de esta escala significa que el sujeto que tiene las siguientes características: intenta controlar su ambiente e influir o dirigir a otras personas, expresa opiniones enérgicamente, goza del papel de líder y puede asumirlo espontáneamente. Mientras que la calificación baja significaría que el individuo es susceptible de ser guiado y en cierta forma puede ser dependiente necesitando de la dirección de otras personas para efectuar un trabajo.

Se pueden considerar como objetivos que definen este rasgo (características), de dominancia: el de gobernador, controlador, tener don de mando, dominador, que influye, persuasivo, poderoso, que supervisa, ascendente, conductor, con espíritu de líder, aseverativo y autoritario en el campo laboral. Por lo tanto podemos decir que un individuo con la característica de dominancia, al momento de estar en el campo laboral, es una persona que puede ayudar bastante en una organización dado que por sus características intrínsecas e innatas, fungirá como líder, le gustará tomar decisiones de grupo, arreglará discusiones y disputas entre los demás; va a persuadir a los demás para que hagan lo que él requiere, por lo que supervisa y dirige las actividades de otros y va a indicar como hacer los trabajos para que los realicen tal como se requieren y de esta forma contribuir para el logro de los objetivos de la organización.

ESCALA DE RESISTENCIA

Como mencionamos anteriormente la resistencia es aquella característica de la personalidad en la cual el individuo es capaz de sobreponerse a situaciones difíciles, son persistentes, constantes y determinados en todas las cosas que realizan en la vida.

Este tipo de trabajadores, desde el mismo momento en que empiezan a trabajar, demuestran su persistencia, colaboran inmediatamente en la asignación de su primer trabajo y lo llevan a cabo con determinación por sí solos y no para quedar bien con sus jefes. Es común en ellos no dejar trabajos comenzados aún a pesar de que su horario de trabajo haya terminado, de que se encuentren con contratiempos imprevistos y de que trabajen más que los demás.

El trabajo en grupo es importante para la mayoría de los trabajadores; para el trabajador persistente nó, ya que él realiza cualquier trabajo, ya sea solo o en grupo. En todas las empresas se busca incansablemente este tipo de trabajadores; ya que la producción aumentará considerablemente, así como también se tendrá un alto grado de eficiencia y la mayoría de los trabajos se terminarán a tiempo.

Estos trabajadores forman un grupo de personas sumamente codiciados en el mercado de trabajo, ya que su constancia y determinación son presagio de grandes resultados en beneficio del trabajador y de la empresa. La fuerza de voluntad y paciencia que poseen estos trabajadores hace que se distingan de los demás y que se le asignen labores meticulosas y difíciles de hacer por otro tipo de trabajadores. En la vida cotidiana, los trabajadores llevan a cabo sus labores descansadamente, sin gran determinación y con la preocupación de que deben trabajar largas horas. Necesitan tener cierta motivación para terminar algo, no trabajan más allá de su horario aunque estén realizando algo muy importante y se tenga que entregar rápidamente. Los trabajadores así son ofensivos para las empresas, ya que además de lo antes mencionado son también muy volubles; si no les gusta el trabajo que desempeñan se salen de ahí o lo hacen mal. Son demasiado descuidados y fácilmente se desvían de sus propósitos principales.

Después de haber visto las características del trabajador tanto determinados y perseverantes como volubles e inconstantes se amplía el panorama para la adecuada selección de personal en las empresas.

Una calificación alta significa que el trabajador tiene las siguientes características: desea trabajar largas horas, no se rinde fácilmente a un problema, persevera aún en presencia de una gran dificultad, es paciente e inflexible a sus rasgos de trabajo.

En contraste, una calificación baja se otorga a un trabajador inconstante, trabaja esporádicamente, se distrae fácilmente y es muy voluble en todas sus labores.

ESCALA DE EVASION

De acuerdo con los elementos característicos de esta escala existen múltiples implicaciones con respecto a la presencia de esta necesidad en la personalidad de los individuos que forman parte de una organización. Cuando un obrero presenta los rasgos propios de la evasión, y en determinado momento se siente 'atacado' por determinadas fuerzas que él considera 'amenazantes' o 'malas', puede optar inconscientemente por enfermarse, puede realmente presentar síntomas de alguna enfermedad. De esta manera evade el objeto amenazador y esto no le acarrea consecuencias inmediatas, pues su solución es socialmente aceptada, él no se siente culpable tampoco, es decir, queda bien consigo mismo.

Existen verdaderas parálisis, sorderas, cegueras y muchas otras enfermedades de este tipo sin una verdadera causa orgánica; igualmente pueden encontrarse otros problemas como drogadicción, alcoholismo, etc., sin embargo, estas 'soluciones' que encuentra el trabajador son más aparentes que reales. De alguna manera tarde o temprano volverá a encontrarse con las mismas fuerzas que lo llevaron a actuar de esa manera a menos que se 'enferme' para siempre.

Las consecuencias de lo anterior son muchas. Un trabajador que decide evadir los problemas y los retos con la utilización de los medios ya descritos no es, en definitiva, una persona que colabore con el desarrollo de cualquier empresa. Por el contrario representará gastos adicionales (pago de incapacidades, servicios médicos, rehabilitaciones, etc.), así como indiferencia, falta de colaboración y actitudes defensivas ante la presencia de problemas o etapas de crisis, situaciones que necesariamente se presentan en la vida de la organización.

Asimismo, un trabajador puede presentar evasión parcial o total; en el primer caso se presentan dos posibilidades: evasión parcial física o evasión parcial psíquica. La primera está constituida por el ausentismo y los retardos. Y la segunda se presenta primordialmente por medio de la ensoñación, la diversión, etc. Cuando presenta una evasión total, decide dejar el empleo o buscar otro, presentan entonces elevados índices en la rotación de personal. Igualmente el trabajador que presenta lo anterior al principio puede cometer muchos errores, como perder material, etc., además, al retirarse de la organización serán propagandistas negativos de la misma.

Otro problema que significa para la organización la presencia de la necesidad de evasión de un trabajador es el aislamiento y la falta de socialización o integración del mismo, esto es, timidez, inseguridad personal, excesiva precaución, cautela, etc.; lo que a su vez provocará errores, resultados inesperados, conflictos, etc.

La necesidad de evasión en el administrador.

Como es generalmente conocido, los estilos de administración y liderazgo que actualmente se llevan a cabo en la mayoría de las empresas nacionales, representan un tipo de organización tradicional, conservadora y se basan aún en la administración científica de Taylor para llevar a cabo sus programas de desarrollo. Esto trae consigo una formación de administradores del tipo rígido, cauteloso e inflexibles; los cuales no fácilmente corren riesgo, evitan al máximo los peligros y todas aquellas situaciones que pudieran significar un peligro para su seguridad, tratan de evitar los conflictos y mantener siempre 'el río sobre su cauce', nunca toman medidas precipitadas que impliquen de alguna manera 'aventuras'.

Los anteriores elementos, y de acuerdo con los tipos de administradores que actualmente demandan las empresas, van moldeando y resaltando rasgos característicos en la personalidad de los individuos que tienen personal bajo su mando, de tal forma que factores específicos como la necesidad de evasión, tienden a presentarse en un alto grado en estas personas, tomando en cuenta también las características propias de la formación académica del administrador.

ESCALA DE IMPULSIVIDAD

La impulsividad en el medio laboral.

El medio laboral está inmerso en una gran complejidad, las relaciones grupales y las actitudes de las personas ante el trabajo son determinadas por una gran diversidad de factores y situaciones que orientan la respuesta del trabajador. En este contexto, es necesario tener en consideración los aspectos laborales que involucran un tipo de respuesta específica del individuo. Para esto es necesario que demos las características de los diferentes tipos de trabajo que conocemos y así podemos definir el grado o tipo de respuesta o impulsos que son característicos de cada uno de ellos.

Se clasificará al trabajo según el tipo de esfuerzo que requiere su realización: trabajo físico, mecánico e intelectual.

En el primer caso, el razonamiento es menor y no es necesaria una gran capacidad intelectual, ejemplo de esto son los trabajos en cadena, que son muy automatizados, y que por su misma estructura no permiten introducir ninguna variable por parte de quien lo ejecuta.

En el caso extremo, como los trabajos intelectuales, no implican en muchos casos más esfuerzos que verbalizar o escribir los resultados. De hecho no existe el cero absoluto respecto a lo intelectual y lo físico como tampoco existe el diez absoluto. Los trabajos se sitúan a lo largo de una escala de distintos gradientes, en los trabajos en donde predomina lo físico y lo mecánico hay una pequeña porción de actividad intelectual; otros se sitúan en una zona intermedia en la que es tan importante el esfuerzo físico como el intelectual; también los trabajos intelectuales tienen componentes de esfuerzo físico.

Haciendo una referencia acerca de los trabajos progresivamente menos físicos y más de tipo intelectual, llegamos a lo que sería un trabajo completamente intelectual en el cual se tengan como características la minuciosidad y la calma para la toma de decisiones, la capacidad y la habilidad para observar factores subjetivos, someterlos a análisis y llegar con ellos a emitir juicios y a definir políticas. Con las características de este tipo de trabajo llegamos a la conclusión de que para desempeñar éste, es necesaria una persona que no se deje llevar por sus impulsos, sea capaz de dominar sus emociones, no se apresure a emitir juicios, etc., y, tenemos aquí una persona con un grado bajo de impulsividad

pensando también que esta persona tendrá la agresividad y el carisma necesarios para poder responder satisfactoriamente en el momento requerido.

Con lo anterior podemos concluir que la necesidad de impulsividad que tiene el individuo vá en relación al tipo de trabajo que desempeña, y estas características de impulsividad son parte del desarrollo individual y social de la persona.

Influencia de la organización en la respuesta del individuo.

En párrafos anteriores se mencionó que la respuesta impulsiva del individuo está determinada por el desarrollo individual y social de éste. Tomando en cuenta la organización como parte de la vida social de la persona, tenemos que esta organización a la que pertenece, determina o influye de manera importante en su tipo de respuestas impulsivas. Sobre esto, H. A. Simon (1968), nos dice lo siguiente: "El estudio del proceso exige un exámen de las maneras en que se puede influir en el comportamiento del empleado operativo, estas influencias pueden clasificarse en términos generales en dos categorías:

1. La formación de actitud en el empleado operativo son hábitos y un estado de espíritu que lo conduzca a una decisión ventajosa para la organización.

2. La imposición al empleado operativo de las decisiones a que han llegado en otra parte de la organización.

En el párrafo anterior Simon nos dice que es posible modificar los hábitos (impulsos secundarios) de los individuos y dirigirlo hacia los fines de la empresa en términos más convencionales; la capacitación y el adiestramiento y las políticas de la organización actúan directamente sobre el individuo modificando con esto sus actitudes hacia el trabajo y sucediendo en todos los niveles de la organización.

Relacionando lo anterior con las siguientes afirmaciones:

Un estudiante universitario ha tenido una larga carrera de estudio (desde los primeros niveles) en los cuales ha tenido que acatar principios disciplinarios, ha tenido que ejercitar su voluntad y su autodominio.

225487

ESCALA DE NECESIDAD DE INTERES POR LOS DEMAS

Trasladando la necesidad de interés por los demás al campo laboral se puede decir que ésta puede aplicarse a las profesiones de los ministros, abogados, médicos, enfermeras, vendedores y supervisores en general, además de todos aquellos profesionistas con quienes acude la gente o tienen gente bajo su control o responsabilidad.

En esta escala los maestros (por ejemplo) con capacidad de ayuda a los demás son aquellos que impartirán de la mejor manera sus clases puesto que se trata de ayudar a los alumnos o personas en general dándoles una instrucción real que los puede ayudar a su desarrollo personal. Con respecto a los ministros, los religiosos, si tienen capacidad de ayuda y comprensión, entonces podrán orientar a la gente cuando ésta se acerque a pedir un consejo, puesto que recibirá la persona el aliento que necesita.

Un individuo con una calificación alta en esta escala, significa que dá simpatía, ayuda a otros cuando es posible, se interesa en el cuidado de los niños, incapacitados o enfermos y rápido favorece a otros. A un trabajador con calificación alta en esta escala, además de tener otros conocimientos técnicos y laborales, se le puede asignar el puesto de supervisor en el área que mejor domine dentro de la empresa, para así poder guiar al personal en el logro de los objetivos de ésta. También pueden ocuparse para vendedores a personas que tengan un alto puntaje de calificación en esta escala, pues así se interesarían más por los problemas de los clientes, de tal manera que estos estuvieran lo más satisfechos posibles.

En lo que se refiere a ocupaciones como médicos y enfermeras, si tienen capacidad de ayuda podrán poner la debida atención al paciente a darle confianza para que éste se exprese y comunique ampliamente su verdadera situación física, así el médico hará el diagnóstico necesario que favorezca mejor al paciente y la enfermera tratará incluso de evitar que le duela una inyección, como ejemplo.

Un individuo con baja calificación dentro de esta escala significa que será más egoísta, individualista y tratará de evitar prestar el auxilio necesario a las personas, es decir, no estará dispuesto a dar consejos evitando al máximo el contacto con la gente.

ESCALA DE ORDEN

Aplicando estas funciones a la cuestión de la administración de empresas podemos decir que un sujeto con estas características no creará problemas a la organización. Empezando por sus cuestiones personales primeramente organizará bien su dinero y su tiempo y en todas las ocasiones no tendrá problemas con el horario; en su arreglo será aseado lo que ocasionará buena presencia en su trabajo y con sus compañeros, fomentando una buena imagen en la empresa. Ya en el desarrollo de su trabajo, tendrá la disposición para ciertas tareas procurando ser lo más útil en la organización. Si la persona es pulcra y ordenada, la presentación de sus trabajos hacia sus superiores implicaría un buen desempeño evitando pérdidas de tiempo y costos excesivos.

El ser metódico ocasiona también grandes beneficios, pues como ejemplo, ubicando al individuo en un sistema de producción continua, garantizaría en cierta forma el cumplimiento óptimo de la producción en proceso y el control de calidad así como la puntualidad en la entrega, la disminución en las pérdidas de hora-hombre y reduciendo entre otras cosas los costos por reparaciones, inventarios, etc.

Un puntaje alto en la escala de necesidad de orden identificará a un sujeto de gran utilidad para la organización.

Se enunciarán a continuación algunas características: impecable en su arreglo personal, disposición a todo trabajo que se le encomiende, confiable y metódico en sus labores, organizado personal como laboralmente, con un alto grado de aplicación procurando efectuar los trabajos minimizando el tiempo y maximizando los resultados así como cuidadoso en el trato a sus materiales y desenvolvimiento de sus funciones, además de colaborar en armonía y empeño óptimo.

Un puntaje bajo implica que el sujeto pierde el sentido del orden que acarrea irresponsabilidad, falta de organización, descuido en su trabajo y aspecto personal, indispuerto en sus trabajos, sin metodología para la elaboración de sus tareas, y entre otras cosas, falta de aplicación en sus funciones, etc. Por lo tanto, a los individuos que posean estas características, no es conveniente ubicarlos en puestos donde el orden y la organización sean indispensables para un buen funcionamiento y prestigio de la organización.

ESCALA DE RECONOCIMIENTO SOCIAL

El trabajador medio desde hace mucho tiempo ha alcanzado el nivel económico en el que se han satisfecho sus necesidades elementales de alimento, salubridad y seguridad entre otras cosas. Sus necesidades internas tan básicas como las anteriores, sensación de logro, autosatisfacción y reconocimiento social en general se satisfacen con mayor dificultad; estas segundas necesidades sólo podrán satisfacerse con una labor que sea importante para él. Muchas organizaciones hoy en día, se están dando cuenta de que el esfuerzo que destinan a proporcionar al trabajador una labor con significado no sólo mejora el ánimo del trabajador y satisface sus necesidades humanísticas, sino que aumentará su productividad y la eficiencia general de la organización.

Calificación.

Un trabajador con alta calificación, debe desarrollar funciones en las que pueda mostrar sus aptitudes de reconocimiento social, se le debe ubicar en puestos de relaciones públicas o áreas en las que se requiera de orden para realizar la actividad, su deseo de aprobación por su trabajo será un elemento motivador para que alcance los objetivos que se fijan. En puestos de confianza se podría aprovechar su necesidad de reputación, pues sería poco probable que traicionara la confianza puesta en él.

Al ubicar a este tipo de personas en actividades que no requieran de esfuerzo o donde les sea negado el demostrar su necesidad de reconocimiento social, tendría como consecuencia sentimientos frustrantes que repercutirían en su productividad y acarrearía problemas a la organización. Es probable que busquen el reconocimiento que les fué negado por la empresa en actividades que les proporcionen lo que buscan y estos serían por ejemplo los sindicatos y, debido a sus características, tratarán de sobresalir con sus compañeros comprometándose a defender los derechos de sus agremiados.

Una baja calificación en un trabajador, implicaría colocarlo en puestos donde no es necesario tomar decisiones, orden o buena presentación personal; las tareas operativas están en el mejor lugar para que realice una función que beneficie a la empresa, deben estar bajo orden generalmente, permiten que otros decidan, no les importan los elogios, su trabajo lo realizan más por necesidad, que por satisfacción propia, no les agrada trabajar en equipo y buscar pasar inadvertidos creyendo que su trabajo no vale la pena como para

solicitar concesiones o aumento de sueldo, estas personas
tratan de hacer sólo lo suficiente y es imposible obligarlos
a cooperar con la empresa.

ESCALA DE ANSIEDAD

La intensidad de ansiedad en un trabajador al parecer depende de las pocas o muchas experiencias provocadoras de este tipo de anomalía, que el individuo ha tenido a lo largo de su vida y en su trabajo. Por lo tanto depende de la intensidad de estos acontecimientos y la manera de percibirlos por el sujeto, el grado de ansiedad que se presente en éste.

Por lo regular, los trabajadores presentan menor ansiedad cuando sienten tener el control y la solución del conflicto o problemas. El dominio de este tipo de situaciones ayuda a disminuir el estrés que provoca directamente la situación de ansiedad. El hecho de emplear a un trabajador que se encuentre constantemente ansioso, causa situaciones problemáticas, pues esto disminuye su habilidad y causa frustración provocando no pensar con claridad, disminuyendo significativamente la calidad de su trabajo. El tener gente ansiosa, desde el punto de vista de un supervisor, es peligroso, debido a que entre otras cosas la ansiedad afecta en el aprendizaje al influir en ciertas partes de la memoria como en la codificación, almacenamiento y recuperación de aspectos fundamentales en la acción y elaboración de cualquier actividad.

Al parecer, el estar ansioso facilita las tareas sencillas pero también disminuye el rendimiento de los trabajadores en tareas difíciles o ambiguas, obteniendo resultados desastrosos en situaciones de presión y estrés. Es importante mencionar que no todo síntoma de ansiedad es malo, la ansiedad que se considera dentro de un rango normal de respuesta frente a una amenaza o eventualidad, estimula al individuo a hallar el modo de afrontar con éxito la situación. El exceso de ansiedad en el trabajador, perturba y crea defensas de carácter mental y nervioso, pudiendo llegar a una ansiedad neurótica donde no se tiene una idea clara de lo que está causando su tensión angustiosa, siendo ésta por último un aspecto completamente anormal y que su presencia en el trabajador es completamente negativa para el desempeño de su tarea.

ESCALA DE DEPRESION

Anteriormente se ha analizado el origen y las causas que provocan la depresión en el individuo, de igual forma mencionaremos las premisas fundamentales de la depresión y aún cuando es muy difícil dar una definición exacta, podemos por lo menos saber que la depresión es una alteración psicológica de la conducta del individuo la cual perturba su comportamiento y sensibiliza el estado de ánimo de una persona llevándola a una distorsión y perturbación de las normas de conducta habitual. Al darle un enfoque laboral se pretende manifestar las repercusiones que una persona en estado depresivo acarrea al organismo social.

Clasificación de las características de la depresión.

Características afectivas.

CARACTERISTICAS	MANIFESTACION
Indiferencia afectiva	-Disminución o pérdida de intereses vitales.
Tristeza	-Incapacidad para reaccionar a las cosas que dan alegría.
Inseguridad	-Dificultad para tomar decisiones.
Pesimismo	-Enfoque vital derrotista, da origen a dependencia.
Ansiedad	-Más intensa en la mañana.
Irritabilidad	-Con agresividad que da origen a problemas familiares y laborales.

Indiferencia afectiva. Por lo general son trabajadores que tratan de realizar el menor esfuerzo posible en su trabajo y con frecuencia se alejan o tienden al aislamiento con sus compañeros.

Esto se debe en gran parte a que la afectividad con las personas con quien convive ha sido perturbada creando en la persona un estado de indiferencia. Por tanto se recomienda no asignar al trabajador labores que requieran un esfuerzo, ya que el resultado de ésta será deficitante; es recomendable hacer entender la importancia del trabajo en conjunto al individuo para que disminuya su depresión y desempeñe mejor su trabajo.

Tristeza. Esta característica la presentan los trabajadores que por lo general se sienten abatidos, indefinidos o insatisfechos.

En las labores de alto grado de concentración o muy dinámicas, no es recomendable asignar a este tipo de individuo, mientras que las tareas sencillas, repetitivas y sistemáticas serán las más apropiadas.

Inseguridad. Generalmente son trabajadores que tienen grandes problemas para decidir, debido a que no tienen confianza en sí mismos también es característico que el trabajador tenga dificultad para generar ideas y decidir sobre varias alternativas, ya que cambia de opinión fácilmente. Por lo tanto es recomendable no asignarle funciones de dirección, toma de decisiones u otras que por sus características afecten a la empresa.

Pesimismo. Por lo regular se trata de trabajadores dependientes e inseguros, que necesitan ser vigilados constantemente ya que el trabajo puede ser realizado en forma equivocada o deficiente. Es recomendable no cambiar de funciones una vez que ya le sean conocidas y tenga un dominio de ellas, ya que una nueva tarea representaría un reto significativo muy difícil de afrontar para esta clase de individuo.

Ansiedad. Generalmente son trabajadores que muestran constantemente gran tensión, indecisión y excesiva preocupación, por lo tanto sería inapropiado asignarle trabajos de alto riesgo de accidente o con peligro de inseguridad física.

Irritabilidad. Los trabajadores tienden a tener pésimas relaciones interpersonales, son agresivos y temperamentales, con dificultades para realizar órdenes adecuadamente. No es recomendable asignarles labores de vigilancia o inspección, ya que provocarían descontento y obstaculizarían el funcionamiento normal de las actividades.

Características intelectuales.

CARACTERISTICAS	MANIFESTACION
Sensopercepción disminuida.	-Mala captación de estímulos.
Trastornos de memoria.	-Dificultad para la evocación.
Disminución de la atención.	-Mala fijación en los hechos cotidianos.
Disminución de la comprensión.	-Dificultad de la comunicación.
Ideas de culpa o fracaso.	-Autodevaluación, incapacidad de enfrentamiento.

Sensopercepción disminuida. A este tipo de trabajadores se les necesita estar repitiendo qué y cómo deben desempeñar sus labores, esto se debe a una mala captación; es recomendable asignarle labores repetitivas y sencillas para evitar posibles confusiones.

Trastornos de la memoria. Este tipo de individuos tienen un alto grado de dificultad para comunicarse, tanto verbal como por escrito, por lo tanto es recomendable que toda la comunicación que se establezca con ellos sea clara y precisa. También carecen de la aportación de ideas, ya sea por su dificultad de evocación o por su misma falta de comunicación, por lo tanto no es apropiado que desempeñe labores directivas por su susceptibilidad de confusión y distorsión.

Disminución de atención y comprensión. Esta falta de comprensión y atención se traduce en un desempeño deficiente y con posibles equivocaciones serias. Es muy riesgoso colocarlos en tareas como contabilidad, finanzas y funciones de seguridad debido a su descuido.

Ideas de culpa o fracaso. Estos individuos juzgan al trabajo profesional como desprovisto de porvenir, mediocre, rutinario y lleno de problemas insuperables. Tiene una sensación de incapacidad que le impide ejecutar acciones que le produzcan satisfacción, también creen que sus actividades tendrán un resultado negativo, se mantengan mal y empeoren. Las funciones gerenciales no son apropiadas para ellos por sus ideas negativas.

Características conductuales.

Las alteraciones en la afectividad y el intelecto señaladas anteriormente, dan lugar a que el individuo deprimido sufra trastornos de la conducta.

CARACTERISTICAS

MANIFESTACIONES

Actividad disminuida.	-Descuido de sus obligaciones.
Productividad disminuida.	-Mal rendimiento en el trabajo.
Impulso a la ingestión del alcohol.	-Tendencia a beber como mecanismo de escape a la ansiedad.

Actividad y productividad disminuida. Es característico que el trabajador tenga un rendimiento deficiente y tienda a reducir sus actividades al mínimo, es evidente la falta absoluta de entusiasmo e interés. El trabajador se muestra vacilante, dudoso, perplejo, etc., la dificultad es mayor aún cuando se trata de influir, de dirigir o guiar a otros.

La autoridad y la capacidad de mando se embotan. Estas consecuencias son más notorias en los trabajadores que tienen responsabilidades profesionales; por lo anterior es recomendable que las actividades de inspección, vigilancia y dirección no sean realizadas por estos individuos.

Impulso a la ingestión del alcohol. Es común que los trabajadores deprimidos busquen un escape a las tensiones de la ansiedad en el consumo de bebidas alcohólicas. Es conveniente señalar que se trata de trabajadores ansiosos o deprimidos que huyen de los problemas y que faltan a sus labores muy seguido.

Por lo anterior denotamos que las características son muy variadas, ya que se entremezclan elementos diversos, por lo que es necesario tener una idea completa y clara de los rasgos depresivos del individuo y en este sentido darle una canalización adecuada dentro de la empresa.

Calificación.

Una calificación alta significa que el sujeto presenta las siguientes características: pérdida de intereses, lentitud de pensamiento, indecisión, ausencia de energías, incapacidad de concentración, ausencia de contactos, pérdida de alegría, triste, falta de ilusiones, indiferente, aburrido, apático, susceptible, monótono, falta de ideas, dificultad para conversar, falta de comunicación, dudoso, dificultad para transformar las ideas en actividad, etc.

Mientras un puntaje bajo significaría que el individuo se mantiene en una actitud de respuesta aceptable, ya que su comportamiento no está perturbado y puede desarrollar sus actividades sin alteración que le hacen permanecer en un estado óptimo para realizar cualquier actividad.

METODOLOGIA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Si las escalas de Jackson, Zung y Spielberger son efectivas, entonces van a dar a conocer los rasgos de la personalidad del estudiante. Los cuales proporcionarán los elementos para hacer una adecuada asignación de tareas.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS

Las escalas en estudio pueden diferenciar entre las características de los estudiantes, en función de su división académica, su sexo y su nivel de estudios (inicial y final de carrera), con una significación de $p = .05$ como mínimo.

VARIABLES

Variable independiente.

Considerando que se trata de una investigación ex-pos-facto, no se realizó ninguna manipulación de las variables independientes para producir efecto alguno (división, sexo y periodo escolar).

Variables dependientes.

Las variables dependientes que se consideraron, fueron las puntuaciones de cada uno de los sujetos. En este caso únicamente se obtienen los resultados para diferenciar entre las variables independientes, si existen diferencias entre ellas.

Variables extrañas.

Para obtener un resultado más verídico y para disminuir las influencias de variables extrañas a nuestro estudio, controlamos las siguientes:

Reactividad. Esta variable disminuye el posible efecto del procedimiento que utilizamos, o el posible cambio de las respuestas en los encuestados. Por lo que se controló con una sola aplicación de encuestas y el efecto de medición se vé igualmente controlado.

Historia y maduración. Cuando se deja un tiempo considerado entre una encuesta y otra, incurrimos en la probabilidad de que el sujeto o su entorno cambien sus respuestas en la segunda encuesta, por lo que la controlamos con una sola medición.

Selección. Esta variable extraña se debe al sesgo que resulta de una selección diferencial de los sujetos, por lo que la controlamos gracias a una selección al azar de los individuos, incluyendo las variables independientes, es decir, la división, el sexo y el periodo escolar, como parte del modelo.

Regresión. Esta se debe a una selección sobre los puntajes obtenidos en sus extremos, por lo que existe una tendencia hacia la medida de tendencia central, es decir, a regresar a una medida de tendencia en una segunda aplicación de encuestas. Esto lo controlamos a través de una sola medición para que por lo mismo, no arroje un puntaje extremo.

Mortalidad. Esta variable extraña se debe al abandono o deserción de individuos, por lo que la controlamos por medio de una sola aplicación de encuestas.

Interacción Interna de Variables. Se dá principalmente por la confusión que pueda existir, de los efectos de la variable experimental, pero se controla por medio de la aplicación de una sola variable a cada sujeto.

Instrumentación. Estos son los cambios en los instrumentos que conllevan variaciones en las mediciones que obtenemos. Aquí nosotros no la estamos controlando, pero si podemos detectar las preguntas que no nos estén funcionando y en una segunda aplicación las podemos eliminar de las encuestas.

SUJETOS

La población que conformó la investigación realizada fue la ubicada en la Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Iztapalapa, de la cuál se tomó una muestra de 91 alumnos, los cuales se seleccionaron de la siguiente manera:

32 alumnos de la división de CBI.
29 alumnos de la división de CSH.
30 alumnos de la división de CBS.

Es importante mencionar que la muestra está conformada por 42 estudiantes del sexo femenino y los 49 restantes del sexo masculino. Asimismo, se consideró a 43 estudiantes que se encuentran cursando el periodo inicial (comprendido del primero al tercer trimestre) y los 48 restantes del periodo final (comprendido del décimo al doceavo trimestre).

INSTRUMENTOS

Los instrumentos utilizados para la presente investigación fueron un total de 13 cuestionarios, los cuales son los siguientes:

- A) Once escalas de necesidades de D. N. Jackson.
- B) La escala de W.W.K. Zung.
- C) La escala de Spielberger.

Cabe mencionar que cada uno de los cuestionarios cuenta con una serie de 20 reactivos, los cuales serán contestados utilizando el método del continuo-latente que va desde totalmente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, indeciso, parcialmente en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Teniendo para su forma de evaluación la puntuación de 5,4,3,2, y 1 respectivamente, para los reactivos positivos, y para los negativos, en sentido inverso.

PROCEDIMIENTO

Se seleccionaron aleatoriamente a 43 alumnos, entre hombres y mujeres que su nivel de escolaridad se encuentre dentro de los tres primeros trimestres de cada una de las divisiones (CBI, CSH y CBS).

Igualmente se seleccionaron los restantes 48 alumnos de los últimos tres trimestres, dentro de estos es requisito necesario que los encuestados se encuentren laborando actualmente y, de preferencia, tengan personal a su cargo.

Asimismo, a los encuestados se les proporcionó un tiempo necesario (una semana), para contestar sin presión alguna los 13 cuestionarios que se aplicaron.

PUNTAJE DE ESCALAS
DE ACUERDO AL SENTIDO DE LOS REACTIVOS.

CALIFICACION DE LA ESCALA DE LOGRO

Una calificación alta de logro significa que el sujeto piensa y actúa de la siguiente manera:

- Me divierto haciendo cosas que me mantienen a prueba.
- Me enojo conmigo cuando no aprendo algo bien.
- Yo sigo trabajando en un problema cuando los demás ya se han dado por vencidos.
- A menudo me fijo metas que son muy difíciles de alcanzar.
- Mi meta es hacer un poco más de lo que los demás han hecho antes.
- Prefiero que me paguen por la cantidad de trabajo hecho y no por las horas que he trabajado.
- La gente ha dicho que soy muy trabajador.
- No me importa trabajar aunque el resto de la gente se esté divirtiendo.
- La gente opina a veces, que descuido aspectos importantes de mi vida por trabajar tanto.
- Disfruto más trabajando que jugando.

Una calificación baja de logro significa que el sujeto piensa y actúa de la siguiente manera:

- El superarnos solo tiene sentido si lleva al éxito inmediato.
- Trabajo porque tengo que trabajar y esa es la única razón.
- Trato de trabajar solo lo suficiente para ir pasándola.
- Trabajo mejor cuando hay cierto desorden en las cosas.
- Realmente no me gusta el trabajo pesado.
- Casi nunca estudio extra en relación con mi trabajo.
- Cuando la gente no ve lo que hago, generalmente hago menos de lo que podría hacer.
- Para mí no tiene importancia el llegar a ser uno de los mejores en mi profesión.
- Estoy seguro que la gente piensa que no tengo empuje.
- Para mí no es realista insistir en llegar a ser siempre el mejor en mi campo de trabajo.

CALIFICACION DE LA ESCALA DE AFILIACION

Una calificación alta de afiliación significa que el sujeto actúa y piensa de la siguiente manera:

- Le pongo poca atención a las cosas que le interesan a mis amigos.
- Creo que se pierde mucho de la vida si no se es capaz de gozar a la gente que nos rodea.
- La lealtad hacia mis amigos es muy importante para mí.
- La gente me considera amistoso.
- Me gusta llevarme bien con mis vecinos.
- Trato de estar con mis amigos el mayor tiempo posible.
- Amar y ser amado es lo más importante para mí.
- Muchas personas piensan que soy muy afectuoso y sociable.
- Paso gran parte de mi tiempo visitando amigos.
- Me desvíe de mi camino con el fin de conocer gente.

Una calificación baja de afiliación significa que el sujeto piensa y actúa de la siguiente manera:

- Tratar de agradar a la gente es perder el tiempo.
- La mayor parte de mis relaciones con otra gente son de negocios, no amistosas.
- Después de conocer a la mayor parte de la gente, decido que no serían muy buenos amigos.
- Prefiero ir a algún lado sólo, que ir a una fiesta.
- Tengo relativamente pocos amigos.
- Rara vez dejo de hacer lo que estoy haciendo solo para que la gente esté contenta.
- Cuando veo a alguien que conozco, no me desvíe de mi camino para saludarlo.
- Quisiera que los compromisos con mis amigos no me obstaculizaran.
- Me mantengo bastante independiente de la gente que conozco.

CALIFICACION DE LA ESCALA DE AGRESION

Una calificación alta en la escala de agresión, significa que el sujeto piensa o actúa de la siguiente manera:

- Me encanta ver a alguien que me cae mal, hacer el ridículo en público.
- Yo digo muchas groserías.
- Si alguien tiene trabajo mejor que el mío, me gustaría ponerlo en evidencia.
- La estupidez me enoja.
- En la vida o empujas o te empujan.
- Generalmente considero necesario criticar duramente a la gente cuando me molesta.
- Frecuentemente hago enojar a la gente porque los molesto.
- Me enoja más fácilmente que la mayor parte de la gente.
- Soy de temperamento muy violento.
- Esforzándome un poco puedo hacer que la gente haga cosas como a mí se me antoja.

Una calificación baja en la escala de agresión significa que el sujeto piensa y actúa de la siguiente manera:

- No me molesta mucho que me ganen en una discusión.
- Casi nunca digo nada cuando alguien hace algo que me molesta.
- Soy tranquilo para hablar.
- Rara vez siento ganas de pegarle a alguien.
- Cuando alguien me lastima procuro olvidarlo.
- Si tengo que hacer una fila, casi nunca trato de colarme adelante.
- Soy indulgente con los que me ofenden.
- No me gusta ver que alguien reciba malas noticias.
- Creo que no es necesario aplastar a otros para tener éxito en el mundo.
- Trato de controlarme para evitar herir a otros.

CALIFICACION DE LA ESCALA DE AUTONOMIA

Una calificación alta en la escala de autonomía, significa que el sujeto piensa y actúa de la siguiente manera:

- Si la opinión pública me es contraria, generalmente pienso estoy equivocado.
- Me gustaría vagar libremente de país en país.
- Cuando era niño, tenía muchas ganas de ser independiente.
- Mi mayor deseo es ser independiente y libre.
- Me gustaría tener un trabajo donde no tuviera que darle cuentas a nadie.
- Si tengo un problema, prefiero resolverlo solo.
- Me encanta sentirme sin lazos que me aten.
- Creo que puedo pensar mucho mejor sin tomarme la molestia de escuchar consejos.
- No me molestaría vivir en un lugar solitario.
- El tener un hogar tiende a atar a las personas más de lo que a mí me gustaría.
- Mi idea del matrimonio perfecto es que ambos sigan teniendo la misma independencia que cuando eran solteros.

Una calificación baja en la escala de autonomía, significa que el sujeto piensa y actúa de la siguiente manera:

- Las aventuras en las que estoy solo, me asustan un poco.
- No me gusta separarme mucho de mi familia.
- Generalmente trato de compartir mis problemas con alguien que me pueda ayudar.
- Muchas veces hago cosas solo porque las costumbres sociales lo dictan.
- Las responsabilidades sociales me hacen sentir importante.
- Respeto las leyes porque me guío por ellas.
- En la mayoría de los trabajos se logra más combinando esfuerzos, que trabajando solo.
- Es muy importante para mí sentir que formo parte de algo.
- Puedo trabajar mejor cuando recibo estímulos de los demás.

CALIFICACION EN LA ESCALA DE DOMINANCIA

Una calificación alta en la escala de dominancia, significa que el sujeto piensa y actúa de la siguiente manera:

- Me gustaría ser parte de la mesa directiva de un club.
- Trato de dominar a otros en vez de dejar que me dominen.
- Me siento seguro cuando dirijo las actividades de otra gente.
- Soy bueno para mantener a la gente en orden.
- Busco aquellos puestos en los que se tiene autoridad.
- Cuando estoy con alguien, yo soy el que casi siempre toma las decisiones.
- Cuando dos personas están discutiendo, generalmente yo les decido su problema.
- Si estuviera en política, seguramente sería visto como uno de los líderes más poderosos de mi partido.
- Tengo que convencer a la gente para que acepten mis principios políticos.
- Esforzándome un poco, puedo hacer que la gente haga las cosas como a mí se me antoja.

Una calificación baja en la escala de dominancia, significa que el sujeto piensa y actúa de la siguiente manera:

- No me gusta insistir demasiado en una discusión.
- Me interesa muy poco dirigir a otros.
- Yo sería muy mal juez porque no me gusta decirle a los demás lo que deben hacer.
- La mayoría de nuestros líderes políticos hacen su trabajo mejor de lo que yo podría hacer.
- Creo que es mejor no hablar, que afirmar las cosas.
- Yo, como líder militar, sería malo.
- Yo no sería muy buen vendedor, porque no soy muy bueno para convencer a la gente.
- Me siento incapáz de manejar muchas situaciones.
- Me gustaría tener un trabajo en el que tuviera que obligar a la gente a obedecer las leyes.
- No tengo una personalidad fuerte, ni dominante.

CALIFICACION EN LA ESCALA DE PERSISTENCIA

Una calificación alta en la escala de persistencia, significa que el sujeto piensa y actúa de la siguiente manera:

- No me molesta hacer el trabajo solo, si necesito terminarlo.
- Si se necesita hacer un trabajo que requiere paciencia, me piden a mí que lo haga.
- Si quiero conocer una respuesta a veces la busco por días.
- No me gusta dejar sin terminar las cosas.
- Cuando encuentro un problema inesperado en lo que estoy haciendo, no descanso hasta que encuentre cómo resolverlo.
- Estoy dispuesto a trabajar mucho más que la mayoría.
- Cuando estoy trabajando al aire libre, termino lo que tenga que hacer, aunque ya esté obscureciendo.
- Seguiría trabajando en un problema aún con dolor de cabeza.
- No interrumpo un trabajo aunque esté muy cansado.
- Soy persistente aún cuando he trabajado sin descanso.

Una calificación baja en la escala de persistencia, significa que el sujeto piensa o actúa de la siguiente manera:

- Si no puedo terminar algo en cierto tiempo, generalmente decido no perder más el tiempo haciéndolo.
- Si veo que es difícil lograr algo, generalmente cambio de parecer y trato de conseguir otra cosa.
- Me cansa solo el hecho de pensar que tengo que trabajar muchas horas.
- Cuando alguien piensa que no debo terminar un trabajo, generalmente yo también me doy por vencido.
- No soy afecto a insistir en algo que tiene pocas posibilidades de éxito.
- Si tuviera que hacer algo que no me gusta, lo dejaría para después con la esperanza de que otra persona lo hiciera.
- Si me canso cuando estoy jugando, generalmente dejo de jugar.
- Cuando estoy cansado me distraigo fácilmente.
- Si me siento mal, dejo de trabajar y trato de descansar.

CALIFICACION EN LA ESCALA DE EVASION

Una calificación alta en la escala de evasión, significa que el sujeto piensa y actúa de la siguiente manera:

- Selecciono cuidadosamente las cosas que hago por que quiero tener una vida larga y saludable.
- Jamás se me ocurriría trabajar de bombero.
- No me puedo imaginar saltando de un aeroplano como los paracaidistas.
- Evito algunos pasatiempos y deportes porque son peligrosos.
- Procuro evitar los trabajos que requieren maquinaria y herramientas peligrosas.
- Prefiero una vida calmada y segura , a una vida llena de aventuras.
- Nunca voy a partes de la ciudad consideradas como peligrosas.
- Creo que es demasiado peligroso jugar con un deslizador.
- No me subiría en una escalera de mano si no hubiera alguien que me detuviera.
- Me parece que es tonto esquiar, siendo que tanta gente se lastima.

Una calificación baja en la escala de evasión, significa que el sujeto piensa y actúa de la siguiente manera:

- Casi siempre acepto un reto.
- Me divertiría aprender a hacer equilibrio en un alambre.
- Nunca dejaría de hacer algo que promete ser divertido por el solo hecho de ser peligroso.
- Creo que sería divertido y exitante sentir un terremoto.
- Me gustaría sentir la sensación de subir en un elevador abierto hasta la punta de un rascacielos en construcción.
- Me parecería maravilloso cruzar el océano en un velero.
- Me gustaría explorar por una noche una casa vieja, vacía y solitaria.
- Me gustaría andar en motocicleta.
- Me encanta la sensación de la velocidad.

CALIFICACION DE LA ESCALA DE IMPULSIVIDAD

Una calificación alta en la escala de impulsividad, significa que el sujeto piensa o actúa de la siguiente manera:

- Admiro a la gente libre y espontánea.
- Creo que a veces se me olvida pensar antes de actuar.
- De las personas que conozco, las que dicen lo primero que les viene a la mente son las que me parecen más interesantes.
- A menudo rompo cosas por descuido.
- Yo disfruto con las discusiones en las que se necesita pensar muy rápido más bien que tener conocimiento.
- Generalmente me aburro si tengo que concentrarme en una cosa a la vez.
- Parece ser que las emociones influyen más en mí, que la meditación calmada.
- Frecuentemente dejo algo a la mitad para empezar algo nuevo.
- La mayor parte de la gente piensa que actúo espontáneamente.
- La vida no es divertida, a menos que se vea en forma despreocupada.

Una calificación baja en la escala de impulsividad, significa que el sujeto piensa y actúa de la siguiente manera:

- Mi actitud ante la vida es cauta y reservada.
- Casi nunca hago algo sin meditar las consecuencias.
- No soy de los que compran sin pensarlo bien.
- Procuro siempre hablar en voz baja cuando estoy en un lugar público.
- No soy de los que dicen las cosas impulsivamente sin pensar.
- Procuro estar siempre muy bien preparado antes de empezar a trabajar en algo.
- Generalmente pienso cuidadosamente antes de decidir algo.
- Si estoy jugando algo en lo que se requiere destreza, planeo cuidadosamente cada movimiento antes de actuar.
- Pienso que la gente que se enamora impulsivamente es muy inmadura.
- Me gusta hacer las cosas de una en una.

CALIFICACION DE LA ESCALA DE NECESIDAD DE INTERES POR LOS DEMAS

Una calificación alta en la escala de interés por los demás, significa que el sujeto piensa y actúa de la siguiente manera:

- Cuando veo que alguien está confundido, generalmente le pregunto si le puedo ayudar.
- Me dá mucha lástima la gente solitaria.
- A la gente le gusta platicarme sus problemas porque saben que haré todo lo que pueda para ayudarlos.
- Pienso que a los amigos se les debe ayudar y aconsejar mucho.
- Generalmente soy el primero en ofrecer ayuda cuando ésta se necesita.
- Preferiría cuidar yo mismo a un niño enfermo, que contratar a una enfermera.
- Cuando veo a un recién nacido, casi siempre quiero cargarlo.
- Me siento muy valioso cuando ayudo a una persona lisiada.
- Cuando veo a un viejito o a una persona lisiada, me dan ganas de ayudarlo.
- Cuando era chico, trataba de cuidar a los que se enfermaban.

Una calificación baja en la escala de interés por los demás, significa que el sujeto piensa y actúa de la siguiente manera:

- Evitar que lo convenzan a uno de dar ayuda a sus conocidos, demuestra inteligencia.
- Todos los recién nacidos me parecen changos.
- Me disgusta la gente que siempre está pidiendo consejos.
- Siento poca satisfacción al ayudar a otros.
- En realidad no le pongo mucha atención a la gente cuando cuenta sus problemas.
- Si alguien está en apuros procuro no entrometerme.
- Evito hacer demasiados favores a la gente para que no parezca que trato de comprar su amistad.
- Cuando alguien llora, me produce más molestia que compasión.
- Me molesta tener que interrumpir lo que estoy haciendo para hacerle un favor a alguien.
- No me afecta en ninguna forma ver que le peguen a un niño.

CALIFICACION DE LA ESCALA DE ORDEN

Una calificación alta en la escala de orden, significa que el sujeto piensa y actúa de la siguiente manera:

- Generalmente decido con anticipación lo que haré en cierto día.
- Cuando voy a alguna parte, generalmente encuentro la ruta exacta viendo un mapa.
- Guardo todos mis documentos importantes juntos en lugar seguro.
- Antes de empezar a trabajar hago mis planes, veo qué necesitaré y reúno todo el material necesario.
- No me gusta estar en un cuarto desordenado.
- Un escritorio desordenado es imperdonable.
- Mi trabajo está siempre bien organizado.
- Paso gran parte de mi tiempo arreglando mis cosas ordenadamente.
- Tengo mis cosas tan bien ordenadas, que nunca tengo problemas para encontrar algo.
- No soporto leer un periódico que está todo desordenado.

Una calificación baja en la escala de orden, significa que el sujeto piensa y actúa de la siguiente manera:

- No me preocupo mucho por mi arreglo personal cuando salgo.
- Generalmente mis papeles personales están muy desordenados.
- Hago la mayor parte de mis cosas sin un orden específico.
- Trabajo mejor cuando hay cierto desorden en las cosas.
- Rara vez cuelgo mi ropa cuidadosamente.
- Nunca podría saber con seguridad en que he gastado mi dinero en los últimos meses.
- Frecuentemente se me olvida dejar las cosas en su lugar.
- Rara vez limpio los cajones de mi buró.
- Me siento a gusto en un cuarto que está más o menos desarrreglado.
- Si llego con algo a la casa, generalmente lo dejo caer en una silla o mesa que se encuentre a la entrada.

CALIFICACION DE LA ESCALA DE RECONOCIMIENTO SOCIAL

Una calificación alta en la escala de reconocimiento social, significa que el sujeto piensa y actúa de la siguiente manera:

- El que las personas que me conocen me tengan en alta estima, es muy importante para mí.
- Me gusta mucho que me alaben.
- El que los amigos tengan una buena opinión de nosotros es una de las mejores recompensas para vivir una buena vida.
- Me esfuerzo constantemente para que la gente me tenga en alta estima.
- Nada me podría herir más que tener una mala reputación.
- Cuando estoy haciendo algo, casi siempre me preocupa lo que la gente esté diciendo de mí.
- Me impulsa a superarme el saber que mi trabajo será premiado.
- Creo que mi vida no estaría completa si no lograra distinción y prestigio social.
- No me convencería de que he tenido éxito hasta que el resto de la gente pensara lo mismo.
- Hago bien mi trabajo, más bien por aprobación que por gusto.

Una calificación baja en la escala de reconocimiento social, significa que el sujeto piensa y actúa de la siguiente manera:

- Me preocupa poco que impresión cause a los demás.
- La aprobación social no tiene importancia para mí.
- No me afecta la opinión que la gente importante tiene de mí.
- Es tonto preocuparme por la impresión que cause a otros.
- No me esforzaría por comportarme como la gente cree que uno debe comportarse.
- Si me gusta mi ropa, no me importa que ya esté pasada de moda.
- Cuando hago algo bien, no me preocupo porque otros lo noten.
- No trato de conseguir las cosas que tienen mis vecinos, solo porque ellos las tienen.
- No me gusta que hagan muchos comentarios sobre mis logros cuando me están presentando a alguien.
- Mi meta en la vida es más la propia satisfacción que la fama.

CALIFICACION EN LA ESCALA DE DEPRESION

Una calificación alta en la escala de depresión, significa que el sujeto piensa y actúa de la siguiente manera:

- Con frecuencia me siento abatido, melancólico.
- A menudo tengo accesos de llanto o deseos de llorar.
- Me cuesta trabajo dormir en la noche.
- Noto que estoy perdiendo peso.
- Tengo molestias de estreñimiento.
- El corazón me late más de prisa que de costumbre.
- Me canso sin hacer nada.
- Me siento intranquilo y no puedo mantenerme quieto.
- Estoy más irritable de lo usual.
- Creo que les haría un favor a los demás muriéndome.

Una calificación baja en la escala de depresión, significa que el sujeto piensa y actúa de la siguiente manera:

- Cuando me siento mejor es por las mañanas.
- Tomo mis comidas igual que antes solía hacerlo.
- Disfruto de mi sexualidad, o de las relaciones sexuales.
- Tengo la mente tan clara como antes.
- Me resulta más fácil hacer las cosas que acostumbro.
- Siento que soy útil y necesario.
- Mi vida tiene bastante interés.
- Todavía disfruto con las mismas cosas que antes.

CALIFICACION DE LA ESCALA DE ANSIEDAD

Una calificación alta en la escala de ansiedad, significa que el sujeto piensa y actúa de la siguiente manera:

- Me canso rápidamente.
- Con frecuencia siento ganas de llorar.
- Quisiera ser tan feliz como otros parecen serlo.
- Pierdo oportunidades por no poder decidir rápidamente.
- Siento que las dificultades se me amontonan al punto de no poder superarlas.
- Me preocupo demasiado por cosas sin importancia.
- Tomo las cosas muy a pecho.
- Me falta confianza en mí mismo.
- Me siento triste, melancólico.
- Algunas ideas poco importantes pasan por mi mente y me molestan.
- Me afectan tanto los desengaños que no me los puedo quitar de la cabeza.
- Cuando pienso en los asuntos que tengo entre manos me pongo tenso y alterado.

Una calificación baja en la escala de ansiedad, significa que el sujeto piensa y actúa de la siguiente manera:

- Generalmente me siento bien.
- Por lo general me siento descansado.
- Soy una persona serena, tranquila, sosegada.
- Soy feliz.
- Me siento seguro.
- Trato de evadir las crisis y dificultades.
- Me siento satisfecho.
- Soy una persona estable.

ANÁLISIS DE DATOS

Elección de la prueba estadística.

Para el análisis se procedió a utilizar el paquete SISEVAL 1.0 en la evaluación de los estímulos de los instrumentos. Este paquete ha sido diseñado, en Turbo Pascal de Borland, por el Lic. en Computación Eduardo Víctor Rosado Colmanares y por Miguel Ángel Rosado Chauvet, Maestro en Psicología.

El objetivo de este proceso consiste en verificar, mediante un estudio 'Item-Test', la consistencia de los estímulos con el total de la escala utilizada. El procedimiento se repitió para cada una de las escalas en forma independiente.

Por este mismo paquete se obtuvieron las calificaciones de los sujetos, mismas que fueron procesadas posteriormente, utilizando un procedimiento de fórmulas para la obtención del ANOVA (Análisis de Varianza Múltiple). En este caso se utilizó el LOTUS 1-2-3 2.0 de Lotus Development Corporation como paquete de análisis.

El procesador de palabras que se utilizó para el manuscrito final, fueron las versiones 4.1 y 4.2 de Word Perfect.

El primer análisis se juzga necesario para una etapa posterior de investigación, en la cual se excluyan los estímulos que no hayan demostrado consistencia con la escala. Esto es necesario, ya que el instrumento utilizado fue normalizado en una población diferente a la muestra y en otro tiempo, pudiendo ser muy variable bajo nuestras condiciones actuales. Sin embargo, para el presente estudio solo se reportarán los resultados del análisis, sin la exclusión de los estímulos que no hayan sido significativos, utilizándose los resultados exclusivamente como forma de control de variables extrañas (Instrumentación).

Para el segundo análisis se eligió el ANOVA, por el requerimiento de análisis de interacciones entre las variables utilizadas (División, Sexo y Período), quedando un modelo de $3 \times 2 \times 2$ de acuerdo a lo señalado en el apartado de descripción de sujetos.

Para comparaciones entre los subgrupos se eligió la prueba 't' para muestras independientes, cuando se trató de dos grupos, así como la prueba de Rango Duncan para comparación entre varios subgrupos de los que hemos venido manejando.

Estos dos modelos de prueba de hipótesis nos permiten obtener las comparaciones posteriores a la prueba 'F' (ANOVA), ya que las comparaciones obtenidas en este modelo sólo nos indican que en estos casos significativos, existe al menos una comparación significativa de todas las posibles comparaciones.

RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE VARIANZA MÚLTIPLE

ESCALA DE LOGRO:

		Ini-Mas	Ini-Fan	Fin-Mas	Fin-Fan
CBI	n	5	8	14	5
	SK	160	243	427	170
	SK ²	5446	7721	13927	6894
CBS	n	8	6	7	8
	SK	268	165	221	245
	SK ²	9288	4707	7623	7789
CHS	n	8	6	7	7
	SK	282	273	233	222
	SK ²	10604	9617	7931	7498

Ord de Var	:	Sum Cuad	:	gl	:	Med Cuad	:	F
DIV	:	130.234	:	2	:	65.117	:	1.092
PER	:	11.884	:	1	:	11.884	:	0.199
SEX	:	26.732	:	1	:	26.732	:	0.499
DxP	:	26.362	:	2	:	12.676	:	0.213
DxS	:	71.987	:	2	:	35.993	:	0.603
PxS	:	62.518	:	1	:	62.518	:	1.088
DxPxS	:	32.437	:	2	:	16.219	:	0.272
Error	:	4711.636	:	79	:	59.642	:	
TOTAL	:	5072.901	:	90	:		:	
Media = 31.967 Desviación Estándar = 7.988								

En esta escala, como podemos verificar, no se encontraron diferencias significativas entre ninguna de las variables, en forma independiente o en sus interacciones; por lo tanto, podemos decir que en la variable Logro son homogéneos los grupos estudiados.

ESCALA DE AFILIACION:

		Ini-Mas	Ini-Fem	Fin-Mas	Fin-Fem
CBI	n	5	8	14	5
	SX	146	253	439	175
	SX"	4308	8415	14683	6453
CBS	n	8	6	7	5
	SX	272	199	265	277
	SX"	8342	8989	8606	6920
CIS	n	8	6	7	7
	SX	250	261	241	216
	SX"	8342	8989	8606	6920

Ord de Var	:	Sum Cuad	:	gl	:	Med Cuad	:	F
DIV	:	181.162	:	2	:	90.581	:	1.875
PER	:	50.212	:	1	:	50.212	:	1.051
SEX	:	0.032	:	1	:	0.032	:	0.001
DxP	:	18.761	:	2	:	9.381	:	0.196
DxS	:	65.102	:	2	:	32.551	:	0.681
PxS	:	5.260	:	1	:	5.260	:	0.110
DxPxS	:	30.180	:	2	:	15.090	:	0.344
Error	:	3775.481	:	79	:	47.790	:	
TOTAL	:	4186.110	:	90	:		:	

Media = 32.901 Desviación Estándar = 6.820

En esta escala tampoco se encuentra diferencia significativa para ninguna de las cooperaciones entre las variables que estudiamos.

ESCALA DE AGRESION:

		Ini-Mas	Ini-Fem	Fin-Mas	Fin-Fem
CBI	n	5	8	14	5
	SX	146	204	415	160
	SX"	4440	5448	12911	5280
CBI	n	8	6	7	8
	SX	252	135	205	237
	SX"	8270	3367	64913	7601
CBI	n	8	8	7	7
	SX	242	219	263	169
	SX"	7628	6429	10931	4367

Ord de Var	Sum Cuad	gl	Med Cuad	F
DIV	: 22.117	: 2	: 11.068	: 1.175
PER	: 122.821	: 1	: 122.821	: 1.941
SEX	: 422.004	: 1	: 422.004	: 6.669 *
DxP	: 18.592	: 2	: 9.296	: 0.147
DxS	: 162.150	: 2	: 81.075	: 1.281
PxS	: -19.022	: 1	: -19.022	: -0.301
DxPxS	: 439.810	: 2	: 219.905	: 3.475 *
Error	: 4998.764	: 79	: 63.375	:
TOTAL	: 6167.297	: 90	:	:

Media = 29.088 Desviación Estándar = 8.278

En la variable SEXO observamos que en esta escala los hombres tienen puntuaciones más altas que las mujeres ($t=2.574$; $p<.05$).

En el último año de estudios, de la División de Sociales observamos que los hombres tienen puntuaciones más altas que las mujeres ($t=2.380$; $p<.05$). Asimismo, los hombres del último año de la División de Sociales tienen puntuaciones mayores que las mujeres de principio de la carrera en las Divisiones Biológicas ($t=2.513$; $p<.05$) e Ingenierías ($t=2.227$; $p<.05$). Además, en el primer año de la carrera en la División de Biológicas, los hombres tienen puntajes mayores que las mujeres ($t=2.188$; $p<.05$).

ESCALA DE AUTONOMIA:

		Ini-Mas	Ini-Fem	Fin-Mas	Fin-Fem
CBI	n	5	8	14	5
	SX	198	321	597	233
	SX"	8024	13255	26747	10903
CBI	n	8	6	7	8
	SX	326	279	302	386
	SX"	13838	13533	13254	18896
CBI	n	8	8	7	7
	SX	378	366	264	280
	SX"	18884	17354	10208	11622

Ord de Var	Sum Cuad	gl	Med Cuad	F
DIV	92.704	2	46.352	0.630
PER	5.303	1	5.303	0.072
SEX	115.705	1	115.705	1.574
DxF	590.984	2	295.492	4.019 *
DxS	119.245	2	59.622	0.811
PxS	30.131	1	30.131	0.410
DxPxS	31.477	2	15.738	0.214
Error	5808.275	79	73.522	
TOTAL	6793.824	90		

Media = 43.187 Desviación Estándar = 8.688

En esta escala podemos observar que en carreras de la División de Sociales, las puntuaciones son superiores al iniciar que al final ($t=2.297$; $p<.05$). Así también, observamos que al final de los estudios de las carreras de Biológicas tienen puntuaciones mayores que las carreras de Sociales en el mismo período ($t=2.723$; $p<.05$) y que las carreras de Ingenierías en el inicio ($t=2.348$; $p<.05$).

ESCALA DE DOMINANCIA:

		Ini-Mas	Ini-Fem	Fin-Mas	Fin-Fem
CBI	n	5	8	14	5
	SX	132	255	368	132
	SX*	3544	8345	10150	3544
CBI	n	8	6	7	8
	SX	226	162	161	204
	SX*	6962	4772	3923	5448
CBI	n	8	8	7	7
	SX	235	255	179	171
	SX*	7277	8273	4765	4537

Ord de Var	Sum Cuad	gl	Med Cuad	F
DIV	71.753	2	35.876	0.876
PER	382.409	1	382.409	9.100 *
SEX	52.279	1	52.279	1.244
DxP	28.672	2	14.336	0.341
DxS	45.428	2	22.714	0.541
PxS	4.971	1	4.971	0.118
DxPxS	47.865	2	23.933	0.570
Error	3319.811	79	42.023	
TOTAL	3953.187	90		

Media = 27.253 Desviación Estándar = 6.628

Para esta escala las puntuaciones, entre inicio y final de las carreras y sin importar Sexo ni División, las puntuaciones se decrementan ($t=3.060$; $p<.01$).

ESCALA DE RESISTENCIA:

		Ini-Mas	Ini-Fem	Fin-Mas	Fin-Fem
CBI	n	5	8	14	5
	SX	141	224	394	171
	SX"	4187	6860	12194	5975
CBI	n	8	6	7	8
	SX	257	188	199	271
	SX"	9089	6000	5831	9579
CBI	n	8	8	7	7
	SX	248	242	182	209
	SX"	7890	7816	5194	6665

Ord de Var	Sum Cuad	gl	Med Cuad	F
DIV	109.810	2	54.905	0.845
PER	6.233	1	6.233	0.096
SEX	97.038	1	97.038	1.494
DxP	70.805	2	35.402	0.545
DxS	-2.851	2	-1.426	-0.022
PxS	191.322	1	191.322	2.946
DxPxS	16.998	2	8.499	0.131
TOTAL	5619.824	90		

Media = 29.956 Desviación Estándar = 7.902

En esta escala no encontramos diferencias significativas siendo por este hecho, grupos equivalentes entre sí.

ESCALA DE EVASION:

		Ini-Mas	Ini-Fem	Fin-Mas	Fin-Fem
CBI	n	5	8	14	5
	SX	135	221	432	152
	SX"	3847	6321	14400	4740
CBI	n	8	6	7	8
	SX	235	140	194	208
	SX"	7187	3590	5668	5644
CBI	n	8	8	7	7
	SX	238	208	215	202
	SX"	7632	5748	7203	6020

Ord de Var	Sum Cuad	gl	Med Cuad	F
DIV	: 109.122	: 2	: 54.561	: 0.974
PER	: 78.222	: 1	: 78.222	: 1.397
SEX	: 157.962	: 1	: 157.962	: 2.821
DxP	: 35.778	: 2	: 17.889	: 0.320
DxS	: 15.321	: 2	: 7.660	: 0.137
PxS	: -11.743	: 1	: -11.743	: -1.210
DxPxS	: 44.875	: 2	: 22.437	: 0.401
Error	: 4423.212	: 79	: 55.990	:
TOTAL	: 4852.747	: 90	:	:

Media = 28.352 Desviación Estándar = 7.343

Aquí vuelven a ser grupos equivalentes, no registrándose ninguna diferencia significativa en ninguna de las variables.

ESCALA DE IMPULSIVIDAD:

		Ini-Mas	Ini-Fem	Fin-Mas	Fin-Fem
CBI	n	5	8	14	5
	SX	150	220	328	158
	SX ²	4948	6224	8620	5436
CBI	n	8	6	7	8
	SX	211	170	186	230
	SX ²	6259	5242	5480	6958
CBI	n	8	8	7	7
	SX	245	208	178	169
	SX ²	7851	5628	4744	4215

Ord de Var	Sum Cuad	gl	Med Cuad	F
DIV	11.916	2	5.958	0.096
PER	88.845	1	88.845	1.426
SEX	23.079	1	23.079	0.370
DxP	70.116	2	35.058	0.563
DxS	198.064	2	99.042	1.569
PxS	121.791	1	121.791	1.954
DxPxS	44.495	2	22.247	0.357
Error	4923.498	79	62.323	
TOTAL	5481.824	90		

Media = 26.956 Desviación Estándar = 7.804

Ninguna de las comparaciones llegó a ser significativa, siendo en esta escala equivalentes los grupos.

ESCALA DE ALTRUISMO:

		Ini-Mas	Ini-Fem	Fin-Mas	Fin-Fem
CBI	n	5	8	14	5
	SX	148	209	468	147
	SX*	4550	5809	16450	4601
CBI	n	8	6	7	8
	SX	292	181	211	264
	SX*	11248	6093	6491	9484
CBI	n	8	8	7	7
	SX	251	228	218	204
	SX*	8333	7148	6878	6080

Ord de Var	Sum Cuad	gl	Med Cuad	F
DIV	: 123.326	: 2	: 61.663	: 0.963
PER	: 25.396	: 1	: 25.396	: 0.396
SEX	: 210.520	: 1	: 210.520	: 3.287
DxP	: 193.284	: 2	: 96.642	: 1.509
DxS	: 53.021	: 2	: 26.510	: 0.414
PxS	: 57.742	: 1	: 57.742	: 0.902
DxPxS	: -9.273	: 2	: -4.636	: -0.072
Error	: 5059.983	: 79	: 64.050	:
TOTAL	: 5714.000	: 90		

Media = 31.000 Desviación Estándar = 7.968

Mantienen equivalencia relativa los grupos, por no ser significativas las comparaciones en ningún caso.

ESCALA DE ORDEN:

		Ini-Mas	Ini-Fem	Fin-Mas	Fin-Fem			
CBI	n	5	8	14	5			
	SX	152	241	437	178			
	SX"	5330	7818	15597	6906			
CBI	n	8	6	7	8			
	SX	298	222	222	293			
	SX"	11488	8982	8160	12459			
CBI	n	8	8	7	7			
	SX	229	227	160	163			
	SX"	12427	6791	3814	4031			
<hr/>								
Ord de Var	:	Sum Cuad	:	gl	:	Med Cuad	:	F
<hr/>								
DIV	:	809.097	:	2	:	404.549	:	3.266 *
PER	:	231.428	:	1	:	231.428	:	1.868
SEX	:	5.128	:	1	:	5.128	:	0.041
DxP	:	578.624	:	2	:	289.312	:	2.335
DxS	:	197.781	:	2	:	98.890	:	0.798
PxS	:	263.841	:	1	:	263.841	:	2.130
DxPxS	:	19.234	:	2	:	9.617	:	0.078
Error	:	9786.471	:	79	:	123.879	:	
<hr/>								
TOTAL	:	11891.604	:	90	:		:	
<hr/>								
Media =		31.780	Desviación Estándar =		11.497			

En esta escala los estudiantes de Biológicas obtienen puntajes superiores a los de Sociales ($t=2.520$; $p<.05$).

ESCALA DE RECONOCIMIENTO:

		Ini-Mas	Ini-Fem	Fin-Mas	Fin-Fem
CBI	n	5	8	14	5
	SX	225	315	593	139
	SX*	10435	13621	25971	4027
CBI	n	8	6	7	8
	SX	365	231	300	300
	SX*	17063	9597	13224	12554
CBI	n	8	8	7	7
	SX	349	303	255	279
	SX*	16027	12045	9595	11733

Ord de Var	Sum Cuad	gl	Med Cuad	F
DIV	51.069	2	25.535	0.264
PER	166.131	1	166.131	1.718
SEX	631.033	1	631.033	6.527 *
DxP	2.536	2	1.268	0.013
DxS	192.278	2	96.139	0.994
PxS	75.278	1	75.278	0.779
DxPxS	434.078	2	217.039	2.245
Error	7637.443	79	96.676	
TOTAL	9189.846	90		
Media = 40.154 Desviación Estándar = 10.105				

Los hombres obtienen puntuaciones superiores a las mujeres en esta escala ($t=2.508$; $p<.05$).

ESCALA DE ANSIEDAD:

		Ini-Mas	Ini-Fem	Fin-Mas	Fin-Fem
CBI	n	5	8	14	5
	SX	75	227	267	103
	SX"	1259	7317	6337	2297
CBI	n	8	6	7	8
	SX	187	189	157	197
	SX"	4799	6421	3729	5333
CBI	n	8	8	7	7
	SX	197	167	125	206
	SX"	5941	4013	2329	6432

Ord de Var	Sum Cuad	gl	Med Cuad	F
DIV	: 265.520	: 2	: 132.760	: 1.720
PER	: 115.171	: 1	: 115.171	: 1.492
SEX	: 649.038	: 1	: 649.038	: 8.408 *
DxP	: 76.561	: 2	: 38.280	: 0.496
DxS	: 14.361	: 2	: 7.180	: 0.093
PxS	: -39.335	: 1	: -39.335	: -0.510
DxPxS	: 704.220	: 2	: 352.110	: 4.561 *
Error	: 6098.289	: 79	: 77.194	:
TOTAL	: 7883.824	: 90	:	:
Media = 23.044 Desviación Estándar = 9.359				

Encontramos que las mujeres obtienen puntuaciones mayores a la de los hombres ($t=2.811$; $p<.01$).

Las mujeres de Biológicas del primer año tienen puntuaciones mayores que los hombres del primer año de Ingenierías ($t=6.374$; $p<.01$) y del último año de Ingenierías, tanto hombres ($t=2.625$; $p<.05$), como mujeres ($t=2.209$; $p<.05$). Además sus puntajes son mayores que los de los hombres del último año de sociales ($t=2.515$; $p<.05$) y las mujeres del último año de Biológicas tienen puntajes más que los hombres del primer año de Ingenierías ($t=2.460$; $p<.01$).

En el primer año de Ingenierías, las mujeres tienen puntajes mayores que los hombres ($t=2.830$; $p<.05$).

ESCALA DE DEPRESION:

		Ini-Mas	Ini-Fee	Fin-Mas	Fin-Fee
CBI	n	5	8	14	5
	SX	125	281	364	133
	SX"	3577	11123	11416	3979
CBI	n	8	6	7	8
	SX	288	232	205	229
	SX"	11356	9760	6119	7011
CBI	n	8	8	7	7
	SX	282	242	168	248
	SX"	11708	8178	4564	9326

Ord de Var	: Sum Cuad	: gl	: Med Cuad	: F
DIV	: 348.845	: 2	: 174.423	: 1.358
PER	: 726.207	: 1	: 726.207	: 5.656 *
SEX	: 242.640	: 1	: 242.640	: 1.890
DxP	: 29.280	: 2	: 14.640	: 0.114
DxS	: 98.814	: 2	: 49.407	: 0.385
PxS	: -22.865	: 1	: -22.865	: -0.178
DxPxS	: 581.325	: 2	: 290.662	: 2.264
Error	: 10143.431	: 79	: 128.398	:
TOTAL	: 12147.67	: 90	:	:
Media = 30.736 Desviación Estándar = 11.618				

Los estudiantes de primer año tienen puntajes mayores que los del último año de la carrera ($t=2.346$; $p<.05$).