

144927

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

IZTAPALAPA

CSH

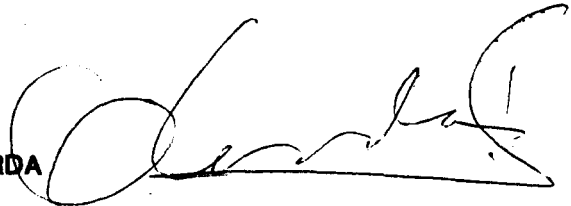
Lic.  
✓ PSICOLOGIA SOCIAL

SEMINARIO DE INVESTIGACION

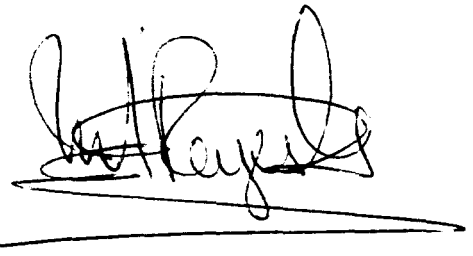
" LAS RELACIONES AMISTOSAS Y LA PROMOCION COMO FOMENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL  
EN EMPLEADOS DE UNA INSTITUCION BANCARIA "

PRESENTA: GABRIELA MONTES DE OCA HERNANDEZ

ASESOR: OSCAR RODRIGUEZ CERDA



LECTOR: MIGUEL REYES GARCIDUEÑAS



23 ABRIL 1993

31-X-84

I N D I C E

INTRODUCCION

MARCO TEORICO

CAPITULO I ¿Qué son las actitudes? 1

CAPITULO II Ambiente laboral 4

CAPITULO III Las relaciones humanas en el trabajo 8

    a) Las relaciones individuales 14

    b) Las relaciones grupales 15

    c) La "amistad" como relación individual y grupal 18

CAPITULO IV Desempeño laboral 19

    a) Los incentivos como fomento del desempeño laboral 19

    b) Promociones 22

    c) Productividad 25

CAPITULO V Metodología

    - Planteamiento del problema 28

    - Objetivo general 28

    - Variables 29

    - Operacionalización 30

    - Hipótesis 31

    - Sujetos 32

    - Diseño 33

    - Instrumento 35

    - Resultados y conclusiones de la aplicación del  
        instrumento 41

CONCLUSIONES

APENDICES

BIBLIOGRAFIA

## INTRODUCCION

En el ámbito laboral es importante tomar en cuenta los problemas que surgen en torno a los empleados, por esto consideramos de gran importancia manejar aspectos relevantes como son: las promociones y las relaciones afectivas "amistades" como influyentes en el rendimiento laboral.

A partir de esto se puede determinar la base de estudio tomando como referencia las actitudes vistas desde la perspectiva de creencias.

También es importante destacar la relevancia de las actitudes ya que nos es de gran utilidad para el entendimiento de los comportamientos existentes que se puedan dar entre los empleados en relación a un suceso determinado dado dentro del ambiente laboral.

Tomando en cuenta que para este estudio las actitudes son de gran relevancia consideramos importante ahondar un poco en el tema acerca de su definición, sus características, etc.

Por otra parte retomaremos a los incentivos como elemento fundamental en el desempeño laboral, así como las promociones a los empleados y las relaciones individuales y grupales existentes entre ellos.

Debemos tomar en cuenta que el objetivo principal de todo trabajo es alcanzar la productividad, sin embargo, también debemos analizar que para lograr esto, los empleados deben pasar ocho horas o más al día trabajando, y es importante

que se sientan a gusto y satisfechos con su trabajo y tener una buena relación con sus compañeros.

## C A P I T U L O I

### ¿QUE SON LAS ACTITUDES?

Las actitudes se infieren a partir de formas, características estables y selectivas del comportamiento dirigidas hacia o en contra de objetos, personas y eventos relevantes, cabe señalar que no todas estas formas de comportamiento indican una actitud.

Es importante destacar que las actitudes suelen confundirse con tendencias pasajeras o expectativas, estados orgánicos o motivos; para evitar lo anterior es necesario tomar en cuenta estas diferencias:

- 1) Las actitudes son inatas, se adquieren durante la vida del individuo.
- 2) Las actitudes, no son estados temporales del organismo sino que se establecen con mayor o menor fuerza una vez que se han configurado.
- 3) Las actitudes estabilizan una relación entre la persona y los objetos esto es, cada actitud es una relación sujeto-objeto. Las actitudes no se forman en el aire, no se producen por generación espontánea, se configuran o aprenden

actitudes = *comportamiento*

en relación con varios objetos identificables como son, las personas, las cosas, los grupos, los valores, las instituciones, los productos sociales o las ideologías.

4) La relación antes mencionada sujeto - objeto tiene propiedades afectivo-motivacionales. Una vez que la actitud ha sido configurada no se puede permanecer neutral hacia los objetos de referencia.

5) La formación de las actitudes incluye la formación de categorías que abarcan una mayor o menor número de preguntas. El objeto de referencia de una actitud llega a constituir un conjunto de elementos que puede variar desde uno hasta un gran número de objetos.

6) Los principios aplicables a la formación de las actitudes en general se pueden aplicar a la formación de las actitudes sociales. Como actitud social se define a aquellas que se dirigen hacia objetos sociales, valores, productos sociales, grupos e instituciones. La persona forma las actitudes, relacionándose con otras situaciones interpersonales, de grupos e intergrupales. *No es un objeto de la actitud.*

Las actitudes son definidas por Sheriff desde el punto de vista comportamental ya que los únicos datos a partir de los cuales podemos inferir las actitudes son comportamientos observables verbales y no verbales. En términos generales las actitudes son, necesariamente, cognoscitivas, motivacionales y comportamentales. *que es*

" Los individuos se diferencian en las creencias  
o ideas que los llevan a tomar una posición  
positiva o negativa hacia un objeto con dife-  
rente intensidad. De la misma forma, la proba-  
bilidad de que una actitud se manifieste en la  
acción varía de individuo a individuo y de  
una situación a otra...La evidencia disponible  
permite establecer que las creencias de un  
individuo particular, sus sentimientos emocio-  
nales y su comportamiento hacia el objeto de  
la actitud están altamente correlacionadas y  
que tal consistencia es mayor según el compro-  
miso del yo que tenga la persona ". (\*)

Lo anterior hace muestra de lo que en un principio se maneja  
a cerca de las actitudes como creencias. El individuo  
adquiere una creencia sobre las personas, los valores,  
grupos, ideas, estos van conformandose a través de la  
interacción con otros individuos y lo relaciona con la  
motivación y la emoción, esta puede ser positiva o  
negativa.

(\*) Sherif, Muzafer y Carolyn W. Sherif. Psicología social

## C A P I T U L O   I I

### AMBIENTE LABORAL

El comportamiento de un individuo en el trabajo debe considerarse de acuerdo a la fórmula de Lewin: como el comportamiento en función de la persona implicada.

La forma de comportarse de un individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales, sino también de la forma en que éste perciba su ambiente de trabajo. Por ejemplo, si un empleado percibe su ambiente laboral como una cosa amenazante o incómoda, adoptara comportamientos de defensa para tratar de sustraerse esa tensión.

Gellerman (1960) introdujo por primera vez a la psicología el término de "clima organizacional o ambiente laboral". Este término esta constituido por una amalgama de dos grandes escuelas del pensamiento: La escuela Gestalt y la escuela funcionalista.

Para la escuela de la Gestalt este enfoque se centra en la organización de la percepción, primero captar el orden de



las cosas tal y como estas existen en el mundo y segundo crear un nuevo orden mediante un proceso de integración a nivel pensamiento. Para esta escuela, los individuos comprenden el mundo que los rodea basandose en los criterios percibidos e inferidos y se comportan en función de la forma en que ellos ven ese mundo, es decir, la percepción del medio de trabajo y del entorno es lo que influye en el comportamiento de un empleado.

para la escuela funcionalista el comportamiento de un individuo depende del ambiente que lo rodea y las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo en su medio.

Estas dos escuelas poseen algo en común cuando se aplican al estudio del ambiente laboral, esto es, tienen un elemento de base que es el nivel de equilibrio que los individuos tratan de obtener con el mundo que los rodea.

Likert en su teoría de los sistemas nos dice: "el comportamiento de los empleados (subordinados) es causado en parte por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que estos perciben y, en parte, por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores". La reacción de un individuo ante cualquier situación siempre esta en función de la percepción

que tiene de ésta. Lo que cuenta es la forma como ve las cosas y no la realidad objetiva.

Explica Likert en su teoría de los sistemas los cuatro diferentes tipos de sistemas de climas o ambientes laborales:

1. Clima de trabajo autoritario o autoritarismo explotador. Este ambiente se caracteriza por ser estrictamente autocrático, sin ninguna relación de confianza entre superiores y subordinados. Prevalece la desconfianza y casi no hay sentimiento de responsabilidad en los empleados excepto aquellos que alcanzan una jerarquía superior.

2. Clima de tipo autoritario o autoritarismo paternalista. De naturaleza autoritaria con un poco de confianza entre superiores y subordinados. la dirección tiene una confianza condescendiente hacia sus empleados, como la de un amo a un siervo.

3. Clima de tipo participativo o consultivo. Su principal característica es la consulta entre superiores y subordinados como una relación de confianza bastante elevada.

4. Clima de tipo participativo o participación en grupos. En este ambiente se delega responsabilidad con una relación sumamente grande entre superiores y subordinados.

En los estudios realizados sobre clima laboral se ha destacado que la productividad, el ausentismo, la rotación de personal, el rendimiento laboral, la satisfacción de los empleados y la relación entre los mismos influyen sobre la percepción del ambiente laboral.

El clima organizacional actúa sobre el comportamiento de los miembros de una organización puesto que se encuentran en la base misma de la definición que estos últimos hacen de su ambiente de trabajo.

El ambiente laboral refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros que debido a su naturaleza se transforman a su vez en elementos del medio ambiente. El ambiente constituye la personalidad de una organización y contribuye a la imagen que esta proyecta a sus empleados y al exterior.

El clima laboral actúa como un marco de análisis a partir del cual los empleados interpretan las exigencias de su empresa y los comportamientos que deben adoptar.

## C A P I T U L O   I I I

### RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO

Las relaciones humanas las podemos definir como la interrelación entre los individuos para entender mejor las condiciones en que cada uno de ellos pueda desarrollar más eficazmente su cometido dentro de su grupo de preferencia.

Las relaciones humanas son una ciencia puramente social y psicológica que se aplica en el trabajo y que ha nacido de las exigencias prácticas para buscar nexos armónicos entre los individuos y para conocer con mayor claridad la conducta del hombre y sus vínculos con los demás.

Las relaciones humanas debe entenderse como la interrelación entre individuos de un grupo social determinado, tomando como base el conocimiento del hombre y la aplicación de algunas técnicas o normas, con el fin de crear un ambiente propicio para que todos cumplan eficazmente su cometido con base en sus aptitudes y capacidades.

Existen diferentes tipos de relaciones humanas, estas pueden ser de trabajo, públicas, familiares, privadas, etc. En cada

una de ellas el individuo adquiere una matiz diferente de su conducta.

Las relaciones humanas dentro del lugar de trabajo adquieren gran importancia como base de desarrollo y mejoramiento del personal que integra un grupo ya sea formal o informal.

El mecanismo más simple dentro de la integración social de la empresa, es la relación de carácter interindividual que se da entre el jefe y el subordinado en forma positiva. En ésta relación simple esta el centro vital de todo el proceso constructivo de la integración social de la empresa.

Es importante hacer notar que para que exista una buena relación entre empleados, debe existir una buena comunicación, si ésta no existe los empleados no pueden saber lo que están haciendo sus compañeros de trabajo. La coordinación del trabajo es imposible y la organización no puede existir sin ella.

La cooperación también se torna imposible porque la gente no puede comunicar sus necesidades y sentimientos a otros.

Cuando la comunicación es eficaz, tiende a alentar a un mejor desempeño y promueve la satisfacción en el trabajo. Los empleados conocen mejor su labor y se sienten comprometidos con ella.

Una necesidad de comunicación por parte de los empleados son las instrucciones acerca de su trabajo, en este caso los superiores consiguen mejores resultados si dan instrucciones claras y precisas que reúnan los requisitos de la tarea, sin que éstas parezcan ser un deseo o un capricho personal.

Los empleados necesitan realimentarse sobre su desempeño (comunicación directa entre superiores y subordinados). La retroalimentación les ayuda a saber que debe hacer en caso de presentarse eventualidades y a evaluar la eficiencia con que realizan sus actividades.

En el caso en que el desempeño sea satisfactorio mejora la autoimagen y el sentido de competencia personal, la retroalimentación acerca del trabajo contribuye a mejorar el rendimiento y las actitudes.

Las organizaciones necesitan una buena comunicación ascendente descendente y horizontal. La comunicación es la transferencia de información y conocimientos de una persona a otra.

Otro aspecto importante dentro de las relaciones humanas en el trabajo es la satisfacción que el empleado sienta por el trabajo que desempeña.

La satisfacción en el trabajo puede verse como una actitud general o puede aplicarse específicamente a una parte del trabajo de un individuo.

La satisfacción se adquiere a través del tiempo, en la medida en que el empleado adquiere mayor información acerca del lugar de trabajo.

La satisfacción en el trabajo es parte de la satisfacción de la vida. La naturaleza del medio fuera del trabajo influye en los sentimientos que se tienen en el empleo.

En la medida en que el trabajador tiene más edad, tiende a estar ligeramente más satisfecho con su empleo.

Dentro de las relaciones humanas en el trabajo no podemos excluir la participación de los empleados. Los superiores participativos consultan a sus subordinados, haciéndolos intervenir en la solución de problemas y en la toma de decisiones para que trabajen en equipo.

El resultado de esto es que los empleados tienen un sentido de participación en las metas del grupo. "La participación es el involucramiento psicológico de las personas en situaciones de trabajo en equipo que los estimula a contribuir a la obtención de las metas del equipo y a compartir la responsabilidad de éstas".

La participación tiende a mejorar la motivación porque los empleados se sienten más aceptados y comprometidos en las situaciones de trabajo. Su autoestima, la satisfacción en el trabajo y la cooperación con los superiores pueden mejorar de manera considerable. Se puede reducir la rotación de personal y el ausentismo, pues sienten que tienen un mejor lugar de trabajo y que están logrando más éxito en su puesto. El acto de la participación establece por sí mismo una mejor comunicación ya que las personas discuten entre sí los problemas de trabajo.

#### El conflicto interpersonal en las relaciones humanas.

El conflicto surge del desacuerdo respecto a las metas o a los métodos con que se alcanzan.

El conflicto tiene ventajas y desventajas. Las primeras consisten en que estimulan al individuo a buscar mejores métodos que les aporten resultados más satisfactorios, los impulsa a ser más creativos y a probar nuevas ideas.

Sus desventajas: si el conflicto dura mucho tiempo, en el nivel interpersonal puede deteriorarse la cooperación y el trabajo en equipo. Puede aparecer la desconfianza entre aquellos que necesitan coordinar sus esfuerzos, algunos individuos se sienten derrotados y se deteriorará la



autoimagen de otros, y finalmente disminuye el nivel de motivación de algunos empleados.

los conflictos interpersonales constituyen un serio problema para muchos porque afectan profundamente a sus emociones.

Es necesario proteger la autoimagen y la autoestima contra el daño que pueda ocasionarle los demás; cuando la autoestima y la autoimagen se ven amenazados, ocurre un serio malestar y la relación se deteriora. Algunas veces los temperamentos personales son incompatibles y producen choques. El conflicto nace de las deficiencias de la comunicación o bien de diferencias en la percepción.

Los conflictos entre grupos de diferentes departamentos también causan problemas. Éstos provienen por causas diversas: distintos puntos de vista, fidelidad al grupo, competencia por los recursos, etc. La mayor parte de los grupos piensa que necesitan más de lo que pueden conseguir, por lo cual siempre que escasean los recursos existe la semilla del conflicto intergrupalo.

## a) LAS RELACIONES INDIVIDUALES

A través de los estudios realizados por Hawthorne, Elton Mayo y sus colaboradores, se pretendió dar más importancia al estudio de las relaciones individuales, así como los factores de motivación de los grupos en la vida industrial para llegar a influir en su conducta y en sus esfuerzos.

Cada individuo en grupo siente sobre sí la presión para actuar en una forma determinada. Este impulso procede en cierto modo de sus propias necesidades, pero incluso con respecto a las mismas y más todavía, una gran parte de sus acciones están sometidas a una influencia restrictiva que viene del grupo con el que trabaja y convive. Existe una constante interacción entre una persona y los miembros de su grupo la cual motiva que su actividad y comportamiento entren dentro de ciertas estructuras cuando éstas quedan reconocidas y establecidas constituyen una serie de relaciones personales.

El hombre como ser social no puede mantenerse aislado, ni vivir solitariamente, lo mismo sucede en las relaciones laborales, el hombre por ende va a mantener siempre una relación con el medio que le rodea, como ya se había mencionado "el hombre tiene una constante interacción con los miembros de su grupo", en el cual va a encontrar intereses similares que buscan la satisfacción personal a través de una actividad social organizada.

## b) RELACIONES GRUPALES

Dentro de las relaciones existentes en los empleados se da unas de las mas importantes y son las relaciones grupales, estas relaciones tiene características diferentes ya que existen varios tipos de grupos y a su vez varios tipos de relaciones grupales.

En las relaciones grupales o mejor dicho de los grupos existentes dentro del ambiente laboral del empleado podemos encontrar las siguientes características:

① El grupo puede ser organizado, es decir, formado como una agrupación de personas capaz de alcanzar todos sus objetivos o desarrollar sus planes tanto de corto como largo plazo. Este grupo es de principal interés para las empresas, por su deseo de cumplir siempre con sus objetivos.

También se puede dar un grupo formado de manera natural, esto es, se da a partir de la coincidencia en gustos, temperamentos, antecedentes, etc., en este tipo de grupos la amistad origina una fácil colaboración.

Encontramos también otro tipo de grupos llamados nucleares, estos grupos están integrados por las personas que mantienen un contacto diario motivado por la profesión que ejercen.

El grupo prototipo es mucho más impersonalizado que los anteriores y abarcando a veces a muchas más personas, existen en las grandes organizaciones, que en ciertos casos corresponden a sistemas de conducta y actuación que van más

paralelos a la idea de clase, nivel, profesión, procedencia, etc. que caracterizan a las personas que lo integran. 4

Otro tipo de grupo que se da son los grupos satélite, la organización funcional y laboral da por sí una fuerza de unión que facilita grandemente la creación de asociaciones deportivas, culturales, e incluso políticas en las que los miembros son en su mayoría personal de la empresa. 5

Por último podemos encontrar a los grupos asociados, estos se dan fuera de la empresa, pero en relación con ella, tiene interés para el que dirige al personal, conocer las fuerzas de los grupos, tales como los que proceden de la misma parroquia o barrio, los que pertenecen a un partido político, los que hacen largos recorridos para ir al trabajo coincidiendo en los mismos transportes, etc.

Se dice que hay interacciones entre los grupos cuando sus miembros reaccionan entre uno y otro como representantes de sus propios grupos. Así, entre dos individuos puede haber una reacción individual, como miembros del mismo grupo o como representantes de distintos grupos.

Los grupos son egoístas en el sentido de que son determinados sus fines, sacrifican al individuo ante sus aspiraciones comunes y tienden a ignorar los sacrificios de sus propios miembros. Se caracterizan por una emocionalidad o impresionabilidad diferente de la de los individuos.

El grupo suele ser más sereno que los individuos aislados, en sus juicios espontáneos cuando es un asunto que fundamentalmente le afecta.

La eficacia del grupo depende de la participación activa de sus miembros.

c) LA AMISTAD COMO RELACION INDIVIDUAL Y GRUPAL

Como lo definimos en nuestros dos capítulos anteriores existen dos tipos de relaciones dentro de una empresa: individuales y grupales. En este capítulo definiremos este tipo de relaciones como una sola: "AMISTAD".

par 11 de esta  
La amistad entre compañeros de trabajo es la fidelidad con que comparten sus sentimientos y afinidades. Es también, la estimación, el trato cordial y la disposición para ayudarse unos a otros.

1 2  
Amistad = Comunicación

La amistad en el trabajo nos lleva a mantener una buena comunicación, misma que se transforma en dar o intercambiar información, conceptos o sentimientos. Este sistema de comunicación es el que mantiene unidos a todos los integrantes de una organización.

En que te bases en una actitud de un individuo?

\* La amistad es una de las <sup>sin superior</sup> principales modalidades de <sup>crucial</sup> relación social. <sup>debería ser</sup> ~~que eres lo eres que una actitud se mide~~ <sup>Para el mejoramiento de su comportamiento</sup>

Que Nace <sup>Primera</sup> Amistad -

tu como de fines la Amistad:

- Como <sup>tu como</sup> puedes <sup>Aplicar</sup> la formación de las Actitudes, F-18

- tu como podrías incluir en cambiar una actitud negativa - (objetivamente).

## C A P I T U L O   I V

### DESEMPEÑO LABORAL

#### a) LOS INCENTIVOS COMO FOMENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL.

A través de los estudios hechos por psicólogos se hizo patente que los sistemas de recompensa y de castigo creados por las organizaciones ejercían un impacto muy grande en los trabajadores. Los psicólogos se fueron interesando cada vez más por cierto géneros de recompensa como la paga y la promoción y por los castigos del tipo de la reprimenda, en cuanto motivante y condicionantes del aprendizaje.

Al profundizar en las motivaciones de los trabajadores, los psicólogos encontraron también que la relación de un trabajador con otro incluía una serie de rasgos diferencias que rebasaban a los que ellos habían supuesto. La intensidad con que un empleado trabaja depende de la intensidad con que trabaja su compañero, y este efecto es mayor que el correspondiente a la paga o a las presiones por parte del jefe.

Los estudios de Hawthorne atrajeron dramáticamente la atención sobre el hecho de que en la determinación de los

perfiles del trabajo <sup>A</sup> la necesidad de ser aceptado y apreciado por los compañeros es más importante que los incentivos económicos. Se evidenció también que un hombre se resiste a que se le coloque en una posición competitiva con otras personas. *me resisto a que se me coloque en una posición competitiva con otras personas*

Elton Mayo es sus estudios sobre motivación en empleados concluyó que: *no me en cuenta motivado - ya que =*

a) el empleado se halla motivado básicamente por las necesidades sociales y obtiene su sentido básico de identidad mediante su relación con los demás. *identidad = relación con los Demás*

b) como resultado de la Revolución Industrial y de la racionalización del trabajo, ha desaparecido el significado de este último y se debe buscar, en las relaciones sociales dentro del empleo.

c) el empleado responde más a las fuerzas sociales del grupo de compañeros que a los incentivos y a los controles de la dirección.

d) el empleado responde a la dirección en medida en que un supervisor puede satisfacer las necesidades sociales de sus subordinados.

Por otra parte Zalesnik y sus colaboradores realizaron otro estudio acerca de incentivos obteniendo que tanto la productividad como la satisfacción del trabajador, no se hallaban vinculadas a la paga y al status en el empleo que el individuo recibía, pero se relacionaba en cambio con la pertenencia al grupo; los miembros de un grupo tendían a sentirse satisfechos y a conformarse a las normas del grupo



de productividad, así como a las expectativas de la dirección; los desviados y las personas aisladas tendían a sentirse menos satisfechas y a violar las normas de grupo.

Otros estudios realizados por Whyte incitó a comprobar la suposición de que el dinero no es realmente un motivador primordial de la productividad en las industrias. Observó a varios grupos entre los que estaban los trabajadores productivos y no productivos, los trabajadores de alto y bajo rendimiento , de este estudio obtuvo el siguiente análisis o resultado:

1) entre los trabajadores de la producción, la proporción de empleados que se hallan motivados por el dinero es muy bajo. Quizá el 10% de los empleados respondería a un esquema de incentivos individuales e ignoraría las presiones de grupo para restringir el rendimiento.

2) cuando opera un esquema de incentivos bien se trate de un incentivo individual o de grupo, éste suele actuar por razones distintas a las de obtener dinero, es decir, los trabajadores pueden percibir la consecución de los objetivos de la producción como una especie de juego en el que podemos perder o ganar: trabajan intensamente porque consideran que el juego es divertido; los empleados trabajarían para obtener altos índices con el fin de mantener buenas relaciones con sus superiores o reducir al mínimo por parte de ellos la presión a producir más; el trabajar a un ritmo agitado suele ser con frecuencia menos aburrido o fatigoso que el ritmo lento o variable.

## b) PROMOCIONES AL EMPLEADO

Como punto principal de los incentivos retomaremos un que es de gran relevancia para el empleado **LA PROMOCION:**

Miller y Form estudiaron acerca de los ascensos posibles y las características más destacadas, estas características fueron observadas desde el punto de vista individual y definieron que las características que ayudan a una promoción del empleado suelen ser:

- la firmeza de convicciones.
- la voluntad de trabajar mucho y hacer que otros trabajen.
- habilidad para inspirar confianza.
- espíritu crítico y analítico.
- igualdad de carácter.
- tolerancia ante actos hostiles, es decir, mantener siempre el buen ánimo.
- facilidad en el trato social, tener tacto y finura para con  
la gente.
- meditar las decisiones antes de actuar.
- mantener seguridad en el trabajo y en el resultado de este.

De igual manera se encontró también características que perjudican la promoción del empleado y son:

- intransigencia ante la crítica.
- tristeza y pesimismo.
- falta de iniciativa.

- temor a la responsabilidad.
- lealtad fluctuante.
- falta de constancia.
- hostilidad.
- disipación de esfuerzos.
- falta de simpatía.

Debe tomarse en cuenta que existen también otras características que afectan la promoción del empleado- esto es visto como un error en la estimación desde el punto de vista del jefe- y son:

- Efecto del Halo: en psicología son bien conocidas las reacciones inconscientes que la simpatía y la antipatía producen en un calificador. No se trata de que proceda de buena o mala fé, es que nuestra imaginación nos hace ver actuar al sujeto favorable o desfavorablemente, conceptuando sus méritos y su comportamiento sin ser conscientes de la parcialidad.
- La tendencia central: el temor a no disponer de argumentos si existe la posibilidad de tener que discutir sus decisiones o calificaciones ante el interesado o un superior.
- Benevolencia: en psicología se le llama asimetrías, esto es, la tendencia a no perjudicar a los que examinan, por lo que procuran calificar por alto. Es comodidad, ya que ponderar con rigor exige un estudio y un esfuerzo, o es el deseo de no tener remordimientos de conciencia.

Como se puede observar la promoción depende de los dos extremos "el jefe y el empleado" en este trabajo se intentara rescatar la importancia de la promoción en los empleados y su influencia en el rendimiento laboral.

#### **d) PRODUCTIVIDAD**

Uno de los principales objetivos de las instituciones es la productividad.

La productividad es la relación que existe entre la producción total o resultado final y los recursos (tiempo, dinero y esfuerzo), utilizados para lograrla. Se dice que mejora la productividad cuando aumenta la producción utilizando los mismos recursos, o bien cuando se obtiene una mayor producción con menor cantidad de recursos. El concepto de productividad no implica que se deba producir más, sino que es la medida de la eficiencia con la que se produce lo que se desea.

Con frecuencia la productividad se mide en términos de insumos y resultados económicos, pero los insumos y los resultados humanos y sociales son igualmente importantes.

Kahn morse define la productividad en forma operacional como "el número de unidades de trabajo que se obtiene durante determinado intervalo de tiempo". Traducido esto desde un punto de vista psicológico podemos decir que es una correspondencia entre el número de unidades producidas, la cantidad de comportamiento laboral demostrada por el individuo y la energía invertida en su actividad laboral.

A lo largo de varios estudios acerca de la productividad siempre surge la misma pregunta ¿ qué es lo que determina la productividad?

La productividad se definió a través de estos estudios como el resultado de un complejo de factores, tanto individuales como situacionales, tanto fenomenológicos como objetivos.

La productividad individual es una función de la propia motivación a producir determinado nivel, esta motivación depende, a su vez, de: las necesidades particulares del individuo reflejadas en las metas hacia las que se dirige, y de su percepción respecto a la relativa utilidad del comportamiento productor, como un instrumento o como un camino parra el logro de esas metas.

"Si un trabajador ve la productividad como un camino que lo conduce a obtener una o más de sus metas personales, tenderá a ser un gran productor. De lo contrario, si ve la baja productividad como un camino para el logro de sus metas, tenderá a ser un mal productor". (\*)

Si por ejemplo un empleado tiene la necesidad de agradar a sus compañeros de trabajo, él verá la alta o baja productividad como un camino para alcanzar su meta de llevarse bien con el grupo de trabajo, se podría predecir que el empleado seguirá este camino y de hecho se vuelva un

gran o mal productor. Cabe señalar que esta posibilidad depende por lo menos de dos condiciones: a) el camino se elegirá si sus necesidades son bastante grandes o si sus metas son relativamente predominantes. b) si no dispone de otros caminos más eficientes y económicos.

El nivel de productividad se considerará como un representante del comportamiento con un propósito, el que se determina medio de las fuerzas propiciadas e inhibidoras, las cuales están en el individuo y el ambiente.

(\*) Vroom, Victor H. Motivación y alta dirección.

## **C A P I T U L O V**

### **METODOLOGIA**

#### **Planteamiento del Problema**

Las amistades en el trabajo y la falta de promoción a los empleados es causa de una inestabilidad en el desempeño laboral.

#### **Objetivo General**

Analizar de que manera afecta a los empleados de una institución bancaria las relaciones amistosas y la falta de promoción para el buen desempeño laboral.



## VARIABLES

Variable Independiente	(VI)	Amistad
Variable Dependiente	(VD)	Desempeño Laboral
Variable Independiente	(VI)	Promoción
Variable Dependiente	(VD)	Desempeño Laboral

"Las actitudes se estudiarán con base en las respuestas obtenidas a las escalas de evaluación del cuestionario del diferencial semántico diseñado".

## **OPERACIONALIZACION**

**Definiciones operacionales:**

**AMISTAD:** Relación afectiva entre empleados.

**PROMOCION:** Todos los ascensos de puesto posibles que le permitan al trabajador desarrollarse profesional y personalmente.

**DESEMPEÑO LABORAL:** La realización o terminación de tareas asignadas en el tiempo requerido y con resultados satisfactorios.

**HIPOTESIS**

**144927**

**H<sub>A1</sub>** Las relaciones amistosas facilitan el buen desempeño laboral.

**H<sub>O1</sub>** Las relaciones amistosas no facilitan el buen desempeño laboral.

**H<sub>A2</sub>** Las promociones sí estimulan el desempeño laboral.

**H<sub>O2</sub>** Las promociones no estimulan el desempeño laboral.

**SUJETOS**

Para la elección de los sujetos se tomó como base el muestreo por cuotas, una vez obtenidas las cuotas se procedió a calcular la muestra exacta por cada grupo:

FORMULA: (\*)

$$\begin{array}{l}
 z^2 = 1.96 \\
 q = .5 \\
 E^2 = .10 \\
 p = .5 \\
 n = 159
 \end{array}
 \qquad
 n = \frac{\frac{z^2 q}{E^2 p}}{1 + \frac{z^2 q}{E^2 p} - 1}$$

El total de la muestra fueron 112 empleados.

CUOTAS	MUESTRA
159 - 100%	112 - 100%
81 - 51%	57 - 51%
159 - 100%	112 - 100%
43 - 27%	31 - 27%
159 - 100%	112 - 100%
23 - 14%	15 - 14%
159 - 100%	112 - 100%
12 - 8%	9 - 8%

La muestra se dividió de la siguiente manera:

SINDICALIZADOS	CONFIANZA
<b>HOMBRES</b>	<b>HOMBRES</b>
57	15
<b>MUJERES</b>	<b>MUJERES</b>
31	9

(\*) Pardinás, Felipe. Metodología y técnica de investigación en ciencias sociales.

## DISEÑO

M <sub>1</sub>	X <sub>1</sub> Y <sub>1</sub>
O <sub>1</sub>	
M <sub>1</sub>	X <sub>2</sub> Y <sub>1</sub>
O <sub>2</sub>	
M <sub>2</sub>	X <sub>1</sub> Y <sub>1</sub>
O <sub>3</sub>	
M <sub>2</sub>	X <sub>2</sub> Y <sub>1</sub>
O <sub>4</sub>	
M <sub>3</sub>	X <sub>1</sub> Y <sub>1</sub>
O <sub>5</sub>	
M <sub>3</sub>	X <sub>2</sub> Y <sub>1</sub>
O <sub>6</sub>	
M <sub>4</sub>	X <sub>1</sub> Y <sub>1</sub>
O <sub>7</sub>	
M <sub>4</sub>	X <sub>2</sub> Y <sub>1</sub>
O <sub>8</sub>	

Donde:

X<sub>1</sub> Relaciones amistosas

X<sub>2</sub> Promociones a los empleados

Y<sub>1</sub> Desempeño laboral

M<sub>1</sub> Muestra de mujeres de confianza

M<sub>2</sub> Muestra de mujeres sindicalizadas

M<sub>3</sub> Muestra de hombres de confianza

M<sub>4</sub> Muestra de hombres sindicalizados

O<sub>1,2,3,4,5,6,7,8</sub> Observaciones

Este diseño esta basado en la relación dada entre:

Mujeres de confianza-Relación amistosa-Desempeño laboral  
Mujeres de confianza-Promociones- Desempeño laboral  
Mujeres sindicalizadas-Relación amistosa-Desempeño laboral  
Mujeres sindicalizadas-Promociones-Desempeño laboral  
Hombres de confianza-Relación amistosa-Desempeño laboral  
Hombres de confianza-Promociones- Desempeño laboral  
Hombres sindicalizadas-Relación amistosa-Desempeño laboral  
Hombres sindicalizadas-Promociones-Desempeño laboral

Lo anterior se analizará a través de observaciones apoyadas principalmente en un cuestionario retomado de nuestro marco teórico.

Este es un trabajo de tipo observacional-descriptivo, el cual se realizó en las oficinas de la institución bancaria denominada Banco Obrero (\*); a empleados, hombres y mujeres, sindicalizados y de confianza los cuales desempeñan el puesto de auxiliares.

(\*) Banco Obrero Institución de banca Múltiple fundada en septiembre de 1977, su inspirador fue Fidel Velázquez importante líder del movimiento obrero nacional. La creación de BOSA tuvo como objetivo inicial proporcionar al sindicalismo organizado una herramienta para ampliar su participación en la economía nacional, alcanzar mayor equidad entre los factores de la producción y mayor bienestar para sus agremiados. En la actualidad pasa por un proceso de reestructuración para alcanzar la modernización y competitividad en el mercado bancario (Fuente: Consolidación financiera y modernización del grupo BOSA, Marzo 1993). En la actualidad BOSA cuenta con un total de 1131 empleados divididos en empleados de confianza, sindicalizados y funcionarios.

## **INSTRUMENTO**

En una primera instancia se utilizó un instrumento propuesto por Abraham Nadalsticher Mitrani en su libro "Técnicas para la construcción de cuestionarios de actitudes y opción múltiple". El instrumento utilizado fue el opción múltiple.

Una vez elaborada y aplicada la prueba piloto a sujetos con características similares a los empleados de BOSA (características: que actualmente fueran trabajadores a nivel auxiliar, con un nivel de estudios promedio de preparatoria), se pudo comprobar que dicho instrumento sería poco confiable para realizar la investigación ya que difícilmente se adaptaba a las necesidades de este estudio, pues era una cuestionario con respuestas correctas e incorrectas dependiendo de un valor asignado a cada una.

Para nuestra investigación otorgamos valores a cada pregunta pero sin considerar ninguno como correcto e incorrecto, ya que la respuesta de cada individuo dependía del juicio que éste tuviera sobre la pregunta. (Apéndice A).

El segundo paso consistió en elaborar otro instrumento basado en el Diferencial Semántico, cuyo autor es Osgood, adaptado al idioma español por Rogelio Díaz Guerrero, investigador de la Universidad Nacional Autónoma de México.

El objetivo principal del método del diferencial semántico, es el de medir las actitudes, a través de frases las cuales van seguidas de adjetivos antónimos (bipolares) y separados en tres factores: Evaluación, Potencial y Actividad (EPA).

Los adjetivos deben seleccionarse de acuerdo a la frase o tema del que se vaya a trabajar, eligiendo aquellos que tengan más sentido con lo que se está midiendo.

Para cada frase se utilizan los mismos adjetivos.

Seleccionadas las frases y los adjetivos bipolares correspondientes, se procede a elaborar el cuestionario que será aplicado a los sujetos con todo y sus instrucciones (Apéndice B).



Los departamentos en los cuales se aplicó el cuestionario fueron: Recursos Humanos, Pagos, Contabilidad General, Cheques, Inversiones, Cecoban, Cuenta Maestra, Operativa SAR, Recursos Materiales, Suministros, Correspondencia, Sindicato de BOSA y Cartera Hipotecaria, Masiva y General.

**PROCEDIMIENTO PARA OBTENER CALIFICACIONES POR FACTORES**

TOMAREMOS COMO EJEMPLO LA PREGUNTA No. 1 DEL CUESTIONARIO APLICADO A MUJERES CON TIPO DE PUESTO SINDICALIZADO:

TABULAREMOS LOS RESULTADOS DEL GRUPO EN TOTAL. EL NUMERO 15 EN EL ESPACIO DE +2 SIGNIFICA QUE 15 DE LOS SUJETOS ASI CALIFICARON EL CONCEPTO. EL NUMERO 14 SOBRE EL ESPACIO DE +1 INDICA QUE 14 SUJETOS ANOTARON AHI SU CRUZ. EL NUMERO 2 SOBRE EL ESPACIO DE 0 INDICA QUE SOLO 2 PERSONAS COLOCARON LA CRUZ AHI.

TABULAREMOS POR FACTORES (EVALUACION, ACTIVIDAD Y POTENCIA), SIGUIENDO EL MISMO PROCEDIMIENTO.

TERMINADO EL PASO ANTERIOR SE CALCULARA EL PROMEDIO POR CADA FACTOR.

**(E) FACTOR DE EVALUACION: 1.17**

$(15 \times 2) + (14 \times 1) + (2 \times 0) = 44/31 = 1.41$		
$(2 \times 3) + (19 \times 2) + (8 \times 1) = 52$	$(2x-1) = -2$	$52 - 2/31 = 1.61$
$(2 \times 3) + (14 \times 2) + (11 \times 1) + (3 \times 0) = 45$	$(1x-1) = -1$	$45 - 1/31 = 1.41$
$(4 \times 3) + (15 \times 2) + (6 \times 1) + (3 \times 0) = 48$	$(3x-1) = -3$	$48 - 3/31 = 1.45$
$(4 \times 3) + (15 \times 2) + (10 \times 1) + (2 \times 0) = 52/31 = 1.67$		

PROMEDIO:  $1.41 + 1.61 + 1.41 + 1.45 + 1.67 = 7.55/5 = 1.17$

**(A) FACTOR DE ACTIVIDAD: 1.14**

$(3 \times 3) + (13 \times 2) + (9 \times 1) + (4 \times 0) = 44$	$(2x-1) = -2$	$44 - 2/31 = 1.35$
$(12 \times 2) + (8 \times 1) + (8 \times 0) = 32$	$(3x-1) = -3$	$32 - 3/31 = .93$

PROMEDIO:  $1.35 + .93 = 2.28/2 = 1.14$

**(P) FACTOR DE POTENCIA: 1.16**

$(15 \times 2) + (8 \times 1) + (6 \times 0) = 38$	$(2x-1) = -2$	$38 - 2/31 = 1.16$
--	---------------	--------------------

1.- LAS AMISTADES EN EL TRABAJO

		VALOR DE LA ESCALA							
		+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	
FACTOR									
(E)	CIERTO	15	14	2					FALSO
		A	B	C	D	E	F	G	
(E)	AGRADABLE	2	19	8		2			DESAGRADABLE
		A	B	C	D	E	F	G	
(E)	BUENO	2	14	11	3	1			MALO
		A	B	C	D	E	F	G	
(E)	IMPORTANTE	4	15	6	3	3			INSIGNIFICANTE
		A	B	C	D	E	F	G	
(A)	MUCHO	3	13	9	4	2			POCO
		A	B	C	D	E	F	G	
(E)	POSITIVO	4	15	10	2				NEGATIVO
		A	B	C	D	E	F	G	
(A)	RAPIDO		12	8	8	3			DESPACIO
		A	B	C	D	E	F	G	
(P)	FUERTE		15	8	6	2			DEBIL
		A	B	C	D	E	F	G	



**R E S U L T A D O S**

**144927**

Los resultados se dividirán en cuatro grupo, por sexo y tipo de puesto:

Sexo femenino	tipo de puesto sindicalizado
Sexo femenino	tipo de puesto confianza
Sexo masculino	tipo de puesto sindicalizado
Sexo masculino	tipo de puesto confianza

Al final de cada resultado se dará la explicación de los mismos.

**CARACTERISTICAS DE LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA Y SINDICALIZADOS**

**SINDICALIZADOS:**

**ESTAN CONTRATADOS BAJO UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

**LAS PROMOCIONES SE OTORGAN CON ACUERDOS DE LA EMPRESA Y EL SINDICATO**

**LAS PROMOCIONES SE REALIZAN CON BASE A UN EXAMEN DE OPOSICION ( SE PRESENTAN**

**VARIOS CANDIDATOS AL PUESTO Y SE LES APLICA UN EXAMEN, EL QUE RESULTE CON**

**MAYOR CALIFICACION ES EL QUE OCUPA EL PUESTO DE LA PROMOCION)**

**CONFIANZA:**

**EL CONTRATO NO ES COLECTIVO**

**LAS PROMOCIONES SE OTORGAN A TRAVES DEL JEFE INMEDIATO**

SEXO: FEMENINO

TIPO DE PUESTO: SINDICALIZADO

1.- LAS AMISTADES EN EL TRABAJO

CIERTO		15	14	2				FALSO
	A	B	C	D	E	F	G	
AGRADABLE	2	19	8		2			DESAGRADABLE
	A	B	C	D	E	F	G	
BUENO	2	14	11	3	1			MALO
	A	B	C	D	E	F	G	
IMPORTANTE	4	15	6	3	3			INSIGNIFICANTE
	A	B	C	D	E	F	G	
MUCHO	3	13	9	4	2			POCO
	A	B	C	D	E	F	G	
POSITIVO	4	15	10	2				NEGATIVO
	A	B	C	D	E	F	G	
RAPIDO		12	8	8	3			DESPACIO
	A	B	C	D	E	F	G	
FUERTE		15	8	6	2			DEBIL
	A	B	C	D	E	F	G	

FACTOR DE EVALUACION: 1.9

FACTOR DE ACTIVIDAD: .6

FACTOR DE POTENCIA: .5

**2.- LAS AMISTADES DISTRAEN EN EL TRABAJO**

CIERTO	<u>        </u>	<u>        </u> 13	<u>        </u> 10	<u>        </u> 1	<u>        </u> 4	<u>        </u> 3	<u>        </u>	FALSO
	A	B	C	D	E	F	G	
AGRADABLE	<u>        </u> 7	<u>        </u> 3	<u>        </u> 16	<u>        </u> 2	<u>        </u> 2	<u>        </u> 1	<u>        </u>	DESAGRADABLE
	A	B	C	D	E	F	G	
BUENO	<u>        </u> 2	<u>        </u> 3	<u>        </u> 5	<u>        </u> 12	<u>        </u> 5	<u>        </u> 3	<u>        </u> 1	MALO
	A	B	C	D	E	F	G	
IMPORTANTE	<u>        </u> 5	<u>        </u> 5	<u>        </u> 14	<u>        </u> 2	<u>        </u> 5	<u>        </u>	<u>        </u>	INSIGNIFICANTE
	A	B	C	D	E	F	G	
MUCHO	<u>        </u> 4	<u>        </u> 7	<u>        </u> 15	<u>        </u> 5	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	POCO
	A	B	C	D	E	F	G	
POSITIVO	<u>        </u>	<u>        </u> 13	<u>        </u> 6	<u>        </u> 5	<u>        </u> 7	<u>        </u>	<u>        </u>	NEGATIVO
	A	B	C	D	E	F	G	
RAPIDO	<u>        </u>	<u>        </u> 7	<u>        </u> 2	<u>        </u> 15	<u>        </u> 3	<u>        </u> 2	<u>        </u> 2	DESPACIO
	A	B	C	D	E	F	G	
FUERTE	<u>        </u>	<u>        </u> 6	<u>        </u> 8	<u>        </u> 12	<u>        </u> 3	<u>        </u> 2	<u>        </u>	DEBIL
	A	B	C	D	E	F	G	

**FACTOR DE EVALUACION: -.13**  
**FACTOR DE ACTIVIDAD: -.05**  
**FACTOR DE POTENCIA: -.22**



**3.- LA APATIA ENTRE COMPAÑEROS DE TRABAJO AFECTA EN EL DESEMPEÑO LABORAL**

<b>CIERTO</b>	<u>15</u>	<u>7</u>	<u>2</u>	<u> </u>	<u> </u>	<u>6</u>	<u>1</u>	<b>FALSO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>AGRADABLE</b>	<u> </u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>13</u>	<u>5</u>	<u>5</u>	<b>DESAGRADABLE</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>BUENO</b>	<u> </u>	<u>1</u>	<u>8</u>	<u>1</u>	<u>4</u>	<u>14</u>	<u>3</u>	<b>MALO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>IMPORTANTE</b>	<u> </u>	<u>9</u>	<u>7</u>	<u>3</u>	<u>6</u>	<u>3</u>	<u>3</u>	<b>INSIGNIFICANTE</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>MUCHO</b>	<u>1</u>	<u>8</u>	<u>7</u>	<u>1</u>	<u>6</u>	<u>4</u>	<u>4</u>	<b>POCO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>POSITIVO</b>	<u>2</u>	<u>1</u>	<u>7</u>	<u>5</u>	<u>3</u>	<u>8</u>	<u>5</u>	<b>NEGATIVO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>RAPIDO</b>	<u> </u>	<u>2</u>	<u>8</u>	<u>12</u>	<u>7</u>	<u>2</u>	<u> </u>	<b>DESPACIO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>FUERTE</b>	<u>3</u>	<u>3</u>	<u>10</u>	<u>9</u>	<u>3</u>	<u>3</u>	<u> </u>	<b>DEBIL</b>
	A	B	C	D	E	F	G	

**FACTOR DE EVALUACION: .13**

**FACTOR DE ACTIVIDAD: .55**

**FACTOR DE POTENCIA: .22**

**4.- LA BUENA RELACION CON MIS COMPAÑEROS ME MOTIVA A TRABAJAR EFICIENTEMENTE**

<b>CIERTO</b>	11	13	7					<b>FALSO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>AGRADABLE</b>	7	20	4					<b>DESAGRADABLE</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>BUENO</b>	10	16	4		1			<b>MALO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>IMPORTANTE</b>	9	18	4					<b>INSIGNIFICANTE</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>MUCHO</b>	8	18	4	1				<b>POCO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>POSITIVO</b>	7	19	3		1	1		<b>NEGATIVO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>RAPIDO</b>	2	16	10	3				<b>DESPACIO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>FUERTE</b>	2	18	3	5	3			<b>DEBIL</b>
	A	B	C	D	E	F	G	

**FACTOR DE EVALUACION: 2.01**

**FACTOR DE ACTIVIDAD: 1.49**

**FACTOR DE POTENCIA: 1.**

5.- LA PROMOCION ESTIMULA LA EFICACIA

CIERTO	18	7	5	1				FALSO
	A	B	C	D	E	F	G	
AGRADABLE	18	8	4		1			DESAGRADABLE
	A	B	C	D	E	F	G	
BUENO	15	11	5					MALO
	A	B	C	D	E	F	G	
IMPORTANTE	16	9	5	1				INSIGNIFICANTE
	A	B	C	D	E	F	G	
MUCHO	14	14		2	1			POCO
	A	B	C	D	E	F	G	
POSITIVO	14	13	3					NEGATIVO
	A	B	C	D	E	F	G	
RAPIDO	2	16	6	5	1	1		DESPACIO
	A	B	C	D	E	F	G	
FUERTE	5	15	3	6	2			DEBIL
	A	B	C	D	E	F	G	

FACTOR DE EVALUACION: 2.5

FACTOR DE ACTIVIDAD: 1.49

FACTOR DE POTENCIA: .77

6.- LAS PROMOCIONES SE OTORGAN A EMPLEADOS CON EXPERIENCIA

CIERTO	2	8	4	2	5	7	3	FALSO
	A	B	C	D	E	F	G	
AGRADABLE		9	5	9	6	2		DESAGRADABLE
	A	B	C	D	E	F	G	
BUENO	2	8	14	5				MALO
	A	B	C	D	E	F	G	
IMPORTANTE	2	5	14	5	5			INSIGNIFICANTE
	A	B	C	D	E	F	G	
MUCHO	2	5	16	8				POCO
	A	B	C	D	E	F	G	
POSITIVO	2	6	14	5	4			NEGATIVO
	A	B	C	D	E	F	G	
RAPIDO		11	6	11		2	1	DESPACIO
	A	B	C	D	E	F	G	
FUERTE		7	3	14	5	2		DEBIL
	A	B	C	D	E	F	G	

FACTOR DE EVALUACION: 1.61  
 FACTOR DE ACTIVIDAD: .55  
 FACTOR DE POTENCIA: .77

7.- LA FALTA DE PROMOCION AL EMPLEADO OCASIONA UN BAJO RENDIMIENTO LABORAL

CIERTO	16	2	2	3	4	4		FALSO
	A	B	C	D	E	F	G	
AGRADABLE		9	4	3	7	7	1	DESAGRADABLE
	A	B	C	D	E	F	G	
BUENO	3	10		3	7	6	2	MALO
	A	B	C	D	E	F	G	
IMPORTANTE	4	4	18	2		3		INSIGNIFICANTE
	A	B	C	D	E	F	G	
MUCHO	6	12	10	2	1			POCO
	A	B	C	D	E	F	G	
POSITIVO	6	7	2	3	7	6		NEGATIVO
	A	B	C	D	E	F	G	
RAPIDO		12	7	6	2		4	DESPACIO
	A	B	C	D	E	F	G	
FUERTE	4	2	8	10	3	4		DEBIL
	A	B	C	D	E	F	G	

FACTOR DE EVALUACION: .44

FACTOR DE ACTIVIDAD: 1.1

FACTOR DE POTENCIA: .77

**8.- LAS PROMOCIONES A LOS EMPLEADOS MOTIVA EL BUEN DESEMPEÑO LABORAL**

<b>CIERTO</b>	<u>20</u>	<u>6</u>	<u></u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u></u>	<u></u>	<b>FALSO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>AGRADABLE</b>	<u>18</u>	<u>10</u>	<u>3</u>	<u></u>	<u></u>	<u></u>	<u></u>	<b>DESAGRADABLE</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>BUENO</b>	<u>15</u>	<u>13</u>	<u></u>	<u></u>	<u>3</u>	<u></u>	<u></u>	<b>MALO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>IMPORTANTE</b>	<u>23</u>	<u>7</u>	<u></u>	<u></u>	<u>1</u>	<u></u>	<u></u>	<b>INSIGNIFICANTE</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>MUCHO</b>	<u>18</u>	<u>11</u>	<u></u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u></u>	<u></u>	<b>POCO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>POSITIVO</b>	<u>19</u>	<u>10</u>	<u></u>	<u></u>	<u>2</u>	<u></u>	<u></u>	<b>NEGATIVO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>RAPIDO</b>	<u>4</u>	<u>19</u>	<u>2</u>	<u>4</u>	<u>2</u>	<u></u>	<u></u>	<b>DESPACIO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>FUERTE</b>	<u>2</u>	<u>19</u>	<u>2</u>	<u>6</u>	<u>2</u>	<u></u>	<u></u>	<b>DEBIL</b>
	A	B	C	D	E	F	G	

**FACTOR DE EVALUACION: 2.12**

**FACTOR DE ACTIVIDAD: 1.77**

**FACTOR DE POTENCIA: 1.77**

**Sexo: Femenino**

**Tipo de Puesto: Sindicalizado**

1. Las amistades en el trabajo: son ligeramente ciertas, agradables, buenas, importantes y positivas. No se dan mucho ni de manera rápida, son ligeramente fuertes.
2. Las amistades distraen en el trabajo ante este planteamiento muestran ligereza en cada una de sus respuestas.
3. La apatía entre compañeros de trabajo afecta en el desempeño laboral, es ligeramente cierto y bueno, muestran indiferencia en sus demás respuestas.
4. La buena relación con mis compañeros me motiva a trabajar. Es bastante cierto, agradable, bueno e importante, ligeramente positivo, motiva a trabajar, se da de manera ligeramente rápida y es ligeramente fuerte.
5. La promoción estimula la eficacia de igual manera a lo anterior. Es bastante cierto, agradable, bueno e importante y ligeramente positivo. Estimula mucho la eficacia es ligeramente rápida y fuerte.
6. Las promociones se otorgan a empleados con experiencia. Muestran indiferencia ante sí es cierto o falso, agradable o

SEXO: FEMENINO

TIPO DE PUESTO: CONFIANZA

1.- LAS AMISTADES EN EL TRABAJO

CIERTO	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>2</u>				FALSO
	A	B	C	D	E	F	G	
AGRADABLE	<u>4</u>	<u>3</u>	<u>2</u>					DESAGRADABLE
	A	B	C	D	E	F	G	
BUENO	<u>3</u>	<u>5</u>	<u>1</u>					MALO
	A	B	C	D	E	F	G	
IMPORTANTE	<u>4</u>	<u>2</u>	<u>2</u>					INSIGNIFICANTE
	A	B	C	D	E	F	G	
MUCHO	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>3</u>				POCO
	A	B	C	D	E	F	G	
POSITIVO	<u>3</u>	<u>1</u>	<u>4</u>		<u>1</u>			NEGATIVO
	A	B	C	D	E	F	G	
RAPIDO		<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>3</u>			DESPACIO
	A	B	C	D	E	F	G	
FUERTE	<u>1</u>		<u>3</u>	<u>4</u>	<u>1</u>			DEBIL
	A	B	C	D	E	F	G	

FACTOR DE EVALUACION: 1.84

FACTOR DE ACTIVIDAD: .6

FACTOR DE POTENCIA: .44



**2.- LAS AMISTADES DISTRAEN EN EL TRABAJO**

<b>CIERTO</b>	<u>2</u>	<u>1</u>	<u>3</u>	<u>2</u>				<b>FALSO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>AGRADABLE</b>			<u>3</u>	<u>3</u>	<u>2</u>		<u>1</u>	<b>DESAGRADABLE</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>BUENO</b>		<u>1</u>		<u>1</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	<u>4</u>	<b>MALO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>IMPORTANTE</b>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>4</u>			<u>1</u>	<b>INSIGNIFICANTE</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>MUCHO</b>		<u>1</u>	<u>2</u>	<u>4</u>	<u>1</u>		<u>1</u>	<b>POCO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>POSITIVO</b>	<u>1</u>		<u>1</u>	<u>3</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<b>NEGATIVO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>RAPIDO</b>			<u>3</u>	<u>4</u>		<u>2</u>		<b>DESPACIO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>FUERTE</b>			<u>2</u>	<u>4</u>	<u>2</u>	<u>1</u>		<b>DEBIL</b>
	A	B	C	D	E	F	G	

**FACTOR DE EVALUACION: -.11**

**FACTOR DE ACTIVIDAD: -.33**

**FACTOR DE POTENCIA: -.44**

3.- LA APATIA ENTRE COMPAÑEROS DE TRABAJO AFECTA EN EL DESEMPEÑO LABORAL

CIERTO	6		1	1			1	FALSO
	A	B	C	D	E	F	G	
AGRADABLE	1	1	1	2			4	DESAGRADABLE
	A	B	C	D	E	F	G	
BUENO	1			3	1	2	2	MALO
	A	B	C	D	E	F	G	
IMPORTANTE	2	2	2	3				INSIGNIFICANTE
	A	B	C	D	E	F	G	
MUCHO	1	2	1	4		1		POCO
	A	B	C	D	E	F	G	
POSITIVO	1	1		1	1	3	2	NEGATIVO
	A	B	C	D	E	F	G	
RAPIDO	1	1		6	1			DESPACIO
	A	B	C	D	E	F	G	
FUERTE	1		1	5	2			DEBIL
	A	B	C	D	E	F	G	

FACTOR DE EVALUACION: -.15

FACTOR DE ACTIVIDAD: .66

FACTOR DE POTENCIA: .22

4.- LA BUENA RELACION CON MIS COMPAÑEROS ME MOTIVA A TRABAJAR EFICIENTEMENTE

CIERTO	6	1	2					FALSO
	A	B	C	D	E	F	G	
AGRADABLE	5		3	1				DESAGRADABLE
	A	B	C	D	E	F	G	
BUENO	5	1	1	1	1			MALO
	A	B	C	D	E	F	G	
IMPORTANTE	5		2	2				INSIGNIFICANTE
	A	B	C	D	E	F	G	
MUCHO	3	2	2	2				POCO
	A	B	C	D	E	F	G	
POSITIVO	5		2	2				NEGATIVO
	A	B	C	D	E	F	G	
RAPIDO	3	1	1	4				DESPACIO
	A	B	C	D	E	F	G	
FUERTE	2	2		4	1			DEBIL
	A	B	C	D	E	F	G	

FACTOR DE EVALUACION: 2.38

FACTOR DE ACTIVIDAD: 1.49

FACTOR DE POTENCIA: 1

5.- LA PROMOCION ESTIMULA LA EFICACIA

CIERTO	<u>7</u>		<u>2</u>					FALSO
	A	B	C	D	E	F	G	
AGRADABLE	<u>6</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>				DESAGRADABLE
	A	B	C	D	E	F	G	
BUENO	<u>6</u>	<u>2</u>		<u>1</u>				MALO
	A	B	C	D	E	F	G	
IMPORTANTE	<u>7</u>	<u>1</u>		<u>1</u>				INSIGNIFICANTE
	A	B	C	D	E	F	G	
MUCHO	<u>5</u>	<u>1</u>		<u>2</u>	<u>1</u>			POCO
	A	B	C	D	E	F	G	
POSITIVO	<u>7</u>	<u>1</u>	<u>1</u>					NEGATIVO
	A	B	C	D	E	F	G	
RAPIDO	<u>4</u>	<u>1</u>		<u>3</u>			<u>1</u>	DESPACIO
	A	B	C	D	E	F	G	
FUERTE	<u>2</u>	<u>2</u>		<u>4</u>			<u>1</u>	DEBIL
	A	B	C	D	E	F	G	

FACTOR DE EVALUACION: 2.50

FACTOR DE ACTIVIDAD: 1.49

FACTOR DE POTENCIA: .77

**6.- LAS PROMOCIONES SE OTORGAN A EMPLEADOS CON EXPERIENCIA**

<b>CIERTO</b>	<u>2</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	<u>1</u>		<u>2</u>	<b>FALSO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>AGRADABLE</b>	<u>1</u>	<u>2</u>		<u>4</u>			<u>2</u>	<b>DESAGRADABLE</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>BUENO</b>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>			<u>1</u>	<b>MALO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>IMPORTANTE</b>	<u>3</u>	<u>3</u>	<u>1</u>	<u>2</u>				<b>INSIGNIFICANTE</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>MUCHO</b>		<u>2</u>	<u>1</u>	<u>5</u>	<u>1</u>			<b>POCO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>POSITIVO</b>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	<u>3</u>			<u>1</u>	<b>NEGATIVO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>RAPIDO</b>	<u>1</u>	<u>3</u>		<u>3</u>	<u>1</u>	<u>1</u>		<b>DESPACIO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>FUERTE</b>	<u>1</u>	<u>2</u>		<u>6</u>				<b>DEBIL</b>
	A	B	C	D	E	F	G	

**FACTOR DE EVALUACION: .57**  
**FACTOR DE ACTIVIDAD: ..38**  
**FACTOR DE POTENCIA: .77**

7.- LA FALTA DE PROMOCION AL EMPLEADO OCASIONA UN BAJO RENDIMIENTO LABORAL

CIERTO	<u>1</u>	<u>5</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>			FALSO
	A	B	C	D	E	F	G	
AGRADABLE		<u>1</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	DESAGRADABLE
	A	B	C	D	E	F	G	
BUENO			<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	MALO
	A	B	C	D	E	F	G	
IMPORTANTE	<u>4</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>2</u>				INSIGNIFICANTE
	A	B	C	D	E	F	G	
MUCHO	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>2</u>				POCO
	A	B	C	D	E	F	G	
POSITIVO		<u>1</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>		<u>2</u>	NEGATIVO
	A	B	C	D	E	F	G	
RAPIDO		<u>2</u>	<u>4</u>	<u>3</u>				DESPACIO
	A	B	C	D	E	F	G	
FUERTE	<u>1</u>		<u>4</u>	<u>4</u>				DEBIL
	A	B	C	D	E	F	G	

FACTOR DE EVALUACION: .011

FACTOR DE ACTIVIDAD: .88

FACTOR DE POTENCIA: .77

**8.- LAS PROMOCIONES A LOS EMPLEADOS MOTIVA EL BUEN DESEMPEÑO LABORAL**

CIERTO	<u>8</u>	<u>1</u>						FALSO
	A	B	C	D	E	F	G	
AGRADABLE	<u>6</u>	<u>1</u>		<u>2</u>				DESAGRADABLE
	A	B	C	D	E	F	G	
BUENO	<u>3</u>	<u>4</u>		<u>2</u>				MALO
	A	B	C	D	E	F	G	
IMPORTANTE	<u>7</u>	<u>1</u>		<u>1</u>				INSIGNIFICANTE
	A	B	C	D	E	F	G	
MUCHO	<u>4</u>	<u>3</u>	<u>1</u>	<u>1</u>				POCO
	A	B	C	D	E	F	G	
POSITIVO	<u>4</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>2</u>				NEGATIVO
	A	B	C	D	E	F	G	
RAPIDO	<u>3</u>	<u>2</u>		<u>3</u>	<u>1</u>			DESPACIO
	A	B	C	D	E	F	G	
FUERTE	<u>4</u>	<u>2</u>		<u>3</u>				DEBIL
	A	B	C	D	E	F	G	

FACTOR DE EVALUACION: 2.35

FACTOR DE ACTIVIDAD: 1.72

FACTOR DE POTENCIA: 1.77

**Sexo: Femenino**

**Tipo de Puesto: Confianza**

1. Las amistades en el trabajo son: ligeramente ciertas, importantes y positivas, bastante agradable y buenas, son ligeramente activas y muestran indiferencia ante sí son fuertes o débiles.
  
2. Las amistades distraen en el trabajo. Es ligeramente cierto, importante, desagradable, malo y negativo, se da ligeramente poco, despacio y débil.
  
3. La apatía entre compañeros de trabajo afecta en el desempeño laboral. Es ligeramente cierto, importante, desagradable, malo, negativo, no se da mucho ni de manera rápida, es ligeramente fuerte.
  
4. La buena relación con mis compañeros me motiva a trabajar. Bastante cierto y agradable, ligeramente bueno, importante y positivo, motiva ligeramente a trabajar rápido y mucho y es ligeramente fuerte.
  
5. La promoción estimula la eficacia de igual manera lo anterior. Bastante cierto, agradable, bueno, importante y positivo, la promoción no estimula mucho ni de manera rápida, es ligeramente fuerte.



desagradable, es ligeramente bueno, importante y positivo, es ligeramente activa y fuerte.

7. La falta de promoción al empleado ocasiona un bajo rendimiento laboral. Es ligeramente cierto, importante y positivo, muestra indiferencia ante sí es agradable o desagradable, bueno o malo, ligeramente activa y fuerte.

8. Las promociones a los empleados motiva el buen desempeño laboral. Es bastante cierto, agradable, bueno, importante, positivo, es bastante activo y ligeramente fuerte.

SEXO: MASCULINO

TIPO DE PUESTO: SINDICALIZADO

1.- LAS AMISTADES EN EL TRABAJO

CIERTO	28	14	9	3	2		1	FALSO
	A	B	C	D	E	F	G	
AGRADABLE	31	17	7	1	1			DESAGRADABLE
	A	B	C	D	E	F	G	
BUENO	9	30	16	1	1			MALO
	A	B	C	D	E	F	G	
IMPORTANTE	25	23	4	4	1			INSIGNIFICANTE
	A	B	C	D	E	F	G	
MUCHO	19	19	9	6	4			POCO
	A	B	C	D	E	F	G	
POSITIVO	9	12	33	3				NEGATIVO
	A	B	C	D	E	F	G	
RAPIDO	5	21	22	8				DESPACIO
	A	B	C	D	E	F	G	
FUERTE	4	23	20	4	6			DEBIL
	A	B	C	D	E	F	G	

FACTOR DE EVALUACION: 1.9

FACTOR DE ACTIVIDAD: 1.5

FACTOR DE POTENCIA: 1.26

**2.- LAS AMISTADES DISTRAEN EN EL TRABAJO**

<b>CIERTO</b>	<u>9</u>	<u>9</u>	<u>11</u>	<u>  </u>	<u>11</u>	<u>17</u>	<u>  </u>	<b>FALSO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>AGRADABLE</b>	<u>5</u>	<u>24</u>	<u>11</u>	<u>8</u>	<u>  </u>	<u>9</u>	<u>  </u>	<b>DESAGRADABLE</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>BUENO</b>	<u>6</u>	<u>6</u>	<u>7</u>	<u>7</u>	<u>9</u>	<u>8</u>	<u>14</u>	<b>MALO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>IMPORTANTE</b>	<u>3</u>	<u>22</u>	<u>24</u>	<u>4</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<b>INSIGNIFICANTE</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>MUCHO</b>	<u>  </u>	<u>14</u>	<u>17</u>	<u>20</u>	<u>3</u>	<u>  </u>	<u>3</u>	<b>POCO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>POSITIVO</b>	<u>1</u>	<u>20</u>	<u>8</u>	<u>6</u>	<u>1</u>	<u>10</u>	<u>11</u>	<b>NEGATIVO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>RAPIDO</b>	<u>5</u>	<u>16</u>	<u>19</u>	<u>8</u>	<u>2</u>	<u>4</u>	<u>3</u>	<b>DESPACIO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>FUERTE</b>	<u>1</u>	<u>7</u>	<u>3</u>	<u>37</u>	<u>5</u>	<u>4</u>	<u>  </u>	<b>DEBIL</b>
	A	B	C	D	E	F	G	

**FACTOR DE EVALUACION: .42**  
**FACTOR DE ACTIVIDAD: .69**  
**FACTOR DE POTENCIA: .12**

**3.- LA APATIA ENTRE COMPAÑEROS DE TRABAJO AFECTA EN EL DESEMPEÑO LABORAL**

<b>CIERTO</b>	<u>35</u>	<u>11</u>	<u>5</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	<b>FALSO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>AGRADABLE</b>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>4</u>	<u>8</u>	<u>13</u>	<u>27</u>	<b>DESAGRADABLE</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>BUENO</b>		<u>6</u>	<u>6</u>	<u>5</u>	<u>11</u>	<u>8</u>	<u>21</u>	<b>MALO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>IMPORTANTE</b>	<u>14</u>	<u>22</u>	<u>17</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<b>INSIGNIFICANTE</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>MUCHO</b>	<u>19</u>	<u>22</u>	<u>10</u>	<u>2</u>		<u>3</u>	<u>1</u>	<b>POCO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>POSITIVO</b>		<u>22</u>	<u>6</u>	<u>16</u>	<u>4</u>	<u>3</u>	<u>6</u>	<b>NEGATIVO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>RAPIDO</b>		<u>11</u>	<u>17</u>	<u>16</u>	<u>8</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<b>DESPACIO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>FUERTE</b>	<u>3</u>	<u>10</u>	<u>15</u>	<u>17</u>	<u>3</u>	<u>5</u>	<u>4</u>	<b>DEBIL</b>
	A	B	C	D	E	F	G	

**FACTOR DE EVALUACION: .18**

**FACTOR DE ACTIVIDAD: .98**

**FACTOR DE POTENCIA: .33**

4.- LA BUENA RELACION CON MIS COMPAÑEROS ME MOTIVA A TRABAJAR EFICIENTEMENTE

CIERTO	30	10	15	2		2		FALSO
	A	B	C	D	E	F	G	
AGRADABLE	20	30	3	2			2	DESAGRADABLE
	A	B	C	D	E	F	G	
BUENO	25	25	3	3		1		MALO
	A	B	C	D	E	F	G	
IMPORTANTE	20	10	10	10	7			INSIGNIFICANTE
	A	B	C	D	E	F	G	
MUCHO	15	10	25	5	2			POCO
	A	B	C	D	E	F	G	
POSITIVO	10	25	15	5		2		NEGATIVO
	A	B	C	D	E	F	G	
RAPIDO	5	2828	15	8	1			DESPACIO
	A	B	C	D	E	F	G	
FUERTE	10	25	15	5	2			DEBIL
	A	B	C	D	E	F	G	

FACTOR DE EVALUACION: 1.67

FACTOR DE ACTIVIDAD: 1.51

FACTOR DE POTENCIA: 1.63

5.- LA PROMOCION ESTIMULA LA EFICACIA

CIERTO	<u>40</u>	<u>8</u>	<u>9</u>	<u>  </u>	<u>  </u>	<u>  </u>	<u>  </u>	FALSO
	A	B	C	D	E	F	G	
AGRADABLE	<u>37</u>	<u>11</u>	<u>7</u>	<u>2</u>	<u>  </u>	<u>  </u>	<u>  </u>	DESAGRADABLE
	A	B	C	D	E	F	G	
BUENO	<u>29</u>	<u>18</u>	<u>4</u>	<u>4</u>	<u>  </u>	<u>2</u>	<u>  </u>	MALO
	A	B	C	D	E	F	G	
IMPORTANTE	<u>33</u>	<u>16</u>	<u>5</u>	<u>3</u>	<u>  </u>	<u>  </u>	<u>  </u>	INSIGNIFICANTE
	A	B	C	D	E	F	G	
MUCHO	<u>27</u>	<u>16</u>	<u>10</u>	<u>4</u>	<u>  </u>	<u>  </u>	<u>  </u>	POCO
	A	B	C	D	E	F	G	
POSITIVO	<u>19</u>	<u>28</u>	<u>8</u>	<u>2</u>	<u>  </u>	<u>  </u>	<u>  </u>	NEGATIVO
	A	B	C	D	E	F	G	
RAPIDO	<u>15</u>	<u>12</u>	<u>25</u>	<u>5</u>	<u>  </u>	<u>  </u>	<u>  </u>	DESPACIO
	A	B	C	D	E	F	G	
FUERTE	<u>14</u>	<u>16</u>	<u>17</u>	<u>9</u>	<u>1</u>	<u>  </u>	<u>  </u>	DEBIL
	A	B	C	D	E	F	G	

FACTOR DE EVALUACION: 2.32

FACTOR DE ACTIVIDAD: 1.89

FACTOR DE POTENCIA: 1.57

**6.- LAS PROMOCIONES SE OTORGAN A EMPLEADOS CON EXPERIENCIA**

CIERTO	<u>3</u>	<u>9</u>	<u>21</u>	<u>5</u>	<u>7</u>	<u>5</u>	<u>7</u>	FALSO
	A	B	C	D	E	F	G	
AGRADABLE		<u>23</u>	<u>19</u>	<u>10</u>	<u>3</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	DESAGRADABLE
	A	B	C	D	E	F	G	
BUENO	<u>7</u>	<u>19</u>	<u>26</u>	<u>2</u>		<u>3</u>		MALO
	A	B	C	D	E	F	G	
IMPORTANTE	<u>12</u>	<u>24</u>	<u>10</u>	<u>5</u>	<u>4</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	INSIGNIFICANTE
	A	B	C	D	E	F	G	
MUCHO	<u>10</u>	<u>12</u>	<u>14</u>	<u>10</u>	<u>4</u>	<u>2</u>	<u>5</u>	POCO
	A	B	C	D	E	F	G	
POSITIVO	<u>5</u>	<u>15</u>	<u>30</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>3</u>		NEGATIVO
	A	B	C	D	E	F	G	
RAPIDO		<u>10</u>	<u>35</u>	<u>5</u>	<u>5</u>		<u>2</u>	DESPACIO
	A	B	C	D	E	F	G	
FUERTE	<u>10</u>	<u>12</u>	<u>10</u>	<u>22</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	DEBIL
	A	B	C	D	E	F	G	

FACTOR DE EVALUACION: 1.04

FACTOR DE ACTIVIDAD: .77

FACTOR DE POTENCIA: 1

**7.- LA FALTA DE PROMOCION AL EMPLEADO OCASIONA UN BAJO RENDIMIENTO LABORAL**

<b>CIERTO</b>	<u>25</u> A	<u>20</u> B	<u>5</u> C	<u>2</u> D	<u>2</u> E	<u>3</u> F	<u> </u> G	<b>FALSO</b>
<b>AGRADABLE</b>	<u>3</u> A	<u>1</u> B	<u> </u> C	<u>5</u> D	<u>6</u> E	<u>15</u> F	<u>27</u> G	<b>DESAGRADABLE</b>
<b>BUENO</b>	<u>5</u> A	<u>5</u> B	<u>10</u> C	<u>5</u> D	<u>3</u> E	<u>2</u> F	<u>27</u> G	<b>MALO</b>
<b>IMPORTANTE</b>	<u>12</u> A	<u>18</u> B	<u>5</u> C	<u>10</u> D	<u>5</u> E	<u>4</u> F	<u>3</u> G	<b>INSIGNIFICANTE</b>
<b>MUCHO</b>	<u>13</u> A	<u>17</u> B	<u>12</u> C	<u>8</u> D	<u>5</u> E	<u>1</u> F	<u>1</u> G	<b>POCO</b>
<b>POSITIVO</b>	<u> </u> A	<u>29</u> B	<u>9</u> C	<u>7</u> D	<u> </u> E	<u>5</u> F	<u>7</u> G	<b>NEGATIVO</b>
<b>RAPIDO</b>	<u>5</u> A	<u>7</u> B	<u>8</u> C	<u>20</u> D	<u>14</u> E	<u>1</u> F	<u>2</u> G	<b>DESPACIO</b>
<b>FUERTE</b>	<u> </u> A	<u> </u> B	<u>18</u> C	<u>14</u> D	<u>13</u> E	<u>5</u> F	<u>7</u> G	<b>DEBIL</b>

**FACTOR DE EVALUACION: .54**

**FACTOR DE ACTIVIDAD: .78**

**FACTOR DE POTENCIA: -.45**



**8.- LAS PROMOCIONES A LOS EMPLEADOS MOTIVA EL BUEN DESEMPEÑO LABORAL**

<b>CIERTO</b>	<u>37</u>	<u>18</u>	<u>1</u>			<u>1</u>		<b>FALSO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>AGRADABLE</b>	<u>33</u>	<u>15</u>	<u>5</u>	<u>1</u>		<u>3</u>		<b>DESAGRADABLE</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>BUENO</b>	<u>34</u>	<u>18</u>	<u>3</u>	<u>2</u>				<b>MALO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>IMPORTANTE</b>	<u>42</u>	<u>8</u>	<u>5</u>	<u>2</u>				<b>INSIGNIFICANTE</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>MUCHO</b>	<u>39</u>	<u>16</u>	<u>2</u>					<b>POCO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>POSITIVO</b>	<u>38</u>	<u>15</u>	<u>4</u>					<b>NEGATIVO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>RAPIDO</b>	<u>21</u>	<u>19</u>	<u>12</u>	<u>5</u>				<b>DESPACIO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>FUERTE</b>	<u>23</u>	<u>16</u>	<u>12</u>	<u>6</u>				<b>DEBIL</b>
	A	B	C	D	E	F	G	

**FACTOR DE EVALUACION: 2.48**

**FACTOR DE ACTIVIDAD: 2.31**

**FACTOR DE POTENCIA: 1.98**

**Sexo: Masculino**

**Tipo de Puesto: Sindicalizados**

1. Las amistades en el trabajo son: bastante ciertas, agradables e importantes, ligeramente buenas y positivas. Ligeramente activas y fuertes.

2. Las amistades distraen en el trabajo. Ligeramente agradable, bueno, importante y positivo. Ligeramente activo y fuerte.

3. La apatía entre compañeros de trabajo afecta en el desempeño laboral. Bastante cierto, poco desagradable y malo, ligeramente importante y positivo. Ligeramente activo y fuerte.

4. La buena relación con mis compañeros me motiva a trabajar. Bastante cierto, agradable y bueno, ligeramente importante y positivo. Ligeramente activo y fuerte.

5. La promoción estimula la eficacia de igual manera a lo anterior. Bastante cierto, agradable, bueno, importante y positivo. Ligeramente activo y fuerte.

6. Las promociones se otorgan a empleados con experiencia. Ligeramente cierto, agradable, bueno, importante y positivo. Ligeramente activo y fuerte.

7. La falta de promoción al empleado ocasiona un bajo rendimiento laboral. Ligeramente cierto, agradable, bueno, importante y positivo. Ligeramente activo y fuerte.

8. Las promociones a los empleados motiva el buen desempeño laboral. Bastante cierto, agradable, bueno, importante y positivo. Bastante activo y fuerte.

SEXO: MASCULINO

TIPO DE PUESTO: CONFIANZA

1.- LAS AMISTADES EN EL TRABAJO

CIERTO	3	2	5	2	3			FALSO
	A	B	C	D	E	F	G	
AGRADABLE	2	7	4	1	1			DESAGRADABLE
	A	B	C	D	E	F	G	
BUENO	2	7	2	4				MALO
	A	B	C	D	E	F	G	
IMPORTANTE	5	6	1	2	1			INSIGNIFICANTE
	A	B	C	D	E	F	G	
MUCHO	3	2	4	3	3			POCO
	A	B	C	D	E	F	G	
POSITIVO	3	5	2	1	3	1		NEGATIVO
	A	B	C	D	E	F	G	
RAPIDO	3	2	4	5			1	DESPACIO
	A	B	C	D	E	F	G	
FUERTE	5	1	4	3	2			DEBIL
	A	B	C	D	E	F	G	

FACTOR DE EVALUACION: 1.49

FACTOR DE ACTIVIDAD: .93

FACTOR DE POTENCIA: 1.26

**2.- LAS AMISTADES DISTRAEN EN EL TRABAJO**

<b>CIERTO</b>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>7</u>	<u>  </u>	<u>2</u>	<u>  </u>	<u>1</u>	<b>FALSO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>AGRADABLE</b>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>1</u>	<u>5</u>	<u>1</u>	<b>DESAGRADABLE</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>BUENO</b>	<u>  </u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>5</u>	<u>  </u>	<u>3</u>	<u>3</u>	<b>MALO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>IMPORTANTE</b>	<u>  </u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>6</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	<b>INSIGNIFICANTE</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>MUCHO</b>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>4</u>	<u>1</u>	<u>  </u>	<b>POCO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>POSITIVO</b>	<u>  </u>	<u>1</u>	<u>3</u>	<u>3</u>	<u>3</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<b>NEGATIVO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>RAPIDO</b>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	<u>  </u>	<b>DESPACIO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>FUERTE</b>	<u>2</u>	<u>  </u>	<u>2</u>	<u>6</u>	<u>4</u>	<u>  </u>	<u>1</u>	<b>DEBIL</b>
	A	B	C	D	E	F	G	

**FACTOR DE EVALUACION: -.21**  
**FACTOR DE ACTIVIDAD: .36**  
**FACTOR DE POTENCIA: .06**

## 3.- LA APATIA ENTRE COMPAÑEROS DE TRABAJO AFECTA EN EL DESEMPEÑO LABORAL

CIERTO	8	5	2					FALSO
	A	B	C	D	E	F	G	
AGRADABLE	1	2	3		1	2	6	DESAGRADABLE
	A	B	C	D	E	F	G	
BUENO		4	2		1	1	7	MALO
	A	B	C	D	E	F	G	
IMPORTANTE	3	2	2	3	1	4		INSIGNIFICANTE
	A	B	C	D	E	F	G	
MUCHO	8	2		1	2	2		POCO
	A	B	C	D	E	F	G	
POSITIVO	1	2			1	3	8	NEGATIVO
	A	B	C	D	E	F	G	
RAPIDO	1	3	1	5	2	2	1	DESPACIO
	A	B	C	D	E	F	G	
FUERTE	6	2		5		1	1	DEBIL
	A	B	C	D	E	F	G	

FACTOR DE EVALUACION: -.11

FACTOR DE ACTIVIDAD: .76

FACTOR DE POTENCIA: 1.13

4.- LA BUENA RELACION CON MIS COMPAÑEROS ME MOTIVA A TRABAJAR EFICIENTEMENTE

CIERTO	7	5				1	2	FALSO
	A	B	C	D	E	F	G	
AGRADABLE	5	7	1	1	1			DESAGRADABLE
	A	B	C	D	E	F	G	
BUENO	5	7	1	2				MALO
	A	B	C	D	E	F	G	
IMPORTANTE	9	2	2	1	1			INSIGNIFICANTE
	A	B	C	D	E	F	G	
MUCHO	4	6	2	3				POCO
	A	B	C	D	E	F	G	
POSITIVO	5	3	5	1	1			NEGATIVO
	A	B	C	D	E	F	G	
RAPIDO	5	4	1	3	1	1		DESPACIO
	A	B	C	D	E	F	G	
FUERTE	3	5	4	3				DEBIL
	A	B	C	D	E	F	G	

FACTOR DE EVALUACION: 1.85  
 FACTOR DE ACTIVIDAD: 1.56  
 FACTOR DE POTENCIA: 1.53

**5.- LA PROMOCION ESTIMULA LA EFICACIA**

<b>CIERTO</b>	<u>10</u>	<u>5</u>	<u></u>	<u></u>	<u></u>	<u></u>	<u></u>	<b>FALSO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>AGRADABLE</b>	<u>8</u>	<u>4</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u></u>	<u></u>	<b>DESAGRADABLE</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>BUENO</b>	<u>7</u>	<u>5</u>	<u>3</u>	<u></u>	<u></u>	<u></u>	<u></u>	<b>MALO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>IMPORTANTE</b>	<u>7</u>	<u>4</u>	<u>3</u>	<u></u>	<u>1</u>	<u></u>	<u></u>	<b>INSIGNIFICANTE</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>MUCHO</b>	<u>8</u>	<u>4</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	<u></u>	<u></u>	<u></u>	<b>POCO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>POSITIVO</b>	<u>8</u>	<u>3</u>	<u>3</u>	<u></u>	<u>1</u>	<u></u>	<u></u>	<b>NEGATIVO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>RAPIDO</b>	<u>2</u>	<u>5</u>	<u>4</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u></u>	<b>DESPACIO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>FUERTE</b>	<u>6</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>3</u>	<u></u>	<u></u>	<u>1</u>	<b>DEBIL</b>
	A	B	C	D	E	F	G	

**FACTOR DE EVALUACION: 2.26**

**FACTOR DE ACTIVIDAD: 1.69**

**FACTOR DE POTENCIA: 1.46**



6.- LAS PROMOCIONES SE OTORGAN A EMPLEADOS CON EXPERIENCIA

CIERTO	A	B	C	D	E	F	G	FALSO
		2	7	1		3	2	
AGRADABLE	A	B	C	D	E	F	G	DESAGRADABLE
	4	1	2	4	2	2		
BUENO	A	B	C	D	E	F	G	MALO
	3	5	3	2		1	1	
IMPORTANTE	A	B	C	D	E	F	G	INSIGNIFICANTE
	2	7	4	1		1		
MUCHO	A	B	C	D	E	F	G	POCO
	1	3	4	3	3	1		
POSITIVO	A	B	C	D	E	F	G	NEGATIVO
	3	4	4		2	1	1	
RAPIDO	A	B	C	D	E	F	G	DESPACIO
		1	4	5	1	4		
FUERTE	A	B	C	D	E	F	G	DEBIL
	1	1	3	5	2	2	1	

FACTOR DE EVALUACION: .81  
 FACTOR DE ACTIVIDAD: .16  
 FACTOR DE POTENCIA: -.06

**7.- LA FALTA DE PROMOCION AL EMPLEADO OCASIONA UN BAJO RENDIMIENTO LABORAL**

<b>CIERTO</b>	<u>9</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>1</u>				<b>FALSO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>AGRADABLE</b>	<u>1</u>	<u>4</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>6</u>	<b>DESAGRADABLE</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>BUENO</b>	<u>1</u>	<u>2</u>		<u>2</u>	<u>1</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<b>MALO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>IMPORTANTE</b>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>5</u>	<u>2</u>			<b>INSIGNIFICANTE</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>MUCHO</b>	<u>4</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>3</u>				<b>POCO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>POSITIVO</b>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>		<u>3</u>	<u>2</u>	<u>4</u>	<b>NEGATIVO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>RAPIDO</b>	<u>1</u>	<u>3</u>	<u>3</u>	<u>5</u>	<u>1</u>	<u>2</u>		<b>DESPACIO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>FUERTE</b>	<u>2</u>	<u>4</u>	<u>1</u>	<u>5</u>	<u>3</u>			<b>DEBIL</b>
	A	B	C	D	E	F	G	

**FACTOR DE EVALUACION: .25**

**FACTOR DE ACTIVIDAD: .96**

**FACTOR DE POTENCIA: .8**

**8.- LAS PROMOCIONES A LOS EMPLEADOS MOTIVA EL BUEN DESEMPEÑO LABORAL**

<b>CIERTO</b>	<u>10</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u></u>	<u></u>	<u></u>	<u></u>	<b>FALSO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>AGRADABLE</b>	<u>7</u>	<u>6</u>	<u></u>	<u>2</u>	<u></u>	<u></u>	<u></u>	<b>DESAGRADABLE</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>BUENO</b>	<u>10</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u></u>	<u>1</u>	<u></u>	<u></u>	<b>MALO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>IMPORTANTE</b>	<u>8</u>	<u>3</u>	<u>3</u>	<u>1</u>	<u></u>	<u></u>	<u></u>	<b>INSIGNIFICANTE</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>MUCHO</b>	<u>6</u>	<u>3</u>	<u>1</u>	<u>4</u>	<u>1</u>	<u></u>	<u></u>	<b>POCO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>POSITIVO</b>	<u>8</u>	<u>3</u>	<u>3</u>	<u></u>	<u>1</u>	<u></u>	<u></u>	<b>NEGATIVO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>RAPIDO</b>	<u>1</u>	<u>5</u>	<u>1</u>	<u>3</u>	<u>3</u>	<u>1</u>	<u></u>	<b>DESPACIO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>FUERTE</b>	<u>4</u>	<u>4</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u></u>	<u>1</u>	<b>DEBIL</b>
	A	B	C	D	E	F	G	

**FACTOR DE EVALUACION: 2.27**

**FACTOR DE ACTIVIDAD: 1.1**

**FACTOR DE POTENCIA: 2.33**

**Sexo: Masculino**

**Tipo de Puesto: Confianza**

1. Las amistades en el trabajo son: poco ciertas, agradables, buenas, importantes y positiva. Ligeramente activas y fuertes.

2. Las amistades distraen en el trabajo. Ligeramente cierto, desagradable, malo, insignificante y negativo. Ligeramente activo y muestran indiferencia ante sí es fuerte o débil.

3. La apatía entre compañeros de trabajo afecta el desempeño laboral. Bastante cierto, ligeramente desagradable, malo, insignificante y negativo. Ligeramente activo y fuerte.

4. La buena relación con mis compañeros me motiva a trabajar. Bastante cierto, agradable, bueno, importante y positivo. Ligeramente activo y fuerte.

5. La promoción estimula la eficacia de igual manera a lo anterior. Bastante cierto, agradable, bueno e importante, estimula bastante la eficacia. Ligeramente rápida y fuerte.

6. Las promociones se otorgan a empleados con experiencia. Muestran indiferencia ante el hecho de sí es cierto o falso,

6. Las promociones se otorgan a empleados con experiencia. Ligeramente cierto, agradable, bueno, importante y positivo, muestran indiferencia ante si se da mucho o poco, rápido o despacio, es ligeramente fuerte.

7. La falta de promoción al empleado ocasiona un bajo rendimiento laboral. Ligeramente cierto e importante, poco agradable, bueno y positivo, ligeramente activo y fuerte.

8. Las promociones a los empleados motiva el buen desempeño laboral. Bastante cierto, agradable, bueno, importante, ligeramente positivo, ligeramente activo y fuerte.

**C A R G A F A C T O R I A L Y P O L A R I D A D**

**SEXO: FEMENINO TIPO DE PUESTO : SINDICALIZADO**

FRASE	CARGA FACTORIAL	POLARIDAD	DESCRIPCION
1	F. EVALUACION 1.51 F. ACTIVIDAD 1.14 F. POTENCIA 1.16	2.21	LAS AMISTADES EN EL TRABAJO PRESENTAN UNA INTENSIDAD DE 2.21, PO LO QUE SE PUEDE DECIR QUE SON BASTANTE IMPORTANTES PARA ESTE GRUPO.
2	F. EVALUACION 0.81 F. ACTIVIDAD 0.7 F. POTENCIA 0.41	1.14	ESTA FRASE PRESENTA UNA INTENSIDAD DE 1.14 HACIA EL POLO POSITIVO LO CUAL NOS INDICA QUE LAS AMISTADES EN EL TRABAJO LIGERAMENTE DISTRAEN EN EL TRABAJO
3	F. EVALUACION -0.19 F. ACTIVIDAD 0.01 F. POTENCIA 0.51	0.54	LA APATIA ENTRE COMPAÑEROS DE TRABAJO AFECTA LIGERAMENTE EN EL DESEMPEÑO LABORAL, YA QUE LA INTENSIDAD DE ESTA FRASE ES DE .54 HACIA EL POLO POSITIVO
4	F. EVALUACION 2.07 F. ACTIVIDAD 1.7 F. POTENCIA 1.3	2.9	LA INTENSIDAD HACIA DONDE SE CARGA ESTA FRASE 2.9 HACIA EL POLO POSITIVO NOS INDICA UNA QUE LA BUENA RELACION ENTRE EMPLEADOS MOTIVA BASTANTE EN EL DESEMPEÑO LABORAL.
5	F. EVALUACION 2.26 F. ACTIVIDAD 1.75 F. POTENCIA 1.48	3.1	LA INTENSIDAD CON QUE SE PRESENTA ESTA FRASE ES DE 3.1 POR LO QUE SE PUEDE DECIR QUE LA PROMOCION SI ES IMPORTTA PARA EL DESEMPEÑO LABORAL.
6	F. EVALUACION 0.64 F. ACTIVIDAD 0.83 F. POTENCIA 0.25	1.07	LA POLARIDAD QUE PRESENTA ESTA FRASE DE 1.07 HACIA EL POLO POSITIVO NOS INDICA QUE LIGERAMENTE ES ACEPTADO QUE LAS PROMOCIONES DE OTORGAN A EMPLEADOS CON EXPERIENCIA.
7	F. EVALUACION 0.59 F. ACTIVIDAD 1.28 F. POTENCIA 0.54	1.5	LA POLARIDAD QUE PRESENTA ESTA FRASE DE 1.5 HACIA EL POLO POSITIVO NOS INDICA QUE LIGERAMENTE ES ACEPTADO QUE LA FALTA DE PROMOCIONES OCASIONA UN BAJO RENDIMIENTO LABORAL
8	F. EVALUACION 2.35 F. ACTIVIDAD 1.85 F. POTENCIA 1.41	3.3	LA INTENSIDAD DE 3.3 HACIA EL POLO POSITIVO QUE PRESENTA ESTA FRASE NOS INDICA QUE EN EFECTO LAS PROMOCIONES MOTIVAN AL EMPLEADO.

SEXO: FEMENINO TIPO DE PUESTO : CONFIANZA

FRASE	CARGA FACTORIAL	POLARIDAD	DESCRIPCION
1	F. EVALUACION 1.9 F. ACTIVIDAD 0.6 F. POTENCIA 0.5	2.05	ESTA FRASE TIENE UNA CARGA DE 2.05 LO CUAL NOS DICE QUE LAS AMISTADES SI SE DAN EL EN TRABAJO, YA QUE LA FRASE ES DE ACEPTACION POSITIVA PARA ESTE GRUPO
2	F. EVALUACION -0.13 F. ACTIVIDAD -0.05 F. POTENCIA -0.22	0.26	LA CARGA DE ESTA FRASE SE INCLINA LIGERAMENTE HACIA EL POLO NEGATIVO .26 POR LO QUE SE DICE QUE CARECE DE IMPORTANCIA PARA ESTE GRUPO.
3	F. EVALUACION 0.13 F. ACTIVIDAD 0.55 F. POTENCIA 0.22	0.6	LA INTENSIDAD DE LA FRASE ES DE .6 HACIA EL POLO POSITIVO PERO MUY LIGERAMENTE COMO SI CARECIERA DE IMPORTANCIA PARA EL GRUPO.
4	F. EVALUACION 2.01 F. ACTIVIDAD 1.49 F. POTENCIA 1	2.69	LA BUENA RELACION CON LOS COMPAÑEROS ES DE GRAN ACEPTACION PARA ESTE GRUPO YA QUE SU INTENSIDAD ES DE 2.69 HACIA EL POLO POSITIVO.
5	F. EVALUACION 2.5 F. ACTIVIDAD 1.49 F. POTENCIA 0.77	3	LA PROMOCION EN EL EMPLEADO ESTIMULA LA EFICACIA. ESTA FRASE ES DE GRAN ACEPTACION PARA ESTE GRUPO YA QUE LA INTENSIDAD CON QUE SE PRESENTA ES DE 3 HACIA EL POLO POSITIVO
6	F. EVALUACION 1.61 F. ACTIVIDAD 0.55 F. POTENCIA 0.77	1.86	ES LIGERAMENTE ACEPTABLE ESTA FRASE PARA EL GRUPO YA QUE SE PRESENTA CON UNA INTENSIDAD DEL 1.86 HACIA EL LADO POSITIVO.
7	F. EVALUACION 0.44 F. ACTIVIDAD 1.1 F. POTENCIA 0.77	1.41	ES LIGERAMENTE ACEPTABLE ESTA FRASE PARA EL GRUPO YA QUE SE PRESENTA CON UNA INTENSIDAD DEL 1.41 HACIA EL LADO POSITIVO.
8	F. EVALUACION 2.12 F. ACTIVIDAD 1.77 F. POTENCIA 1.77	3.2	LA PROMOCION EN EL EMPLEADO MOTIVA AL EMPLEADO ESTA FRASE ES DE GRAN ACEPTACION PARA ESTE GRUPO YA QUE LA INTENSIDAD CON QUE SE PRESENTA ES DE 3.2 HACIA EL POLO POSITIVO

**SEXO: MASCULINO TIPO DE PUESTO : SINDICALIZADO**

FRASE		CARGA FACTORIAL			POLARIDAD	DESCRIPCION
1		F. EVALUACION	1.9		2.72	LA INTENSIDAD QUE PRESENTA ESTA FRASE ES DE 2.72 LO CUAL MUESTRA UNA GRAN ACEPTACION POR ESTE GRUPO HACIA LAS AMISTADES EN EL TRABAJO
		F.ACTIVIDAD	1.5			
		F.POTENCIA	1.26			
2		F. EVALUACION	0.42		0.81	EL .81 DE INTENSIDAD HACIA EL POLO POSITIVO QUE PRESENTA ESTA FRASE ES LA POCA ACEPTACION DE ESTE GRUPO HACIA QUE LAS AMISTADES DISTRAIGAN EN EL TRABAJO.
		F.ACTIVIDAD	0.69			
		F.POTENCIA	0.12			
3		F. EVALUACION	0.18		1.05	LA INTENSIDAD CON QUE SE PRESENTA ESTA FRASE 1.05 HACIA EL POLO POSITIVO NOS MUESTRA LA LIGEREZA DE IMPORTANCIA QUE EL GRUPO PRESENTA.
		F.ACTIVIDAD	0.98			
		F.POTENCIA	0.33			
4		F. EVALUACION	1.67		2.7	ES BASTANTE IMPORTANTE LA RELACION ENTRE COMPAÑEROS PARA ESTE GRUPO YA QUE NOS MUESTRA LA FRASE UNA INTENSIDAD DEL 2.7 HACIA EL POLO POSITIVO.
		F.ACTIVIDAD	1.51			
		F.POTENCIA	1.63			
5		F. EVALUACION	2.32		3.37	ES EXTREMADAMENTE ACEPTABLE PARA ESTE GRUPO PARA ESTE GRUPO ESTA FRASE YA QUE SU INTENSIDAD ES DE 3.37
		F.ACTIVIDAD	1.89			
		F.POTENCIA	1.57			
6		F. EVALUACION	1.04		1.61	ESTA FRASE SE PRESENTA CON UNA INTENSIDAD DEL 1.61 HACIA EL POLO POSITIVO POR LO CUAL ES LIGERAMENTE ACEPTADA POR EL GRUPO.
		F.ACTIVIDAD	0.77			
		F.POTENCIA	1			
7		F. EVALUACION	0.54		1.05	ESTA FRASE SE PRESENTA CON UNA INTENSIDAD DEL 1.05 HACIA EL POLO POSITIVO POR LO CUAL ES LIGERAMENTE ACEPTADA POR EL GRUPO.
		F.ACTIVIDAD	0.78			
		F.POTENCIA	-0.45			
8		F. EVALUACION	2.48		3.92	LA INTENSIDAD CON QUE SE EVALUA ESTA FRASE NOS HABLA DE LA IMPORTANCIA QUE LE DA ESTE GRUPO A LA FRASE
		F.ACTIVIDAD	2.31			
		F.POTENCIA	1.98			



**SEXO: MASCULINO TIPO DE PUESTO : CONFIANZA**

FRASE		CARGA FACTORIAL		POLARIDAD	DESCRIPCION
1	F. EVALUACION F.ACTIVIDAD F.POTENCIA	1.49 0.93 1.26	2.16	ESTA FRASE PRESENTA UNA INTENSIDAD DEL 2.16 HACIA EL EL POLO POSITIVO LO CUAL NOS HABLA DE UNA GRAN ACEPTACION	
2	F. EVALUACION F.ACTIVIDAD F.POTENCIA	-0.21 0.36 0.06	0.42	ESTA FRASE CON UNA INTENSIDAD DEL .42 HACIA EL POLO NEGATIVO NOS MUESTRA LA INDIFERENCIA CON QUE SE TOMO QUE LAS AMISTADES DISTRAEN EN EL TRABAJO.	
3	F. EVALUACION F.ACTIVIDAD F.POTENCIA	-0.11 0.76 1.13	1.36	EXISTE POCA O LIOGERA ACEPTACION POR ESTA FRASE YA QUE SU INTENSIDAD ES DE 1.36 HACIA EL POLO POSITIVO	
4	F. EVALUACION F.ACTIVIDAD F.POTENCIA	1.85 1.56 1.53	2.86	LAS AMISTADES MOTIVAN A TRABAJAR PRESENTA BASTANTE ACEPTACION YA QUE SE MANEJA UNA INTENSIDAD DEÑ 2.86 HACIA EL POLO POSITIVO	
5	F. EVALUACION F.ACTIVIDAD F.POTENCIA	2.26 1.69 1.46	3.17	LA PROMOCION ESTIMULA LA EFICACIAL, PARA ESE GRUPO ESTA FRASE ES DE GRAN IMPORTANCIA POR SU ELEVADA INTENSIDAD CARGADA HACIA EL POLO POSITIVO 3.17	
6	F. EVALUACION F.ACTIVIDAD F.POTENCIA	0.81 0.16 -0.06	0.78	PARA ESTE GRUPO NO HAY MUCHA IMPRTANCIA EN ESTA FRASE ES DE POCA RELEVANCIA, SU INTENSIDAD ES POCA .78 HACIA EL POLO POSITIVO.	
7	F. EVALUACION F.ACTIVIDAD F.POTENCIA	0.25 0.96 0.8	1.27	ES LIGERAMENTE ACEPTABLE PARA ESTE GRUPO EL QUE LAS PROMOCIONES OCASIONES UN BAJO RENDIMIENTO LABORAL YA QUE SU INTENSIDAD ES DE 1.27 HACIA EL POLO POSITIVO.	
8	F. EVALUACION F.ACTIVIDAD F.POTENCIA	2.27 1.1 2.33	3.4	LA PROMOCION MOTIVA EL DESEMPEÑO LABORAL, PARA ESE GRUPO ESTA FRASE ES DE GRAN IMPORTANCIA POR SU ELEVADA INTENSIDAD CARGADA HACIA EL POLO POSITIVO 3.4	

## PRUEBA DE HIPOTESIS

Se comprueban las hipótesis nulas a través de la prueba estadística "t" con un grado de confianza menor a 0.01 (p 0.01).

Se dividirá en dos grupos para la comprobación:

GRUPO 1  
SINDICALIZADOS  
MASCULINO FEMENINO

GRUPO 2  
CONFIANZA  
MASCULINO FEMENINO

### VALOR DE LA PRUEBA "t" EN HIPOTESIS NULAS

Se rechazarán las hipótesis cuyo valor sea mayor o igual a 2.32, ya que  $t_{.01} = 2.32$

Ho<sub>1</sub> "Las amistades no facilitan el buen desempeño laboral"

GRUPO 1 = 2.7

GRUPO 2 = 0.17

Ho<sub>2</sub> "Las promociones no estimulan el buen desempeño laboral"

GRUPO 1 = 0.05

GRUPO 2 = 2.49

Por lo anterior se comprueba que:

a) Se acepta la hipótesis nula para hombres y mujeres de confianza, esto es, para ellos no es importante la amistad para el buen desempeño laboral.

b) Se rechaza la hipótesis nula para hombres y mujeres sindicalizados, es decir, para este grupo la amistad es importante para el buen desempeño laboral.

c) Se rechaza la hipótesis nula para hombres y mujeres de confianza, ya que para ellos la promoción si estimula el buen desempeño laboral.

d) Se acepta la hipótesis nula para hombres y mujeres sindicalizadas, lo que nos dice que para este grupo la promoción no es tan importante como la amistad dentro del trabajo para el buen desempeño laboral.

## C O N C L U S I O N E S

Para las mujeres sindicalizadas las amistades en el trabajo son importantes y positivas, la apatía entre compañeros puede ocasionarles problemas en su buen desempeño laboral. Una buena relación con los demás, las motiva a trabajar mejor.

Las promociones son importantes, pero se preocupan más por mantener una excelente relación con sus compañeros de trabajo.

Para las mujeres confianza las amistades en el trabajo son ligeramente importantes, no carecen de interés pero es más importante una promoción, un ascenso de puesto que una amistad. La apatía entre compañeros no es de gran relevancia, ya que no les afecta en ningún sentido su desempeño laboral.

Para los hombres sindicalizados las amistades en el trabajo existen son, bastante positivas e importantes, los problemas que se puedan dar entre compañeros le puede llegar a afectar en su desempeño, ya que las amistades los motivan a trabajar mejor.

De igual manera que en las mujeres sindicalizadas, llega a ser más importante una amistad que una promoción, el vínculo entre compañeros es mayor.

Para los hombres de confianza las amistades se dan de manera superficial, no siempre importantes, ni gratas, los problemas que se puedan dar entre ellos les causan indiferencia, ya que no afecta en nada su trabajo.

Por el contrario a los sindicalizados, para este grupo las promociones son de gran importancia, porque los estimula y motiva a trabajar mejor, la falta de promoción ocasiona en ellos un bajo rendimiento laboral.

Para los dos grupos a los cuales se les aplicó el cuestionario se puede decir que son totalmente opuestos en su manera de pensar y percibir las cosas. Para el grupo de sindicalizados (hombres y mujeres) adoptaron una posición más favorable hacia las amistades en el trabajo y no así el grupo de confianza (hombres y mujeres) ellos se inclinaron más favorablemente hacia las promociones a los empleados.

**APENDICES**

A P E N D I C E " A "

EDAD: \_\_\_\_\_

EMPLEADO: SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES**

A CONTINUACION ENCONTRARA UN CUESTIONARIO CON RELACION AL DESEMPEÑO LABORAL, PROMOCIONES Y AMISTADES DENTRO DEL AMBIENTE LABORAL.

LEE CON ATENCION CADA PREGUNTA, AL TERMINO DE CADA UNA ENCONTRARA UN ESPACIO EN EL CUAL DEBERA ANOTAR EL NUMERO DE SU RESPUESTA:

- 1) DE ACUERDO
- 2) INDIFERENTE
- 3) EN DESACUERDO

POR EJEMPLO:

MI TRABAJO ES RECONOCIDO POR MI JEFE

\_\_\_\_\_ 1 \_\_\_\_\_

LA RESPUESTA ES EL NUMERO "1" QUE INDICA QUE ESTOY DE ACUERDO EN QUE MI TRABAJO ES RECONOCIDO POR MI JEFE.



- 1.- LA AMISTAD ES IMPORTANTE DENTRO DEL LUGAR DE TRABAJO \_\_\_\_\_
- 2.- DESEMPEÑO MEJOR MI TRABAJO SI LO HAGO EN GRUPO \_\_\_\_\_
- 3.- MIS COMPAÑEROS ME MOTIVAN A TRABAJAR \_\_\_\_\_
- 4.- SIENTO SEGURIDAD EN MI TRABAJO SE ALGUN COMPAÑERO ME LO REVISA \_\_\_\_\_
- 5.-EN OCASIONES NECESITO AYUDA PARA DESEMPEÑAR MI TRABAJO \_\_\_\_\_
- 6.-ME MOLESTA QUE NO ME SALUDEN MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO \_\_\_\_\_
- 7.- PREFIERO TRABAJAR SOLO QUE EN GRUPO \_\_\_\_\_
- 8.- ME SIENTO A GUSTO CON MIS COMAPÑEROS DE TRABAJO \_\_\_\_\_
- 9.- FORMO UN BUEN EQUIPO JUNTO CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO \_\_\_\_\_
- 10.- ME GUSTA PLATICAR CON MIS COMPAÑEOS , DE TEMAS QUE NO SEAN RELACIONADOS CON EL TRABAJO \_\_\_\_\_
- 11.- ME SIENTO BIEN EN EL LUGAR DONDE TRABAJO \_\_\_\_\_
- 12.- MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO SON MUY BUENOS AMIGOS \_\_\_\_\_
- 13.- ES IMPORTANTE QUE RECONOZCAN MI TRABAJO \_\_\_\_\_
- 14.- ME ESFUERZO EN MI TRABAJO PARA OBTENER UNA PROMOCION \_\_\_\_\_
- 15.- LAS PROMOCIONES SE DAN POR ANTIGUEDAD EN EL PUESTO \_\_\_\_\_
- 16.- ESTOY SATISFECHO CON EL TRABAJO QUE DESEMPEÑO \_\_\_\_\_
- 17.- LA PROMOCION EN EL EMPLEADO ES IMPORTANTE \_\_\_\_\_
- 18.- EL PERTENECER A UN GRUPO DE TRABJO ME HACE SENTIR BIEN \_\_\_\_\_
- 19.- UNA PROMOCION SIGNIFICA MAS SEGURIDAD EN MI TRABAJO \_\_\_\_\_
- 20.- ME GUSTA AYUDAR EN SU TRABAJO A MIS COMPAÑEROS \_\_\_\_\_

- 20.- ME GUSTA AYUDAR EN SU TRABAJO A MIS COMPAÑEROS \_\_\_\_\_
- 21.- PARTICIPAR CONSTANTEMENTE EN MI LUGAR DE TRABAJO  
FACILITA UNA PROMOCION \_\_\_\_\_
- 22.- SE PRESENTAN CON FRECUENCIA OPORTUNIDADES DE PROMOCION  
EN MI AREA DE TRABAJO \_\_\_\_\_
- 23.- SE OTROGAN LAS PROMOCIONES POR FAVORITISMO \_\_\_\_\_
- 24.-LAS PROMOCIONES ESTIMULAN LA SUPERACION PERSONAL DEL  
EMPLEADO \_\_\_\_\_
- 25.- SE DEBE OTORGAR PROMOCIONES A EMPLEADOS CON EXPERIENCIA  
EN EL PUESTO \_\_\_\_\_
- 26.- LA PLATICA DE TUS COMPAÑEROS TE DISTRAEN EL TRABAJO \_\_\_\_\_
- 27.- LA APATIA POR UN COMPAÑERO DE TRABJO TE OCASIONA  
DIFICULTAD PARA REALIZAR TU TRABAJO \_\_\_\_\_
- 28.- TENGO FUTURO EN LA INSTITUCION DONDE TRABAJO \_\_\_\_\_
- 29.- HAY OPORTUNIDAD DE CONOCER COSAS NUEVAS EN LA  
INSTITUCION \_\_\_\_\_
- 30.- EXISTE UNA BUENA RELACION ENTRE LOS COMPAÑEROS DE  
TRABAJO \_\_\_\_\_
- 31.- TRABAJO A GUSTO EN MI AREA DE TRABAJO \_\_\_\_\_
- 32.- TENGO PROBLEMAS CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO \_\_\_\_\_
- 33.- ME GUSTA HABLAR DE MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO CON OTRAS  
PERSONAS \_\_\_\_\_
- 34.- SE LOGRA MAS FACILMENTE UNA PROMOCION SI LE "CAIGO  
BIEN " AL JEFE \_\_\_\_\_
- 35.- MIS COMPAÑEROS ME INTERRUMPEN CONSTANTEMENTE EN MI  
TRABAJO \_\_\_\_\_
- 36.- LOS PROBLEMAS DEL TRABAJO SON CULPA DE MIS COMPAÑEROS \_\_\_\_\_

37.- LOS EMPLEADOS QUE MERECEAN LAS PROMOCIONES SON LOS QUE  
MAS TRABAJAN \_\_\_\_\_

38.- ME DISTRAE LA PLATICA DIFERENTE DE TRABAJO, DE MIS  
COMPAÑEROS \_\_\_\_\_

39.- ¿QUE IMPORTANCIA TIENE LA AMISTAD DENTRO DEL TRABAJO?

40.- ¿UNA PROMOCION ES IMPORTANTE EN EL EMPLEADO POR QUE ?

---

A P E N D I C E " B "

---

## INSTRUCCIONES

**A CONTINUACION APARECEN UNA SERIE DE PREGUNTAS, LAS CUALES DEBE SOMETER A SU JUICIO PERSONAL.**

**EN CADA PAGINA SE ENCUENTRA UNA PREGUNTA DEBAJO DE LA CUAL APARECE UNA ESCALA EN LA QUE DEBERA EVALUARSE CADA PREGUNTA.**

**LA ESCALA CONTIENE DOS ADJETIVOS OPUESTOS SEPARADOS POR SIETE ESPACIOS. USTED DEBE COLOCAR UNA CRUZ EN EL ESPACIO QUE A SU JUICIO MEJOR MIDA LA PREGUNTA**

**EJEMPLO:**

**LARGO**      \_\_\_\_\_ **CORTO**  
                  A            B            C            D            E            F            G

**SI COLOCA UNA CRUZ ( X ) EN**

**" A " INDICA EXTREMADAMENTE LARGO**

**" B " INDICA BASTANTE LARGO**

**" C " INDICA POCO LARGO**

**" D " INDICA NI LARGO NI CORTO**

**" E " INDICA POCO CORTO**

**" F " INDICA BASTANTE CORTO**

**" G " INDICA EXTREMADAMENTE CORTO**

**ENTRE MAS CERCA SE PONGA LA CRUZ ( X ) DEL ADJETIVO, MAS SE ESTA DE ACUERDO CON ESE ADJETIVO.**

**TRATE DE NO CLASIFICAR ALGUNA PREGUNTA DENTRO DEL ESPACIO " D ", SIN EMBARGO, SI CONSIDERA QUE LA ESCALA NO TIENE NINGUNA RELACION CON LA PREGUNTA CRUCE EL ESPACIO " D ".**

**COLOQUE CON CUIDADO LA CRUZ PARA QUE NO QUEDE ASI:**

**LARGO**      \_\_\_\_\_ **CORTO**  
                  A      X      B            C            D            E            F            G

**TRATE CADA ESCALA POR SEPARADO Y NO VUELVA ATRAS UNA VEZ QUE YA MARCO ALGO. CONTESTE TAN RAPIDO COMO LE SEA POSIBLE, YA QUE LO QUE CUENTA ES LO PRIMERO QUE LE VENGA A LA MENTE, SIN EMBARGO DEBE HACERLO CON MUCHO CUIDADO.**

**1.- LAS AMISTADES EN EL TRABAJO**

<b>CIERTO</b>	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	<b>FALSO</b>
	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	
<b>AGRADABLE</b>	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	<b>DESAGRADABLE</b>
	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	
<b>BUENO</b>	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	<b>MALO</b>
	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	
<b>IMPORTANTE</b>	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	<b>INSIGNIFICANTE</b>
	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	
<b>MUCHO</b>	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	<b>POCO</b>
	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	
<b>POSITIVO</b>	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	<b>NEGATIVO</b>
	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	
<b>RAPIDO</b>	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	<b>DESPACIO</b>
	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	
<b>FUERTE</b>	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	<u>        </u>	<b>DEBIL</b>
	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	

**2.- LAS AMISTADES DISTRAEN EN EL TRABAJO**

<b>CIERTO</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>FALSO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>AGRADABLE</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>DESAGRADABLE</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>BUENO</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>MALO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>IMPORTANTE</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>INSIGNIFICANTE</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>MUCHO</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>POCO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>POSITIVO</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>NEGATIVO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>RAPIDO</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>DESPACIO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>FUERTE</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>DEBIL</b>
	A	B	C	D	E	F	G	

### 3.- LA APATIA ENTRE COMPAÑEROS DE TRABAJO AFECTA EN EL DESEMPEÑO LABORAL

<b>CIERTO</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>FALSO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>AGRADABLE</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>DESAGRADABLE</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>BUENO</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>MALO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>IMPORTANTE</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>INSIGNIFICANTE</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>MUCHO</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>POCO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>POSITIVO</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>NEGATIVO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>RAPIDO</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>DESPACIO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>FUERTE</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>DEBIL</b>
	A	B	C	D	E	F	G	



**4.- LA BUENA RELACION CON MIS COMPAÑEROS ME MOTIVA A TRABAJAR EFICIENTEMENTE**

<b>CIERTO</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>FALSO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>AGRADABLE</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>DESAGRADABLE</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>BUENO</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>MALO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>IMPORTANTE</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>INSIGNIFICANTE</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>MUCHO</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>POCO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>POSITIVO</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>NEGATIVO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>RAPIDO</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>DESPACIO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>FUERTE</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>DEBIL</b>
	A	B	C	D	E	F	G	

5.- LA PROMOCION ESTIMULA LA EFICACIA

<b>CIERTO</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>FALSO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>AGRADABLE</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>DESAGRADABLE</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>BUENO</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>MALO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>IMPORTANTE</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>INSIGNIFICANTE</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>MUCHO</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>POCO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>POSITIVO</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>NEGATIVO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>RAPIDO</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>DESPACIO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>FUERTE</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>DEBIL</b>
	A	B	C	D	E	F	G	

**6.- LAS PROMOCIONES SE OTORGAN A EMPLEADOS CON EXPERIENCIA**

<b>CIERTO</b>	<u>    </u>	<u>    </u>	<u>    </u>	<u>    </u>	<u>    </u>	<u>    </u>	<u>    </u>	<b>FALSO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>AGRADABLE</b>	<u>    </u>	<u>    </u>	<u>    </u>	<u>    </u>	<u>    </u>	<u>    </u>	<u>    </u>	<b>DESAGRADABLE</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>BUENO</b>	<u>    </u>	<u>    </u>	<u>    </u>	<u>    </u>	<u>    </u>	<u>    </u>	<u>    </u>	<b>MALO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>IMPORTANTE</b>	<u>    </u>	<u>    </u>	<u>    </u>	<u>    </u>	<u>    </u>	<u>    </u>	<u>    </u>	<b>INSIGNIFICANTE</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>MUCHO</b>	<u>    </u>	<u>    </u>	<u>    </u>	<u>    </u>	<u>    </u>	<u>    </u>	<u>    </u>	<b>POCO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>POSITIVO</b>	<u>    </u>	<u>    </u>	<u>    </u>	<u>    </u>	<u>    </u>	<u>    </u>	<u>    </u>	<b>NEGATIVO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>RAPIDO</b>	<u>    </u>	<u>    </u>	<u>    </u>	<u>    </u>	<u>    </u>	<u>    </u>	<u>    </u>	<b>DESPACIO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>FUERTE</b>	<u>    </u>	<u>    </u>	<u>    </u>	<u>    </u>	<u>    </u>	<u>    </u>	<u>    </u>	<b>DEBIL</b>
	A	B	C	D	E	F	G	

**7.- LA FALTA DE PROMOCION AL EMPLEADO OCASIONA UN BAJO RENDIMIENTO LABORAL**

<b>CIERTO</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>FALSO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>AGRADABLE</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>DESAGRADABLE</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>BUENO</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>MALO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>IMPORTANTE</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>INSIGNIFICANTE</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>MUCHO</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>POCO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>POSITIVO</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>NEGATIVO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>RAPIDO</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>DESPACIO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>FUERTE</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>DEBIL</b>
	A	B	C	D	E	F	G	

**8.- LAS PROMOCIONES A LOS EMPLEADOS MOTIVA EL BUEN DESEMPEÑO LABORAL**

<b>CIERTO</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>FALSO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>AGRADABLE</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>DESAGRADABLE</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>BUENO</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>MALO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>IMPORTANTE</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>INSIGNIFICANTE</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>MUCHO</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>POCO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>POSITIVO</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>NEGATIVO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>RAPIDO</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>DESPACIO</b>
	A	B	C	D	E	F	G	
<b>FUERTE</b>	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	<b>DEBIL</b>
	A	B	C	D	E	F	G	

## BIBLIOGRAFIA

- Argyle, Michael.** Psicología Social del trabajo, ed. Ediciones Deusto, S.A, España, 1977.
- Asch, Solomon E.** Psicología social, ed. EUDEBA, Argentina, 1972, 6ta. impr.
- Blalock, Hubert M.** Estadística Social, ed. FCE, México 1986, 3a. impr.
- Brown, J.A.C.** La psicología social en la industria, ed. Breviarios del FCE, México, 2a ed. 1982, 1a. reimp. 1987.
- Brunet, Luc.** El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias, ed. Trillas, México, 1987.
- Craig, Robert y Lester R. Bittel** recop. Manual de entrenamiento y desarrollo de personal, ed. Diana, México, 1985, 9a. imp.
- Davis, Keith y John W. Newstrom.** El comportamiento humano en el trabajo, ed. Mc Graw Hill, México, 1991, 3a. edición.
- Deutsch, Morton y Robert M. Krauss.** Teorías en Psicología social, ed. Paidós, México 1984.
- Díaz-Guerrero, Rogelio.** El diferencial semántico del idioma español, ed. Trillas, México, 1975.
- Dunnette, D. Marvin y Wayne K. Kirchner.** Psicología social, ed. Trillas, México, 1982, 9a. reimp.
- Haas, Kurt.** Psicología de la vida humana, ed. Pax-México 1978.

**Hernández, de Diego Dora B.** Desarrollo de un programa de calificación de eficiencia como una opinión de supervisores en una Institución Bancaria, Tesis Profesional, UNAM, 1960.

**Naldesticher, Mitrani Abraham.** Técnicas para la construcción de cuestionarios de actitudes y de opción múltiple, edt. INCP, México, 1983.

**Ortueta, Ramón de Lucas.** Técnicas de dirección de personal, manual de personal, edt. Limusa, México, 1988  
7a. impr.

**Perlman, Daniel y Chris Cozby.** Psicología Social, edt. Nueva Interamericana, México, 1985.

**Schein, Edgard H.** Psicología de la organización, edt. Prentice/ Hall Internacional, España, 1980, 7a. imp.

**Sheriff, Muzafer y Carolyn W. Sheriff.** Psicología social edt. Harla, México, 1975.

**Young, Kimball, J. C. Flügel y otros.** Psicología de las actitudes, edt. Paidós, Buenos Aires.