

CSH

9248
Piñon Martínez Lilia
Valencia Ramírez Ma. Griselda

Motivos de la conducta conforme
que presentan los empleados del
servicio postal mexicano

Lic. Psicología Social

1990

UAM - IZTAPALAPA.

702801

I N D I C E

I N T R O D U C C I O N

MARCO TEORICO

D. A. M. ETAPALAPA INOLUTEN

CONFORMIDAD..... 1
 Innovación..... 2
 Normalización..... 2

INFLUENCIA SOCIAL..... 2
 Influencia Normativa..... 2
 influencia Informativa..... 3

FACTORES DE LA COHESION..... 7
 Factores de orden socio-afectivos..... 8
 Factores de orden socio-operativos..... 9

LA CONDUCTA DESVIACIONISTA.....11

ALGUNOS ESTUDIOS DE NORMALIZACION QUE NOS
 CONDUCEN A ANALIZAR LA CONDUCTA CONFORME.....12

BREVE DESCRIPCION DEL SEPOMEX.....19

DISEÑO DE INVESTIGACION
 Estudio Exploratorio.....24
 Problema de Investigación.....24
 Hipótesis Metodológica.....24

VARIABLES.....25
 TIPOS.....25
 DEFINICION.....25
 OPERACIONALIZACION.....25

METODO.....26
 Sujetos.....26
 Características.....26
 Selección de la Muestra.....26
 Instrumento.....26
 Historia del Instrumento.....27

PROCEDIMIENTO DE CONSTRUCCION DE LA ESCALA
 TIPO LIKERT.....29

Confiability del Instrumento.....31
 Validez del Instrument.....31
 Procedimiento.....32
 Tipo de Estudio.....32
 Diseño.....32

Jun 25 May 92 CAS

RESULTADOS	
ANALISIS FACTORIAL.....	33
ALPHA DE CRONBACH.....	39
FRECUENCIAS.....	41
CROSSTABS.....	48
LIMITACIONES	
CONCLUSIONES	
ANEXOS	

I N T R O D U C C I O N

La presente investigación tiene por objeto hacer un análisis de la Conducta conocida como CONFORMISMO. Esta conducta ha sido estudiada como una modalidad de los temas de Influencia Social.

La investigación se realizó en una organización laboral, concretamente en una sección del Servicio Postal Mexicano (Departamento de Personal).

El fenómeno de la Conducta de la Conformidad podría explicar diversas actuaciones de los grupos, por ejemplo los lazos de identidad y afinidad entre los miembros de un grupo, o bien, las diferencias y semejanzas de los grupos entre sí. Las tareas que realizan los empleados del Servicio Postal Mexicano se elaboran en mutua interdependencia, por esta razón los individuos involucrados en ellas deben encontrar mecanismos psicosociales que agilicen los problemas y que permitan eficacia en las metas.

Uno de estos mecanismos psicosociales es el respeto a las normas del grupo al que un empleado está asignado. Sin embargo, existen normas de carácter implícito, que podrían estar determinadas más por afinidades afectivas, informativas o de compañerismo que por reglamentación del trabajo.

Para estudiar la conducta conforme se elaboró un cuestionario con 42 preguntas, el cual fue analizado estadísticamente con el Paquete S.P.S.S. (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales), encontrando la Confiabilidad y Validez del instrumento (Cuestionario). Como se menciona más adelante; el Alpha de Cronbach fue la prueba que midió esta confiabilidad. (Cfr.pag. 39)

Asimismo, nos apoyamos en la Teoría de Grupos, Cohesión y Desviacionismo para analizar la Conducta Conforme.

Esta investigación dió como resultado que los Factores* de la Conducta Conforme dentro del Departamento de Personal del Servicio Postal Mexicano fueron; El Compañerismo, La Obediencia, La Resignación, La Envidia, La Competencia, El Revanchismo y El Conflicto; los cuales se discuten a lo largo de este trabajo.

*Entendiéndose como factores, la construcción hipotética en la que se basa una escala, indicando estos el conjunto de elementos que nos llevan a la comprobación de la Conducta Conforme.

M
A
R
C
O

T
E
O
R
I
C
O

C O N F O R M I D A D

El concepto de CONFORMIDAD, que es el tema principal a desarrollar, se deriva de las Teorías del cambio de Actitud e Influencia Social, por lo tanto, comentaremos brevemente estas dos.

Los seres humanos están necesariamente orientados hacia otros dentro de su medio, es decir expresan diversos sentimientos, cada vez que un individuo responde a la presencia real o implícita de uno u otros. Existen conductas que dependen del ámbito de la Influencia Social tales como:

CONFORMIDAD= Es cuando una persona modifica su posición de la situación de un grupo; es decir, una persona ha sido influenciada por un grupo, si al principio estaba en desacuerdo con el grupo y después cambió para ir a hacia él.

"...La conducta conforme es fruto exclusivamente de la presión social y de nuestro grado de sensibilidad en relación a las opiniones de los demás". (Cfr. pag.42 de Psicología Social, Moscovici, Barcelona España).

También existe la Conformidad Social, que consiste en una adaptación de normas establecidas en una sociedad, que permite que la vida se desarrolle armoniosa.

INNOVACION: Se entiende aquella conducta que acepta los valores establecidos tales como el poder o la riqueza, pero no acepta los modelos institucionalizados para llegar a poseer o alcanzar a dichos valores sino que para conseguirlos emplea otras vías distintas a las aprobadas por la sociedad.

La innovación estriba en que se recurre a unos medios distintos a los socialmente aprobados.

NORMALIZACION: Los sujetos, al ejercer unos sobre otros una influencia recíproca, convergen hacia la norma común.

INFLUENCIA SOCIAL

Se entiende a la Influencia Social como un hecho de la vida cotidiana que en presencia de otros va a modificar la conducta del individuo, por ejemplo. (Deutsch y Gerard 1955; Daniel Perlman, P. Chris Cozby 1987) creen que el poder de la mayoría unánime se deriva de dos fuentes que son: La influencia Normativa y la Influencia Informativa.

LA INFLUENCIA NORMATIVA: Ocurre cuando se motiva al sujeto a apearse a lo que percibe como una norma de grupo. Entendiéndose como una norma de grupo una expectativa apoyada por los miembros del grupo respecto

a cómo deben conducirse. Siendo estas normas a veces explícitas, sin embargo, es más frecuente que las normas sean implícitas y puedan deducirse por la sola observación de la conducta de los miembros del grupo.

El poder social que produce la motivación para apearse a las normas del grupo, se puede derivar de algunas formas como:

EL PODER DE REFERENCIA, puede estar en el trabajo si el sujeto admite al grupo, y se deriva de sentirse similar a los demás.

EL PODER LEGITIMO, a veces puede operar, como por ejemplo: puede sentirse que si una persona acepta ser miembro de un grupo se está obligando a seguir la voluntad de la mayoría del grupo a fin de asegurarse la aprobación de los miembros y evitar la desaprobación o el rechazo. Siendo el aspecto de la presión del grupo el que conduce a la Gente a observar cualquier conformidad como forma de conducta humana.

LA INFLUENCIA INFORMATIVA: También motiva a la conformidad cuando una persona observa la posición del grupo como prueba de la realidad, la Influencia Informativa entra en juego, es de esperarse que la gente reciba influencia de los informes sobre las percepciones de los demás. (CFR. Página 342 de Psicología Social, Daniel Perlman y P. Chris Cozby, México, D.F.)

Ahora bien, describiremos a LAS ACTITUDES, y de ellas podemos decir que son: Lo que nos gusta y lo que nos disgusta con nuestras afinidades y aversiones hacia objetos, situaciones, personas, grupos y cualquier otro aspecto identificable de nuestro ambiente, incluso de ideas abstractas y políticas sociales. Así, las Actitudes son afectivas o emocionales, esta cualidad afectiva o evaluativa es probablemente la característica más importante del concepto de actitudes.

Por otro lado las actitudes juegan un papel muy importante dentro de la toma de decisiones de un grupo.

Las personas se sienten menos responsables al tomar una decisión arriesgada en grupo, que individualmente; aunque tenga mayores probabilidades de fracasar, les brindaría mayores beneficios en el caso de ser exitosa. Existe una tendencia a correr riesgo y buscar una mayor recompensa, dividiéndose la responsabilidad por el fracaso en el caso de que la decisión sea errónea. Brown, 1965.

Moscovici (1985), ofrece otra explicación del fenómeno, según este autor, lo que hace que el grupo tome decisiones más arriesgadas que el individuo aislado, es el apoyo del grupo a una norma cultural que valoriza el riesgo. Entendiéndose por Norma Cultural a las decisiones audaces, capaces de brindar grandes beneficios en el caso de que sean exitosas; son

generalmente consideradas en nuestra cultura como indicadores de coraje, de inteligencia e intrepidez, lo que trae como consecuencia la elección de la alternativa más arriesgada.

El cambio de actitud aparece cuando varían los factores que la han originado; pueden ser la información, los grupos y la personalidad del individuo.

Respecto al cambio en las actitudes y el sistema en que estas se encuentran integradas, es interesante resaltar que una Actitud es tanto más fácil de modificar cuando menor sea su intensidad, más irrelevante su posición en el sistema y más pequeña la cohesión de éste e inversamente la probabilidad de cambios en un sistema de actitudes será escasa cuando estas se hallen o se encuentren profundamente arraigadas en la personalidad, y esten unidas por una poderosa coherencia interna.

Hacemos hincapié que los estudios de los fenómenos del Conformismo se presentan en grupos, los cuales son fundamentales dentro de la Psicología Social. La Conducta grupal es un sistema en interacción social el cual está dotado de una organización interna y de un contacto directo, básicamente las relaciones entre grupos se producen en presencia de unos y otros, a través de algún agente intermediario que puede consistir en una o varias personas o en elementos no personales como el teléfono, escritos, señales o códigos

convenidos.

Existen normas o pautas de comportamiento que controlan al grupo, los objetivos que él mismo dirige, y, finalmente existe en el grupo una conciencia de realizar mejor sus pautas, mejor sus metas u objetivos, (Cfr. Daniel Perlman, P. Chris Cozby, 1987). Para explicar el hecho de que la meta de grupo dirige la conducta de los miembros y los hace dedicarse a ciertas actividades, es necesario reconocer que la meta en grupo en si puede ser fuente de Influencia sobre los miembros del grupo, participar en la elección de la meta del grupo, motiva a los miembros, ya que la participación produce: una mejor educación entre el grupo, una mejor comprensión y una mejor apreciación entre ellos.

Por ejemplo, dentro de la Oficina de Personal Foráneo, dependiente del Departamento de Personal del (Servicio Postal Mexicano), forman equipos de trabajo para salir a diferentes partes de la República, si el trabajo que ellos van ha enseñar en Aguascalientes, por decir algún Estado, como el de capacitar al personal administrativo de esa entidad, para que aprendan a hacer la transferencia de plazas, las constancias de nombramiento, etc., los resultados se verán cumplidos cuando en ese lugar se independicen y puedan hacer correctamente las labores administrativas. Así la meta del grupo que fue a Aguascalientes estará cumplida.

Dentro del estudio de la Conformidad, nos apoyamos de la Teoría de Grupos, de la Cohesión y del desviacionismo, para tener un enfoque más claro, de la Cohesión se entiende "La totalidad del campo de fuerza que tiene por objeto mantener juntos a los miembros de un grupo y resistir contra las fuerzas de desintegración (Festinger, Schachter, de la Atracción Global de Grupo . Kelley, Thibaud).

El concepto de Cohesión adquiere un alcance sintético y unificador, permite pasar de comprobaciones superficiales y diferentes a un estudio sistemático de los fenómenos de grupo. (Cfr. pag. 29 de Psicología Social, Munne F., Barcelona España).

FACTORES DE LA COHESION

Los factores de la cohesión se subdividen en los extrínsecos e intrínsecos; del primero se dice que aparecen en los grupos institucionales, a través de la Influencia de los controles sociales (van desde las formas de coerción legal, hasta los modos de presión de la opinión pública), también aparecen en la dependencia jerárquica o funcional del grupo en un conjunto más amplio, ejemplo; en una empresa, en una oficina, etc. ciertos factores son comunes a la mayoría de los grupos como: La disposición material que rige las redes de comunicación, la similitud o la diferencia de las posiciones sociales y de los marcos de referencia propios de los individuos reunidos.

Los factores intrínsecos de la cohesión, se dividen en dos categorías:

1.- FACTORES DE ORDEN SOCIOAFECTIVOS, comprenden:

a) La atracción de un objeto en común.

Su fuerza atractiva depende no sólo de su claridad, sino a demás de su adecuación al nivel medio de aspiración de los miembros del grupo.

b) La atracción de Acción Colectiva.

Aunque esta actividad sea el medio para perseguir el objetivo, es también una fuente de satisfacción así misma; el sentimiento de la progresión hacia el objetivo constituye una mediación entre los dos objetivos, pues reclama como criterio ciertos éxitos determinados.

c) La atracción de la Pertenencia al grupo.

Combina diversos afectos, en los cuales pueden dominar, según los casos, un sentimiento de poderío (grupos en expansión, grupos de presión, de orgullo, grupos de prestigio o de seguridad), es el caso de todos los grupos bien establecidos.

Pero es probable que más allá de estos afectos el móvil fundamental sea el de comunicarse, de alguna manera a

los demás escapando de ese modo a la ansiedad de la sociedad.

A estos afectos propiamente colectivos se agregan:

- El juego de afinidades interpersonales. En efecto, la adhesión de una persona a un grupo puede deberse en gran parte a simpatías electivas hacia tales o cuales miembros con los que dichas personas han establecido o trata de establecer relaciones de amistad.
- La satisfacción de ciertas necesidades personales; no es dudoso que la participación en un grupo y más en general en toda situación colectiva pueda permitir al individuo satisfacer ciertas necesidades que exige la presencia de los demás, en esa perspectiva el grupo aparece como un medio más que como un fin. Entre tales necesidades, cuya intensidad varía en grado considerable según los objetos, se destacarán en particular: Los de dominación o dependencia. El deseo de prestigio o más sencillamente el deseo de ser conocido, y por último aceptado.

2.- FACTORES SOCIO-OPERATIVOS, se consideran:

a) La distribución y la articulación de los roles:

Estas dependen a la vez de las actividades

realizadas y de las actitudes de los diversos miembros, pues conciernen, según los casos a individuos o subgrupos afectados a una misma función.

Esta diferenciación presenta un aspecto horizontal, por ejemplo trabajo en cadena en un equipo, turno para hacer uso de la palabra en una discusión, aunque ya exista ahí cierto ordenamiento, pues la acción del precedente condiciona en mayor o menor medida la del siguiente. Y un aspecto vertical en donde existe una jerarquía de hecho o de derecho.

b) La Conducta del grupo.

Haga lo que hiciere o lo que no hiciere el grupo, " se conduce " en la medida en que se mantiene, pero el estudio de los grupos tanto formales como informales, revela que cada miembro ejerce sobre esa conducta una influencia, diferente tanto en intensidad como en calidad.

Parece que ninguna operación de productividad (Material e Intelectual) puede efectuarse sin un rol preeminente del jefe o conductor del grupo. Pero la relación del jefe con los otros miembros debe ser encarada en una perspectiva de la complementariedad, pues no depende

sólo de la actitud del jefe, sino también de las exigencias variables de la situación total, por ejemplo, la meta colectiva, esperanzas y necesidades de los miembros, posición de los grupos en su medio, etc.

LA CONDUCTA DESVIACIONISTA

Toda conducta que se aparta de las normas, puede ser considerada como una desviación.

Las desviaciones no se refieren simplemente a toda variación en las conductas, sino a variaciones que se sitúan fuera del campo de las conductas toleradas en general por el grupo respecto de tal o cual norma.

Dentro de la variación de conductas, se encuentra el inconformismo.) Entre las principales causas de este se encuentran dos:

- 1) Una insuficiente sociabilización, la cual puede deberse a que la interiorización de las normas haya sido parcial, a que el contenido normas de los roles resulte impreciso, o también a un escaso control social por ser débiles las recompensas o las sanciones ante la infracción de las normas.
- 2) Una situación social estimada injusta por el sujeto o por el grupo inconformista.

ALGUNOS ESTUDIOS DE NORMALIZACION QUE NOS CONDUCEN A ANALIZAR LA CONDUCTA CONFORME

Al inicio de este trabajo manifestamos que el estudio principal a desarrollar en esta investigación es el CONFORMISMO, pues bien, el estudio del Conformismo no es una área que se haya abierto recientemente a la investigación, no obstante, es en los últimos años cuando ha recibido atención especial de los psicólogos sociales; probablemente a raíz de los estudios de Milgram en 1963, sobre las condiciones de la obediencia ciega de ciertos sujetos.

✓ La Obediencia, existe cuando un individuo modifica su comportamiento a fin de someterse a las ordenes directas de una autoridad legítima.

Tanto la Conformidad como la Obediencia son dos formas de Influencia Social, se distinguen de manera importante en varios aspectos:

Primero.- La presión a conformarse es ejercida de manera común a disfrutar del mismo status que el sujeto. Mientras que la presión a obedecer se ejerce por una autoridad de elevado status, además la obediencia presupone que la autoridad desee ejercer una influencia y vigile la sumisión del subordinado a sus ordenes.

Por el contrario la conformidad se puede producir sin que el grupo desee estar de acuerdo con ella, no es necesario que el grupo tenga conciencia de la existencia del individuo. Sólo hay presión del grupo cuando un individuo percibe que un grupo está en desacuerdo con su posición.

Una tercera diferencia entre la Conformidad y la Obediencia es que las personas que se conforman tienen un comportamiento similar o idéntico al de la fuente de influencia, mientras que las personas que obedecen tienen un comportamiento diferente al de la fuente de influencia. (Cfr. "Psicología Social I, Moscovici, Sergio, pag. 43).

Estudios de Milgram de la Obediencia. Los estudios dirigidos por Stanley Milgram en la Universidad de Yale, entre 1960 y 1963, han sido muy conocidos. Se reclutó a sujetos varones para los estudios, en la comunidad de New Haven por medio de un anuncio en los periódicos locales. El experimentador explicaba que el estudio era acerca de los efectos del castigo sobre el aprendizaje. Les decía que uno de los dos participantes sería el maestro y el otro el que aprendería. Les pidió que lo dejaran a la suerte para determinar cuál participante sería el maestro y el otro el que aprendería. Posteriormente entraron en un cuarto donde el que

aprendería se ataba a una silla para evitar movimiento excesivo y se fijaban unos electrodos en su muñeca. El experimentador explicó que la tarea sería aprender una lista de pares de palabras que leería el profesor. Siempre que cometiera un error, el maestro le administraría un choque eléctrico de intensidad creciente. Entonces el segundo participante era llevado al cuarto principal de experimentación, donde se sentaba frente a un generador de choques. El generador contenía una línea horizontal de 30 interruptores, los cuales estaban numerados con sus voltajes. El más bajo era de 15 volts., y el más alto de 450. También había palabras en el generador las cuales eran: Choque leve, Peligro, Choque intenso, hasta electrocutarse. Se indicaba al maestro que leyera una lista de palabras al hombre en el otro cuarto por medio de un intercomunicador. Siempre que el alumno cometía un error, el maestro le daba un choque, comenzaría con el interruptor más bajo, 15 volts., y seguiría con el interruptor más alto cada vez que el alumno cometiera un error. En realidad el alumno no era un sujeto cualquiera, sino más bien un ayudante del experimentador. La víctima fue adiestrada para cometer numerosos errores y para hacer fuertes objeciones a recibir choques en los 300 volts., dijo que no proporcionaría más respuestas al test de memoria. Al maestro se le dijo que tratara la falta de respuesta

como error. Después de los 330 volts, el alumno no respondió más a los choques, ni al test de memoria.

Con respecto a lo anterior Milgram señala que, interiorizamos las reglas que nos ayudan a saber que hacer. Inicialmente aprendimos a través de recompensas por la obediencia y castigo por la desobediencia.

Los primeros 20 años de la vida de un sujeto, pasan normalmente en el papel de subordinado en las estructuras jerárquicas. En la escuela, en el trabajo. Una vez que se ha hecho esto, viene la motivación a obedecer a la figura autorizada, no por temor al castigo sino por el deseo de vivir con las reglas.

Retomamos el experimento de Milgram, para darnos cuenta del estudio del CONFORMISMO, y lo que ha proporcionado a la Psicología Social, que es una nueva área de investigación, también un mejor entendimiento de cómo las personas se van conformando a las normas y reglas establecidas; ya sea por la autoridad o por el grupo al que pertenece.

El Conformismo es entendido como el hecho de que un sujeto no guie su comportamiento de acuerdo con su forma propia de procesar un estímulo, la conducta de las personas puede ser motivada por regulaciones sociales o políticas externas y probablemente a sus creencias.

El Conformismo es probablemente parte de la vida moderna: ejemplo, sólo basta poner atención a la medida con que las mujeres usan la falda, y reparar cuanto ha subido y bajado en los últimos años tan rápidamente. Sin embargo, el hombre moderno se felicita asimismo por la libertad que ostenta, ya que puede decir qué quiere hacer o qué es lo que desea, conformarse a la moda o a otras presiones sociales, ya que ésta no es prerrogativa femenina, es una condición común en ambos sexos.

Ahora bien, nos remontaremos al año de 1935 cuando sherif empieza a experimentar la normalización a través de su estudio del Efecto Autocinético en el cual nos va describiendo cómo se presenta la Influencia Social en un grupo de personas:

Se les pedía a los sujetos que juzgaran el grado de movimiento de una luz supuestamente móvil, pero que en realidad estaba fija. En cualquier ensayo, tan pronto como se percibía el movimiento, el sujeto accionaba el interruptor que apagaba la luz. Cuando un grupo de sujetos juntos vieron la luz, ésta luego fue apagada por el sujeto que actuara con más rapidéz, después de que apagaran la luz, los sujetos informaban el grado de movimiento en pulgadas. Es evidente que los sujetos se adaptan a un intervalo común de tiempo para experimentar el movimiento. Sherif descubrió que cuando los sujetos

veían la luz en grupos había una convergencia gradual hacia un acuerdo sobre el grado de movimiento. Además, cuando los individuos de los grupos fueron más tarde puestos a prueba solos, continuaron dando los juicios establecidos por el grupo. De acuerdo con Sherif cada grupo formuló una norma respecto al grado de movimiento.

Siguiendo con los experimentos, (Asch 1951) citado en (Daniel P. Chirs Cozby, 1987), hizo un estudio inicial que consiste en tomar un grupo de 8 individuos de los cuales, todos, menos uno eran cómplices, éste recibió instrucciones de hacer una serie de 18 juicios sencillos y obvios. En cada ensayo la tarea consistía en equiparar la longitud de una línea estandar con una de las tres líneas de comparación.

LINEA DE REFERENCIA

LINEAS DE COMPARACION

En cada ensayo los juicios se anunciaban públicamente en el orden que estaban sentados los miembros del grupo,

los sujetos ingenuos únicos, siempre estaban sentados junto al último. En el 12 de los ensayos, los 7 cómplices respondieron en forma incorrecta. Los resultados indicaron que en estos 12 ensayos críticos aproximadamente una tercera parte de los juicios de los sujetos eran erróneos idénticos o estaban en dirección de la mayoría y que más o menos dos tercios de los juicios eran correctos. Una cuarta parte de los sujetos eran completamente independientes, o no estaban incluidos en ninguno de los 12 ensayos, mientras que una tercera parte estaban influidos en la mitad o más de los ensayos.

* / (Moscovici 1974, 1979; 1985), nos dice que en la Influencia Social la presión del grupo se presenta porque se supone que el individuo vive en un sistema social cerrado, ya que es preciso que compartan los mismos valores, normas, criterios de juicio y que todos los acepten y se refieran a ellos como grupo.

Asimismo señala que una persona conformista tiene las necesidades de afiliación, de aprobación social, de estima de sí misma, para que de esta manera se sientan inclinados a seguir a la mayoría y a los líderes, esperando así hacerse aceptar e incluso hacerse amar.)

BREVE DESCRIPCION DEL "SERVICIO POSTAL MEXICANO"

El Servicio Postal Mexicano, es una Empresa Descentralizada, que por decreto presidencial, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el día 24 de agosto de 1986 quedó constituido como tal. Actualmente cuenta con alrededor de 32,000 empleados tanto del Distrito Federal como del interior de la República.

Su función principal es prestar sus servicios en la comunicación, ya que regula y controla la correspondencia que los usuarios de toda la República solicitan.

Por qué se habla del Servicio Postal Mexicano?, porque la presente investigación se llevó a cabo en el Departamento de Personal de esa Institución, el cual está compuesto por seis Oficinas que son:

1. OFICINA DE PERSONAL DEL DISTRITO FEDERAL

Su función principal es la de llevar el control del personal que labora en el Distrito Federal, tales como son: Las Constancias de Nombramiento, Expedir Constancias de Servicio, Controlar las Vacantes que se generen en el Area Metropolitana, los Cambios de Comisión en todas las Oficinas tanto Administrativas

como Operativas, así como la autorización de Licencias o cualquier otro permiso.

2. OFICINA DE PERSONAL FORANEO

Sus funciones son similares a las de la Oficina del D. F., nada más que a ella le corresponde el Personal del interior de la República.

3. OFICINA DE PERSONAL MOVIBLE

Controla a los Supervisores, e Inspectores, Administradores de Relevos, que se encuentran tanto en el Distrito Federal como en el foráneo.

4. OFICINA DE CONTROL ADMINISTRATIVO

Controla al personal administrativo que trabaja en cada uno de los departamentos que componen la Dirección del Servicio Postal Mexicano.

5. OFICINA DE ESCALAFON Y PRESTACIONES

Se encarga de tramitar los préstamos a corto, mediano y largo plazo ante las Oficinas del ISSSTE, así como la tramitación de las Credenciales tanto del ISSSTE, como las del mismo Servicio.

6. OFICINA DE KARDEX

Lleva las tarjetas de Control de Kardex Personal, de

cada uno de los empleados que laboran en el Distrito Federal, en donde se les anota las faltas, los días económicos que han disfrutado, las vacaciones y toda clase de permisos.

El Departamento de Personal del Servicio Postal Mexicano, cuenta aproximadamente con 210 empleados, de los cuales tomamos una muestra de 61 de ellos, con los que trataremos de caracterizar el fenómeno psicosocial del Conformismo y algunos de sus efectos en la vida de este grupo laboral.

Determinamos que la investigación se hiciera en esa empresa porque pensamos que es una Institución muy importante para el país, ya que sus funciones son las de entregar las cartas, paquetes, información de importancia, etc., con suma agilidad.

Pero nos percatamos de que no se les presta toda la atención que estas funciones requieren, ya que el personal administrativo que tiene a su cargo expedientes, asuntos de importancia, oficios, lo hacen sin interés los van guardando para después. De ahí que se despierta el interés por explicar por qué la gente actúa de esta manera; por saber o encontrar qué factores son los que indican o motivan el comportamiento de estos empleados.

Lo que se percibe como conformismo dentro del Servicio Postal Mexicano, en el Departamento de Personal, lo podemos ejemplificar cuando una persona de nuevo ingreso llega a la Oficina de Personal del D. F., y se le informa que su trabajo específico va a ser el de elaborar las incidencias de descuento de diferente personal que labora en las Administraciones de Correos en el D. F., este personal de inmediato empieza a mecanografiar los volantes de descuento, en el primer día de su trabajo el sujeto entregó 50 volantes, al tercer día de trabajo un grupo de personas se le acerca y le comentan que no debe entregar arriba de 35 volantes, porque de lo contrario a todos les exigirían la misma cantidad que él está entregando y que se debe de ajustar a esa norma establecida por esa sección. Por lo que el empleado de nuevo ingreso al cuarto día de trabajo, empieza a entregar sólo 35 volantes de descuento, y así poco a poco se va **CONFORMANDO** a lo establecido por el grupo.

Como podemos darnos cuenta en este ejemplo, dentro del Servicio Postal Mexicano (Depto. de Personal), se dan las normas establecidas por el grupo y sobre todo las presiones que ejerce. Las explicaciones teóricas de por qué los grupos ejercen presiones de uniformidad han sido

cuatro funciones como resultante de tales presiones:

- 1) Ayudar al grupo a lograr sus metas.
- 2) Ayudar al grupo a que se mantenga como grupo.
- 3) Ayudar a que los miembros desarrollen validéz o realidad para sus opiniones, y
- 4) Ayudar a los miembros a definir sus relaciones con el medio social.

D
S
E
N
O

D
E

I
N
V
E
S
T

I
G
A
C
I
O
N

DISEÑO DE INVESTIGACION

1. ESTUDIO EXPLORATORIO

Se observará la conducta del Conformismo, directamente en su ambiente laboral.

2. PROBLEMA DE INVESTIGACION

Qué motiva la Conducta de Conformidad en los empleados del Servicio Postal Mexicano, en el caso del Departamento de Personal ?

3. HIPOTESIS METODOLOGICA

Ha: Existen factores que motivan a la Conducta de Conformidad en los empleados que laboran en el Departamento de Personal.

Ho: No existen factores que motivan a la Conducta de Conformidad en los empleados que laboran en el Departamento de Personal.

4. VARIABLES

4.1 TIPOS

VARIABLE INDEPENDIENTE: Los empleados que laboran en el Departamento de Personal.

VARIABLE DEPENDIENTE: Factores que motivan a la Conducta Conforme.

4.2 DEFINICION

VI= EMPLEADOS= Grupo de personas que desempeñan sus labores dentro de una dependencia pública o privada.

VD= CONDUCTA CONFORME= Tendencia conductual consistente en seguir lo que está socialmente prescrito. (Presión de grupo), (Normas establecidas en una sociedad).

4.3 OPERACIONALIZACION

VI= Grupo de personas del Departamento de Personal: al cual se le aplicó un Cuestionario.

VD= Motivación de la Conducta Conforme: Para la medición de esta variable se elaboró una Escala de tipo Likert con cinco opciones que van de: Totalmente de Acuerdo a Totalmente en Desacuerdo, el cual se llevó a cabo por medio de entrevistas.

5. METODO

5.1 SUJETOS:

5.1.1 CARACTERISTICAS

Se entrevistaron a 61 sujetos tanto a hombres como a mujeres de diferentes edades y cargos dentro del Departamento de Personal.

5.1.2 SELECCION DE LA MUESTRA

De las seis Oficinas que componen el Departamento de Personal, se visitó a cada una de ellas y al azar se entrevistó al personal, tanto hombres como a mujeres.

5.2 INSTRUMENTO

Para la construcción de nuestro instrumento, nos basamos en la Escala Tipo Likert, la escala para las afirmaciones que utilizamos va de Totalmente de Acuerdo a Totalmente en Desacuerdo. De acuerdo con nuestras observaciones, tomamos como referencia los indicadores que consideramos como sobresalientes en los empleados tales como:

Compañerismo Obediencia Revanchismo

Competencia Conflicto Resignación

Envidia

5.2.1 HISTORIA DEL INSTRUMENTO

Después de una revisión bibliográfica sobre el tema del Conformismo, los supuestos factores que motivan a la Conducta Conforme son: Compañerismo, Obediencia, Revanchismo, Competencia, Conflicto, Resignación y Envidia. La intención de la encuesta fue la de recabar la opinión objetiva sobre estos aspectos, para lograr lo anterior se elaboró un cuestionario con 54 afirmaciones, todas de tipo cerrado con la idea de dejar que las personas eligieran sus opciones. Utilizando la Escala tipo Likert:

- 1.- TOTALMENTE DE ACUERDO
- 2.- DE ACUERDO
- 3.- INDIFERENTE
- 4.- EN DESACUERDO
- 5.- TOTALMENTE EN DESACUERDO

que se aplicó como prueba piloto en el Servicio Postal Mexicano en el Departamento de Presupuesto, dependiente de la Gerencia de Recursos Financieros, utilizando el método estadístico Alpha de Cronbach (Cfr. Anexo No.1) para obtener la confiabilidad y validez de nuestro cuestionario. Entendiéndose la primera como la congruencia, precisión, objetividad y constancia

de nuestra investigación y la segunda: interpreta la relación lógica entre las definiciones y las construcciones (Items).

Para obtener lo antes mencionado utilizamos la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

Donde:

α = Alpha de Cronbach

K = No. de items

$\sum Si^2$

= La Varianza de cada uno de los items

$\sum St^2$

= La Varianza de la suma de puntuaciones de cada sujeto.

Sustituyendo la fórmula, nuestros valores de la Prueba Piloto fueron:

$$\frac{54}{53} \left(1 - \frac{65.846}{443.004} \right)$$

$$1.86 \quad (1 - .1480)$$

$$1.086 \quad (1.018)$$

$$\underline{\underline{.86}}$$

Por lo tanto, nuestro cuestionario fue confiable, pero al hacer la discriminación de items se aceptaron 42 que nos sirvieron para el cuestionario definitivo que fue aplicado en el mes de septiembre de 1989, a los empleados del Departamento de Personal del Servicio Postal Mexicano. En total fueron 61 encuestados seleccionados al azar, dentro de las 6 Oficinas que compone el Departamento de Personal y estas son: Oficina de Personal Movable, Oficina de Personal del D.F., Oficina de Personal Foráneo, Oficina de Escalafón y Prestaciones, Oficina de Control Administrativo y la Oficina de Kardex.

Posteriormente se hizo la codificación de datos del cuestionario; después se elaboraron las frecuencias y pruebas estadísticas que más adelante se presentan.

Los items evaluados fueron sometidos a la Prueba del Análisis Factorial, los cuales en sus resultados muestran que la variable de la motivación de la conducta conforme, consta de siete elementos como resultado de ello, se agruparon 40 de los items para medir esta variable.

PROCEDIMIENTO DE CONSTRUCCION DE LA ESCALA TIPO LIKERT

Se deben tomar afirmaciones favorables y desfavorables, se revuelven, se deben sortear para ver la forma en que

van a quedar en el Cuestionario.

Se seleccionan los cuestionarios de los sujetos escogidos.

Las alternativas utilizadas son:

- 5.- TOTALMENTE DE ACUERDO
- 4.- DE ACUERDO
- 3.- INDIFERENTE
- 2.- EN DESACUERDO
- 1.- TOTALMENTE EN DESACUERDO

Una vez recopiladas y redactadas las afirmaciones, se aplica el Cuestionario a una muestra representativa del Departamento de Personal del Servicio Postal Mexicano, con el fin de poder escoger las afirmaciones definitivas para establecerlas en la escala final de desechar aquellas mal redactadas o ambiguas.

FORMATOS DE PRESENTACION DE RANGOS SUMARIZADOS

La manera más común de presentar este tipo de escalas, es a través de las afirmaciones de la actitud que va a medirse y debajo de cada una de ellas ubicar la escala con los intervalos "Totalmente de Acuerdo" a "Totalmente en desacuerdo", ejemplo:

- Se siente a gusto trabajando con sus compañeros

TA DA I ED TD

Las instrucciones que se presentan a los sujetos deben referirse a que elijan una de las cinco opciones de la escala según sea su grado de acuerdo con la afirmación presentada.

El instrumento utilizado se presenta en el apéndice (Cfr. Anexo No. 2).

5.2.2 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Para obtener la confiabilidad de nuestro instrumento, utilizamos el método de eliminación y discriminación, se les aplicó una prueba de confiabilidad en este caso el Alpha de Cronbach y las Técnicas de División por mitades de Rulon, Guttman y Sperman Brown, que nos permiten determinar un instrumento válido y confiable.

Los items que hayan pasado por las pruebas de discriminación y confiabilidad, serán los que formen parte de nuestro instrumento final.

5.2.3 VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Con los datos obtenidos de nuestro cuestionario se tiene que revisar el Análisis Factorial que

permite la validación conceptual del cuestionario, así como la eliminación de afirmaciones que no miden lo que pretenden medir.

5.3 PROCEDIMIENTO

5.3.1 TIPO DE ESTUDIO

El presente es un Estudio de Campo, como un diseño Expostfacto, ya que no fue necesario manipular las variables, sólo se observó en su medio natural en los sujetos y se les aplicó el cuestionario.

5.3.2 DISEÑO

XMC	01
C	
XP	01

En donde:

C= Es la Selección Aleatoria

XMC= Es la Conducta Conforme

XP= El Personal

01= Escala del Grado de Conformidad.

R
E
S
U
L
T
A
D
O
S

A N A L I S I S F A C T O R I A L

(Cfr. Anexo 4)

Se decidió aplicar el Análisis Factorial con el objeto de interpretar la correlación entre las variables y así poder determinar la asociación que existe entre las de mayor peso.

Entendiéndose como Análisis Factorial a la técnica que ayuda a seleccionar a partir de un número grande de variables, aquellas que sean las más significativas.

En la página 4 de esta interpretación, aparece el Pattern Matrix, que es el Patrón Matriz, con el que nos apoyamos para interpretar los factores.

Que es un factor ?

Es una construcción hipotética en la cual se basa una escala.

Obtuvimos como resultado 9 factores de la primer corrida y 7 de la segunda, los cuales agruparon 40 variables de 42 que componen el Cuestionario.

Utilizamos para rotar los items el Método Oblimin, (consiste en la rotación de los items semejantes entre sí, los cuales quedan agrupados por la misma característica), porque suponemos que las variables que miden la Conducta Conforme están relacionadas entre sí.

De acuerdo al Análisis Factorial de .30 en adelante una carga factorial es considerada buena. Es por eso que se están contemplando 40 de las variables que se encuentran dentro de ese puntaje.

Se hace la aclaración que la V1 con puntaje de .70103 y la V2 con .76561 si califican, sin embargo, no es posible integrarlas a los factores por ser "INADECUADAS" a los nombres dados a cada uno.

PRIMERA Y SEGUNDA CORRIDA DEL ANALISIS FACTORIAL

FACTORES CON SUS VARIABLES QUE SE AGRUPARON Y SUS RESPECTIVOS NOMBRES

1a. CORRIDA

COMPANERISMO

(F 3)

V10 .68791 Sus actividades se parecen a la de sus compañeros.

V16 .49309 Sus compañeros lo toman en cuenta

(F 2)

V 4 .38539 En dudas de trabajo busca con sus compañeros la solución.

(F 5)

V15 .63667 Ayuda a compañeros hacer algún trabajo.

RESIGNACION

(F 4)

- V14 .61493 Le agrada el trabajo que realiza.
V23 .83035 Le gusta el ambiente donde trabaja.
V 9 .32453 Cumple las ordenes de su jefe.
V 6 .69193 Considera bien pagado su trabajo

ENVIDIA

(F 7)

- V 7 .51905 Le incomoda el ascenso de sus compañeros.
V18 .51051 Le molesta que un compañero sepa más que usted.
V20 .80341 Le disgustan las exigencias laborales.
V24 .52467 Le incomoda saber que hay gente que sepa más que usted.

COMPETENCIA

(F 8)

- V 5 .76651 Facilita su habilidad para que el trabajo salga bien.
V11 .58181 Se apega a las reglas para evitar conflictos.
V19 .60396 Si su jefe pide algún trabajo procura ser el primero.

OBEDIENCIA

(F 9)

- V 3 .62841 Si su jefe le dice que haga trabajo de otro le agrada hacerlo.
V12 .78989 Trabaja tiempo extra aunque le paguen lo mismo.

V 8 .81286 Piensa que cumpliendo las ordenes de su jefe lo ascenderán.

REVANCHISMO

(F 1)

V17 .76632 Se siente utilizado por sus compañeros.

V25 .72816 Le ha costado esfuerzo ascender de puesto.

V21 .34447 Se siente a disgusto porque demeritan su trabajo.

(F 4)

V22 .64490 Le molesta el autoritarismo dentro de su área

CONFLICTO

(F 2)

V13 .35002 Cuando hay conflicto de inmediato pide su cambio.

2a. CORRIDA

COMPANERISMO

(F 6)

V27 .68851 Existe el compañerismo en su oficina.

V31 .85526 Se siente a gusto trabajando con sus compañeros.

V42 .55809 Le interesan los cursos de capacitación.

(F 7)

- V34 .48047 Opina en los problemas de su oficina.
V38 .80793 Le gusta trabajar en equipo.
V40 .62408 Le inspira el trabajo de sus compañeros para realizar el suyo.

COMPETENCIA

(F 1)

- V39 .75218 Compite con sus compañeros .
V41 .68069 Termina su trabajo antes que sus compañeros
V28 .58990 Le gusta hacer lo que su jefe hace.

OBEDIENCIA

(F 4)

- V36 .88983 Piensa que por más interés que preste a su trabajo será rechazado.

(F 5)

- V29 .81028 Se da por vencido cuando le rechazan algún documento .
V30 .66764 Teme que el trabajo se acumule.

RESIGNACION

(F 2)

- V26 .74751 Se limita a hacer sus tareas laborales.
V35 .58783 Si le llaman la atención se queda callado para evitar que lo despidan.

(F 4)

V33 .63291 Le disgustan las normas establecidas.

REVANCHISMO

(F 3)

V36 .88983 Piensa que por más interés que preste a su trabajo será rechazado.

(F 5)

V29 .81028 Se da por vencido cuando le rechazan algún documento.

V30 .66764 Teme que el trabajo se acumule.

CONFLICTO

(F 6)

V32 .51568 Existe conflicto con sus compañeros.

ALPHA DE CRONBACH

Utilizamos este método estadístico, para obtener la confiabilidad y validéz de nuestro cuestionario definitivo; desarrollando la siguiente fórmula:

$$\frac{(K) \left(1 - \frac{\sum Si^2}{K-1} \right)}{\sum St^2}$$

donde: K = Al # de items
 $\sum Si^2$ = La varianza de cada uno de los items
 $\sum St^2$ = La varianza de la suma de puntuaciones de cada sujeto.

Para obtener la varianza de cada uno de los items utilizamos las frecuencias (Cfr. anexo No.5).

Sustituyendo la fórmula nuestros valores son:

$$\frac{42 \left(1 - \frac{59.017}{42-1} \right)}{188.90128}$$

$$\frac{42 \left(1 - .312422446 \right)}{41}$$

$$1.024 \left(.687577554 \right)$$

1.70401

Como la confiabilidad debe ser lo más cercana a 1, en

este caso, nuestro cuestionario es confiable (Cfr. Técnicas para la Construcción de Cuestionario y Actitudes y Opción Múltiple, de Abraham Nadelsticher Mitrani, p. 100-101).

Por lo tanto; concluimos que el ALPHA DE CRONBACH es nuestra prueba para medir la confiabilidad y validéz de nuestro cuestionario.

F R E C U E N C I A S

(Cfr. Anexo No.5)

Esta prueba estadística mide el porcentaje que se le dió a cada uno de los ítems por parte de las 61 personas encuestadas.

De acuerdo al Análisis Factorial se presentan los factores considerados con sus respectivas frecuencias.

COMPANERISMO

- V 4 En dudas de trabajo busca con sus compañeros la solución.
- V10 Sus actividades se parecen a la de sus compañeros
- V15 Ayuda a compañeros hacer algún trabajo
- V16 Sus compañeros lo toman en cuenta
- V21 Se siente a disgusto porque demeritan su trabajo
- V31 Se siente agusto trabajando con sus compañeros
- V34 Opina en los problemas de su Oficina
- V38 Le gusta trabajar en equipo
- V40 Le inspira el trabajo de sus compañeros
- V42 Le interesan los cursos de capacitación

VARIABLE	T.D.A	DE ACUERDO	INDIF	EN DESAC	T EN DESAC	NO CONTES
4	34.4	52.5	1.6	1.6	8.2	1.6
10	18.0	24.9	19.7	19.7	14.8	0
15	26.2	67.2	1.6	0	4.9	0
16	19.7	42.6	27.9	4.9	4.9	0
27	16.4	41.0	13.1	8.2	16.4	4.9
31	31.1	52.5	13.1	1.6	1.6	0
34	11.5	39.3	14.8	19.7	11.5	3.3
38	27.9	49.2	11.5	6.6	4.9	0
40	11.5	21.3	21.3	24.6	18.0	3.3
42	42.6	41.0	6.6	1.6	8.2	0

De acuerdo a los porcentajes arrojados se comprueba que sí existe cierta tendencia al compañerismo dentro del

Departamento de Personal del SEPOMEX, porque estas variables predominan dentro de la escala Totalmente de Acuerdo y De Acuerdo que se considera la más adecuada para medir este factor.

RESIGNACION (CONFORMISMO)

V 6 Considera bien pagado su trabajo
 V 9 Cumple las ordenes de su jefe
 V14 Le agrada el trabajo que realiza
 V23 Le gusta el ambiente donde trabaja
 V26 Se limita al hacer sus tareas laborales
 V33 Le disgustan las normas establecidas
 V35 Si le llaman la atención se queda callado para evitar que lo despidan

VARIABLE	T.D.A	DE ACUERDO	INDIF	EN DESAC	T EN DESAC	NO CONTES
6	1.6	4.9	0	32.8	60.7	0
9	42.6	52.5	1.6	0	3.3	0
14	49.2	31.1	9.8	4.9	4.9	0
23	18.0	37.0	11.5	13.1	19.7	0
26	16.4	45.9	0	24.6	11.5	1.6
33	9.8	19.7	18.0	26.2	19.7	6.6
35	3.3	16.4	4.9	34.4	41.0	0

Dentro de estas variables se detecta que existe resignación en la mayoría de las 61 personas encuestadas, ya que la V6 nos da un 93.5% manifestando que aunque no este bien pagado su trabajo ellos siguen resignados, ahora bien, la V14 nos da un 80.3% donde indican que si les agrada el trabajo que realizan; así mismo la V23 nos dá el 55.7% donde se señala que les gusta el ambiente donde trabajan.

Por lo anterior concluimos que la resignación es otro de los elementos que nos llevan a manifestar la Conducta Conforme dentro del SEPOMEX (en el Departamento de Personal).

ENVIDIA

- V 7 Le incomoda el ascenso de sus compañeros
- V18 Le molesta que un compañero sepa más que usted
- V20 Le disgustan las exigencias laborales
- V24 Le incomoda saber que hay gente que sepa más que usted.

VARIABLE	T.D.A	DE ACUERDO	INDIF	EN DESAC	T EN DESAC	NO CONTES
7	6.6	4.9	41.0	26.2	19.7	0
18	1.6	6.6	31.1	16.4	44.3	0
20	8.2	21.3	16.4	31.1	23.0	0
24	13.1	4.9	29.5	29.5	21.3	1.6

Estas cuatro variables se consideraron para medir la Envidia, sin embargo, se detecta en este cuadro que la envidia no existe. Interpretamos los resultados como un refuerzo al compañerismo.

Tomando en cuenta que para medir la envidia se determinó la escala de Totalmente de Acuerdo y De Acuerdo, pero los resultados obtenidos fueron diferentes, ya que la mayoría contestó en la escala de En Desacuerdo y Totalmente en Desacuerdo.

COMPETENCIA

- V 5 Facilita su habilidad para que el trabajo salga bien.
- V11 Se apega a las reglas para evitar conflictos
- V19 Si su jefe pide algún trabajo procura ser el primero en entregarlo.
- V38 Le gusta trabajar en equipo
- V39 Compite con sus compañeros
- V41 Termina su trabajo antes que sus compañeros

VARIABLE	T.D.A.	DE ACUERDO	INDIF	EN DESAC	T EN DESAC	NO CONTE
5	44.3	52.5	0	0	1.6	1.6
11	18.0	27.9	19.0	19.7	14.8	0
19	23.0	21.3	26.2	14.8	4.4	9.0
28	13.1	23.0	13.1	18.0	26.2	6.6
39	4.9	14.8	6.6	31.1	39.3	3.3
41	4.9	37.7	27.9	18.0	8.2	3.3

Con estas variables se pretende medir la Competencia, pero sólo la V41 determinó el 42.6% de las 61 personas que contestaron, que terminan su trabajo antes que sus compañeros, por lo que se concluye que la competencia no es un elemento que se detecta como Conducta Conforme.

El resto de las variables (5, 19, 39) manifiestan cierta tendencia a reforzar la obediencia y la resignación en su trabajo.

OBEDIENCIA

- V 3 Si su jefe le dice que haga trabajo de otro, le agrada hacerlo.
- V 8 Piensa que cumpliendo las ordenes de su jefe lo ascenderan de puesto.
- V12 Se queda trabajando tiempo extra porque su jefe se lo pide aunque le pague lo mismo.
- V37 Hace el trabajo de otro para evitar que lo despidan.
- V 9 Cumple las ordenes de su jefe

VARIABLE	T.D.A.	DE ACUERDO	INDIF	EN DESAC	T EN DESAC	NO CONTES
3	8.2	50.8	4.9	19.7	16.4	0
8	4.9	8.2	11.5	52.5	21.3	1.6
12	3.3	21.3	1.6	21.3	52.5	0
37	6.6	4.8	4.9	34.4	42.6	1.6
9	42.6	52.5	1.6	0	3.3	0

De las cinco variables que se consideraron para analizar la obediencia, 2 de ellas manifiestan cierta tendencia, ya que de las 61 personas encuestadas, de la V3 el 59% contestaron estar de Totalmente de Acuerdo a De Acuerdo, de la V9 el 95% contestó estar de Totalmente de Acuerdo a De Acuerdo.

REVANCHISMO

- V17 Se siente utilizado por sus compañeros
 V21 Se siente a disgusto porque demeritan su trabajo
 V22 Le molesta el autoritarismo dentro de su Area
 V25 Le ha costado esfuerzo ascender de puesto
 V29 Se da por vencido cuando le rechazan algún documento.
 V30 Teme que el trabajo se acumule
 V36 Pienza que por más interés que preste a su trabajo.

VARIABLE	T.D.A.	DE ACUERDO	INDIF	EN DESAC	EN DESAC	NO CONTES
17	4.9	14.8	13.1	32.8	34.4	0
21	18.0	23.0	16.4	27.9	14.8	0
22	19.7	19.7	21.3	16.4	13.1	9.8
25	39.4	95.9	11.5	4.9	3.3	0
29	1.6	3.3	0	39.3	55.7	0
30	9.8	16.4	3.3	37.7	31.1	1.6
36	18.0	27.9	9.8	19.7	23.0	1.6

De 7 variables que se consideran en el revanchismo, ninguna de ellas presenta tendencia, por lo que concluimos que no existe el revanchismo dentro del SEPOMEX, (Departamento de Personal), sino que hay cierta inclinación a la obediencia y a la cooperación en el trabajo. Por ejemplo tomamos la V29 donde el 95% muestra que están En Desd acuerdo y Totalmente en Desacuerdo, que no se dan por vencidos cuando les

rechazan algún documento.

CONFLICTO

- V13 Cuando se presenta un conflicto personal de inmediato pide su cambio.
V32 Existe conflicto con sus compañeros al realizar una misma tarea.

VARIABLE	T.D.A	DE ACUERDO	INDIFE	EN DESAC	T EN DESAC	NO CONTES
13	8.2	11.5	16.4	32.8	29.5	1.6
32	6.6	21.3	14.8	39.3	16.4	1.6

Para interpretar el conflicto se tomaron dos variables, en donde se nota que no existe tal conflicto, ya que más bien presenta cierta tendencia al compañerismo, porque la V13 reportan un 62.3% que si se presenta un conflicto personal, no pedirían su cambio. Y la V32 con un 55.7% muestra que no existe conflicto con sus compañeros al realizar una misma tarea.

C R O S S T A B S

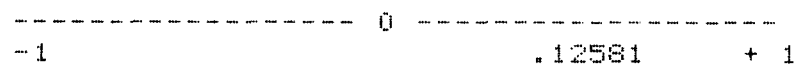
(Cfr. Anexo No.6)

El Crosstabs se utilizó para ver si existe una correlación o asociación entre las variables; para esto el estadístico interpretable es el PEARSON'S.R., ya que las variables son de escala de razón, donde el resultado para hacer la interpretación va de - 1 (menos uno) a 0 (cero), cuando existe una perfecta correlación o asociación, siendo inversamente proporcional; y cuando va de 0 (cero) a 1 (uno) existe una perfecta correlación o asociación, pero directamente proporcional.

Las crosstabulaciones hechas fueron las siguientes:

By =		Contra			
V14	By	V15	Miden	Resignación	vs. compañerismo
V8	By	V3	Miden	Obediencia	
V39	By	V40	Miden	Competencia	
V12	By	V28	Miden	Obediencia	
V3	By	V4	Miden	Obediencia	
V15	By	V31	Miden	Compañerismo	
V14	By	V6	Miden	Resignación	
V31	By	V38	Miden	Compañerismo	
V27	By	V31	Miden	Compañerismo	
V38	By	V40	Miden	Compañerismo	
V17	By	V16	Miden	Compañerismo	
V23	By	V14	Miden	Resignación	

I N T E R P R E T A C I O N



Pearson's R., con esta prueba se nota la contrastación

del compañerismo y la resignación de las V14 y V15, ya que 41 personas con un 67.2% están de acuerdo en que ayudan a sus compañeros a hacer algún trabajo y que si les agrada el trabaja que realizan, lo mismo sucede con el 26.2% correspondiente a 16 personas que están totalmente de acuerdo. Ahora bien, el .12581 está dentro del rango que comprueba su asociación entre ambas variables (ver pag. 7 del Crosstabs).

PRUEBA PEARSON'S R

----- 0 -----
 - 1 .17163 + 1

V8 By V3

Estas dos variables miden la Obediencia, más bien se asocian para darnos 50.8% que corresponde a 31 personas que estan de acuerdo en cumplir las ordenes para ascender de puesto y un 52.5% está en desacuerdo en hacer trabajo de otro, se nota el 50% de las dos variables para medir la obediencia, un .17163 muestra que si hay asociación entre ellas.

----- 0 -----
 - 1 .29893 + 1

V39 By V40

Pearson's R., nos da .29893 de asociación entre estas

variables, en donde de 58 personas el 41.4% dice que no

compite con sus compañeros y el 25.9% dice estar en desacuerdo que le inspire el trabajo de sus compañeros, si existe la asociación, pero no comprueba que haya una competencia, más bien tiende a un compañerismo.

-----	0	-----
- 1		.24722 + 1

V12 By V28

En esta asociación el 54.4% no trabajaría tiempo extra aunque no le pagaran, el 24.6% estaría de acuerdo en hacer lo que su jefe hace, la prueba Pearson's R., las asocia y se interpreta un revanchismo.

-----	0	-----
- 1	-.06171	+ 1

V25 By V42

La prueba Pearson's R., en esta contrastación nos da -.06171 de puntuación, que se encuentra dentro del parámetro aceptado, la V25 marca un 83.6% del personal que le ha costado esfuerzo ascender de puesto y un 80.3% que le interesan los cursos de capacitación, por lo que existe cierta tendencia en la competencia que en un momento dado se puede dar en los empleados del Departamento de Personal del Servicio Postal Mexicano.

----- 0 -----
- 1 .24314 + 1

V3 By V4

La contrastación de estas variables de acuerdo a la Prueba de Perason's R., muestra un .24314 en donde la V3 reporta un 88.3% de los empleados si hace el trabajo de otro porque su jefe se lo pide, existe la tendencia a obedecer y la V4 muestra un 60.0% de que en dudas de trabajo buscan con sus compañeros la solución, donde se manifiesta un compañerismo, por lo que podemos inferir que existe obediencia y compañerismo en el Departamento de Personal.

----- 0 -----
- 1 .08745 + 1

V27 By V32

La V27 y la V32 estan dentro de la escala de asociación aceptada; con un .08745 de acuerdo a Pearson's R., en donde el 57.4% opinan que existe el compañerismo en su oficina y con un 55.7% contestan que no existe conflicto con sus compañeros. Lo que determina el compañerismo dentro del Departamento.

----- 0 -----
- 1 -.27633 + 1

V17 By V16

La puntuación de Pearson's R., es de -.27633; el 67.2% no se sienten utilizados por sus compañeros y el 62.3% opinan que sus compañeros lo toman en cuenta, en donde inferimos que existe el compañerismo.

----- 0 -----
- 1 .05372 + 1

V32 By V13

De acuerdo a la Prueba de Pearson's R., existe una asociación entre la V32 y la V13 ya que califican con un .05372 en donde la V32 tiene un 55.7% opinan que no existe el conflicto con sus compañeros y en la V13 un 62.3% opinan que no se cambiarían de puesto si hubiera conflicto, lo que determina que el conflicto no existe en el Departamento de Personal del Servicio Postal Mexicano.

----- 0 -----
-1 -.10448 + 1

V8 By V9

La V8 y la V9 se asocian con -.10448 de acuerdo a Pearson's R., en donde un 73.8% opinan que aunque cumplan las ordenes de su jefe no los ascenderan de

puesto y el 95.1% si cumplen las ordenes de su jefe, lo que nos determina la existencia de una resignación y obediencia.

```
----- 0 -----  
- 1  -.00845                      + 1
```

V9 By V20

Como podemos darnos cuenta la resignación y la obediencia se asocian, dando un -.00845 de puntuación que califica dentro del intervalo de aceptación, por lo que podemos decir que la V9 da un 95% de que el personal si cumple las ordenes de su jefe, mientras que la V20 da un 54.1% indicando que no les disgustan las exigencias laborales, inferimos que si existe una obediencia y resignación entre los empleados del Departamento de Personal.

```
----- 0 -----  
- 1  -.14737                      + 1
```

V6 By V26

Estas variables se asocian con un -.14737 de acuerdo al estadístico de Pearson's R., y podemos darnos cuenta que existe cierta tendencia al revanchismo, puesto que en la V6 hay un 93.5% del personal que considera que no está bien pagado su trabajo y el 62.3% contesta que se limita al hacer sus tareas laborales.

----- 0 -----
- 1 + 1

V23 By V14

La prueba Pearson's R., demuestra una asociación de .40463 que cae dentro del rango de aceptación, la V23 indica un 37.7% que está de acuerdo que si le gusta el ambiente donde trabaja y un 18% indica que está totalmente de acuerdo, haciendo un total de aceptación de un 55.7%, por otro lado la V14 nos indica que un 31.1% está de acuerdo y un 49.2% totalmente de acuerdo, haciendo un total de 80.3% que si está de acuerdo en que le agrada el trabajo que realiza, por lo que inferimos que existe la resignación en el Departamento de Personal.

----- 0 -----
- 1 -.11910 + 1

V14 By V6

La correlación que presentan estas variables es de -.11910 lo que indica que es una asociación inversamente proporcional, ya que la V6 indica que de 61 personas que contestaron el 93.5% no está de acuerdo con el sueldo que gana; sin embargo, el 80.3% de estas mismas personas encuestadas, dicen que si les agrada el trabajo que realizan, por lo tanto inferimos que si existe la resignación en los empleados del Departamento de Personal del Servicio Postal Mexicano.

-----	0	-----
- 1	.11987	+ 1

V18 By V2

De acuerdo al estadístico de Pearson's R., las variables 18 y 2 tienen una asociación de .11987 en donde el 60.7% de los empleados opinan que no les molesta que un compañero sepa más que ellos y el 54.1% no sustrae información de otros compañeros para su propio beneficio, lo que determina que el compañerismo si existe, sin embargo, la envidia no es una variable que se presente en ese Departamento.

-----	0	-----
- 1	.23232	+ 1

V38 By V40

La crostabulación que se hizo de la V38 contra la V40 dió un resultado de .23232 de acuerdo al intervalo de aceptación del estadístico de Pearson's R., en donde la V38 tuvo un 77.1% indicando que si les gusta trabajar en equipo y la V40 con un 42.6% no les inspira el trabajo de sus compañeros para realizar el suyo, con estas variables nos damos cuenta que no necesariamente les debe de gustar el trabajo de otros compañeros para trabajar en equipo.

----- 0 -----
- 1 .36902 + 1

V27 By V31

Al hacer la crosstabulación de la V27 con la V31, de acuerdo con la prueba de Pearson's R., dió como resultado .36902 encontrándose dentro del intervalo aceptable. La V27 nos reporta un 57.4% aceptando que existe el compañerismo dentro de su oficina y la V 31 indica que de 61 personas encuestadas el 83.5% se sienten agusto trabajando con sus compañeros, por lo que concluimos que esta asociación presenta cierta tendencia al compañerismo.

----- 0 -----
- 1 .22884 + 1

V31 By V38

La prueba de Pearson's R., reporta un .22884 dentro del intervalo de asociación y las V31 y V38 dan como resultado la tendencia al compañerismo, ya que la V31 con 83.6% indica que si se sienten agusto trabajando con sus compañeros y la V38 con un 77.1% indican que si les gusta trabajar en equipo, esto nos dice que hay una correlación aceptable.

----- 0 -----
-1 .25108 + 1

V15 By V31

El .25168 reporta una asociación de acuerdo a Pearson's R., en donde las variables se correlacionan para dar una aceptación de compañerismo, porque la V15 con un 93.4% reporta que si ayudan a sus compañeros hacer algún trabajo y con la V31 con un 83.6% indican que si se sienten agusto trabajando con sus compañeros, una vez más los empleados del Departamento de Personal del SEPOMEX manifiestan el compañerismo.

L I M I T A C I O N E S

Para realizar esta investigación nos encontramos con las siguientes limitaciones:

En nuestro cuestionario no fue posible obtener una comparación de grupos, porque en su mayoría predominaba el sexo femenino, si se hubiera querido hacer por sexo; no funcionaria, así también si se hubiera querido hacer por Oficinas, no tendríamos la misma cantidad de personas, porque no todos estuvieron de acuerdo en contestar el cuestionario y los que sí contestaron no alcanzaban a ser grupos homogéneos.

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

Antes de realizar esta investigación, nos preguntábamos por qué el personal que trabaja en el Departamento de Personal, pierde mucho tiempo, por qué se dilatan en realizar su trabajo, por qué platican tanto, por qué no existe interés en producir más, por qué salen de su Oficina constantemente, por qué faltan tanto, por qué piden permiso tan seguido, estas preguntas nos inquietaron y son las que nos llevaron a realizar este estudio, ahora podemos decir que los factores que afectan a este personal se conocen como la presión que ejercen en grupo para llevar a cabo sus intereses, a el resultado de esta presión se le conoce como una conducta conforme.

Después de haber realizado el análisis estadístico y comprobar la estructura de la conducta conforme, podemos decir que son cuatro factores los que provocan ese comportamiento: El Compañerismo, la Obediencia, la Resignación y la Cooperación.

EL COMPANERISMO.- Dentro del Departamento de Personal del SEPOMEX se presenta cuando entre los empleados

existe una constante interacción, dándose ésta en el momento de la comunicación y de la relación de trabajo; así como el compartir el mismo espacio (lugar de trabajo) y tiempo (horas de trabajo), esto les permite mantenerlos unidos y que se ayuden entre sí defendiendo sus intereses en común.

LA OBEDIENCIA.- Es el segundo factor que se presenta en el Departamento de Personal cuando tienen que cumplir con algún trabajo que el jefe inmediato les exige, obedecen para evitar alguna sanción, si esta se presentara de inmediato se unen con su representante sindical para presionar al jefe o alguna autoridad. Así también la Obediencia la admiten no porque les interese cumplir con el trabajo, sino porque se sienten comprometidos a realizar esa tarea.

El tercer factor que se presenta es **LA RESIGNACION** entendiéndose como la aceptación de reglas establecidas por el personal que compone ese Departamento.

Esta Resignación se detecta cuando los empleados aunque no reciban gran remuneración, continúan prestando sus servicios en ese Departamento, así también les cuesta el

ambiente donde ellos se desenvuelven. Otra forma que utilizan los empleados de nuevo ingreso es cuando lo limitan a entregar determinada cantidad de trabajo, ademas el trabajo lo realizan en una forma muy desahogada, aunque tengan el cúmulo de oficios o de correspondencia por contestar.

Y por último se detectó LA COOPERACION que sirve como elemento para mantener la unión entre los empleados, ya que no se dan por vencidos cuando tienen que entregar algún trabajo para una determinada fecha, estan dispuestos a trabajar en equipo, les gusta ayudarse mutuamente aunque no reciban gran remuneración.

Una vez analizados los cuatro factores dentro del Departamento de Personal del Servicio Postal Mexicano, podemos decir, que existe un ambiente de trabajo muy unido, donde el personal interactua constantemente, trabajan no por falta de ambiciones sino porque existen lazos afectivos que los unen haciéndolos más constantes dandole más importancia a las relaciones de amistad que al trabajo.

A
N
E
X
O
S

PRIMER CUESTIONARIO PARA LA PRUEBA PILOTO

CUESTIONARIO DE INVESTIGACION

Buenos días/tardes mi nombre es Griselda Valencia/Lilia Piñón, venimos de la Universidad Autónoma Metropolitana, estamos haciendo una encuesta sobre las aspiraciones dentro de su trabajo. Los datos obtenidos servirán para nuestro trabajo de interés profesional.

Me gustaría hacerle algunas preguntas. La información que usted me brinde es de carácter confidencial, por lo que le agradecería sea lo más honestamente posible.

En las afirmaciones siguientes usted contestará qué tanto van de acuerdo con sus aspiraciones en su trabajo, en base a una Escala de:

- 5. TOTALMENTE DE ACUERDO
- 4. DE ACUERDO
- 3. INDIFERENTE
- 2. EN DESACUERDO
- 1. TOTALMENTE EN DESACUERDO

- 1.- LE IMPORTA QUE LOS DEMAS SE ATRASEN EN SU TRABAJO-----5--4--3--2--1 ()
- 2.- SUSTRAE INFORMACION DE OTROS COMPANEROS PARA SU PROPIO BENEFICIO-----5--4--3--2--1 ()
- 3.- SI SU JEFE LE DICE QUE HAGA TRABAJO DE OTRO LE AGRADA HACERLO-----5--4--3--2--1 ()
- 4.- EN DUDAS DE TRABAJO BUSCA CON SUS COMPANEROS LA SOLUCION-----5--4--3--2--1 ()
- 5.- FACILITA SU HABILIDAD PARA QUE EL TRABAJO SALGA BIEN-----5--4--3--2--1 ()
- 6.- CONSIDERA QUE ES BIEN PAGADO SU TRABAJO-----5--4--3--2--1 ()
- 7.- LE INCOMODA EL ASCENSO DE SUS COMPANEROS-----5--4--3--2--1 ()
- 8.- LE PARECE JUSTO QUE SANCIONEN A ALGUIEN DE SUS COMPANE-----5--4--3--2--1 ()
- 9.- LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN SU AREA MERECEEN RECONOCIMIENTO-----5--4--3--2--1 ()
- 10.- PIENSA QUE CUMPLIENDO LAS ORDENES DE SU JEFE LO ASCENDERAN DE PUESTO-----5--4--3--2--1 ()
- 11.- CUMPLE LAS ORDENES DE SU JEFE-----5--4--3--2--1 ()
- 12.- CREE QUE LA GENTE UTILIZA A OTRAS PERSONAS PARA LOGRAR SUS COMETIDOS-----5--4--3--2--1 ()
- 13.- LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA SE PARECEN A LA DE SUS COMPANEROS-----5--4--3--2--1 ()
- 14.- SE APEGA A LAS REGLAS QUE SUS COMPANEROS IMPONEN PARA EVITAR CONFLICTOS-----5--4--3--2--1 ()
- 15.-SE QUEDA TRABAJANDO TIEMPO EXTRA PORQUE SU JEFE SE LO PIDE AUNQUE LE PAGUEN LO MISMO--5--4--3--2--1 ()
- 16.- CUANDO SE PRESENTA UN CONFLICTO PERSONAL DE INMEDIATO PIDE SU CAMBIO-----5--4--3--2--1 ()
- 17.- LE AGRADA EL TRABAJO QUE REALIZA-----5--4--3--2--1 ()
- 18.- AYUDA A SUS COMPANEROS HACER ALGUN TRABAJO-----5--4--3--2--1 ()
- 19.- SUS COMPANEROS EN LA OFICINA LO TOMAN EN CUENTA-----5--4--3--2--1 ()
- 20.- EXISTE RIVALIDAD EN SU AREA-----5--4--3--2--1 ()
- 21.- SE SIENTE UTILIZADO POR SUS COMPANEROS-----5--4--3--2--1 ()
- 22.- LE MOLESTA QUE UN CERO SEPA MAS QUE USTED-----5--4--3--2--1 ()
- 23.- SI SU JEFE PIDE ALGUN TRABAJO AL GRUPO USTED PROCURA SER EL PRIMERO EN HACERLO-----5--4--3--2--1 ()
- 24.- ENVIDIA EL TRABAJO DE SUS COMPANEROS-----5--4--3--2--1 ()
- 25.- CUMPLE CON SUS FUNCIONES LABORALES-----5--4--3--2--1 ()
- 26.- SE SIENTE A DISGUSTO POR LAS EXIGENCIAS LABORALES-----5--4--3--2--1 ()

- 27.- SE SIENTE A DISGUSTO POR QUE DEMERITAN SU TRABAJO-----5---4---3---2---1 ()
- 28.- TOMAN ENCUESTA SUS RESULTADOS-----5---4---3---2---1 ()
- 29.- LE MOLESTA EL AUTORITARISMO DENTRO DE SU AREA-----5---4---3---2---1 ()
- 30.- LE GUSTA EL AMBIENTE DONDE DESARROLLA SUS FUNCIONES-----5---4---3---2---1 ()
- 31.- LE INCOMODA SABER QUE HAY GENTE DENTRO DE SU SECCION QUE SEPA MAS QUE USTED-----5---4---3---2---1 ()
- 32.- DEJA QUE EL COMPAÑERO DE NUEVO INGRESO EXPONGA SUS CONOCIMIENTOS-----5---4---3---2---1 ()
- 33.- LE HA COSTADO ESFUERZO ASCENDER DE PUESTO-----5---4---3---2---1 ()
- 34.- LE GUSTA EL TRABAJO QUE REALIZAN SUS COMPAÑEROS-----5---4---3---2---1 ()
- 35.- SE LIMITA AL HACER SUS TAREAS LABORALLES-----5---4---3---2---1 ()
- 36.- LE GUSTA EXCEDERSE DE TRABAJO-----5---4---3---2---1 ()
- 37.- EXISTE COMPAÑERISMO EN SU OFICINA-----5---4---3---2---1 ()
- 38.- LE GUSTA HACER LO QUE SU JEFE HACE-----5---4---3---2---1 ()
- 39.- SE DA POR VENCIDO CUANDO LE RECHAZAN ALGUN DOCUMENTO-----5---4---3---2---1 ()
- 40.- TEME QUE EL TRABAJO SE ACUMULE-----5---4---3---2---1 ()
- 41.- SE SIENTE AGUSTO TRABAJANDO CON SUS COMPAÑEROS-----5---4---3---2---1 ()
- 42.- EXISTE CONFLICTO CON SUS COMPAÑEROS AL REALIZAR UNA MISMA TAREA-----5---4---3---2---1 ()
- 43.- SE SIENTE A DISGUSTO ANTE LAS NORMAS ESTABLECIDAS POR SU SECCION-----5---4---3---2---1 ()
- 44.- LE PIDEN OPINIONES EN LOS PROBLEMAS DE SU OFICINA-----5---4---3---2---1 ()
- 45.- CUANDO SU JEFE LE LLAMA LA ATENCION SE QUEDA CALLADO PARA EVITAR QUE LO DESPIDAN-----5---4---3---2---1 ()
- 46.- PIENSA QUE POR MAS INTERES QUE PRESTE A SU TRABAJO, SERA RECHAZADO-----5---4---3---2---1 ()
- 47.- HACE EL TRABAJO DE OTRO COMPAÑERO PARA EVITAR QUE LO DESPIDAN-----5---4---3---2---1 ()
- 48.- SE IDENTIFICA CON EL TRABAJO DE SUS COMPAÑEROS-----5---4---3---2---1 ()
- 49.- LE GUSTA TRABAJAR EN EQUIPO-----5---4---3---2---1 ()
- 50.- COMPITE CON SUS COMPAÑEROS-----5---4---3---2---1 ()
- 51.- LE INSPIRA EL TRABAJO DE SUS COMPAÑEROS PARA REALIZAR EL SUYO-----5---4---3---2---1 ()
- 52.- PRESTA EL MATERIAL DE TRABAJO PARA QUE OTRO SE SUPERE-----5---4---3---2---1 ()
- 53.- TERMINA SU TRABAJO ANTES QUE SUS COMPAÑEROS-----5---4---3---2---1 ()
- 54.- LE INTERESAN LOS CURSOS DE CAPACITACION QUE IMPARTE EL ORGANISMO-----5---4---3---2---1 ()

DATOS SOCIOGRAFICOS

- 55.- CUAL ES SU EDAD----- () ()
- 56.- SEXO----- () ()
- 1 FEMENINO 2 MASCULINO
- 57.- OCUPACION----- () ()
- 01 OF ADMVO 04 JEF OFIC
02 JEF MESA 05 SJEF OFC
03 JEF SECC 06 AUX POST
- 58.- ANTIGUEDAD EN LA EMPRESA----- () ()
- DE 1 A 10-----1
DE 11 A 20-----2
DE 21 A 30-----3
DE 31 A 40-----4

CUESTIONARIO DE INVESTIGACION

Buenos días/tardes mi nombre es Griselda Valencia/Lilia Piñón, venimos de la Universidad Autónoma Metropolitana, estamos haciendo una encuesta sobre las aspiraciones dentro de su trabajo. Los datos obtenidos servirán para nuestro trabajo de interés profesional.

Me gustaría hacerle algunas preguntas. La información que usted me brinde es de carácter confidencial, por lo que le agradecería sea lo más honestamente posible.

En las afirmaciones siguientes usted contestará qué tanto van de acuerdo con sus aspiraciones en su trabajo, en base a una Escala de:

5. TOTALMENTE DE ACUERDO
4. DE ACUERDO
3. INDIFERENTE
2. EN DESACUERDO
1. TOTALMENTE EN DESACUERDO

- 1.- LE IMPORTA QUE LOS DEMAS SE ATRASEN EN SU TRABAJO-----5--4--3--2--1 ()
- 2.- SUSTRAE INFORMACION DE OTROS COMPAÑEROS PARA SU PROPIO BENEFICIO-----5--4--3--2--1 ()
- 3.- SI SU JEFE LE DICE QUE HAGA TRABAJO DE OTRO LE AGRADA HACERLO-----5--4--3--2--1 ()
- 4.- EN DUDAS DE TRABAJO BUSCA CON SUS COMPAÑEROS LA SOLUCION-----5--4--3--2--1 ()
- 5.- FACILITA SU HABILIDAD PARA QUE EL TRABAJO SALGA BIEN-----5--4--3--2--1 ()
- 6.- CONSIDERA QUE ES BIEN PAGADO SU TRABAJO-----5--4--3--2--1 ()
- 7.- LE INCOMODA EL ASCENSO DE SUS COMPAÑEROS-----5--4--3--2--1 ()
- 8.- PIENSA QUE CUMPLIENDO LAS ORDENES DE SU JEFE LO ASCENDERAN DE PUESTO-----5--4--3--2--1 ()
- 9.- CUMPLE LAS ORDENES DE SU JEFE-----5--4--3--2--1 ()
- 10.- LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA SE PARECEN A LA DE SUS COMPAÑEROS-----5--4--3--2--1 ()
- 11.- SE APEGA A LAS REGLAS QUE SUS COMPAÑEROS IMPONEN PARA EVITAR CONFLICTOS-----5--4--3--2--1 ()
- 12.-SE QUEDA TRABAJANDO TIEMPO EXTRA PORQUE SU JEFE SE LO PIDE AUNQUE LE PAGUEN LO MISMO--5--4--3--2--1 ()
- 13.- CUANDO SE PRESENTA UN CONFLICTO PERSONAL DE INMEDIATO PIDE SU CAMBIO-----5--4--3--2--1 ()
- 14.- LE AGRADA EL TRABAJO QUE REALIZA-----5--4--3--2--1 ()
- 15.- AYUDA A SUS COMPAÑEROS HACER ALGUN TRABAJO-----5--4--3--2--1 ()
- 16.- SUS COMPAÑEROS EN LA OFICINA LO TOMAN EN CUENTA-----5--4--3--2--1 ()
- 17.- SE SIENTE UTILIZADO POR SUS COMPAÑEROS-----5--4--3--2--1 ()
- 18.- LE MOLESTA QUE UN CERO SEPA MAS QUE USTED-----5--4--3--2--1 ()
- 19.- SI SU JEFE PIDE ALGUN TRABAJO AL GRUPO USTED PROCURA SER EL PRIMERO EN HACERLO-----5--4--3--2--1 ()
- 20.- SE SIENTE A DISGUSTO POR LAS EXIGENCIAS LABORALES-----5--4--3--2--1 ()
- 21.- SE SIENTE A DISGUSTO POR QUE DEMERITAN SU TRABAJO-----5--4--3--2--1 ()
- 22.- LE MOLESTA EL AUTORITARISMO DENTRO DE SU AREA-----5--4--3--2--1 ()
- 23.- LE GUSTA EL AMBIENTE DONDE DESARROLLA SUS FUNCIONES-----5--4--3--2--1 ()
- 24.- LE INCOMODA SABER QUE HAY GENTE DENTRO DE SU SECCION QUE SEPA MAS QUE USTED-----5--4--3--2--1 ()
- 25.- LE HA COSTADO ESFUERZO ASCENDER DE PUESTO-----5--4--3--2--1 ()
- 26.- SE LIMITA AL HACER SUS TAREAS LABORALLES-----5--4--3--2--1 ()

- 27.- EXISTE COMPANERISMO EN SU OFICINA-----5--4--3--2--1 ()
- 28.- LE GUSTA HACER LO QUE SU JEFE HACE-----5--4--3--2--1 ()
- 29.- SE DA POR VENCIDO CUANDO LE RECHAZAN ALGUN DOCUMENTO-----5--4--3--2--1 ()
- 30.- TEME QUE EL TRABAJO SE ACUMULE-----5--4--3--2--1 ()
- 31.- SE SIENTE AGUSTO TRABAJANDO CON SUS COMPANEROS-----5--4--3--2--1 ()
- 32.- EXISTE CONFLICTO CON SUS COMPANEROS AL REALIZAR UNA MISMA TAREA-----5--4--3--2--1 ()
- 33.- SE SIENTE A DISGUSTO ANTE LAS NORMAS ESTABLECIDAS POR SU SECCION-----5--4--3--2--1 ()
- 34.- LE PIDEN OPINIONES EN LOS PROBLEMAS DE SU OFICINA-----5--4--3--2--1 ()
- 35.- CUANDO SU JEFE LE LLAMA LA ATENCION SE QUEDA CALLADO PARA EVITAR QUE LO DESPIDAN-----5--4--3--2--1 ()
- 36.- PIENSA QUE POR MAS INTERES QUE PRESTE A SU TRABAJO, SERA RECHAZADO-----5--4--3--2--1 ()
- 37.- HACE EL TRABAJO DE OTRO COMPANERO PARA EVITAR QUE LO DESPIDAN-----5--4--3--2--1 ()
- 38.- LE GUSTA TRABAJAR EN EQUIPO-----5--4--3--2--1 ()
- 39.- COMPITE CON SUS COMPANEROS-----5--4--3--2--1 ()
- 40.- LE INSPIRA EL TRABAJO DE SUS COMPANEROS PARA REALIZAR EL SUYO-----5--4--3--2--1 ()
- 41.- TERMINA SU TRABAJO ANTES QUE SUS COMPANEROS-----5--4--3--2--1 ()
- 42.- LE INTERESAN LOS CURSOS DE CAPACITACION QUE IMPARTE EL ORGANISMO-----5--4--3--2--1 ()

DATOS SOCIOGRAFICOS

CUAL ES SU EDAD----- () ()

SEXO----- ()

1 FEMENINO 2 MASCULINO

OCUPACION----- () ()

01 OF ADMVO 04 JEF OFIC
 02 JEF MESA 05 SJEF OFC
 03 JEF SECC 06 AUX POST

ANTIGUEDAD EN LA EMPRESA----- ()

DE 1 A 10-----1
 DE 11 A 20-----2
 DE 21 A 30-----3
 DE 31 A 40-----4

DATOS QUE NOS SIRVIERON PARA EL PROCESO ESTADISTICO

214402324251255421423455544122555514452544231011=	138 =	3.624
542041315522354433323343424321421221242434271012=	121 =	.074
132151341441155513431153544411521514152335291012=	123 =	.00028
455441324432254314332422543424433324244234522012=	136 =	2.714
112452114411154221224321453322513125432125581023=	109 =	3.273
144551244241154412224242444324422224232224381012=	122 =	.020
151551344431154421521343444212444224244244311011=	116 =	.833
144441005444215421015313551014343421552005302011=	113 =	1.682
124545324244224254515522414212424214242244402012=	128 =	.388
324541314444344343445521521115320115541144311021=	127 =	.245
344552321552353333245143425411415313343415381021=	134 =	1.936
51555111555155551151551151151555551555555311021=	154 =	15.621
32444153553121433355551344332231122222245271021=	126 =	.134
245441354254454322424252505222522444444245181011=	142 =	5.836
224442355444245541514315342221521424255345182011=	139 =	4.128
354552355433444323344341543415522244241424241011=	144 =	7.139
424442224424244414042014454411444441144444351012=	129 =	.564
241441325331355343042015555511444441244444282011=	120 =	.160
424442224424244415042015555511444441244444351011=	135 =	2.309
352542325522154421511143424222434411141335252010=	122 =	.020
341451313422244141332332145312333223211124211060=	108 =	3.753
314442324411224322224233441222323444222224231011=	113 =	1.682
124451124411141411411111421442433412142434431013=	103 =	6.643
324541244442554551422242425414522222142425192021=	133 =	1.596
244442534445255333553423125545525442250535451012=	152 =	13.662
312442324421231323323333343324334314133333182060=	116 =	.833
224152435242254522242244444424424242224244421033=	132 =	1.289
415451115451354511444521523512542422141445291031=	132 =	1.289
352551225521041321551051444020420422140021171011=	102 =	7.319
133442324511134411133441541112423453151235202010=	115 =	1.083
314551225522245511422411454212522422241445251010=	124 =	.012
3444421244422244224242453244222222214244445231011=	126 =	.134
224551334312355433333353445513533435153345272011=	114 =	1.336
312451135531114411333311341311333423122144292011=	105 =	5.389
512551115151155511215151544111422125141145301011=	114 =	1.366
512551115151155511215151544111422125141145371012=	114 =	1.366
515551425554554551545155414511542511451145321052=	151 =	12.732
434442224424244221414444524414412422243245411012=	130 =	.773
322441324431144423214443452115525114141125351011=	119 =	.279
143542115441454443433542344423423312132435192011=	127 =	.245
554551515451545411315553515115511515151535181011=	144 =	7.139
414451224431454411024542410411410011551305261011=	108 =	3.753
414551225431454411024542410411410011151335311011=	109 =	3.273
344551345441354413542013241154551243142235181011=	132 =	1.289
314442424324344311424442442422424422331324221011=	125 =	.057
442444224422244422222242424222422422242224402012=	118 =	.431
314551124444244433322512551322111115151331331012=	115 =	1.083
222242324432244323352320520024405320052244351021=	109 =	3.273
311451514441154422522242424122422411111124191011=	108 =	3.753
344441224444444342442222422222424244244442251011=	131 =	1.015
331441224411134343311433344111441311141314351012=	105 =	5.389
221111335211345521345442443121432413431331321021=	112 =	2.031
311451114441454522542242224122444555242254181010=	130 =	.773
304154325151154114533545515511511115111554231011=	124 =	.012
224442225442244422322242223422442334232234281011=	121 =	.074
254552225531535331532145551112342431152541231011=	131 =	1.015
334344335434355433334353444214533424355533221011=	151 =	12.732
113441315551155411153355554111554514451131591014=	129 =	.564
331441224411134343311433344111441311141313201011=	104 =	5.999
111141124415154411111041444011411415141113511054=	91 =	16.924
331441224421134143321433344112441311141314211010=	106 =	4.811

Analysis Number 1 Pairwise deletion of cases with missing values

Correlation Matrix:

V1	1.00000						
V2	.11331	1.00000					
V3	.15040	.02417	1.00000				
V4	.29026	.17166	.24314	1.00000			
V5	.16603	.05473	.17048	.34280	1.00000		
V6	.12720	.08020	.17905	.17119	.13937	1.00000	
V7	.03100	.21291	.10626	.12216	.14607	.10697	1.00000
V8	.34144	.28361	.20210	.11573	.08016	.03448	.22969
V9	.21001	.06596	.13003	.15489	.08105	.00663	-.04457
V10	.06068	.16175	.00958	.26591	.07517	.21470	.01812
V11	.16715	.02751	.40784	.15554	.32796	.00188	.10324
V12	.01919	.03458	.36015	.04741	.22747	.25605	.13937
V13	.33281	.12738	.45907	.30124	.05702	.08564	.07442
V14	.11321	.01777	.01932	.04730	.24613	.11910	.00302
V15	.03768	.04838	.07699	.07754	.11930	.00555	.13684
V16	.13536	.32269	.11325	.03034	.04970	.30721	.16399
V17	.09270	.17792	.09542	.20685	.21901	.11729	.16318
V18	.02122	.18267	.05370	.12928	.15382	.32492	.18647
V19	.08702	.16781	.23675	.20429	.13207	.05752	.19060
V20	.07809	.11016	.10530	.16606	.05500	.03023	.28724
V21	.26077	.22115	.43165	.20243	.08129	.11950	.15734
V22	.08157	.10096	.18024	.00335	.19368	.08122	.03022
V23	.04741	.09992	.16206	.08256	.06478	.05385	.15982
V24	.03374	.11640	.10436	.17509	.12476	.20453	.40605
V25	.10631	.04323	.28281	.04839	.04125	.01795	.05609
V8	1.00000						
V9	.07835	1.00000					
V10	.11582	.06541	1.00000				
V11	.01529	.08011	.25646	1.00000			
V12	.21600	.06796	.01478	.03658	1.00000		
V13	.04355	.19460	.17756	.30564	.13613	1.00000	
V14	.02504	.07088	.22242	.27702	.02466	.19085	1.00000
V15	.05579	.17313	.20585	.29422	.11818	.13984	.12581
V16	.10094	.20875	.03303	.25758	.08388	.18062	.26681
V17	.06581	.07403	.10316	.00067	.25905	.25340	.14918
V18	.09168	.24580	.09546	.03941	.18673	.11632	.06149
V19	.16819	.15660	.11738	.25865	.12032	.35631	.00368
V20	.08623	.00845	.19292	.12174	.04361	.21569	.10023
V21	.06979	.17748	.23564	.40116	.12145	.31940	.12328
V22	.17995	.21402	.04058	.03396	.02794	.08773	.21398
V23	.00291	.08825	.25657	.14135	.19064	.10653	.40463
V24	.13505	.03156	.02579	.13627	.09541	.03435	.04493
V25	.06972	.07097	.17468	.19885	.00042	.07195	.07202
V15	1.00000						
V16	.25108	1.00000					
V17	.02614	.27633	1.00000				
V18	.07745	.33368	.20566	1.00000			
V19	.05078	.02945	.26026	.04631	1.00000		
V20	.05564	.06257	.05888	.28936	.11846	1.00000	
V21	.27232	.10085	.02246	.14716	.06739	.06317	1.00000
V22	.11412	.24133	.00102	.22263	.14212	.00100	.23636
V23	.06535	.10777	.05791	.25613	.25133	.09081	.07607
V24	.24192	.11741	.22741	.26845	.19728	.18330	.08990
V25	.17554	.14508	.29920	.04836	.16105	.06899	.27395
V22	1.00000						
V23	.32890	1.00000					
V24	.09414	.05505	1.00000				
V25	.03655	.12669	.06016	1.00000			

Correlation 1-tailed Significance Matrix:
'.' is printed for diagonal elements.

	V1	V2	V3	V4	V5					
V2	.19229	.								
V3	.12365	.42727	.							
V4	.01163	.09485	.02950	.						
V5	.10048	.33895	.09450	.00367	.					
V6	.16051	.27121	.08368	.09547	.14412	.				
V7	.40628	.05120	.20752	.17623	.13273	.18929	.			
V8	.00354	.01405	.05915	.18929	.27132	.27132	.18929	.		
V9	.05214	.30829	.15894	.11867	.26908	.26908	.11867	.15894	.	
V10	.32113	.10847	.47080	.02001	.28406	.28406	.02001	.47080	.10847	.
V11	.09895	.41736	.00055	.11768	.00526	.00526	.11768	.00055	.41736	.09895
V12	.44166	.39656	.00218	.35952	.04024	.04024	.35952	.00218	.39656	.44166
V13	.00439	.16605	.00010	.00967	.33261	.33261	.00967	.00010	.16605	.00439
V14	.19250	.44639	.44125	.35985	.02900	.02900	.35985	.44125	.44639	.19250
V15	.38654	.35677	.27768	.27796	.18197	.18197	.27796	.27768	.35677	.38654
V16	.14914	.00596	.19243	.40900	.35304	.35304	.40900	.19243	.00596	.14914
V17	.23868	.08690	.23224	.05640	.04636	.04636	.05640	.23224	.08690	.23868
V18	.43552	.08121	.34054	.16244	.12031	.12031	.16244	.34054	.08121	.43552
V19	.25244	.09999	.03310	.05871	.15723	.15723	.05871	.03310	.09999	.25244
V20	.27486	.20103	.20964	.10239	.33821	.33821	.10239	.20964	.20103	.27486
V21	.02119	.04475	.00026	.06044	.26848	.26848	.06044	.00026	.04475	.02119
V22	.26601	.22138	.08226	.48986	.06907	.06907	.48986	.08226	.22138	.26601
V23	.35838	.22374	.10605	.26528	.31145	.31145	.26528	.10605	.22374	.35838
V24	.39816	.18790	.21173	.09043	.17110	.17110	.09043	.21173	.18790	.39816
V25	.20741	.37147	.01361	.35676	.37716	.37716	.35676	.01361	.37147	.20741
	V6	V7	V8	V9	V10					
V7	.20595	.								
V8	.39596	.03875	.							
V9	.47976	.36762	.27590	.						
V10	.04830	.44536	.18909	.30823	.					
V11	.49426	.21624	.45385	.26970	.02302	.				
V12	.02320	.14411	.04870	.30139	.45499	.45499	.30139	.04870	.14411	.02320
V13	.25584	.28599	.37055	.06644	.08550	.08550	.06644	.37055	.28599	.25584
V14	.18030	.49087	.42468	.29363	.04246	.04246	.29363	.42468	.49087	.18030
V15	.48306	.14857	.33601	.09105	.05574	.05574	.09105	.33601	.14857	.48306
V16	.00801	.10528	.22142	.05321	.40024	.40024	.05321	.22142	.10528	.00801
V17	.18399	.10643	.30868	.28536	.21444	.21444	.28536	.30868	.10643	.18399
V18	.00531	.07685	.24301	.02810	.23215	.23215	.02810	.24301	.07685	.00531
V19	.32985	.07232	.09947	.11405	.18381	.18381	.11405	.09947	.07232	.32985
V20	.40856	.01303	.25619	.47423	.06816	.06816	.47423	.25619	.01303	.40856
V21	.17949	.11495	.29810	.08560	.03376	.03376	.08560	.29810	.11495	.17949
V22	.26688	.40935	.08444	.04884	.37810	.37810	.04884	.08444	.40935	.26688
V23	.34011	.11128	.49121	.24943	.02297	.02297	.24943	.49121	.11128	.34011
V24	.05693	.00064	.15179	.40459	.42181	.42181	.40459	.15179	.00064	.05693
V25	.44539	.33518	.29828	.29339	.08908	.08908	.29339	.29828	.33518	.44539
	V11	V12	V13	V14	V15					
V12	.38977	.								
V13	.00830	.14777	.							
V14	.01534	.42520	.07205	.						
V15	.01068	.18218	.14329	.16699	.					
V16	.02253	.26021	.08363	.01883	.02548	.				
V17	.49795	.02190	.02538	.12559	.42075	.42075	.12559	.02538	.02190	.49795
V18	.38148	.07480	.18806	.31890	.27651	.27651	.31890	.18806	.07480	.38148
V19	.02207	.17784	.00260	.48877	.34877	.34877	.48877	.00260	.17784	.02207
V20	.17499	.36930	.04895	.22107	.33509	.33509	.22107	.04895	.36930	.17499
V21	.00068	.17558	.00643	.17193	.01687	.01687	.17193	.00643	.17558	.00068
V22	.39750	.41537	.25254	.04887	.19058	.19058	.04887	.25254	.41537	.39750
V23	.13861	.07055	.20894	.00061	.30840	.30840	.00061	.20894	.07055	.13861
V24	.14752	.23225	.39723	.36549	.03016	.03016	.36549	.39723	.23225	.14752
V25	.06223	.49870	.29242	.29063	.08800	.08800	.29063	.29242	.49870	.06223
	V16	V17	V18	V19	V20					
V17	.01555	.								
V18	.00429	.05591	.							
V19	.41087	.02140	.36152	.						
V20	.31596	.32608	.01185	.19451	.					
V21	.21966	.43179	.12888	.31246	.31432	.				
V22	.03049	.49689	.04231	.15032	.49693	.49693	.15032	.04231	.49689	.03049
V23	.20421	.32876	.02316	.03209	.24321	.24321	.03209	.02316	.32876	.20421
V24	.18376	.03899	.01822	.07441	.07868	.07868	.07441	.01822	.03899	.18376
V25	.13230	.00958	.35565	.12007	.29864	.29864	.12007	.35565	.00958	.13230
	V21	V22	V23	V24	V25					
V22	.03333	.								
V23	.28006	.00711	.							
V24	.24542	.24709	.33675	.						
V25	.01632	.39552	.16528	.32397	.					

Initial Statistics:

Variable	Communality	*	Factor	Eigenvalue	Pct of Var	Cum Pct
V1	1.00000	*	1	3.17104	12.7	12.7
V2	1.00000	*	2	2.97109	11.9	24.6
V3	1.00000	*	3	2.29814	9.2	33.8
V4	1.00000	*	4	2.06764	8.3	42.0
V5	1.00000	*	5	1.46734	5.9	47.9
V6	1.00000	*	6	1.38343	5.5	53.4
V7	1.00000	*	7	1.34942	5.4	58.8
V8	1.00000	*	8	1.12504	4.5	63.3
V9	1.00000	*	9	1.10016	4.4	67.7
V10	1.00000	*	10	.93303	3.7	71.5
V11	1.00000	*	11	.92100	3.7	75.1
V12	1.00000	*	12	.87188	3.5	78.6
V13	1.00000	*	13	.74720	3.0	81.6
V14	1.00000	*	14	.70537	2.8	84.4
V15	1.00000	*	15	.64529	2.6	87.0
V16	1.00000	*	16	.56464	2.3	89.3
V17	1.00000	*	17	.52303	2.1	91.4
V18	1.00000	*	18	.45993	1.8	93.2
V19	1.00000	*	19	.39133	1.6	94.8
V20	1.00000	*	20	.34454	1.4	96.2
V21	1.00000	*	21	.26318	1.1	97.2
V22	1.00000	*	22	.23940	1.0	98.2
V23	1.00000	*	23	.18389	.7	98.9
V24	1.00000	*	24	.14036	.6	99.5
V25	1.00000	*	25	.13262	.5	100.0

PC Extracted 9 factors.

	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3	FACTOR 4	FACTOR 5
V17	.76632				
V25	.72816				
V2		.76561			
V6			.69193		
V10			.68791		
V16		.45430	.49309		.33880
V23				.83035	
V22				.64490	
V14				.61493	
V9				.32453	.69972
V15					.63667
V1					
V20					
V24					.30783
V7		.39349			
V18			.42740		.34317
V4		.38539			
V5					
V19	.37346				
V11					
V12					
V3	.39550				
V13			.35002		
V21	.34447				.30599
	FACTOR 6	FACTOR 7	FACTOR 8	FACTOR 9	
V17				.31363	
V2					
V6					
V10					
V16					
V23					
V22	.30924				
V14			.31931		
V9					
V15					
V8	.81286				
V1	.70103				
V20		.80345			
V24		.52467			
V7		.51905			
V18		.51051			
V4		.42338	.37928		
V5			.76651		
V19			.60396		
V11			.58181		
V12				.78989	
V3			.37989	.62841	
V13				.49683	
V21	.30009			.49264	

Correlation Matrix:

	V26	V27	V28	V29	V30	V31	V32
V26	1.00000						
V27	.16226	1.00000					
V28	.23665	.21299	1.00000				
V29	.05402	.24498	.02540	1.00000			
V30	.09817	.17654	.05611	.20798	1.00000		
V31	.21343	.40696	.14303	.00878	.13666	1.00000	
V32	.21997	.10484	.10121	.04634	.03110	.14412	1.00000
V33	.03045	.00801	.19380	.03762	.25575	.08226	.25699
V34	.09153	.08184	.10425	.03266	.11822	.28251	.39215
V35	.21960	.03310	.09149	.22071	.09993	.07925	.14753
V36	.02330	.11677	.18485	.02048	.23303	.07154	.18602
V37	.11383	.14024	.05211	.07739	.11825	.09964	.14308
V38	.04539	.08176	.04678	.10028	.11196	.22884	.20198
V39	.12046	.01356	.28088	.10013	.15614	.05776	.17915
V40	.13575	.10659	.30740	.04213	.12035	.18262	.10550
V41	.18140	.09739	.18821	.03225	.01107	.04120	.17703
V42	.27969	.14566	.27941	.01420	.17645	.33257	.17315
	V33	V34	V35	V36	V37	V38	V39
V33	1.00000						
V34	.16352	1.00000					
V35	.19154	.07845	1.00000				
V36	.03562	.26556	.01839	1.00000			
V37	.34307	.16896	.09236	.09350	1.00000		
V38	.10874	.34218	.02045	.00947	.18593	1.00000	
V39	.34260	.14129	.33464	.11103	.16576	.13004	1.00000
V40	.09108	.25512	.02917	.18812	.04732	.29598	.29893
V41	.21028	.08534	.24727	.22303	.20217	.12791	.38228
V42	.02100	.04352	.04474	.03890	.02292	.02182	.05318
	V40	V41	V42				
V40	1.00000						
V41	.15876	1.00000					
V42	.04659	.13582	1.00000				

Correlation 1-tailed Significance Matrix:
'.' is printed for diagonal elements.

	V26	V27	V28	V29	V30
V26	.				
V27	.10774	.			
V28	.03434	.05422	.		
V29	.34092	.03191	.42562	.	
V30	.22776	.09248	.33924	.05387	.
V31	.05078	.00076	.14426	.47324	.14890
V32	.04563	.21675	.22690	.36144	.40677
V33	.40868	.47620	.07430	.38674	.02429
V34	.24337	.27070	.22015	.40135	.18415
V35	.04591	.40259	.24925	.04370	.22373
V36	.42986	.19135	.08432	.43775	.03658
V37	.19325	.14687	.35013	.27666	.18410
V38	.36529	.27088	.36484	.22097	.19720
V39	.17963	.45976	.01716	.22131	.11676
V40	.15052	.21292	.01001	.37358	.17985
V41	.08271	.23353	.08045	.40236	.46653
V42	.01522	.13763	.01765	.45674	.08873

	V31	V32	V33	V34	V35
V31	.				
V32	.13391	.			
V33	.26426	.02373	.		
V34	.01369	.00097	.11211	.	
V35	.27189	.13032	.07675	.27739	.
V36	.29188	.07737	.39625	.02103	.44408
V37	.22242	.13773	.00449	.10041	.23950
V38	.03803	.06086	.21036	.00399	.43783
V39	.32918	.08540	.00454	.14289	.00419
V40	.07947	.21121	.27439	.02558	.41170
V41	.37628	.08801	.05821	.26022	.02735
V42	.00441	.09291	.43840	.37173	.36605

	V36	V37	V38	V39	V40
V36	.				
V37	.23868	.			
V38	.47138	.07746	.		
V39	.19919	.10280	.15892	.	
V40	.07502	.35977	.01028	.01073	.
V41	.04337	.06067	.16296	.00140	.11488
V42	.38395	.43100	.43372	.34456	.36303

	V41	V42
V41	.	
V42	.15251	.

Initial Statistics:

Variable	Communality	*	Factor	Eigenvalue	Pct of Var	Cum Pct
V26	1.00000	*	1	2.78995	16.4	16.4
V27	1.00000	*	2	2.01723	11.9	28.3
V28	1.00000	*	3	1.80250	10.6	38.9
V29	1.00000	*	4	1.47849	8.7	47.6
V30	1.00000	*	5	1.24550	7.3	54.9
V31	1.00000	*	6	1.16573	6.9	61.8
V32	1.00000	*	7	1.07223	6.3	68.1
V33	1.00000	*	8	.96386	5.7	73.7
V34	1.00000	*	9	.81619	4.8	78.5
V35	1.00000	*	10	.63530	3.7	82.3
V36	1.00000	*	11	.60703	3.6	85.8
V37	1.00000	*	12	.51598	3.0	88.9
V38	1.00000	*	13	.49669	2.9	91.8
V39	1.00000	*	14	.45471	2.7	94.5
V40	1.00000	*	15	.37863	2.2	96.7
V41	1.00000	*	16	.30750	1.8	98.5
V42	1.00000	*	17	.25248	1.5	100.0

PC Extracted 7 factors.

Oblimin Rotation 1, Extraction 1, Analysis 1 - Kaiser Normalization.

Oblimin converged in 57 iterations.

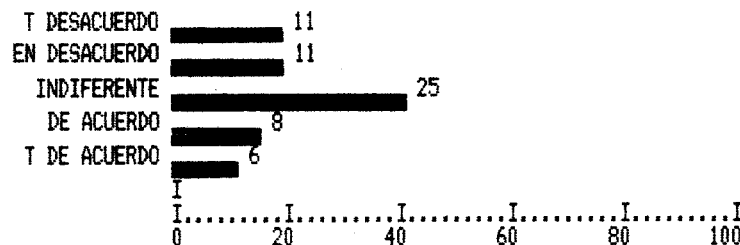
Pattern Matrix:

	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3	FACTOR 4	FACTOR 5		FACTOR 6	FACTOR 7
V39	.75218							
V41	.68069							
V28	.58990	.37596	.35474					
V26		.74751						
V35	.40708	.58783						
V32		.51568		.37660				
V36			.88983					
V37				.81807				
V33				.63291				
V29								.81028
V30			.32043					.66764
V31								
V27								.41281
V42		.30740						
V38								
V40	.46098			.35424				
V34			.45185					
V39								
V41								
V28								
V26								
V35								
V32								
V36								
V37								
V33								
V29								
V30								
V31	.85526	.30020						
V27	.68851							
V42	.55809							
V38		.80793						
V40		.62408						
V34		.48047						

Page 1

V1 LE IMPORTA QUE LOS DEMAS SE ATRASEN EN S

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
T DESACUERDO	1	11	18.0	18.0	18.0
EN DESACUERDO	2	11	18.0	18.0	36.1
INDIFERENTE	3	25	41.0	41.0	77.0
DE ACUERDO	4	8	13.1	13.1	90.2
T DE ACUERDO	5	6	9.8	9.8	100.0
TOTAL		61	100.0	100.0	

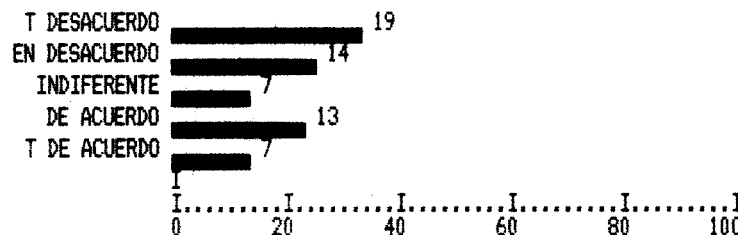


V1 LE IMPORTA QUE LOS DEMAS SE ATRASEN EN S

Mean	2.787	Std Err	.152	Median	3.000
Mode	3.000	Std Dev	1.185	Variance	1.404
Kurtosis	-.561	S E Kurt	.604	Skewness	.119
S E Skew	.306	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	170.000		
Valid Cases	61	Missing Cases	0		

V2 SUSTRAE INFORMACION DE OTROS PARA SU BEN

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
T DESACUERDO	1	19	31.1	31.7	31.7
EN DESACUERDO	2	14	23.0	23.3	55.0
INDIFERENTE	3	7	11.5	11.7	66.7
DE ACUERDO	4	13	21.3	21.7	88.3
T DE ACUERDO	5	7	11.5	11.7	100.0
	0	1	1.6	MISSING	
TOTAL		61	100.0	100.0	

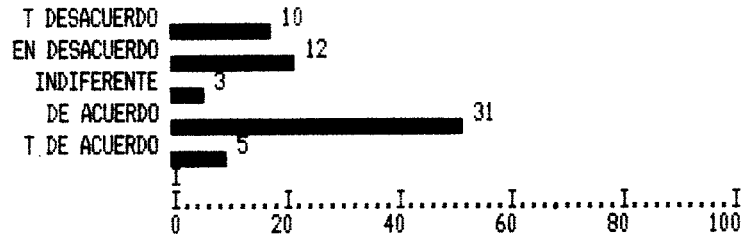


V2 SUSTRAE INFORMACION DE OTROS PARA SU BEN

Mean	2.583	Std Err	.185	Median	2.000
Mode	1.000	Std Dev	1.430	Variance	2.044
Kurtosis	-1.306	S E Kurt	.608	Skewness	.348
S E Skew	.309	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	155.000		
Valid Cases	60	Missing Cases	1		

V3 SI SU JEFE DICE HAGA TRABAJO DE OTRO LE

Value Label	Value	Frequency	Percent	Percent	Percent
T DESACUERDO	1	10	16.4	16.4	16.4
EN DESACUERDO	2	12	19.7	19.7	36.1
INDIFERENTE	3	3	4.9	4.9	41.0
DE ACUERDO	4	31	50.8	50.8	91.8
T DE ACUERDO	5	5	8.2	8.2	100.0
TOTAL		61	100.0	100.0	



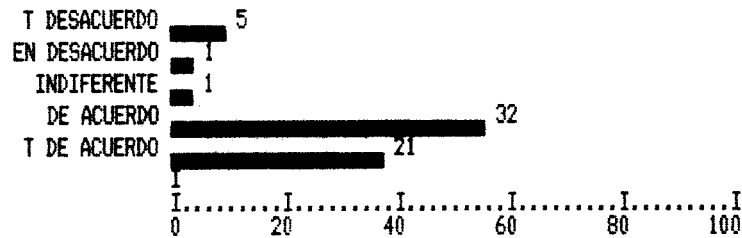
V3 SI SU JEFE DICE HAGA TRABAJO DE OTRO LE

Mean	3.148	Std Err	.167	Median	4.000
Mode	4.000	Std Dev	1.302	Variance	1.695
Kurtosis	-1.175	S E Kurt	.604	Skewness	-.517
S E Skew	.306	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	192.000		

Valid Cases 61 Missing Cases 0

V4 EN DUDAS DE TRABAJO BUSCA CON COMPAÑEROS

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
T DESACUERDO	1	5	8.2	8.3	8.3
EN DESACUERDO	2	1	1.6	1.7	10.0
INDIFERENTE	3	1	1.6	1.7	11.7
DE ACUERDO	4	32	52.5	53.3	65.0
T DE ACUERDO	5	21	34.4	35.0	100.0
	0	1	1.6	MISSING	
TOTAL		61	100.0	100.0	



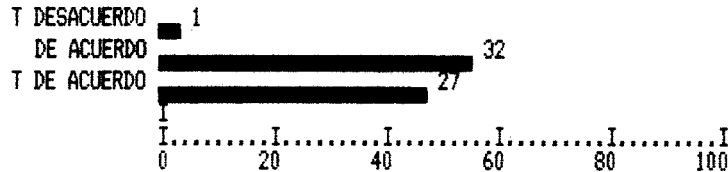
V4 EN DUDAS DE TRABAJO BUSCA CON COMPAÑEROS

Mean	4.050	Std Err	.141	Median	4.000
Mode	4.000	Std Dev	1.096	Variance	1.201
Kurtosis	2.940	S E Kurt	.608	Skewness	-1.781
S E Skew	.309	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	243.000		

Valid Cases 60 Missing Cases 1

V5 FACILITA HABILIDAD PARA Q EL TRABAJO SAL

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
T DESACUERDO	1	1	1.6	1.7	1.7
DE ACUERDO	4	32	52.5	53.3	55.0
T DE ACUERDO	5	27	44.3	45.0	100.0
	0	1	1.6	MISSING	
TOTAL		61	100.0	100.0	

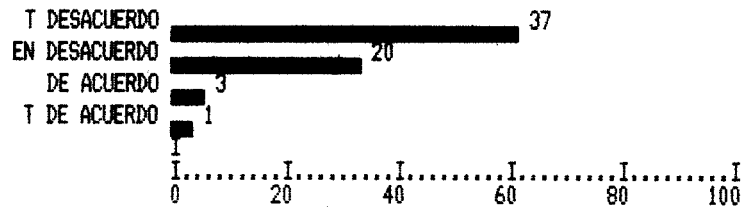


V5 FACILITA HABILIDAD PARA Q EL TRABAJO SAL

Mean	4.400	Std Err	.086	Median	4.000
Mode	4.000	Std Dev	.669	Variance	.447
Kurtosis	9.770	S E Kurt	.608	Skewness	-2.081
S E Skew	.309	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	264.000		
Valid Cases	60	Missing Cases	1		

V6 CONSIDERA BIEN PAGADO SU TRABAJO

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
T DESACUERDO	1	37	60.7	60.7	60.7
EN DESACUERDO	2	20	32.8	32.8	93.4
DE ACUERDO	4	3	4.9	4.9	98.4
T DE ACUERDO	5	1	1.6	1.6	100.0
TOTAL		61	100.0	100.0	

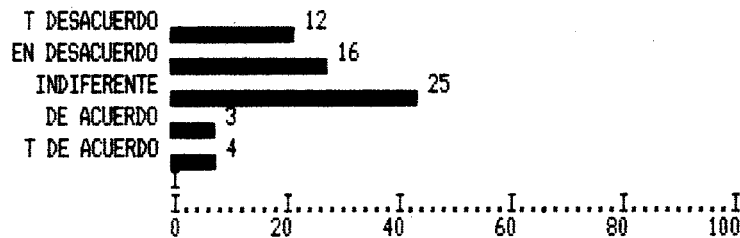


V6 CONSIDERA BIEN PAGADO SU TRABAJO

Mean	1.541	Std Err	.111	Median	1.000
Mode	1.000	Std Dev	.867	Variance	.752
Kurtosis	5.202	S E Kurt	.604	Skewness	2.167
S E Skew	.306	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	94.000		
Valid Cases	61	Missing Cases	0		

V7 LE INCOMODA EL ASCENSO DE COMPAÑEROS

Value Label	Value	Frequency	Percent	Percent	Percent
T DESACUERDO	1	12	19.7	20.0	20.0
EN DESACUERDO	2	16	26.2	26.7	46.7
INDIFERENTE	3	25	41.0	41.7	88.3
DE ACUERDO	4	3	4.9	5.0	93.3
T DE ACUERDO	5	4	6.6	6.7	100.0
	0	1	1.6	MISSING	
TOTAL		61	100.0	100.0	



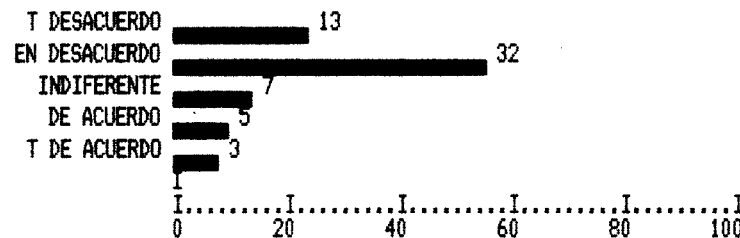
V7 LE INCOMODA EL ASCENSO DE COMPAÑEROS

Mean	2.517	Std Err	.140	Median	3.000
Mode	3.000	Std Dev	1.081	Variance	1.169
Kurtosis	.035	S E Kurt	.608	Skewness	.413
S E Skew	.309	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	151.000		

Valid Cases 60 Missing Cases 1

V8 PIENSA QUE CUMPLIENDO LAS ORDENES LO ASC

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
T DESACUERDO	1	13	21.3	21.7	21.7
EN DESACUERDO	2	32	52.5	53.3	75.0
INDIFERENTE	3	7	11.5	11.7	86.7
DE ACUERDO	4	5	8.2	8.3	95.0
T DE ACUERDO	5	3	4.9	5.0	100.0
	0	1	1.6	MISSING	
TOTAL		61	100.0	100.0	



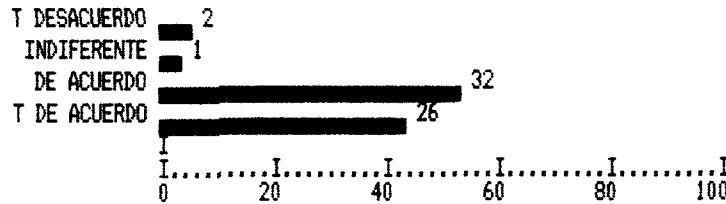
V8 PIENSA QUE CUMPLIENDO LAS ORDENES LO ASC

Mean	2.217	Std Err	.135	Median	2.000
Mode	2.000	Std Dev	1.043	Variance	1.088
Kurtosis	.992	S E Kurt	.608	Skewness	1.123
S E Skew	.309	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	133.000		

Valid Cases 60 Missing Cases 1

V9 CUMPLE LAS ORDENES DE SU JEFE

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
T DESACUERDO	1	2	3.3	3.3	3.3
INDIFERENTE	3	1	1.6	1.6	4.9
DE ACUERDO	4	32	52.5	52.5	57.4
T DE ACUERDO	5	26	42.6	42.6	100.0
TOTAL		61	100.0	100.0	



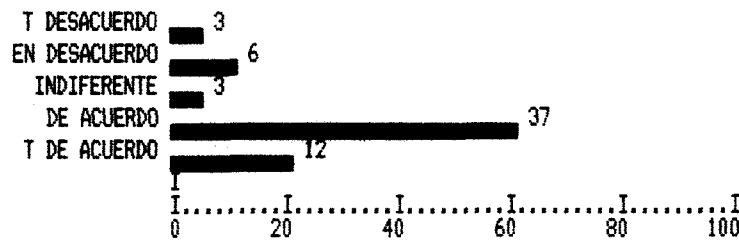
V9 CUMPLE LAS ORDENES DE SU JEFE

Mean	4.311	Std Err	.103	Median	4.000
Mode	4.000	Std Dev	.807	Variance	.651
Kurtosis	7.680	S E Kurt	.604	Skewness	-2.208
S E Skew	.306	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	263.000		

Valid Cases 61 Missing Cases 0

V10 SUS ACTIVIDADES SE PARECEN A LA DE SUS C

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
T DESACUERDO	1	3	4.9	4.9	4.9
EN DESACUERDO	2	6	9.8	9.8	14.8
INDIFERENTE	3	3	4.9	4.9	19.7
DE ACUERDO	4	37	60.7	60.7	80.3
T DE ACUERDO	5	12	19.7	19.7	100.0
TOTAL		61	100.0	100.0	



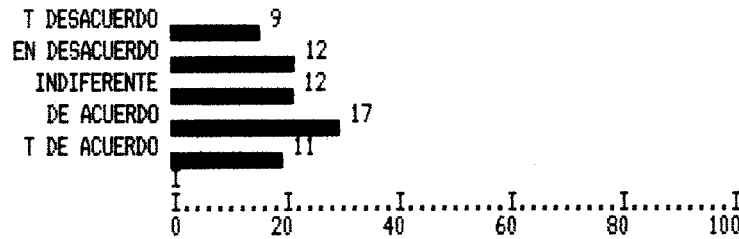
V10 SUS ACTIVIDADES SE PARECEN A LA DE SUS C

Mean	3.803	Std Err	.132	Median	4.000
Mode	4.000	Std Dev	1.030	Variance	1.061
Kurtosis	1.341	S E Kurt	.604	Skewness	-1.293
S E Skew	.306	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	232.000		

Valid Cases 61 Missing Cases 0

V11 SE APEGA A LAS REGLAS PARA EVITAR CONFLI

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
T DESACUERDO	1	9	14.8	14.8	14.8
EN DESACUERDO	2	12	19.7	19.7	34.4
INDIFERENTE	3	12	19.7	19.7	54.1
DE ACUERDO	4	17	27.9	27.9	82.0
T DE ACUERDO	5	11	18.0	18.0	100.0
TOTAL		61	100.0	100.0	



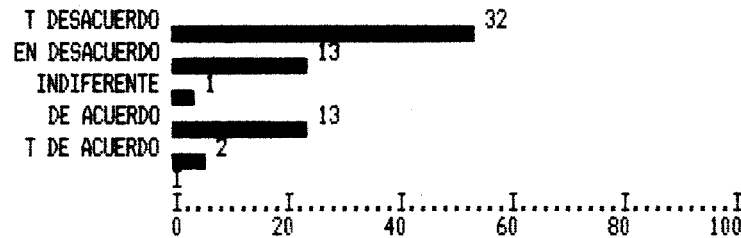
V11 SE APEGA A LAS REGLAS PARA EVITAR CONFLI

Mean	3.148	Std Err	.172	Median	3.000
Mode	4.000	Std Dev	1.340	Variance	1.795
Kurtosis	-1.150	S E Kurt	.604	Skewness	-.192
S E Skew	.306	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	192.000		

Valid Cases 61 Missing Cases 0

V12 TRABAJA TIEMPO EXTRA AUNQUE NO LE PAGUEN

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
T DESACUERDO	1	32	52.5	52.5	52.5
EN DESACUERDO	2	13	21.3	21.3	73.8
INDIFERENTE	3	1	1.6	1.6	75.4
DE ACUERDO	4	13	21.3	21.3	96.7
T DE ACUERDO	5	2	3.3	3.3	100.0
TOTAL		61	100.0	100.0	



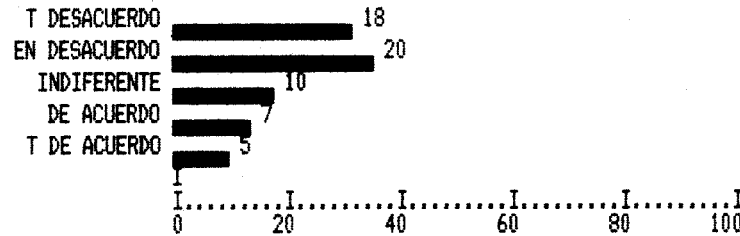
V12 TRABAJA TIEMPO EXTRA AUNQUE NO LE PAGUEN

Mean	2.016	Std Err	.168	Median	1.000
Mode	1.000	Std Dev	1.310	Variance	1.716
Kurtosis	-.687	S E Kurt	.604	Skewness	.934
S E Skew	.306	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	123.000		

Valid Cases 61 Missing Cases 0

V13 CUANDO HAY CONFLICTO DE INMEDIATO PIDE S

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
T DESACUERDO	1	18	29.5	30.0	30.0
EN DESACUERDO	2	20	32.8	33.3	63.3
INDIFERENTE	3	10	16.4	16.7	80.0
DE ACUERDO	4	7	11.5	11.7	91.7
T DE ACUERDO	5	5	8.2	8.3	100.0
	0	1	1.6	MISSING	
TOTAL		61	100.0	100.0	



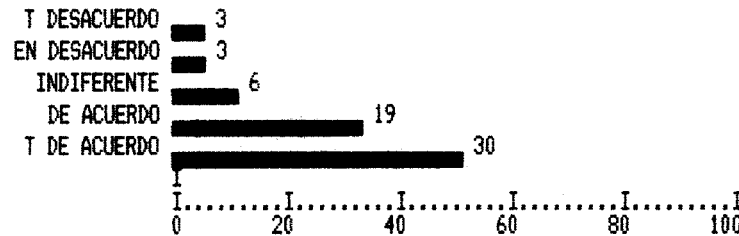
V13 CUANDO HAY CONFLICTO DE INMEDIATO PIDE S

Mean	2.350	Std Err	.163	Median	2.000
Mode	2.000	Std Dev	1.260	Variance	1.587
Kurtosis	-.475	S E Kurt	.608	Skewness	.720
S E Skew	.309	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	141.000		

Valid Cases 60 Missing Cases 1

V14 LE AGRADA EL TRABAJO QUE REALIZA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
T DESACUERDO	1	3	4.9	4.9	4.9
EN DESACUERDO	2	3	4.9	4.9	9.8
INDIFERENTE	3	6	9.8	9.8	19.7
DE ACUERDO	4	19	31.1	31.1	50.8
T DE ACUERDO	5	30	49.2	49.2	100.0
TOTAL		61	100.0	100.0	



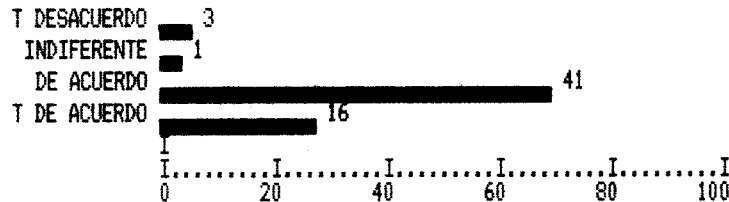
V14 LE AGRADA EL TRABAJO QUE REALIZA

Mean	4.148	Std Err	.142	Median	4.000
Mode	5.000	Std Dev	1.108	Variance	1.228
Kurtosis	1.542	S E Kurt	.604	Skewness	-1.441
S E Skew	.306	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	253.000		

Valid Cases 61 Missing Cases 0

V15 AYUDA A COMPAÑEROS HACER TRABAJO

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
T DESACUERDO	1	3	4.9	4.9	4.9
INDIFERENTE	3	1	1.6	1.6	6.6
DE ACUERDO	4	41	67.2	67.2	73.8
T DE ACUERDO	5	16	26.2	26.2	100.0
TOTAL		61	100.0	100.0	



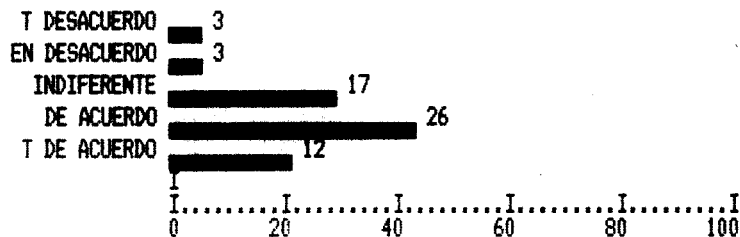
V15 AYUDA A COMPAÑEROS HACER TRABAJO

Mean	4.098	Std Err	.109	Median	4.000
Mode	4.000	Std Dev	.851	Variance	.723
Kurtosis	6.996	S E Kurt	.604	Skewness	-2.208
S E Skew	.306	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	250.000		

Valid Cases 61 Missing Cases 0

V16 SUS COMPAÑEROS LO TOMAN ENCUESTA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
T DESACUERDO	1	3	4.9	4.9	4.9
EN DESACUERDO	2	3	4.9	4.9	9.8
INDIFERENTE	3	17	27.9	27.9	37.7
DE ACUERDO	4	26	42.6	42.6	80.3
T DE ACUERDO	5	12	19.7	19.7	100.0
TOTAL		61	100.0	100.0	



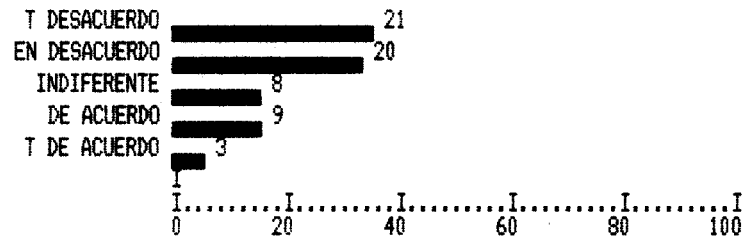
V16 SUS COMPAÑEROS LO TOMAN ENCUESTA

Mean	3.672	Std Err	.130	Median	4.000
Mode	4.000	Std Dev	1.012	Variance	1.024
Kurtosis	.664	S E Kurt	.604	Skewness	-.788
S E Skew	.306	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	224.000		

Valid Cases 61 Missing Cases 0

V17 SE SIENTE UTILIZADO POR SUS COMPAÑEROS

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
T DESACUERDO	1	21	34.4	34.4	34.4
EN DESACUERDO	2	20	32.8	32.8	67.2
INDIFERENTE	3	8	13.1	13.1	80.3
DE ACUERDO	4	9	14.8	14.8	95.1
T DE ACUERDO	5	3	4.9	4.9	100.0
TOTAL		61	100.0	100.0	



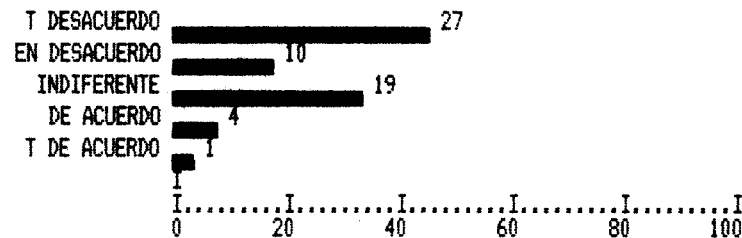
V17 SE SIENTE UTILIZADO POR SUS COMPAÑEROS

Mean	2.230	Std Err	.156	Median	2.000
Mode	1.000	Std Dev	1.216	Variance	1.480
Kurtosis	-.498	S E Kurt	.604	Skewness	.748
S E Skew	.306	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	136.000		

Valid Cases 61 Missing Cases 0

V18 LE MOLESTA QUE UN COMPAÑERO SEPA MAS QUE

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
T DESACUERDO	1	27	44.3	44.3	44.3
EN DESACUERDO	2	10	16.4	16.4	60.7
INDIFERENTE	3	19	31.1	31.1	91.8
DE ACUERDO	4	4	6.6	6.6	98.4
T DE ACUERDO	5	1	1.6	1.6	100.0
TOTAL		61	100.0	100.0	



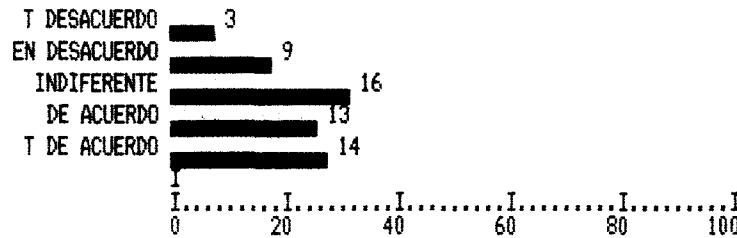
V18 LE MOLESTA QUE UN COMPAÑERO SEPA MAS QUE

Mean	2.049	Std Err	.139	Median	2.000
Mode	1.000	Std Dev	1.087	Variance	1.181
Kurtosis	-.752	S E Kurt	.604	Skewness	.544
S E Skew	.306	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	125.000		

Valid Cases 61 Missing Cases 0

V19 SU JEFE PIDE UN TRABAJO PROCURA SER EL P

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
T DESACUERDO	1	3	4.9	5.5	5.5
EN DESACUERDO	2	9	14.8	16.4	21.8
INDIFERENTE	3	16	26.2	29.1	50.9
DE ACUERDO	4	13	21.3	23.6	74.5
T DE ACUERDO	5	14	23.0	25.5	100.0
	0	6	9.8	MISSING	
TOTAL		61	100.0	100.0	



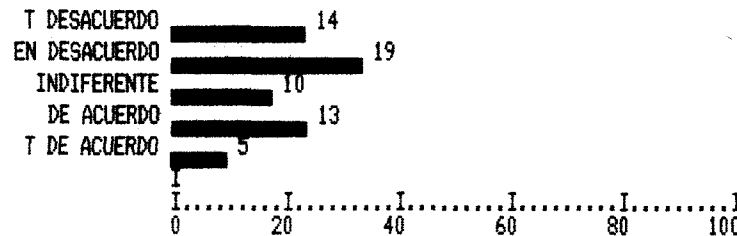
V19 SU JEFE PIDE UN TRABAJO PROCURA SER EL P

Mean	3.473	Std Err	.162	Median	3.000
Mode	3.000	Std Dev	1.200	Variance	1.439
Kurtosis	-.851	S E Kurt	.634	Skewness	-.267
S E Skew	.322	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	191.000		

Valid Cases 55 Missing Cases 6

V20 LE DISGUSTAN LAS EXIGENCIAS LABORALES

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
T DESACUERDO	1	14	23.0	23.0	23.0
EN DESACUERDO	2	19	31.1	31.1	54.1
INDIFERENTE	3	10	16.4	16.4	70.5
DE ACUERDO	4	13	21.3	21.3	91.8
T DE ACUERDO	5	5	8.2	8.2	100.0
TOTAL		61	100.0	100.0	



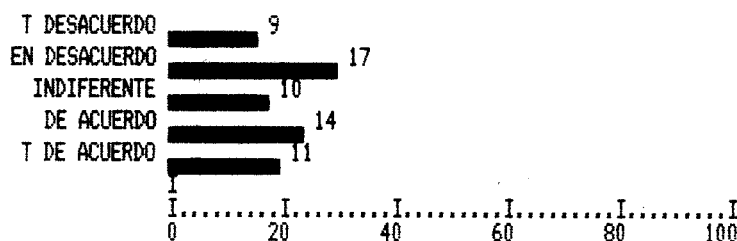
V20 LE DISGUSTAN LAS EXIGENCIAS LABORALES

Mean	2.607	Std Err	.164	Median	2.000
Mode	2.000	Std Dev	1.282	Variance	1.643
Kurtosis	-1.045	S E Kurt	.604	Skewness	.344
S E Skew	.306	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	159.000		

Valid Cases 61 Missing Cases 0

V21 A DISGUSTO POR QUE NO ES RECONOCIDO SU T

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
T DESACUERDO	1	9	14.8	14.8	14.8
EN DESACUERDO	2	17	27.9	27.9	42.6
INDIFERENTE	3	10	16.4	16.4	59.0
DE ACUERDO	4	14	23.0	23.0	82.0
T DE ACUERDO	5	11	18.0	18.0	100.0
TOTAL		61	100.0	100.0	



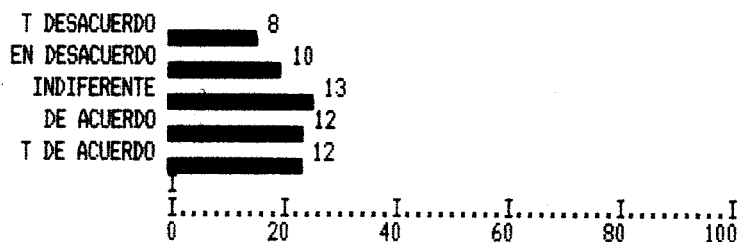
V21 A DISGUSTO POR QUE NO ES RECONOCIDO SU T

Mean	3.016	Std Err	.174	Median	3.000
Mode	2.000	Std Dev	1.360	Variance	1.850
Kurtosis	-1.270	S E Kurt	.604	Skewness	.052
S E Skew	.306	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	184.000		

Valid Cases 61 Missing Cases 0

V22 LE MOLESTA EL AUTORITARISMO DENTRO DE SU

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
T DESACUERDO	1	8	13.1	14.5	14.5
EN DESACUERDO	2	10	16.4	18.2	32.7
INDIFERENTE	3	13	21.3	23.6	56.4
DE ACUERDO	4	12	19.7	21.8	78.2
T DE ACUERDO	5	12	19.7	21.8	100.0
	0	6	9.8	MISSING	
TOTAL		61	100.0	100.0	



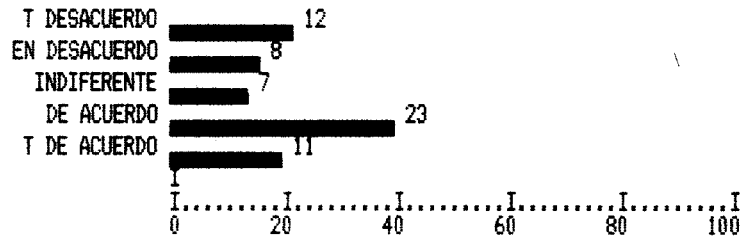
V22 LE MOLESTA EL AUTORITARISMO DENTRO DE SU

Mean	3.182	Std Err	.184	Median	3.000
Mode	3.000	Std Dev	1.362	Variance	1.855
Kurtosis	-1.146	S E Kurt	.634	Skewness	-.160
S E Skew	.322	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	175.000		

Valid Cases 55 Missing Cases 6

V23 LE GUSTA EL AMBIENTE DONDE TRABAJA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
T DESACUERDO	1	12	19.7	19.7	19.7
EN DESACUERDO	2	8	13.1	13.1	32.8
INDIFERENTE	3	7	11.5	11.5	44.3
DE ACUERDO	4	23	37.7	37.7	82.0
T DE ACUERDO	5	11	18.0	18.0	100.0
TOTAL		61	100.0	100.0	



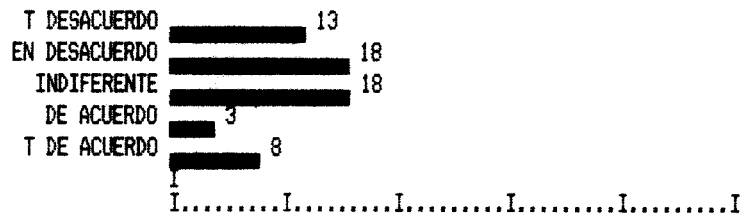
V23 LE GUSTA EL AMBIENTE DONDE TRABAJA

Mean	3.213	Std Err	.181	Median	4.000
Mode	4.000	Std Dev	1.416	Variance	2.004
Kurtosis	-1.201	S E Kurt	.604	Skewness	-.428
S E Skew	.306	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	196.000		

Valid Cases 61 Missing Cases 0

V24 LE INCOMODA SABER QUE HAY GENTE QUE SEPA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
T DESACUERDO	1	13	21.3	21.7	21.7
EN DESACUERDO	2	18	29.5	30.0	51.7
INDIFERENTE	3	18	29.5	30.0	81.7
DE ACUERDO	4	3	4.9	5.0	86.7
T DE ACUERDO	5	8	13.1	13.3	100.0
	0	1	1.6	MISSING	
TOTAL		61	100.0	100.0	



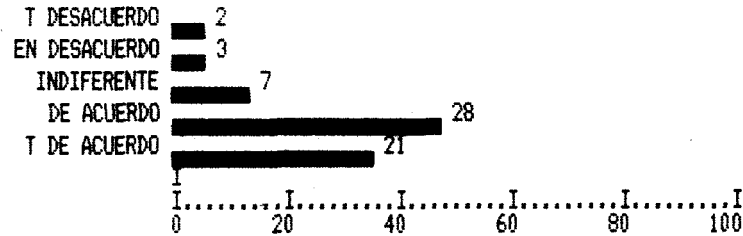
V24 LE INCOMODA SABER QUE HAY GENTE QUE SEPA

Mean	2.583	Std Err	.163	Median	2.000
Mode	2.000	Std Dev	1.266	Variance	1.603
Kurtosis	-.463	S E Kurt	.608	Skewness	.584
S E Skew	.309	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	155.000		

Valid Cases 60 Missing Cases 1

V25 LE HA COSTADO ESFUERZO ASCENDER DE PUEST

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
T DESACUERDO	1	2	3.3	3.3	3.3
EN DESACUERDO	2	3	4.9	4.9	8.2
INDIFERENTE	3	7	11.5	11.5	19.7
DE ACUERDO	4	28	45.9	45.9	65.6
T DE ACUERDO	5	21	34.4	34.4	100.0
TOTAL		61	100.0	100.0	



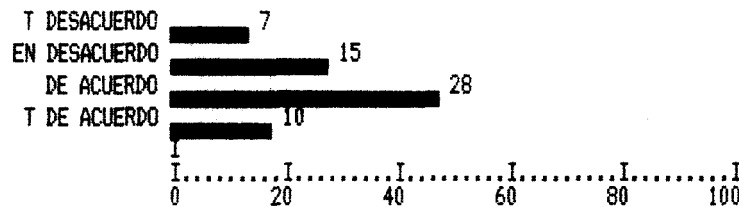
V25 LE HA COSTADO ESFUERZO ASCENDER DE PUEST

Mean	4.033	Std Err	.126	Median	4.000
Mode	4.000	Std Dev	.983	Variance	.966
Kurtosis	1.719	S E Kurt	.604	Skewness	-1.266
S E Skew	.306	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	246.000		

Valid Cases 61 Missing Cases 0

V26 SE LIMITA AL HACER SUS TAREAS LABORALES

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
T DESACUERDO	1	7	11.5	11.7	11.7
EN DESACUERDO	2	15	24.6	25.0	36.7
DE ACUERDO	4	28	45.9	46.7	83.3
T DE ACUERDO	5	10	16.4	16.7	100.0
	0	1	1.6	MISSING	
TOTAL		61	100.0	100.0	



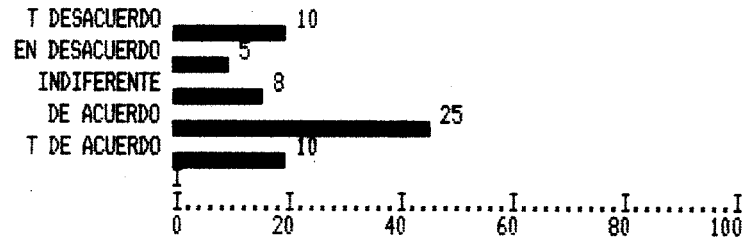
V26 SE LIMITA AL HACER SUS TAREAS LABORALES

Mean	3.317	Std Err	.172	Median	4.000
Mode	4.000	Std Dev	1.334	Variance	1.779
Kurtosis	-1.185	S E Kurt	.608	Skewness	-.477
S E Skew	.309	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	199.000		

Valid Cases 60 Missing Cases 1

V27 EXISTE EL COMPANERISMO EN SU OFICINA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
T DESACUERDO	1	10	16.4	17.2	17.2
EN DESACUERDO	2	5	8.2	8.6	25.9
INDIFERENTE	3	8	13.1	13.8	39.7
DE ACUERDO	4	25	41.0	43.1	82.8
T DE ACUERDO	5	10	16.4	17.2	100.0
	0	3	4.9	MISSING	
TOTAL		61	100.0	100.0	



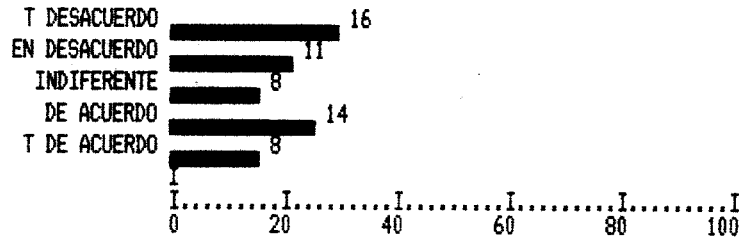
V27 EXISTE EL COMPANERISMO EN SU OFICINA

Mean	3.345	Std Err	.177	Median	4.000
Mode	4.000	Std Dev	1.345	Variance	1.809
Kurtosis	-.791	S E Kurt	.618	Skewness	-.665
S E Skew	.314	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	194.000		

Valid Cases 58 Missing Cases 3

V28 LE GUSTA HACER LO QUE SU JEFE HACE

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
T DESACUERDO	1	16	26.2	28.1	28.1
EN DESACUERDO	2	11	18.0	19.3	47.4
INDIFERENTE	3	8	13.1	14.0	61.4
DE ACUERDO	4	14	23.0	24.6	86.0
T DE ACUERDO	5	8	13.1	14.0	100.0
	0	4	6.6	MISSING	
TOTAL		61	100.0	100.0	



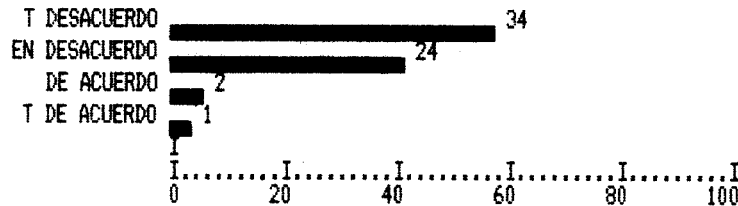
V28 LE GUSTA HACER LO QUE SU JEFE HACE

Mean	2.772	Std Err	.192	Median	3.000
Mode	1.000	Std Dev	1.452	Variance	2.108
Kurtosis	-1.420	S E Kurt	.623	Skewness	.124
S E Skew	.316	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	158.000		

Valid Cases 57 Missing Cases 4

V29 SE DA POR VENCIDO CUANDO LE RECHAZAN DOC

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
T DESACUERDO	1	34	55.7	55.7	55.7
EN DESACUERDO	2	24	39.3	39.3	95.1
DE ACUERDO	4	2	3.3	3.3	98.4
T DE ACUERDO	5	1	1.6	1.6	100.0
TOTAL		61	100.0	100.0	

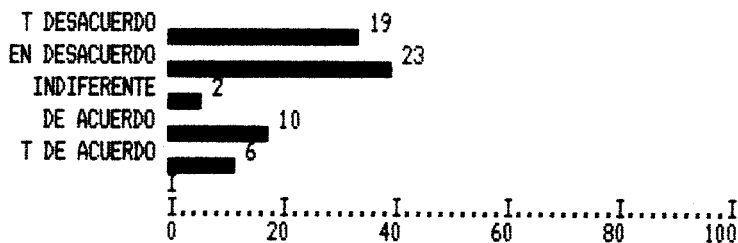


V29 SE DA POR VENCIDO CUANDO LE RECHAZAN DOC

Mean	1.557	Std Err	.103	Median	1.000
Mode	1.000	Std Dev	.807	Variance	.651
Kurtosis	6.231	S E Kurt	.604	Skewness	2.171
S E Skew	.306	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	95.000		
Valid Cases	61	Missing Cases	0		

V30 TEME QUE EL TRABAJO SE ACUMULE

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
T DESACUERDO	1	19	31.1	31.7	31.7
EN DESACUERDO	2	23	37.7	38.3	70.0
INDIFERENTE	3	2	3.3	3.3	73.3
DE ACUERDO	4	10	16.4	16.7	90.0
T DE ACUERDO	5	6	9.8	10.0	100.0
	0	1	1.6	MISSING	
TOTAL		61	100.0	100.0	

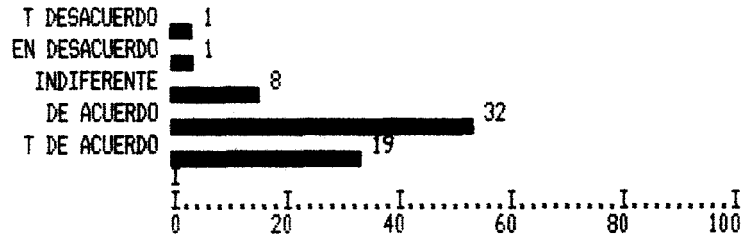


V30 TEME QUE EL TRABAJO SE ACUMULE

Mean	2.350	Std Err	.174	Median	2.000
Mode	2.000	Std Dev	1.351	Variance	1.825
Kurtosis	-.714	S E Kurt	.608	Skewness	.778
S E Skew	.309	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	141.000		
Valid Cases	60	Missing Cases	1		

V31 SE SIENTE AGUSTO TRABAJANDO CON SUS COMP

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
T DESACUERDO	1	1	1.6	1.6	1.6
EN DESACUERDO	2	1	1.6	1.6	3.3
INDIFERENTE	3	8	13.1	13.1	16.4
DE ACUERDO	4	32	52.5	52.5	68.9
T DE ACUERDO	5	19	31.1	31.1	100.0
TOTAL		61	100.0	100.0	



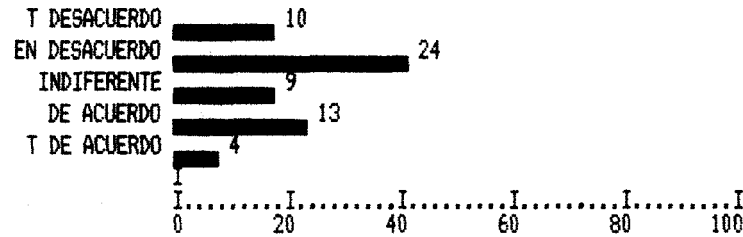
V31 SE SIENTE AGUSTO TRABAJANDO CON SUS COMP

Mean	4.098	Std Err	.104	Median	4.000
Mode	4.000	Std Dev	.810	Variance	.657
Kurtosis	2.640	S E Kurt	.604	Skewness	-1.155
S E Skew	.306	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	250.000		

Valid Cases 61 Missing Cases 0

V32 EXISTE CONFLICTO CON SUS COMPAÑEROS

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
T DESACUERDO	1	10	16.4	16.7	16.7
EN DESACUERDO	2	24	39.3	40.0	56.7
INDIFERENTE	3	9	14.8	15.0	71.7
DE ACUERDO	4	13	21.3	21.7	93.3
T DE ACUERDO	5	4	6.6	6.7	100.0
	0	1	1.6	MISSING	
TOTAL		61	100.0	100.0	



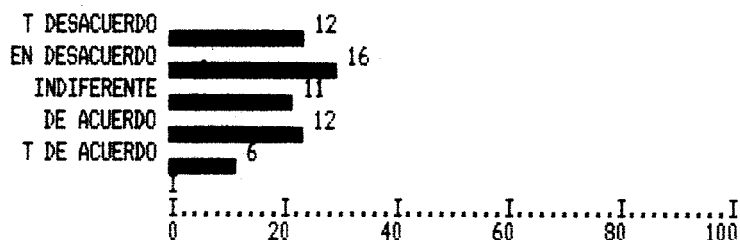
V32 EXISTE CONFLICTO CON SUS COMPAÑEROS

Mean	2.617	Std Err	.154	Median	2.000
Mode	2.000	Std Dev	1.195	Variance	1.427
Kurtosis	-.867	S E Kurt	.608	Skewness	.424
S E Skew	.309	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	157.000		

Valid Cases 60 Missing Cases 1

V33 LE DISGUSTAN LAS NORMAS ESTABLECIDA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
T DESACUERDO	1	12	19.7	21.1	21.1
EN DESACUERDO	2	16	26.2	28.1	49.1
INDIFERENTE	3	11	18.0	19.3	68.4
DE ACUERDO	4	12	19.7	21.1	89.5
T DE ACUERDO	5	6	9.8	10.5	100.0
	0	4	6.6	MISSING	
TOTAL		61	100.0	100.0	



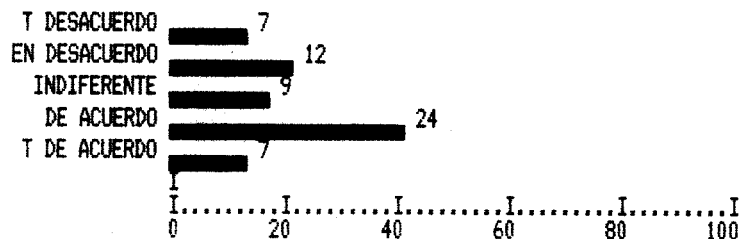
V33 LE DISGUSTAN LAS NORMAS ESTABLECIDA

Mean	2.719	Std Err	.173	Median	3.000
Mode	2.000	Std Dev	1.306	Variance	1.706
Kurtosis	-1.091	S E Kurt	.623	Skewness	.247
S E Skew	.316	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	155.000		

Valid Cases 57 Missing Cases 4

V34 OPINA EN LOS PROBLEMAS DE SU OFICINA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
T DESACUERDO	1	7	11.5	11.9	11.9
EN DESACUERDO	2	12	19.7	20.3	32.2
INDIFERENTE	3	9	14.8	15.3	47.5
DE ACUERDO	4	24	39.3	40.7	88.1
T DE ACUERDO	5	7	11.5	11.9	100.0
	0	2	3.3	MISSING	
TOTAL		61	100.0	100.0	



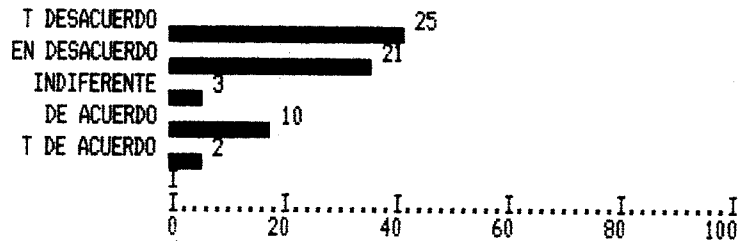
V34 OPINA EN LOS PROBLEMAS DE SU OFICINA

Mean	3.203	Std Err	.162	Median	4.000
Mode	4.000	Std Dev	1.243	Variance	1.544
Kurtosis	-.974	S E Kurt	.613	Skewness	-.401
S E Skew	.311	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	189.000		

Valid Cases 59 Missing Cases 2

V35 SI LE LLAMA LA ATENCION SE QUEDA CALLADO

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
T DESACUERDO	1	25	41.0	41.0	41.0
EN DESACUERDO	2	21	34.4	34.4	75.4
INDIFERENTE	3	3	4.9	4.9	80.3
DE ACUERDO	4	10	16.4	16.4	96.7
T DE ACUERDO	5	2	3.3	3.3	100.0
TOTAL		61	100.0	100.0	



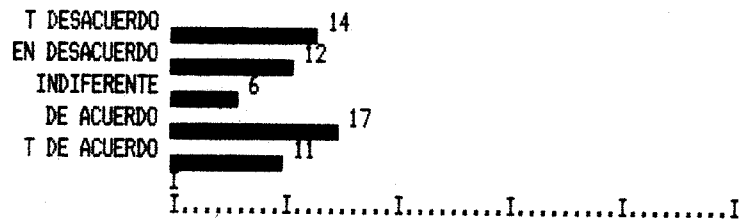
V35 SI LE LLAMA LA ATENCION SE QUEDA CALLADO

Mean	2.066	Std Err	.153	Median	2.000
Mode	1.000	Std Dev	1.195	Variance	1.429
Kurtosis	-.244	S E Kurt	.604	Skewness	.960
S E Skew	.306	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	126.000		

Valid Cases 61 Missing Cases 0

V36 POR MAS GANAS AL TRABAJO NO SERA RECONOC

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
T DESACUERDO	1	14	23.0	23.3	23.3
EN DESACUERDO	2	12	19.7	20.0	43.3
INDIFERENTE	3	6	9.8	10.0	53.3
DE ACUERDO	4	17	27.9	28.3	81.7
T DE ACUERDO	5	11	18.0	18.3	100.0
	0	1	1.6	MISSING	
TOTAL		61	100.0	100.0	



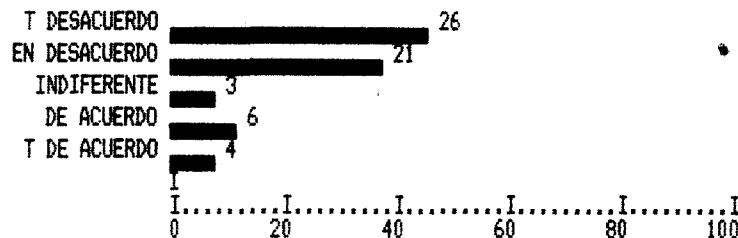
V36 POR MAS GANAS AL TRABAJO NO SERA RECONOC

Mean	2.983	Std Err	.191	Median	3.000
Mode	4.000	Std Dev	1.479	Variance	2.186
Kurtosis	-1.479	S E Kurt	.608	Skewness	-.068
S E Skew	.309	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	179.000		

Valid Cases 60 Missing Cases 1

V37 HACE EL TRABAJO DE OTRO PARA QUE NO LO D

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
T DESACUERDO	1	26	42.6	43.3	43.3
EN DESACUERDO	2	21	34.4	35.0	78.3
INDIFERENTE	3	3	4.9	5.0	83.3
DE ACUERDO	4	6	9.8	10.0	93.3
T DE ACUERDO	5	4	6.6	6.7	100.0
	0	1	1.6	MISSING	
TOTAL		61	100.0	100.0	



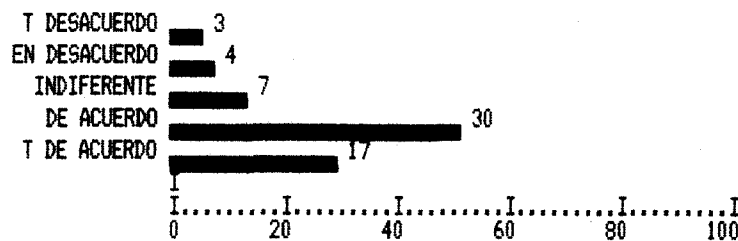
V37 HACE EL TRABAJO DE OTRO PARA GUE

Mean	2.017	Std Err	.159	Median	2.000
Mode	1.000	Std Dev	1.228	Variance	1.508
Kurtosis	.473	S E Kurt	.608	Skewness	1.217
S E Skew	.309	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	121.000		

Valid Cases 60 Missing Cases 1

V38 LE GUSTA TRABAJAR EN EQUIPO

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
T DESACUERDO	1	3	4.9	4.9	4.9
EN DESACUERDO	2	4	6.6	6.6	11.5
INDIFERENTE	3	7	11.5	11.5	23.0
DE ACUERDO	4	30	49.2	49.2	72.1
T DE ACUERDO	5	17	27.9	27.9	100.0
TOTAL		61	100.0	100.0	



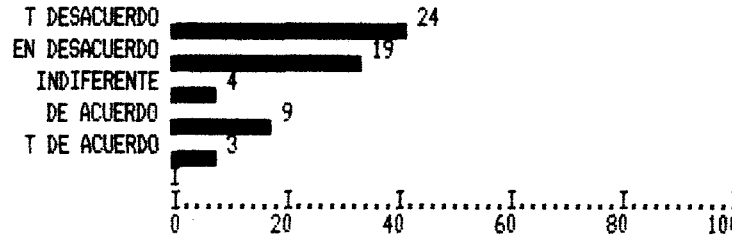
V38 LE GUSTA TRABAJAR EN EQUIPO

Mean	3.885	Std Err	.134	Median	4.000
Mode	4.000	Std Dev	1.050	Variance	1.103
Kurtosis	1.217	S E Kurt	.604	Skewness	-1.191
S E Skew	.306	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	237.000		

Valid Cases 61 Missing Cases 0

V39 COMPITE CON SUS COMPAÑEROS

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
T DESACUERDO	1	24	39.3	40.7	40.7
EN DESACUERDO	2	19	31.1	32.2	72.9
INDIFERENTE	3	4	6.6	6.8	79.7
DE ACUERDO	4	9	14.8	15.3	94.9
T DE ACUERDO	5	3	4.9	5.1	100.0
	0	2	3.3	MISSING	
TOTAL		61	100.0	100.0	



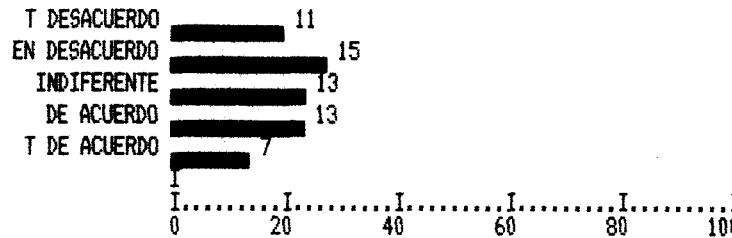
V39 COMPITE CON SUS COMPAÑEROS

Mean	2.119	Std Err	.162	Median	2.000
Mode	1.000	Std Dev	1.247	Variance	1.555
Kurtosis	-.317	S E Kurt	.613	Skewness	.928
S E Skew	.311	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	125.000		

Valid Cases 59 Missing Cases 2

V40 LE INSPIRA EL TRABAJO DE SUS COMPAÑEROS

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
T DESACUERDO	1	11	18.0	18.6	18.6
EN DESACUERDO	2	15	24.6	25.4	44.1
INDIFERENTE	3	13	21.3	22.0	66.1
DE ACUERDO	4	13	21.3	22.0	88.1
T DE ACUERDO	5	7	11.5	11.9	100.0
	0	2	3.3	MISSING	
TOTAL		61	100.0	100.0	



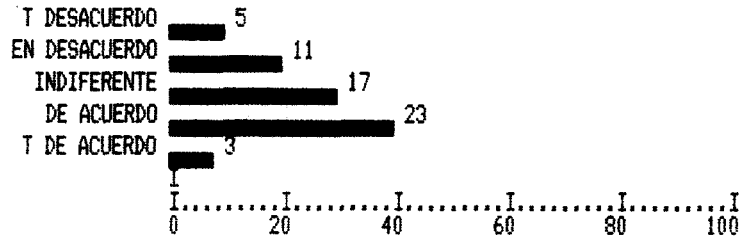
V40 LE INSPIRA EL TRABAJO DE SUS COMPAÑEROS

Mean	2.831	Std Err	.169	Median	3.000
Mode	2.000	Std Dev	1.302	Variance	1.695
Kurtosis	-1.098	S E Kurt	.613	Skewness	.132
S E Skew	.311	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	167.000		

Valid Cases 59 Missing Cases 2

V41 TERMINA SU TRABAJO ANTESQUE SUS COMPAGER

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
T DESACUERDO	1	5	8.2	8.5	8.5
EN DESACUERDO	2	11	18.0	18.6	27.1
INDIFERENTE	3	17	27.9	28.8	55.9
DE ACUERDO	4	23	37.7	39.0	94.9
T DE ACUERDO	5	3	4.9	5.1	100.0
	0	2	3.3	MISSING	
TOTAL		61	100.0	100.0	



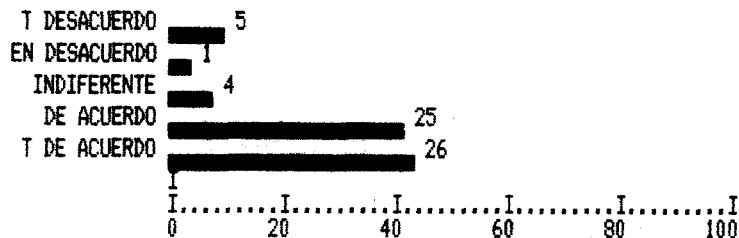
V41 TERMINA SU TRABAJO ANTESQUE SUS COMPAGER

Mean	3.136	Std Err	.138	Median	3.000
Mode	4.000	Std Dev	1.058	Variance	1.119
Kurtosis	-.546	S E Kurt	.613	Skewness	-.460
S E Skew	.311	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	185.000		

Valid Cases 59 Missing Cases 2

V42 LE INTERESAN LOS CURSOS DE CAPACITACION

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
T DESACUERDO	1	5	8.2	8.2	8.2
EN DESACUERDO	2	1	1.6	1.6	9.8
INDIFERENTE	3	4	6.6	6.6	16.4
DE ACUERDO	4	25	41.0	41.0	57.4
T DE ACUERDO	5	26	42.6	42.6	100.0
TOTAL		61	100.0	100.0	



V42 LE INTERESAN LOS CURSOS DE CAPACITACION

Mean	4.082	Std Err	.147	Median	4.000
Mode	5.000	Std Dev	1.144	Variance	1.310
Kurtosis	2.146	S E Kurt	.604	Skewness	-1.613
S E Skew	.306	Range	4.000	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	249.000		

Valid Cases 61 Missing Cases 0

This procedure was completed at 0:53:43
FINISH.

Crosstabulation: V27 EXISTE EL COMPAGNERISMO EN SU OFICINA
 By V32 EXISTE CONFLICTO CON SUS COMPAGNEROS

V32→	Count Row Pct Col Pct Tot Pct	T DESACU		EN DESAC	DIFERENT	DE ACUER	T DE ACU	Row Total
		ERDO	1	2	E	DO	ERDO	
V27		0	1	2	3	4	5	
0	1 33.3 100.0 1.6	2 66.7 20.0 3.3						3 4.9
1 T DESACUERDO		1 10.0 10.0 1.6	3 30.0 12.5 4.9	2 20.0 22.2 3.3	2 20.0 15.4 3.3	2 20.0 50.0 3.3		10 16.4
2 EN DESACUERDO			5 100.0 20.8 8.2					5 8.2
3 DIFERENTE		2 25.0 20.0 3.3	1 12.5 4.2 1.6	3 37.5 33.3 4.9	2 25.0 15.4 3.3			8 13.1
4 DE ACUERDO		2 8.0 20.0 3.3	12 48.0 50.0 19.7	2 8.0 22.2 3.3	7 28.0 53.8 11.5	2 8.0 50.0 3.3		25 41.0
5 T DE ACUERDO		3 30.0 30.0 4.9	3 30.0 12.5 4.9	2 20.0 22.2 3.3	2 20.0 15.4 3.3			10 16.4
Column Total	1 1.6	10 16.4	24 39.3	9 14.8	13 21.3	4 6.6	61 100.0	

Chi-Square D.F. Significance Min E.F. Cells with E.F. < 5

47.80230 25 .0039 .049 34 OF 36 (94.4%)

Statistic	Symmetric	With V27 Dependent	With V32 Dependent
Lambda	.09589	.08333	.10811
Uncertainty Coefficient	.19272	.18925	.19631
Somers' D	.04017	.04032	.04003
Eta		.32512	.43717

Statistic	Value	Significance
Cramer's V	.39589	
Contingency Coefficient	.66283	
Kendall's Tau B	.04017	.3521
Kendall's Tau C	.03612	.3521
Pearson's R	.08745	.2514
Gamma	.05195	

Number of Missing Observations = 0

Crosstabulation: V9 CUMPLE LAS ORDENES DE SU JEFE
 By V20 LE DISGUSTAN LAS EXIGENCIAS LABORALES

V20→	Count Row Pct Col Pct Tot Pct	T DESACUERDO	EN DESACUERDO	DIFERENTE	DE ACUERDO	T DE ACUERDO	Row Total
		1	2	3	4	5	
V9							
1				1	1		2
T DESACUERDO				50.0	50.0		3.3
				10.0	7.7		
				1.6	1.6		
3				1			1
DIFERENTE				100.0			1.6
				10.0			
				1.6			
4	7	15	3	5	2		32
DE ACUERDO	21.9	46.9	9.4	15.6	6.3		52.5
	50.0	78.9	30.0	38.5	40.0		
	11.5	24.6	4.9	8.2	3.3		
5	7	4	5	7	3		26
T DE ACUERDO	26.9	15.4	19.2	26.9	11.5		42.6
	50.0	21.1	50.0	53.8	60.0		
	11.5	6.6	8.2	11.5	4.9		
Column Total	14	19	10	13	5		61
	23.0	31.1	16.4	21.3	8.2		100.0

Chi-Square D.F. Significance Min E.F. Cells with E.F. < 5

15.76744 12 .2021 .082 13 OF 20 (65.0%)

Statistic	Symmetric	With V9 Dependent	With V20 Dependent
Lambda	.14085	.17241	.11905
Uncertainty Coefficient	.10266	.14056	.08086
Somers' D	.05731	.04878	.06944
Eta		.19946	.21413

Statistic	Value	Significance
Cramer's V	.29353	
Contingency Coefficient	.45320	
Kendall's Tau B	.05820	.3049
Kendall's Tau C	.05017	.3049
Pearson's R	-.00845	.4742
Gamma	.08600	

Number of Missing Observations = 0

Crosstabulation: V8 By V3
 PIENSA QUE CUMPLIENDO LAS ORDENES LO ASC
 SI SU JEFE DICE HAGA TRABAJO DE OTRO LE

V3→	Count	V8					Row Total
		T DESACU	EN DESAC	DIFERENT	DE ACUER	T DE ACU	
	Row Pct	ERDO	UERDO	E	DO	ERDO	
	Col Pct	1	2	3	4	5	
	Tot Pct						
0					1 100.0 3.2 1.6		1 1.6
1		3 23.1 30.0 4.9	4 30.8 33.3 6.6	2 15.4 66.7 3.3	2 15.4 6.5 3.3	2 15.4 40.0 3.3	13 21.3
2		5 15.6 50.0 8.2	6 18.8 50.0 9.8	1 3.1 33.3 1.6	18 56.3 58.1 29.5	2 6.3 40.0 3.3	32 52.5
3		1 14.3 10.0 1.6	1 14.3 8.3 1.6		5 71.4 16.1 8.2		7 11.5
4		1 20.0 10.0 1.6	1 20.0 8.3 1.6		3 60.0 9.7 4.9		5 8.2
5					2 66.7 6.5 3.3	1 33.3 20.0 1.6	3 4.9
Column Total		10 16.4	12 19.7	3 4.9	31 50.8	5 8.2	61 100.0

Chi-Square D.F. Significance Min E.F. Cells with E.F. < 5
 15.72532 20 .7335 .049 26 OF 30 (86.7%)

Statistic	Symmetric	With V8 Dependent	With V3 Dependent
Lambda	.05085	.03448	.06667
Uncertainty Coefficient	.10948	.10852	.11045
Somers' D	.14454	.14343	.14566
Eta		.27143	.27932
Statistic	Value	Significance	
Cramer's V	.25387		
Contingency Coefficient	.45272		
Kendall's Tau B	.14454	.0956	
Kendall's Tau C	.11959	.0956	
Pearson's R	.17163	.0930	
Gamma	.21241		

Number of Missing Observations = 0

Crosstabulation: V25 LE HA COSTADO ESFUERZO ASCENDER DE PUEST
 By V42 LE INTERESAN LOS CURSOS DE CAPACITACION

V42→	Count Row Pct Col Pct Tot Pct	T DESACU	EN DESAC	DIFERENT	DE ACUER	T DE ACU	Row Total
		ERDO 1	UERDO 2	E 3	DO 4	ERDO 5	
V25							
1					1	1	2
T DESACUERDO					50.0	50.0	3.3
					4.0	3.8	
					1.6	1.6	
2					2	1	3
EN DESACUERDO					66.7	33.3	4.9
					8.0	3.8	
					3.3	1.6	
3				2	3	2	7
DIFERENTE				28.6	42.9	28.6	11.5
				50.0	12.0	7.7	
				3.3	4.9	3.3	
4		2	1	2	11	12	28
DE ACUERDO		7.1	3.6	7.1	39.3	42.9	45.9
		40.0	100.0	50.0	44.0	46.2	
		3.3	1.6	3.3	18.0	19.7	
5		3			8	10	21
T DE ACUERDO		14.3			38.1	47.6	34.4
		60.0			32.0	38.5	
		4.9			13.1	16.4	
Column Total		5 8.2	1 1.6	4 6.6	25 41.0	26 42.6	61 100.0

Chi-Square D.F. Significance Min E.F. Cells with E.F. < 5

11.16769 16 .7990 .033 21 OF 25 (84.0%)

Statistic	Symmetric	With V25 Dependent	With V42 Dependent
Lambda	.04412	.03030	.05714
Uncertainty Coefficient	.07919	.07748	.08097
Somers' D	.05071	.05130	.05012
Eta		.23651	.08839

Statistic	Value	Significance
Cramer's V	.21394	
Contingency Coefficient	.39338	
Kendall's Tau B	.05071	.3284
Kendall's Tau C	.04098	.3284
Pearson's R	-.06171	.3183
Gamma	.07810	

Number of Missing Observations = 0

Crosstabulation: V23 LE GUSTA EL AMBIENTE DONDE TRABAJA
 By V14 LE AGRADA EL TRABAJO QUE REALIZA

V14→	Count Row Pct Col Pct Tot Pct	T DESACU	EN DESAC	DIFERENT	DE ACUER	T DE ACU	Row Total
		ERDO 1	UERDO 2	E 3	DO 4	ERDO 5	
V23							
1	3				6	3	12
T DESACUERDO	25.0 100.0 4.9				50.0 31.6 9.8	25.0 10.0 4.9	19.7
2			1		3	4	8
EN DESACUERDO			12.5 33.3 1.6		37.5 15.8 4.9	50.0 13.3 6.6	13.1
3			2	4	1		7
DIFERENTE			28.6 66.7 3.3	57.1 66.7 6.6	14.3 5.3 1.6		11.5
4				2	7	14	23
DE ACUERDO				8.7 33.3 3.3	30.4 36.8 11.5	60.9 46.7 23.0	37.7
5					2	9	11
T DE ACUERDO					18.2 10.5 3.3	81.8 30.0 14.8	18.0
Column Total	3 4.9	3 4.9	6 9.8	19 31.1	30 49.2	61 100.0	

Chi-Square D.F. Significance Min E.F. Cells with E.F. < 5

53.01820 16 .0000 .344 21 OF 25 (84.0%)

Statistic	Symmetric	With V23 Dependent	With V14 Dependent
Lambda	.20290	.18421	.22581
Uncertainty Coefficient	.27563	.25058	.30623
Somers' D	.36398	.39485	.33760
Eta		.47568	.58182

Statistic	Value	Significance
Cramer's V	.46614	
Contingency Coefficient	.68191	
Kendall's Tau B	.36510	.0004
Kendall's Tau C	.31913	.0004
Pearson's R	.40463	.0006
Gamma	.49121	

Number of Missing Observations = 0

Crosstabulation: V17
By V16

SE SIENTE UTILIZADO POR SUS COMPAÑEROS
SUS COMPAÑEROS LO TOMAN ENCUENTA

V16→	Count Row Pct Col Pct Tot Pct	T DESACU	EN DESAC	DIFERENT	DE ACUER	T DE ACU	Row Total
		ERDO 1	UERDO 2	E 3	DO 4	ERDO 5	
1	1	1		2	12	6	21
T DESACUERDO	4.8			9.5	57.1	28.6	34.4
	33.3			11.8	46.2	50.0	
	1.6			3.3	19.7	9.8	
2			2	6	9	3	20
EN DESACUERDO			10.0	30.0	45.0	15.0	32.8
			66.7	35.3	34.6	25.0	
			3.3	9.8	14.8	4.9	
3				4	4		8
DIFERENTE				50.0	50.0		13.1
				23.5	15.4		
				6.6	6.6		
4	2			5	1	1	9
DE ACUERDO	22.2			55.6	11.1	11.1	14.8
	66.7			29.4	3.8	8.3	
	3.3			8.2	1.6	1.6	
5			1			2	3
T DE ACUERDO			33.3			66.7	4.9
			33.3			16.7	
			1.6			3.3	
Column Total		3	3	17	26	12	61
		4.9	4.9	27.9	42.6	19.7	100.0

Chi-Square D.F. Significance Min E.F. Cells with E.F. < 5

33.02303 16 .0073 .148 21 OF 25 (84.0%)

Statistic	Symmetric	With V17 Dependent	With V16 Dependent
Lambda	.17333	.17500	.17143
Uncertainty Coefficient	.20150	.19488	.20859
Somers' D	-.28647	-.29375	-.27953
Eta		.38228	.38381

Statistic	Value	Significance
Cramer's V	.36789	
Contingency Coefficient	.59264	
Kendall's Tau B	-.28655	.0043
Kendall's Tau C	-.25598	.0043
Pearson's R	-.27633	.0156
Gamma	-.38446	

Number of Missing Observations = 0

Crosstabulation: V18
By V2

LE MOLESTA QUE UN COMPAGERO SEPA MAS QUE
SUSTRAE INFORMACION DE OTROS PARA SU BEN

V2→	Count Row Pct Col Pct Tot Pct	T DESACU	EN DESAC	DIFERENT	DE ACUER	T DE ACU	Row Total	
		ERDO	UERDO	E	DO	ERDO		
		0	1	2	3	4	5	
V18								
1			14	4	2	2	5	27
T DESACUERDO			51.9	14.8	7.4	7.4	18.5	44.3
			73.7	28.6	28.6	15.4	71.4	
			23.0	6.6	3.3	3.3	8.2	
2			3	2		5		10
EN DESACUERDO			30.0	20.0		50.0		16.4
			15.8	14.3		38.5		
			4.9	3.3		8.2		
3			2	5	5	6	1	19
DIFERENTE			10.5	26.3	26.3	31.6	5.3	31.1
			10.5	35.7	71.4	46.2	14.3	
			3.3	8.2	8.2	9.8	1.6	
4		1		2			1	4
DE ACUERDO		25.0		50.0			25.0	6.6
		100.0		14.3			14.3	
		1.6		3.3			1.6	
5				1				1
T DE ACUERDO				100.0				1.6
				7.1				
				1.6				
Column Total		1 1.6	19 31.1	14 23.0	7 11.5	13 21.3	7 11.5	61 100.0

Chi-Square D.F. Significance Min E.F. Cells with E.F. < 5

44.67344 20 .0012 .016 26 OF 30 (86.7%)

Statistic	Symmetric	With V18 Dependent	With V2 Dependent
Lambda	.23684	.26471	.21429
Uncertainty Coefficient	.22276	.25163	.19983
Somers' D	.14861	.13881	.15990
Eta		.51908	.22020

Statistic	Value	Significance
Cramer's V	.42789	
Contingency Coefficient	.65019	
Kendall's Tau B	.14899	.0843
Kendall's Tau C	.13504	.0843
Pearson's R	.11987	.1787
Gamma	.19420	

Crosstabulation: V38 LE GUSTA TRABAJAR EN EQUIPO
 By V40 LE INSPIRA EL TRABAJO DE SUS COMPAÑEROS

V38	Count	Row Pct	V40					Row Total
			0	1	2	3	4	
T DESACUERDO	1		2				1	3
			66.7				33.3	4.9
			18.2				14.3	
			3.3				1.6	
EN DESACUERDO	2		1	3				4
			25.0	75.0				6.6
			9.1	20.0				
			1.6	4.9				
DIFERENTE	3		1	2	3	1		7
			14.3	28.6	42.9	14.3		11.5
			9.1	13.3	23.1	7.7		
			1.6	3.3	4.9	1.6		
DE ACUERDO	4	1	5	8	4	12		30
		3.3	16.7	26.7	13.3	40.0		49.2
		50.0	45.5	53.3	30.8	92.3		
		1.6	8.2	13.1	6.6	19.7		
T DE ACUERDO	5	1	2	2	6		6	17
		5.9	11.8	11.8	35.3		35.3	27.9
		50.0	18.2	13.3	46.2		85.7	
		1.6	3.3	3.3	9.8		9.8	
Column Total		2	11	15	13	13	7	61
		3.3	18.0	24.6	21.3	21.3	11.5	100.0

Chi-Square D.F. Significance Min E.F. Cells with E.F. < 5

41.43968 20 .0033 .098 26 OF 30 (86.7%)

Statistic	Symmetric	With V38 Dependent	With V40 Dependent
Lambda	.24675	.25806	.23913
Uncertainty Coefficient	.25633	.29566	.22623
Somers' D	.21389	.19504	.23678
Eta		.36057	.26350

Statistic	Value	Significance
Cramer's V	.41211	
Contingency Coefficient	.63602	
Kendall's Tau B	.21490	.0226
Kendall's Tau C	.19551	.0226
Pearson's R	.23232	.0358
Gamma	.27954	

Crosstabulation:

By V6
V26

CONSIDERA BIEN PAGADO SU TRABAJO
SE LIMITA AL HACER SUS TAREAS LABORALES

V6	Count	Row Pct	V26				Row Total	
			0	1	2	4		5
		Col Pct	T DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	T DE ACUERDO		
		Tot Pct						
1	1		5	8	17	6	37	
T DESACUERDO		2.7	13.5	21.6	45.9	16.2	60.7	
		100.0	71.4	53.3	60.7	60.0		
		1.6	8.2	13.1	27.9	9.8		
2				6	10	4	20	
EN DESACUERDO				30.0	50.0	20.0	32.8	
				40.0	35.7	40.0		
				9.8	16.4	6.6		
4			1	1	1		3	
DE ACUERDO			33.3	33.3	33.3		4.9	
			14.3	6.7	3.6			
			1.6	1.6	1.6			
5			1				1	
T DE ACUERDO			100.0				1.6	
			14.3					
			1.6					
Column Total			1	7	15	28	10	61
			1.6	11.5	24.6	45.9	16.4	100.0

Chi-Square D.F. Significance Min E.F. Cells with E.F. < 5
 13.31611 12 .3465 .016 16 OF 20 (80.0%)

Statistic	Symmetric	With V6 Dependent	With V26 Dependent
Lambda	.01754	.00000	.03030
Uncertainty Coefficient	.09391	.11675	.07854
Somers' D	-.01865	-.01639	-.02163
Eta		.21991	.29483
Statistic	Value	Significance	
Cramer's V	.26975		
Contingency Coefficient	.42330		
Kendall's Tau B	-.01883	.4356	
Kendall's Tau C	-.01505	.4356	
Pearson's R	-.14737	.1285	
Gamma	-.03102		

Number of Missing Observations = 0

Crosstabulation: V27
By V31

EXISTE EL COMPAGNERISMO EN SU OFICINA
SE SIENTE AGUSTO TRABAJANDO CON SUS COMP

V31→	Count	V27					Row Total
	Row Pct	T DESACUERDO	EN DESACUERDO	DIFERENTE	DE ACUERDO	T DE ACUERDO	
	Col Pct	ERDO	UERDO	E	DO	ERDO	
Tot Pct	1	2	3	4	5		
0					3		3
					100.0		4.9
					9.4		
					4.9		
1	1	5	2	2		10	
DESAACUERDO	10.0	SPSS/PC	20.0	20.0		16.4	1/1/8
	100.0		62.5	6.3		10.5	
	1.6		8.2	3.3		3.3	
2	1	2	2		5		
EN DESACUERDO	20.0		40.0		8.2		
	100.0		6.3		10.5		
	1.6		3.3		3.3		
3	2	3	3		8		
DIFERENTE		25.0	37.5	37.5	13.1		
		25.0	9.4	15.8			
		3.3	4.9	4.9			
4	19	6			25		
DE ACUERDO	76.0	24.0			41.0		
	59.4	31.6					
	31.1	9.8					
5	1	3	6		10		
T DE ACUERDO	10.0	30.0	60.0		16.4		
	12.5	9.4	31.6				
	1.6	4.9	9.8				
Column Total	1	1	8	32	19	61	
	1.6	1.6	13.1	52.5	31.1	100.0	

Chi-Square D.F. Significance Min E.F. Cells with E.F. < 5
43.97568 20 .0015 .049 26 OF 30 (86.7%)

Statistic	Symmetric	With V27	
		Dependent	With V31 Dependent
Lambda	.20000	.19444	.20690
Uncertainty Coefficient	.22484	.19099	.27326
Somers' D	.29045	.32423	.26305
Eta		.40109	.42370

Statistic	Value	Significance
Cramer's V	.42453	
Contingency Coefficient	.64723	
Kendall's Tau B	.29204	.0041
Kendall's Tau C	.24725	.0041
Pearson's R	.36902	.0017
Gamma	.39485	

Number of Missing Observations = 0

Crosstabulation:
By V31

SE SIENTE AGUSTO TRABAJANDO CON SUS COMP
LE GUSTA TRABAJAR EN EQUIPO

V38→	Count Row Pct Col Pct Tot Pct	T DESACU	EN DESAC	DIFERENT	DE ACUER	T DE ACU	Row Total
		ERDO	UERDO	E	DO	ERDO	
V31		1	2	3	4	5	
1						1	1
T DESACUERDO						100.0 5.9 1.6	1.6
2					1		1
EN DESACUERDO					100.0 3.3 1.6		1.6
3		1	3	1	1	2	8
DIFERENTE		12.5 33.3 1.6	37.5 75.0 4.9	12.5 14.3 1.6	12.5 3.3 1.6	25.0 11.8 3.3	13.1
4		1	1	5	21	4	32
DE ACUERDO		3.1 33.3 1.6	3.1 25.0 1.6	15.6 71.4 8.2	65.6 70.0 34.4	12.5 23.5 6.6	52.5
5		1		1	7	10	19
T DE ACUERDO		5.3 33.3 1.6		5.3 14.3 1.6	36.8 23.3 11.5	52.6 58.8 16.4	31.1
Column Total		3 4.9	4 6.6	7 11.5	30 49.2	17 27.9	61 100.0

Chi-Square D.F. Significance Min E.F. Cells with E.F. < 5
30.85119 16 .0141 .049 21 OF 25 (84.0%)

Statistic	Symmetric	With V31 Dependent	With V38 Dependent
Lambda	.23333	.27586	.19355
Uncertainty Coefficient	.18536	.20026	.17252
Somers' D	.30626	.29455	.31894
Eta		.30490	.41163

Statistic	Value	Significance
Cramer's V	.35558	
Contingency Coefficient	.57955	
Kendall's Tau B	.30650	.0036
Kendall's Tau C	.24321	.0036
Pearson's R	.22884	.0380
Gamma	.43614	

Number of Missing Observations = 0

Crosstabulation: V32 EXISTE CONFLICTO CON SUS COMPAÑEROS
 By V13 CUANDO HAY CONFLICTO DE INMEDIATO PIDE S

V13→	Count	Row Pct	Col Pct	Tot Pct	V32					Row Total	
					0	1	2	3	4		
	0						1			1	1.6
							100.0				5.0
							5.0				1.6
T DESACUERDO	1				3	3	3	1	2	10	16.4
					30.0	30.0	30.0	10.0	20.0		16.4
					16.7	15.0	15.0	10.0	28.6		16.4
					4.9	4.9	4.9	1.6	3.3		16.4
EN DESACUERDO	2				1	7	8	3	4	24	39.3
					4.2	29.2	33.3	12.5	16.7		39.3
					100.0	38.9	40.0	30.0	57.1		39.3
					1.6	11.5	13.1	4.9	6.6		39.3
DIFERENTE	3					3	3	3		9	14.8
						33.3	33.3	33.3			14.8
						16.7	15.0	30.0			14.8
						4.9	4.9	4.9			14.8
DE ACUERDO	4					4	4	2	1	13	21.3
						30.8	30.8	15.4	7.7		21.3
						22.2	20.0	20.0	14.3		21.3
						6.6	6.6	3.3	1.6		21.3
T DE ACUERDO	5					1	1	1		4	6.6
						25.0	25.0	25.0			6.6
						5.6	5.0	10.0			6.6
						1.6	1.6	1.6			6.6
(Continued) Total	Column				1	18	20	10	7	61	100.0
	Total				1.6	29.5	32.8	16.4	11.5	61	100.0

V13→	Count	T DE ACU	Row Total
	Row Pct	ERDO	
V32		5	
	0		1 1.6
T DESACUERDO	1	1 10.0 20.0 1.6	10 16.4
EN DESACUERDO	2	1 4.2 20.0 1.6	24 39.3
DIFERENTE	3		9 14.8
DE ACUERDO	4	2 15.4 40.0 3.3	13 21.3
T DE ACUERDO	5	1 25.0 20.0 1.6	4 6.6
	Column Total	5 8.2	61 100.0

Chi-Square	D.F.	Significance	Min E.F.	Cells with E.F. < 5
12.30955	25	.9839	.016	34 OF 36 (94.4%)

Statistic	Symmetric	Dependent	Dependent
Lambda	.01282	.02703	.00000
Uncertainty Coefficient	.07479	.07533	.07426
Somers' D	.02000	.01984	.02016
Eta		.25668	.16332
Statistic	Value	Significance	
Cramer's V	.20090		
Contingency Coefficient	.40977		
Kendall's Tau B	.02000	.4253	
Kendall's Tau C	.01806	.4253	
Pearson's R	.05372	.3405	
Gamma	.02647		

Number of Missing Observations = 0

Crosstabulation: V14 LE AGRADA EL TRABAJO QUE REALIZA
By V6 CONSIDERA BIEN PAGADO SU TRABAJO

V6→	Count Row Pct Col Pct Tot Pct	V14			Row Total	
		T DESACU ERDO	EN DESAC UERDO	DE ACUER DO		
		1	2	4		
1	3				3	
T DESACUERDO	100.0 8.1 4.9				4.9	
2			2		3	
EN DESACUERDO			66.7 10.0 3.3		4.9	
3		3	3		6	
DIFERENTE	50.0 8.1 4.9	50.0 15.0 4.9			9.8	
4		10	8	1	19	
DE ACUERDO	52.6 27.0 16.4	42.1 40.0 13.1	5.3 33.3 1.6		31.1	
5		21	7	2	30	
T DE ACUERDO	70.0 56.8 34.4	23.3 35.0 11.5	6.7 66.7 3.3		49.2	
Column Total		37 60.7	20 32.8	3 4.9	1 1.6	61 100.0

Chi-Square D.F. Significance Min E.F. Cells with E.F. < 5
 ----- ----- ----- ----- -----
 27.34279 12 .0069 .049 16 OF 20 (80.0%)

Statistic	Symmetric	With V14 Dependent	With V6 Dependent
Lambda	.07273	.06452	.08333
Uncertainty Coefficient	.13145	.11273	.15763
Somers' D	-.15179	-.16993	-.13716
Eta		.28997	.41162

Statistic	Value	Significance
Cramer's V	.38654	
Contingency Coefficient	.55633	
Kendall's Tau B	-.15267	.0971
Kendall's Tau C	-.11825	.0971
Pearson's R	-.11910	.1803
Gamma	-.25038	

Number of Missing Observations = 0

Crosstabulation: V8
By V9

PIENSA QUE CUMPLIENDO LAS ORDENES LO ASC
CUMPLE LAS ORDENES DE SU JEFE

V8	Count	V9→				Row Total
		T DESACU ERDO	DIFERENT E	DE ACUER DO	T DE ACU ERDO	
	Row Pct	1	3	4	5	
	Col Pct					
	Tot Pct					
0					1	1
					100.0	1.6
					3.8	
					1.6	
1			1	4	8	13
T DESACUERDO			7.7	30.8	61.5	21.3
			100.0	12.5	30.8	
			1.6	6.6	13.1	
2		1		22	9	32
EN DESACUERDO		3.1		68.8	28.1	52.5
		50.0		68.8	34.6	
		1.6		36.1	14.8	
3				2	5	7
DIFERENTE				28.6	71.4	11.5
				6.3	19.2	
				3.3	8.2	
4		1		3	1	5
DE ACUERDO		20.0		60.0	20.0	8.2
		50.0		9.4	3.8	
		1.6		4.9	1.6	
5				1	2	3
T DE ACUERDO				33.3	66.7	4.9
				3.1	7.7	
				1.6	3.3	
	Column Total	2	1	32	26	61
		3.3	1.6	52.5	42.6	100.0

Chi-Square 18.89128 D.F. 15 Significance .2187 Min E.F. .016 Cells with E.F. < 5 20 OF 24 (83.3%)

Statistic	Symmetric	With V8 Dependent	With V9 Dependent
Lambda	.17241	.03448	.31034
Uncertainty Coefficient	.12748	.10576	.16043
Somers' D	-.07175	-.07937	-.06547
Eta		.20477	.38126
Statistic	Value	Significance	
Cramer's V	.32130		
Contingency Coefficient	.48627		
Kendall's Tau B	-.07208	.2688	
Kendall's Tau C	-.05733	.2688	
Pearson's R	-.10448	.2115	
Gamma	-.11173		

Crosstabulation: V3 SI SU JEFE DICE HAGA TRABAJO DE OTRO LE
By V4 EN DUDAS DE TRABAJO BUSCA CON COMPANEROS

V3	V4→	Count	T DESACU	EN DESAC	INDIFERE	DE ACUER	T DE ACU	Row Total
		Row Pct	ERDO	UERDO	NTE	DO	ERDO	
		Col Pct	1	2	3	4	5	
		Tot Pct						
V3	1	2				7	1	10
	T DESACUERDO	20.0				70.0	10.0	16.7
		40.0				21.9	4.8	
		3.3				11.7	1.7	
	2	1	1		5	4	11	
EN DESACUERDO	9.1	9.1			45.5	36.4	18.3	
		20.0	100.0		15.6	19.0		
		1.7	1.7		8.3	6.7		
	3				2	1	3	
INDIFERENTE					66.7	33.3	5.0	
					6.3	4.8		
					3.3	1.7		
	4	2		1	15	13	31	
DE ACUERDO	6.5			3.2	48.4	41.9	51.7	
		40.0		100.0	46.9	61.9		
		3.3		1.7	25.0	21.7		
	5				3	2	5	
T DE ACUERDO					60.0	40.0	8.3	
					9.4	9.5		
					5.0	3.3		
	Column Total	5	1	1	32	21	60	
		8.3	1.7	1.7	53.3	35.0	100.0	

Chi-Square D.F. Significance Min E.F. Cells with E.F. < 5

11.01775 16 .8084 .050 21 OF 25 (84.0%)

Statistic	Symmetric	With V3 Dependent	With V4 Dependent
Lambda	.01754	.03448	.00000
Uncertainty Coefficient	.07924	.07132	.08914
Somers' D	.19858	.21157	.18708
Eta		.28273	.25853

Statistic	Value	Significance
Cramer's V	.21426	
Contingency Coefficient	.39388	
Kendall's Tau B	.19895	.0423
Kendall's Tau C	.15486	.0423
Pearson's R	.24314	.0306
Gamma	.31721	

Number of Missing Observations = 1

Crosstabulation: V15
By V31

AYUDA A COMPANEROS HACER TRABAJO
SE SIENTE AGUSTO TRABAJANDO CON SUS COMP

		Count						
V31→	Row Pct	T DESACU	EN DESAC	INDIFERE	DE ACUER	T DE ACU	Row Total	
	Col Pct	ERDO	UERDO	NTE	DO	ERDO		
	Tot Pct	1	2	3	4	5		
V15								
	1			1	2		3	
T DESACUERDO				33.3	66.7		4.9	
				12.5	6.3			
				1.6	3.3			
	3				1		1	
INDIFERENTE					100.0		1.6	
					3.1			
					1.6			
	4	1	1	5	25	9	41	
DE ACUERDO		2.4	2.4	12.2	61.0	22.0	67.2	
		100.0	100.0	62.5	78.1	47.4		
		1.6	1.6	8.2	41.0	14.8		
	5			2	4	10	16	
T DE ACUERDO				12.5	25.0	62.5	26.2	
				25.0	12.5	52.6		
				3.3	6.6	16.4		
	Column Total	1	1	8	32	19	61	
		1.6	1.6	13.1	52.5	31.1	100.0	

Chi-Square D.F. Significance Min E.F. Cells with E.F. < 5

12.89431 12 .3768 .016 16 OF 20 (80.0%)

Statistic	Symmetric	With V15 Dependent	With V31 Dependent
Lambda	.14286	.05000	.20690
Uncertainty Coefficient	.11858	.13774	.10410
Somers' D	.32146	.28634	.36640
Eta		.34206	.30919

Statistic	Value	Significance
Cramer's V	.26544	
Contingency Coefficient	.41773	
Kendall's Tau B	.32391	.0033
Kendall's Tau C	.23291	.0033
Pearson's R	.25168	.0252
Gamma	.54992	

Number of Missing Observations = 0

Crosstabulation: V12 TRABAJA TIEMPO EXTRA AUNQUE NO LE PAGUEN
By V28 LE GUSTA HACER LO QUE SU JEFE HACE

V12	Count Row Pct V28→ Col Pct Tot Pct	T DESACU	EN DESAC	INDIFERE	DE ACUER	T DE ACU	Row Total
		ERDO	UERDO	NTE	DO	ERDO	
		1	2	3	4	5	
1	15	2	5	5	4	31	
T DESACUERDO	48.4	6.5	16.1	16.1	12.9	54.4	
	93.8	18.2	62.5	35.7	50.0		
	26.3	3.5	8.8	8.8	7.0		
2		4	2	5	1	12	
EN DESACUERDO		33.3	16.7	41.7	8.3	21.1	
		36.4	25.0	35.7	12.5		
		7.0	3.5	8.8	1.8		
3				1		1	
INDIFERENTE				100.0		1.8	
				7.1			
				1.8			
4	1	5	1	3	2	12	
DE ACUERDO	8.3	41.7	8.3	25.0	16.7	21.1	
	6.3	45.5	12.5	21.4	25.0		
	1.8	8.8	1.8	5.3	3.5		
5					1	1	
T DE ACUERDO					100.0	1.8	
					12.5		
					1.8		
Column Total	16	11	8	14	8	57	
	28.1	19.3	14.0	24.6	14.0	100.0	

Chi-Square D.F. Significance Min E.F. Cells with E.F. < 5

28.90334 16 .0246 .140 22 OF 25 (88.0%)

Statistic	Symmetric	With V12 Dependent	With V28 Dependent
Lambda	.20896	.11538	.26829
Uncertainty Coefficient	.19188	.22934	.16493
Somers' D	.25693	.22920	.29229
Eta		.45950	.34965

Statistic	Value	Significance
Cramer's V	.35605	
Contingency Coefficient	.58005	
Kendall's Tau B	.25883	.0112
Kendall's Tau C	.22468	.0112
Pearson's R	.24722	.0319
Gamma	.34762	

Number of Missing Observations = 4

Crosstabulation: V39 COMPITE CON SUS COMPAÑEROS
 By V40 LE INSPIRA EL TRABAJO DE SUS COMPAÑEROS

V40→	Count						Row Total
	Row Pct	T DESACU	EN DESAC	INDIFERE	DE ACUER	T DE ACU	
	Col Pct	ERDO	UERDO	NTE	DO	ERDO	
	Tot Pct	1	2	3	4	5	
V39							
T DESACUERDO	1	9 37.5 81.8 15.5	1 4.2 6.7 1.7	9 37.5 69.2 15.5	3 12.5 23.1 5.2	2 8.3 33.3 3.4	24 41.4
EN DESACUERDO	2	2 11.1 18.2 3.4	9 50.0 60.0 15.5	1 5.6 7.7 1.7	4 22.2 30.8 6.9	2 11.1 33.3 3.4	18 31.0
INDIFERENTE	3		1 25.0 6.7 1.7	2 50.0 15.4 3.4	1 25.0 7.7 1.7		4 6.9
DE ACUERDO	4		4 44.4 26.7 6.9		5 55.6 38.5 8.6		9 15.5
T DE ACUERDO	5			1 33.3 7.7 1.7		2 66.7 33.3 3.4	3 5.2
	Column Total	11 19.0	15 25.9	13 22.4	13 22.4	6 10.3	58 100.0

Chi-Square D.F. Significance Min E.F. Cells with E.F. < 5

43.41888 16 .0002 .310 22 OF 25 (88.0%)

Statistic	Symmetric	With V39 Dependent	With V40 Dependent
Lambda	.28571	.29412	.27907
Uncertainty Coefficient	.26928	.29066	.25083
Somers' D	.23031	.21785	.24427
Eta		.46634	.33269

Statistic	Value	Significance
Cramer's V	.43261	
Contingency Coefficient	.65430	
Kendall's Tau B	.23069	.0179
Kendall's Tau C	.21403	.0179
Pearson's R	.29893	.0113
Gamma	.29209	

Number of Missing Observations = 3

B I B L I O G R A F I A

- * 1. ASCH, S.E. Psicología Social, Buenos Aires, Eudeba, 1982.
2. CARTWRIGHT, D. Y SANDER, A. Dinámica de Grupos Investigación y Teoría, Ed. Trillas, México, D. F., 1972. pags. 59-161, 447-449.
3. CUADERNOS UNIVERSITARIOS, U.A.M. Teoría e Investigación en la Psicología Social.
4. INSKO, CH. SCHOPFLER, J. Psicología Social Experimental Ed. Trillas, México, junio 1980. pag. 358-395.
5. MAISONNEUVE, J. La Dinámica de los grupos. Ed. Nueva Visión, Buenos Aires, Argentina 1968. Pags. 26-36.
6. MOSCOVICI, S., Psicología Social I, Ed. Paidós, Barcelona, 1985. pags. 41-67.
7. MUNNE, F., Psicología Social, Ed. Ceac., Barcelona España, 1986 pags. 29-34.
8. NADELSTICHER M., A. Técnicas para la construcción de Cuestionarios de Actitudes y Opción Múltiple, Instituto Nacional de Ciencias Penales, México 1983.
9. PERLMAN D. COZBY, CH. Psicología Social, Nueva Editorial Interamericana, S.A. de C. V., México, D. F., 1987. Traducción: Dra. Julia Norma Soto Suárez pags. 322-388.
10. RODRIGUEZ, A., Psicología Social, Ed. Trillas, México, enero 1986, pags. 385-394
11. WALKER, EDWARD L. AND HEYNS. An Anatomy For Conformity, U.S.A. Aspectrum Book, 1962.