

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA

"LAS ACTITUDES DE LOS EMPLEADOS
DE UNA CONSTRUCTORA HACIA SUS RECOMPENSAS
Y LA EFICACIA EN SU TRABAJO".

TESINA PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA SOCIAL, ELABORADA POR:
AUREA E. PACHECO RAMIREZ Y MARIA DEL ROCIO PIÑA LOZANO

ASESORADA POR:

LIC. OSCAR RODRIGUEZ CERDA



LECTORAS:


MTRA. ESTHER VARGAS MEDINA,
CATEDRATICA DE LA "UNIVERSIDAD
AUTONOMA METROPOLITANA
IZTAPALAPA.

LIC. MA. DE LOS ANGELES
VILLAVICENCIO O. CATEDRATICA DE
LA "ESCUELA SUPERIOR DE
COMERCIO Y ADMINISTRACION
UNIDAD TEPEPAN."

MEXICO, D.F., JULIO DE 1993.



casa abierta al tiempo

A MIS PADRES

POR EL APOYO QUE SIEMPRE ME BRINDARON PARA LOGRAR MI SUPERACION.

AL PROFESOR OSCAR RODRIGUEZ CERDA.

QUIEN CON SU GRAN CALIDAD HUMANA Y DOCENTE, NOS ENCAUZO POR EL CAMINO DEL EXITO, BRINDANDONOS TODO SU APOYO EN LA REALIZACION DEL PRESENTE TRABAJO.

A LA PROFESORA ESTHER VARGAS MEDINA.

QUIEN CON SU VALIOSA ORIENTACION Y DESINTERESADA AYUDA, HIZO POSIBLE LA REALIZACION DEL PRESENTE.

A TODOS LOS MAESTROS.

QUE CONTRIBUYERON EN NUESTRA FORMACION PROFESIONAL.

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS.

A QUIENES NO NECESITO NOMBRAR PARA AGRADECERLES SU AYUDA Y AMISTAD DESINTERESADA.

Y MUY ESPECIAL A TI QUE SIEMPRE ME HAS APOYADO PARA SEGUIR ADELANTE EN TODO,

G R A C I A S .

SINCERAMENTE.....

AUREA ESTHER PACHECO RAMIREZ

A MIS PADRES CONCEPCION Y ANTONIO,

por los consejos que me brindaron y el entusiasmo que me
trasmítieron en todo este tiempo;

A MIS HERMANOS NENE, ANGIE, LUCY, TOÑO Y ALEX

como un obsequio a las palabras de aliento que en su
momento me dieron;

A MIS SOBRINOS ADRIANCITO, DIANITA Y TOÑITO,

como ejemplo al recorrido que ellos un día
realizarán hacia el éxito;

A MIS AMIGOS Y

COMPANEROS DE TRABAJO DE LA

ESCUELA SUPERIOR DE COMERCIO Y ADMINISTRACION

DE LA UNIDAD TEPEPAN POR EL GRAN APOYO Y

COLABORACION PARA LA CULMINACION DE ESTA

MI MAS GRADE META A CORTO PLAZO;

A MI ASESOR EL LIC. OSCAR RODRIGUEZ,

muy en especial por su gran colaboración
tiempo, paciencia y comprensión para la
realización de esta Tesina;

Y MUY EN ESPECIAL A DIOS.

GRACIAS

CON SINCERIDAD

MARIA DEL ROCIO PIÑA LOZANO.

I N D I C E

I N T R O D U C C I O N	6
-------------------------------	---

1ª PARTE.

"MARCO TEORICO"

CAPITULO I.- "LAS ACTITUDES"	11
a) Antecedentes de las actitudes	11
b) Algunas definiciones y sus tres componentes.	13
c) Las creencias: Un componente explicativo de las actitudes	16
d) Las Actitudes en el trabajo	19
CAPITULO II.- "DOS TIPOS DE RECOMPENSAS"	22
a) Las Recompensas Intrínsecas	22
b) Las Recompensas Extrínsecas	22
CAPITULO III.-"LA EFICACIA EN EL TRABAJO ".....	25
a) La Habilidad	25
b) El Trabajo en Grupo	29
c) La Puntualidad	30
d) La Capacitación	31
CONCLUSION	33
BIBLIOGRAFIA	36

2ª PARTE.

"METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION"

PROEMIO	40
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	41
VARIABLES	42

DEFINICION DE VARIABLES	43
HIPOTESIS	46
TIPO DE ESTUDIO	47
DISEÑO	48
MUESTREO	49
INSTRUMENTO	50
VALIDEZ DEL INSTRUMENTO	52

3ª PARTE.

" R E S U L T A D O S"	58
PRIMERA SECCION "RECOMPENSAS"	59
SEGUNDA SECCION "EFICACIA EN EL TRABAJO"	62

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

G E N E R A L E S	68
-------------------------	----

A N E X O S.

ANEXO 1: 1er. INSTRUMENTO PILOTEADO A LA ENCUADERNADORA "ACTIVA"	74
ANEXO 2: 2º INSTRUMENTO PILOTEADO A LA "UAM-IZTAPALAPA"	80
ANEXO 3: INSTRUMENTO VALIDADO Y APLICADO A LOS 50 EMPLEADOS DE LA CONSTRUCTORA ACONSA ..	87
ANEXO 4: HISTOGRAMAS DE FRECUENCIAS	92
ANEXO 5: DICTAMEN DE LA LECTORA LIC. MA. DE LOS ANGELES VILLAVICENCIO O.....	102

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

G E N E R A L	103
---------------------	-----

INTRODUCCION

Actualmente la psicología social, nos permite avocarnos en el ámbito laboral por medio de las actitudes; ya que éstas desempeñan un papel mediador entre los estímulos y las respuestas, por ello se realizó la siguiente investigación en una Constructora para poder tener una visión más completa de las actitudes de sus empleados hacia sus recompensas otorgadas y la eficacia en su trabajo, con el fin de obtener una productividad mayor.

Este trabajo está dividido en tres partes, en la primera encontraremos el Marco teórico, el cual está pensado básicamente en las actitudes, recompensas y eficacia en el trabajo; en las variaciones de las actitudes que se deben a la creencia de cada individuo, deduciendo que una sola creencia es el resultado de múltiples actitudes y que éstas varían de un individuo a otro, así como de una organización a otra; y conforme va pasando el tiempo, dichas actitudes se modifican por lo que es necesario conocerlas para evaluarlas y obtener su desarrollo personal de cada individuo dentro del lugar de trabajo. Para que un individuo conserve su actitud positiva en el trabajo, se le deben ofrecer recompensas, los dos tipos de recompensas que trataremos son las intrínsecas y las extrínsecas, las primeras se encuentran dentro del ambiente laboral y no implican gastos para la empresa, lo contrario de las segundas que provienen del exterior del ambiente laboral implicando costos para la empresa; ambas

recompensas son otorgadas en esta Constructora a sus empleados. Además, veremos a la Eficacia en el Trabajo, describiendo entre otros los siguientes factores característicos de obtenerla, como el trabajo en grupo donde los empleados conocen sus objetivos y contribuyen con entusiasmo y apoyo a una sola tarea; la habilidad como una capacidad individual para efectuar las tareas encomendadas; la capacitación, como el adiestramiento para facilitar el trabajo y realizarlo mejor y por último, la asistencia y la puntualidad, ambos factores importantes para comenzar las labores en el trabajo.

La segunda parte, constituye la Metodología de Investigación empleando un estudio de campo donde el punto esencial es la elaboración y aplicación del Instrumento de Medición de Actitudes de Lickert a los 50 empleados de la Constructora ACONSA, permitiendo conocer la situación prevaleciente de actitudes de sus empleados hacia sus recompensas y la eficacia en su trabajo.

Así mismo, en la tercera y última parte, los resultados obtenidos con el uso de Paquete Estadístico "Number Cruncher Statical System" (NCSS), interpretando la Prueba " T de test" utilizando una probabilidad menor o igual a 0.05 para rechazar las Ho de la investigación, haciendo una diferenciación de la probabilidad del ITEM favorable contra el ITEM desfavorable del instrumento, así como la realización de su respectivo Histograma.

Como limitaciones en la investigación se encontraron, con que dos de las tres empresas inicialmente propuestas, no permitieron el acceso a sus empleados para la aplicación del instrumento, ya que se pensó pertenecía a algún sindicato u

PRIMERA

PARTE

" M A R C O T E O R I C O "

CAP. I.- " LAS ACTITUDES

- a) Antecedentes de las actitudes.
- b) Algunas definiciones y sus tres componentes.
- c) Las creencias: Un componente explicativo de las actitudes.

CAP. II.- "DOS TIPOS DE RECOMPENSAS"

- a) Las Recompensas Intrínsecas.
- b) Las Recompensas Extrínsecas.

CAP. III.- "LA EFICACIA EN EL TRABAJO".

- a) La Habilidad.
- b) El Trabajo en Grupo.
- c) La Puntualidad y Asistencia.
- d) La Capacitación.

CONCLUSION.

BIBLIOGRAFIA.

CAPITULO I.- " L A S A C T I T U D E S "

a) Antecedentes de las actitudes.-

Se sabe, que casi junto con el nacimiento de la psicología social como una disciplina independiente de las ciencias que se ocupan principalmente de la conducta, aparecen al mismo tiempo las ACTITUDES. Usadas por diversos autores cada cual en su connotación particular.

En cuanto a su origen, podemos decir que las actitudes se forman en la familia, durante los primeros años de vida influyendo en las experiencias personales del individuo y dependiendo de las estructuras ideológicas de la cultura, como la iglesia, las escuela, la sociedad y la misma familia. Así pues, las actitudes cualquiera que sea su índole están sujetas a cambios; comprender por qué cambian, es tan importante como comprender el por qué no lo hacen.

" La escuela y los grupos de compañeros influyen indudablemente en la formación de actitudes durante la niñez, también se pueden adquirir por los efectos de la crianza de los padres. " (1)

En cierto sentido, una actitud constituye un marco de referencia para la conducta, el punto de vista desde el que una persona debe observar a alguien o a alguna cosa y desde el cual elige una manera de ser o de proceder. La importancia del estudio

(1) V. Dennis, Coon, "Introducción a la Psicología y Aplicaciones", ed. Addison Wesley, pág. 583.

de las actitudes es que los seres humanos al ambiente en términos de lo que a nosotros creemos del ambiente y no de lo que éste realmente es.

" El hombre se halla forzado a luchar contra una serie de dificultades, a utilizar los mismos conocimientos y a responder dentro de un sistema estructurado de reacciones, puesto que el hombre es al fin y al cabo, un animal organizador y conservador. Este bagaje de creencias, sentimientos y respuestas se pone de relieve siempre que el individuo se tiene que enfrentar con un determinado objeto. En otras palabras se poseen, como una especie de tendencias reaccionales o actitudes hacia los sujetos ".(2)

Las actitudes al igual que los conocimientos, se desarrollan de una manera selectiva del proceso de la satisfacción de necesidades, el individuo escogerá las actitudes que satisfagan sus necesidades y como cada uno se une a muchos grupos, puede resultar que las actitudes absorbidas puedan ser congruentes o incongruentes entre sí; es por eso que el efecto de las influencias de los grupos sobre la información de las actitudes es compleja, ya que constantemente el individuo tenderá a cambiar de actitud.

(2) v. Germaine De Montmollin, "Psicología Social", pág. 151.

b) Algunas definiciones y sus tres componentes.

Algunos teóricos de la psicología, han definido a la Actitud, con su propia perspectiva y su particular marco de referencia. Las actitudes, se aprenden o adquieren en el curso de la experiencia diaria, además las actitudes pueden fortalecerse, modificarse o eliminarse.

Newcomb (1935) afirma que " la actitud de un individuo frente a algo es su predisposición a ejecutar, percibir, pensar y sentir en relación con ello; es una forma abreviada a decir que la gente aprende, como resultado de la experiencia, a orientarse hacia objetos y símbolos.

Thurstone (1932) define en cambio a la actitud como " la intensidad de afecto en favor o en contra de un objeto psicológico";

Allport (1932) por su parte, considera a la actitud como "un estado mental neurológico de atención organizado a través de la experiencia y capaz de ejercer una influencia directa o dinámica sobre la respuesta del individuo a todos los objetos y situaciones con los que está reaccionando";

Krech y Crutchfiel (1940) definieron a la actitud como "una organización duradera de procesos motivadores, emocionales, perceptivos y cognoscitivos en relación con el mundo en que se mueve la persona";

Jonesdy Gerard (1938) definen a las actitudes como "valores derivados de otros valores que son más básicos o que fueron internalizados con anterioridad en el proceso de desarrollo";

En conclusión haciendo una conjunción de todas las definiciones anteriores, podemos deducir que las actitudes es una organización duradera de creencias y cogniciones en general, dotada de una carga afectiva en favor o en contra de un objeto social definido, de una situación o de una persona.

" El problema de las relaciones entre la actitud, la opinión y la acción respecto a un mismo objeto se plantea entonces en términos de la influencia que ejerce la actitud sobre la opinión y la acción. Numerosos autores contemporáneos proponen una definición más amplia de la actitud, es un conjunto de tres componentes; un componente cognitivo (juicios, creencias y conocimientos), un componente afectivo (sentimientos) y un componente conativo (tendencia de acción). En conjunto, los aspectos evaluativos, las creencias y las opiniones, se relacionan para dar coherencia a las actitudes ".(3)

Finalmente, las actitudes predisponen el sentido, dirección u orientación de la conducta humana manifiesta, ya que las respuestas que el individuo da a su ambiente, no son exclusivamente innatas, sino que generalmente, actúan en razón de su experiencia y motivos propios.

(3) v. Germaine De Montmollin, "Psicología Social ", pág. 117

La importancia de las actitudes en relación a la conducta sobresale, si consideramos que el individuo actúa de acuerdo a la forma particular en que percibe el mundo que le rodea y la vivencia que guarda respecto del mismo.

" Una actitud es una predisposición aprendida a responder a las personas, a los objetos o a las instituciones de una manera positiva o negativa. Las actitudes, son uno de los aspectos del funcionamiento social que se estudia con mayor afán debido a que resumen la experiencia pasada(...) dirigen las acciones futuras. "(4)

Como ya dijimos antes, el individuo tiene posiciones, sentimientos, creencias y juicios favorables o desfavorables respecto a ciertas personas o grupos sociales, objetos, etc.; son éstas las que estudian en psicología social bajo el término de actitudes; contando con tres elementos componentes:

1º El Elemento Cognoscitivo, constituye la representación del objeto o evento que es motivo de la actitud; a este elemento se le encuentra a través de las creencias, la manera de percibir el objeto y otras manifestaciones de los procesos de integración superior. Cuando la representación cognoscitiva del objeto de actitud es vaga, entonces el efecto por él provocado no será intenso, si la representación es errónea, esto no afecta en nada ni al sentimiento, ni al afecto que se despierte hacia el objeto.

2º El Elemento Afectivo, es el sentimiento a favor o en contra de un determinado objeto social, es lo que más caracteriza

(4) v. Idem., pág 582

a las actitudes, ya que, en esto se diferencia una actitud de una creencia y una actitud de una opinión; las que aunque a formar parte de las actitudes, no necesariamente poseen una connotación afectiva.

Por último; el 3er, El Elemento Conductal, éste es relativo a la conducta, donde las actitudes también poseen una manifestación de afectos y con las cogniciones que se tienen acerca del objeto actitudinal y que se manifiesta dada una situación determinada, y con el individuo determinado, es como un juicio de valor que da el individuo y esta va a variar dependiendo del individuo que lo haga.

c) Las creencias: Un componente explicativo de las actitudes

La manera de adquirir nuestras creencias, no es solamente la observación de lo que sucede a nuestro alrededor, sino que además se requiere de condiciones sociales que operan en formas de procesos psicológicos. Uno de éstos son las actitudes con estas, podemos adquirir puntos de vista favorables y/o desfavorables hacia cierto sucesos, objetos personas, etc.; en particular, las actitudes de una persona hacia otra tiene mucho que ver con la creencia por la que él, influye sobre los demás y con las maneras en que las interpreta de los otros para ser influidas por ellas.

El primer paso para obtener eficacia en el trabajo, es crearles una creencia de que se encuentran en un ambiente de trabajo adecuado, crear un clima adecuado para que las personas puedan progresar y acrecentar sus potenciales.

Por otra parte, el convencimiento amplio y preciso de cuales son los objetivos generales y las metas fijadas, la posición en que se encuentran y a dónde llegar y cómo todos los recursos se utilizan para alcanzar los fines propuestos, son condiciones para motivar a los empleados de una empresa.

Un siguiente paso y que corresponde a la dirección es la necesidad de coordinar esfuerzos hacia el objetivo común. Sin embargo, esto sólo se podrá lograr si existiera claridad y comprensión en los propósitos que se persiguen en la organización y si las personas se encuentran colocadas en los puestos debidos, de tal modo que cada individuo pueda desenvolverse en la mejor forma posible.

También es fundamental tratar de conciliar las creencias individuales con los objetivos de la empresa. Cuando existe este entendimiento, entre las creencias individuales y los objetivos de la empresa se facilitan notablemente las labores. La mejor coordinación y producción en una empresa, se logra cuando el personal desde el más alto ejecutivo hasta el último empleado, sabe de su trabajo y metas que desea lograr.

La igualdad entre las creencias de los empleados, tiende a provocar uniformidad en sus actitudes y con ello, la mejor forma de lograr eficacia en el trabajo y por consiguiente productividad para la empresa a la que pertenecen.

" Una de las mayores preocupaciones del hombre a través de su historia ha sido el estudio del propio hombre. Por lo tanto, no es extraño que en

la actualidad se concedan gran importancia dentro de la empresa, al elemento humano en ella ya que las relaciones humana, consisten en reconocer a la persona como tal, recordando siempre que el trabajo se realiza mediante la actividad de un grupo de individuos. "(5)

Hasta ahora ha quedado establecido que no sólo la compensación económica es el factor que proporciona el bienestar en el hombre. El respeto de sus compañeros y de la comunidad en que se desenvuelve, así como la satisfacción de conocer que está llevando a cabo una labor útil, representan motivaciones básicas en el cumplimiento del trabajo.

" En el futuro no habrá lugar para individuos estacionados en la rutina y en especial para aquellos involucrados en el manejo de personal. Deberán estar al tanto de los nuevos descubrimientos de las ciencias del comportamiento, de tal manera que leguen a lograr una mayor eficacia en sus actividades. " (6)

(5) v. Joaquín Gómez M. " El Control en la Administración de Empresas", pág., 66.

(6) v. Idem, pág. 78.

Es por lo anterior que como especialista en las ciencias del comportamiento que nos interesa en el tema de las actitudes de los empleados.

Para conocer sus creencias acerca de la eficacia y con ello lograr que la empresa las conozca y modifique o refuerze según sea el caso.

d) Las actitudes en el trabajo

El comportamiento de un individuo en el trabajo, debe considerarse según LEWIN, como una función de la persona implicada y de su entorno. El individuo aparece entonces como inmerso dentro de un clima determinado por la naturaleza particular de su organización; así la predicción del comportamiento individual basado directamente en las características personales es insuficiente y lleva muchas veces a concluir el comportamiento depende en gran medida de la situación, lo cual ratifica que la forma de comportarse de un individuo en su trabajo depende no solamente de sus características personales, sino de la forma en que él perciba su clima en el trabajo, y los componentes de su empresa.

" La forma fundamental históricamente originada de la actividad humana es el trabajo (...) el trabajo es siempre la ejecución de una determinada tarea. Para el trabajo no es, pues esencial solamente la técnica del mismo, sino también la actitud del sujeto con respecto a él. Precisamente en su actitud se hallan implicados los motivos

fundamentales de la actividad del trabajo humano.

" (7)

Las actitudes de los empleados hacia el trabajo varían de una empresa a otra, de un individuo a otro, así como de una organización a otra; así, el clima puede tener efectos sobre el comportamiento de un empleado, ya que define los estímulos que son o no apoyados dentro de su organización. Esto confirma que es difícil, aislar el efecto del clima y el papel de las actitudes hacia cualquiera de sus recompensas o de la eficacia en el trabajo o de la productividad en cierta empresa.

Es posible separar los tres tipos de variables que determinan las características propias de una empresa:

- 1.- VARIABLES CAUSALES: Son variables independientes, que determinan el sentido en que una organización evoluciona así como, los resultados que obtiene.
- 2.- VARIABLES INTERMEDIAS: Estas variables reflejan el estado interno y la salud de una empresa, por ejemplo; las motivaciones, las comunicaciones, el objetivo del rendimiento y lo más importante, las actitudes de los empleados, así como la eficacia.
- 3.- VARIABLES FINALES: Son variables dependientes que resultan del efecto conjunto de las dos antes mencionadas; estas, variables reflejan los resultados obtenidos por la organización, son por ejemplo, la productividad de la

(7) v. Rubistein, J.L. "Principios de Psicología Social", ed. Grijalvo, pág. 628.

empresa, las ganancias y las pérdidas. Estas últimas variables constituyen la eficacia organizacional de una empresa.

" Muchos psicólogos, consideran que para que el individuo tienda a conservar una actitud positiva en su trabajo, se le deben ofrecer recompensas; ya que se ha visto que la persona que trabajo con ahínco y además recibe recompensas, tiende a continuar trabajando en la misma forma en el futuro; y por el contrario, el que no recibe recompensas tenderá a reducir su eficacia en el trabajo poco a poco; cabe mencionar que la productividad de cada organización depende del como se recompensen a sus empleados. Ya que, las recompensas que se ofrecen en el trabajo no sólo son materiales sino también sociales y psicológicas, esto hace que la actitud de los empleados sea más positiva hacia la obtención de mayor eficacia en él, y por ende, mayor productividad en las empresas a la que pertenece." (8)

(8) v. Arciniega, Barrón y L. Tesis Licenciatura UNAM, Facultad de Psicología "Factores que determinan la actitud del personal que labora en una empresa hacia la organización de la misma", México, 1989.

CAPITULO II.- " DOS TIPOS DE RECOMPENSAS " .

Para nuestra investigación únicamente mencionaremos dos tipos de recompensas, las cuales engloban la mayoría de recompensas que existen en cualquier empresa.

- Hablamos de: 1. RECOMPENSAS INTRINSECAS y
2. RECOMPENSAS EXTRINSECAS.

Las cuales explicaremos a continuación:

a) Las Recompensas Intrínsecas.

Este tipo de recompensas, son aquellas que se encuentran dentro del ambiente de trabajo, y que no implican costos para las organizaciones que las otorga, son básicamente méritos. Unos ejemplos:

- = Saludos amistosos.
- = Felicitaciones por el progreso en el trabajo.
- = Reconocimiento en el boletín de la empresa.
- = Palmadas en la espalda.
- = Reconocimientos verbales.
- = Sonrisas.
- = Halagos por parte de los jefes.
- = Etc.

b) Las Recompensas Extrínsecas.

Son aquellas que provienen del exterior del ambiente natural de trabajo implicando generalmente, costos para las organizaciones más allá de la situación existente. Se clasifican en:

- = Incentivos económicos.
- = Acciones.
- = Estampillas de descuento.
- = Comidas gratuita.
- = Etc.

La idea básica de todo sistema de recompensas pueden constituir una motivación fuerte para los empleados, ya que no basta recibir una salario justo por un buen trabajo, se necesitan incentivos económicos.

Brown (1975) ha encontrado que no existe un incentivo ideal, ya que éstos varían según la cultura y el grupos social. Sin embargo, en la medida en que los incentivos económicos satisfacen las necesidades del trabajador éstos, ejercen una influencia positiva o atrayente, lo que trae como consecuencia la satisfacción personal que el empleado necesita para sentirse razonablemente feliz en su trabajo y por consecuencia producir más.

Básicamente los incentivos económicos, ofrecen más salario para mayor productividad, la principal razón para el uso de recompensas económicas es clara, ya que casi siempre se incremente la productividad al mismo tiempo que descienden los costos laborales por unidad.

El que también puede servir como una recompensa, es la oportunidad de ascender, ya que el ascenso puede servir como una motivación para que los empleados mejoren adicionalmente su capacidad en el desempeño de su trabajo. La perspectiva de ascender, profesionalmente, constituye un gran incentivo y su

importancia crece conforme aumenta el nivel profesional de los trabajadores.

Con el objeto de esclarecer el concepto de Ascensos por capacidad a continuación, se darán algunas definiciones que permitan una mejor comprensión de los mismos.

Chruden y Sherman (1981) el ascenso es " un cambio de asignación de puesto de un nivel inferior a otro de nivel superior en la organización. El nuevo puesto proporciona al empleado un aumento de paga y de estatus, pero más exige de él en términos de capacidad y responsabilidad que debe ejercer";

E. H. Shein (1976) " es una fase de programa de formación profesional, visto como el conjunto de técnicas de enseñanza y adoctrinación que sirven para adaptar un grupo de personas a sus empleos respectivos y al espíritu de la empresa ";

Pigors y Mayers (1979) " es un avance o adelanto en estatus en pequeña escala; es el movimiento de un empleado a un puesto de mayor responsabilidad dentro de una misma unidad ocupacional y con un incremento correspondiente de paga ".

Por último, los ascensos no sólo son de interés para el individuo, sino también para la empresa, ya que parte del éxito o fracaso del mismo, depende de las personas que son responsables y con capacidad para dirigir cada una de las funciones de la organización.

CAPITULO III.- " LA EFICACIA EN EL TRABAJO".

El trabajo es la ejecución de una determinada tarea, toda actividad debe someterse al logro de eficacia en el trabajo, por lo que no sólo se requiere de una técnica, sino también de la actitud del empleado con respecto al trabajo.

Designamos cuatro características de un trabajo eficaz que debe cubrir un empleado el realizar su tarea:

- A) LA HABILIDAD, B) TRABAJO EN GRUPO C) LA CAPACITACION, y
- D) LA PUNTUALIDAD Y LA ASISTENCIA.

Comenzaremos este capítulo con la explicación del primer punto:

a) La habilidad.

Según el psicólogo Robbins (1989), designa a la habilidad como una capacidad individual de efectuará las tareas de un puesto o trabajo es una evaluación actual de lo que uno puede hacer.

Se dice que toda capacidad global del individuo, está compuesta de dos conjuntos de destrezas: 1. Intelectuales y 2 físicas.

LAS HABILIDADES INTELECTUALES:

Este tipo de habilidad se necesita para realizar las actividades mentales. Los trabajos difieren en las exigencias que imponen a los que desempeñan para que utilicen sus habilidades intelectuales. En general, cuanto más alto ascienda un individuo

en la jerarquía de su organización, más se requerirá esa inteligencia general, y de las capacidades verbales para alcanzar el éxito. Por tanto, no en todos los puestos se requieren fuertes habilidades intelectuales. En efecto, en algunos trabajos, (donde la conducta del empleado es muy rutinaria y hay poca o nula oportunidad de ejercer la iniciativa), ese tipo de capacidades guardarán relación alguna con el desempeño y la eficacia.

LAS HABILIDADES FISICAS:

En la misma forma en que las habilidades intelectuales repercuten más decisivamente en el rendimiento al ascender una persona por la jerarquía organizacional, también cobran importancia las habilidades físicas en la realización adecuada de la tareas más calificadas y estandarizadas en la parte inferior de la organización. Los puestos donde se requiere energía, destreza, talento, en general, las capacidades físicas del empleado; los trabajos imponen exigencias diferentes en el individuo y las personas poseen habilidades distintas; de esta forma el rendimiento del empleado mejora cuando hay una gran adecuación entre la habilidad y el trabajo.

" En todo trabajo físico participan procesos intelectuales, como también cooperan en todo trabajo intelectual los movimientos físicos (aunque sólo sean movimientos de la mano necesarios para escribir). En la real actividad, todos los aspectos y manifestaciones de la personalidad de sujeto participan en distinto modo. Pero la divergencia del carácter objetivo y

de la organización de las distintas formas en el trabajo, conducen a que estos no sean idénticos ni el aspecto psicológico, ni particularmente el intelectual. " (9)

Según las investigaciones del psicólogo Robbins, Stepen (1989), sobre los requisitos que piden algunas empresas antes de ingresar a un puesto, se debe contar con nueve habilidades básicas que intervienen en el ejecución de las tareas físicas, se enumeran en la siguiente hoja:

(9) v. J.L. Rubistein. "Principios de Psicología General", Tomo 2 pág. 628

=====

Factores de fuerza.

1. Fuerza dinámica.- Capacidad de ejercer la fuerza muscular en forma continua o repetida a lo largo del tiempo.
2. Fuerza de tronco.- Capacidad de ejercer fuerza muscular usando los músculos del troco.
3. Fuerza estática.- Capacidad de ejercer fuerza contra objetos externos.
4. Fuerza explosiva.- Capacidad de gastar un máximo de energía en una tarea.

Factores de flexibilidad.

5. Flexibilidad de extensión.- Capacidad de mover los músculos del tronco y del dorso en toda su extensión.
6. Flexibilidad dinámica.- Capacidad de hacer movimientos de flexión rápidos y repetidos.

Otros factores.

7. Coordinación corporal.- Capacidad de coordinar las acciones simultáneas de diversas partes del cuerpo.
8. Equilibrio.- Capacidad de conservar el equilibrio pese a las fuerzas que tienden a hacer que se pierda.
9. Vigor.- Capacidad de continuar el máximo esfuerzo que requiere un esfuerzo prolongado.

=====

(10) v. Idem. pág. 122.

Las habilidades intelectuales o físicas que se requieren para realizar bien un trabajo dependen de las que se necesiten en él. Si se centra exclusivamente en las capacidades del empleado o en las exigencias del puesto, se prescinde del hecho de que el desempeño depende de la interacción entre ambos.

Cuando la adecuación no es satisfactoria puede ocurrir que si el empleado carece de las destrezas requeridas, lo más seguro es que fracase.

b) El Trabajo en Grupo.

Los empleados llevan a cabo tareas operativas, pero la gran mayoría de ellos trabajan en grupos pequeños donde sus esfuerzos han de integrarse como las piezas de un rompecabezas.

" Cuando el equipo de trabajo es un grupo pequeño de colaboradores que mantiene contacto regular y que realiza una acción coordinada. Cuando los miembros conocen sus objetivos, cuando contribuyen de manera responsable y entusiasta a la realización de la tarea, y se apoyan mutuamente, decimos que están realizando un trabajo de equipo ".(11).

Los miembros del grupo deben estar bien calificados para efectuar su trabajo y tener el deseo de cooperar. Además, sólo pueden trabajar juntos como un equipo, después que todos ellos conocen los papeles de los otros con quiénes interactúan. Cuando

(11) v. Davies Keith, et. al. " Comportamiento Humano en el Trabajo", edit. Interamericana, pág. 370.

existe este entendimiento, de inmediato comienzan a actuar como un grupo basado en las exigencias de la situación, sin esperar que alguien dé una orden. En otras palabras los miembros del equipo responden voluntariamente a los requisitos del trabajo y llevan a cabo cuanto de necesita para alcanzar las metas del grupo.

Un importante elemento para estimular el trabajo en grupo, es la presencia de premios del grupo. Pueden tratarse de premios financieros o bien, puede ser un simple reconocimiento. Tiene una eficacia máxima, si los miembros del grupo los aprecian y si quedan supeditados a la realización de las tareas del grupo.

Arias Galicia (1981), dice que si los empleados perciben los sistemas, procedimientos y objetivos (de la organización), como un medio para satisfacer sus propias necesidades, la actitud de que impere la cooperación y la participación mutuas.

c) La puntualidad y asistencia.

Para la elaboración de un trabajo, se consideran convenientes ambos puntos, como importantes, ya que cuando un empleado falta a sus labores, desorganiza a todo el departamento al que pertenece. De igual forma cuando el empleado llega tarde, sus tareas no se desarrollan de la misma forma que si entrara temprano.

Las causas que puede producir el ausentismo y los retrasos, son entre otras:

= la lejanía a la empresa.

- = enfermedades y sobre todo de tipo crónico.
- = la actitud de descontento frente a la empresa.
- = el descontento hacia el puesto del trabajador.

Sin embargo, se ha demostrado que desde luego existen otros factores que también inciden en la decisión de presentarse a trabajar; entre estos figuran la situación del trabajo, los valores del empleado y sus expectativas laborales, las características personales, las presiones de asistir, la motivación para hacerlo, y la capacidad de presentarse a trabajar.

d) La Capacitación.

Una de las principales razones por las que se capacita al personal de una empresa o se recapacita, es porque las habilidades que posee son en ocasiones inadecuadas para los requisitos de las tareas de sus trabajos.

Por tanto, los programas de entrenamiento tienden a tener objetivos bastante específicos, la educación y el entrenamiento suelen diferenciarse en términos de los específicos de sus miras. Sin embargo, ambos dependen de una amplia gama de técnicas de instrucción para promover un aprendizaje eficaz y los psicólogos han estado muy interesados con la evaluación de tales técnicas en el laboratorio, en la industria y en las aulas. De su investigación, han emergido varios principios generales, aunque también es claro que los factores específicos de la tarea que se va aprender, las características del aprendiz individual, son de importancia considerable.

La capacitación no es la única manera de intentar corregir una disociación entre los requisitos de la tarea y las habilidades de los operadores individuales, los procedimientos de selección y de diseño del trabajo, también tienen un papel principal. Por ejemplo, puede aumentarse la efectividad de un programa de capacitación, si los individuos que son seleccionados para participar en él, poseen las aptitudes necesarias para formar las habilidades requeridas. " para hacer frente a los retos y oportunidades del mercado global caracterizado por su alta complejidad, de intensa competencia, cambio continuo de objetivos y tecnologías, es indispensable la capacitación permanente de los empleados ".(12)

Los empleados pueden ser capacitados para manejar sistemas mal diseñados, pero existe una creciente probabilidad de errores que ocurren bajo condiciones de cargas de trabajo incrementadas, más en particular, en situaciones de emergencia.

(12) v. Boletín de la "Price Waterhouse". Cabe hacer mención de que la empresa "Price Waterhouse", está especializada en el aspecto de integración equipo de Asesores Profesionales en el incremento de la Productividad de las empresas, en el comercio internacional.

CONCLUSION.

Al mismo tiempo que la Psicología Social, nace como una disciplina independiente de las ciencias del comportamiento, aparece las ACTITUDES las cuales según diversos autores se originan durante los primeros años de vida, influyendo en las experiencias personales del individuo y dependiendo de la familia, la escuela, entre otros tipos de instituciones; así pues, la importancia de estudiar a las actitudes, gira en que los seres humanos reaccionamos al ambiente en términos de lo que creemos del él, y no del que éste realmente es, del punto de vista ya sea favorable o desfavorable que tengamos. En conclusión, las actitudes, son una organización de las creencias y cogniciones en general de un individuo dotadas de una carga afectiva en favor o en contra hacia un objeto social o situación.

Ahora bien, el comportamiento de un individuo en el trabajo, dependerá no sólo de sus características personales, sino de la forma en que él cree que es su clima laboral de la forma en que define los estímulos o recompensas que su empresa le otorgue, para entonces conservar su actitud positiva hacia su trabajo o bien, modificarla; lo que logrará a su vez que el individuo con recompensas tienda a trabajar con eficacia en su trabajo que realiza, y que ello depende la productividad de su empresa a la que pertenezca.

Como ya dijimos antes, lo que hace a todo empleado trabajar en una empresa, es en primer lugar recibir una remuneración adecuada. Más no basta recibir un sueldo justo, y que éste se considere apropiado a la dificultad e importancia del trabajo que

se desempeña, también se requieren de recompensas, las cuales bien utilizadas por la organización, pueden constituir una motivación fuerte para los empleados, como los ascensos que tienen un efecto estimulante para los empleados, pues recompensas por completo la necesidad de progreso que tiene todo individuo o bien, las simples felicitaciones de los jefes o bien la dirección a los empleados, por la realización de buenos trabajos, un abrazo, palabras de aliento, cartas de felicitación, etc.; sin embargo, se dan casos en los que por ejemplo, " no les gusta que los feliciten sin que se les remunere con más dinero, que no estén contentos con la forma en que son ascendidos ya que ello implica tener más responsabilidad en el trabajo, o bien que no ven la posibilidad de progresar en esa empresa. A pesar de esto, existen autores que dicen que hay que tener en cuenta tanto una cosa como la otra, es decir, tener en cuenta las recompensas intrínsecas y las recompensas extrínsecas, las monetarias y las psicológicas.

Toda tarea debe someterse al logro de la eficacia, por lo que no sólo se requiere de una técnica, sino también de la actitud del empleado con respecto al tarea. Para lograrla, se deben tener y cubrir ciertas características, entre las cuales están; la habilidades que debe tener el empleado tanto intelectual como física, ya que se deben interactuar ambas en las exigencias del puesto que se tenga; el trabajo en grupo que se realiza cuando existe un entendimiento entre ellos, para entonces basarse a las exigencias del cualquier situación sin esperar que alguien le dé una orden, que actúen con responsabilidad voluntariamente a los requisitos del trabajo y

lograr alcanzar las metas como grupo; la puntualidad y la asistencia que se ha demostrado que son indispensables para no entorpecer el eficaz trabajo, para no desorganizar a los demás empleados que acuden a sus labores; y por último tocaremos otra característica, la capacitación, que debe recibir el personal de una empresa porque las habilidades son en ocasiones inadecuadas para los requisitos del mismo puesto, por lo que el adiestramiento tenderá a tener objetivos específicos para realizar un trabajo eficientemente.

Por todo lo anterior, es que se estudiarán las actitudes de los empleados hacia el tipo de recompensas que reciben y hacia la eficacia que tiene en su trabajo realizado.

BIBLIOGRAFIA

- Arciniega, Barrón y L. "FACTORES QUE DETERMINAN LA ACTITUD DEL PERSONAL QUE LABORA EN UNA EMPRESA HACIA LA ORGANIZACION DE LA MISMA" Tesis Licenciatura UNAM, Facultad de Psicología , México, 1989.
- Dennis, Coon, "INTRODUCCION A LA PSICOLOGIA: Exploración y Aplicaciones", ed. Addison Wesley, Iberoamericana, EUA. 1980.
- Davies, Dr. y V. J. "LA PSICOLOGIA Y EL TRABAJO", C.E.C.S.A México, 1982.
- Fernández Hernández Máximo. "LA ADAPTACION DEL HOMBRE A SU TAREA", edit. Inez, Madrid, 1985.
- González Pineda, Francisco. "EL MEXICANO, SU DINAMICA SOCIAL", edit. F.C.E., México 1985.
- Keith Davis y Newstrom. " EL COMPORTAMIENTO HUMANO EN EL TRABAJO", edit. Mc Graw-Hill, parte 2: Motivación y Sistemas de Recompensas", México 1989.
- Maier Norman, R.F. "PSICOLOGIA INDUSTRIAL ", EDIT R.I.A.L.P., Madrid, 1975
- Robbins, Stephec P. "COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL", edit. Prentice Hall, México, 1989.

Rubistein, J.L. "PRINCIPIOS DE PSICOLOGIA GENERAL", Enciclopedia de Psicología, tomo 2, edit. Grijalvo, México, 1960.

Silicio, Alfonso. "CAPACITACION Y DESARROLLO DEL PERSONAL", edit. Limusa, México, 1992.

SEGUNDA

PARTE

PROEMIO

El presente estudio, se realizó con la finalidad de conocer las actitudes de una muestra de 50 empleados de una Constructora hacia sus recompensas otorgadas y la eficacia en el trabajo, para lo cual se determinaron tres dimensiones de los tipos de recompensas que ésta otorga: Incentivos Económicos, Reconocimientos, y Ascensos; y seis dimensiones de la eficacia en el Trabajo, considerándolas como rasgos característicos: Responsabilidad, Habilidad, Asistencia, Puntualidad, Trabajo en Grupo y Capacitación.

Ya que estos empleados, permanecen la mayor parte del tiempo en su ambiente de trabajo laboral logrando niveles de eficacia en sus tareas de acuerdo con los tipos de recompensas que les ofrecen, es por ello que la "Constructora Aconsa", solicitó esta investigación con su personal.

VARIABLES :

VARIABLE DEPENDIENTE: LA ACTITUD QUE PRESENTAN LOS
EMPLEADOS HACIA LAS
RECOMPENSAS Y LA EFICACIA EN
SU TRABAJO (MEDIANTE LAS
RESPUESTAS AL INSTRUMENTO).

VARIABLES INDEPENDIENTES

V1 = LAS RECOMPENSAS

V2 = LA EFICACIA EN EL
TRABAJO

DEFINICION DE VARIABLES :

Las siguientes definiciones, es la forma de cómo se manejarán a las variables en la investigación:

La variable **ACTITUD** es tomada con la dimensión de **CREENCIA**, término que se consideró como lo que conocen, creen, juzgan y saben los empleados de ACONSA, acerca de sus recompensas y su eficacia en el trabajo.

La variable **RECOMPENSA** se definió como los premios que la empresa ofrece a sus trabajadores por la realización de un buen trabajo, además del sueldo; y desde una carta de felicitación hasta ascensos por su capacidad. Con las siguientes tres dimensiones:

INCENTIVOS ECONOMICOS: Son las remuneraciones que recibe el empleado además de sus sueldo; son exclusivamente en dinero ya sea en efectivo o en documentos.

RECONOCIMIENTOS: Estos son los premios con respuestas por parte del jefe inmediato o bien de la Dirección de la Empresa no son monetarios, se reciben directamente verbales o por escrito.

ASCENSOS POR CAPACIDAD: Son mejoras de puestos que los empleados se merecen en forma de recompensa por la realización de un buen trabajo, se les otorga porque ha sido capaces en sus tareas y en otras que se les impongan.

Las actitudes relacionadas con la variable **RECOMPENSAS**, y las dimensiones: Incentivos Económicos, Reconocimientos y Ascensos por capacidad; se medirán con los relativos del cuestionario propuesto Núms. 4,5,6, 10,11 y 14.

La variable **EFICACIA** se definió como resultado de la dedicación habilidad e inteligencia que pone el empleado para realizar su tarea de la mejor forma. Con las siguientes seis dimensiones.

PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA: Es llegar temprano en el horario asignado así como, asistir diario a las labores para la realización de su trabajo.

HABILIDAD: Es la intensificación y agilidad que tiene el empleado para hacer con destreza su trabajo.

RESPONSABILIDAD: Es el compromiso del empleado para permanecer en su trabajo, sin perder ni un momento para elaborarla lo mejor posible.

TRABAJO EN GRUPO: Es la disposición del empleado para la realización de su trabajo con todos sus compañeros en gran armonía e involucramiento.

CAPACITACION: Es la preparación e instrucción que recibe el empleado para la realización de un buen trabajo.

Las actitudes relacionadas con la **EFICACIA EN EL TRABAJO**, y las dimensiones: Asistencia, Habilidad, Puntualidad,

Responsabilidad, Capacitación y Trabajo en Grupo, se medirán con los reactivos del cuestionario núms. 1, 2, 3, 7, 8, 9, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19 y 20 del cuestionario propuesto.

H I P O T E S I S :

Ho1: NO EXISTE RELACION ENTRE LA CREENCIA Y LOS INCENTIVOS ECONOMICOS.

Ha1: SI EXISTE RELACION ENTRE LA CREENCIA Y LOS INCENTIVOS ECONOMICOS.

Ho2: NO EXISTE RELACION ENTRE LA CREENCIA Y LOS RECONOCIMIENTOS

Ha2: SI EXISTE RELACION ENTRE LA CREENCIA Y LOS RECONOCIMIENTOS

Ho3: NO EXISTE RELACION ENTRE LA CREENCIA Y LOS ASCENSO POR CAPACIDAD.

Ha3: SI EXISTE RELACION ENTRE LA CREENCIA Y LOS ASCENSO POR CAPACIDAD.

Ho4: NO EXISTE RELACION ENTRE LA CREENCIA Y LA PUNTUALIDAD.

Ha4: SI EXISTE RELACION ENTRE LA CREENCIA Y LA PUNTUALIDAD.

Ho5: NO EXISTE RELACION ENTRE LA CREENCIA Y LA ASISTENCIA.

Ha5: SI EXISTE RELACION ENTRE LA CREENCIA Y LA ASISTENCIA.

Ho6: NO EXISTE RELACION ENTRE LA CREENCIA Y LA RESPONSABILIDAD.

Ha6: SI EXISTE RELACION ENTRE LA CREENCIA Y LA RESPONSABILIDAD.

Ho7: NO EXISTE RELACION ENTRE LA CREENCIA Y EL TRABAJO EN GRUPO.

Ha7: SI EXISTE RELACION ENTRE LA CREENCIA Y EL TRABAJO EN GRUPO.

Ho8: NO EXISTE RELACION ENTRE LA CREENCIA Y LA CAPACITACION.

Ha8: SI EXISTE RELACION ENTRE LA CREENCIA Y LA CAPACITACION.

Ho9: NO EXISTE RELACION ENTRE LA CREENCIA Y LA HABILIDAD.

Ha9: SI EXISTE RELACION ENTRE LA CREENCIA Y LA HABILIDAD.

TIPO DE ESTUDIO:

Se empleó un estudio de CAMPO. Porque para fines de la investigación, se efectuó en un ambiente natural; con el objeto de encuestar por medio de la escala de medición de actitudes de Lickert, a los 50 empleados que componen la Constructora "Aconsa".

Con el uso de la Estadística Descriptiva del paquete estadístico "Number Cruncher Statical System" (NCS), se analizaron las hojas de datos del Resultado del "T de Test" con la probabilidad del reactivo que cumpliera con ser menor o igual a 0.05 grados de libertad; todo esto para rechazar la Hipótesis Nula y por consiguiente aceptar la Hipótesis Alternativa.

D I S E Ñ O :

El tipo de diseño utilizado fue: EXPOFACTO.

Con un tipo de investigación Observacional/Descriptivo; ya que éste permitió conocer y describir lo observado, mediante;

G ----- x y ----- O

donde:

G = Grupo

x = Variable Independiente.

y = Variable Dependiente.

O = Observación.

sustituyendo:

G = Los 50 empleados de la constructora Aconsa.

x = Las recompensas otorgadas y la eficacia en el trabajo.

y = La actitud que presenten los empleados hacia las recompensas y la eficacia, mediante las respuestas al instrumento.

O = Lo que creen los 50 empleados acerca de las recompensas y la eficacia en el trabajo.

M U E S T R E O :

El tipo de muestreo manejado fue INTENCIONAL. Llamado así por Jacobo Moreno.

Ya que la muestra fue asignada por la misma empresa, ésta pidió realizar el estudio en su empresa, para conocer las actitudes de sus 50 empleados de los cuales 20 son mujeres y 30 hombres con dos tipos de puestos Administrativos y Técnicos.

En virtud de que la investigación se aplicó sólo a esta Constructora, por la necesidad de conocer las actitudes de su personal hacia sus recompensas y la eficacia en su trabajo; es que no se podrá hacer una generalización de esta investigación ya que es particular para las personas encuestadas.

I N S T R U M E N T O :

Existen diversos métodos para la construcción de Escalas de Medición de Actitudes, de las cuales el investigador selecciona la más adecuada.

El método de Rangos Sumarizados de Lickert; propuesta por él mismo en 1932, es excelente a nivel de medición de actitudes, es por ello que se utilizó en esta investigación. Consiste en una serie de ítems o reactivos ante los cuales responde el sujeto en términos de grados de desacuerdo o de acuerdo.

El procedimiento de conformación del instrumento fue el siguiente, descrito en tres pasos:

1. Se elaboraron una serie de oraciones que comprendían las dimensiones a investigar, siendo la mitad favorables y la otra mitad desfavorables.

2.- Se obtuvieron 36 reactivos que se distribuyeron al azar en el cuestionario, para evitar que fueran primero las favorables y posteriormente las desfavorables, o una favorable y una desfavorable.

3.- Se les asignó peso a las respuestas de acuerdo a la dirección del reactivo esto es, cuando el reactivo era favorable dicho peso fue calificado de 5 al 1 puntos, siendo el 5 = Totalmente de acuerdo, 4 = De acuerdo, 3 = indiferente, 2 = Descuerdo, 1 = Totalmente desacuerdo.

(Este mismo procedimiento se llevó a cabo con los 2 instrumentos contruidos para la investigación, y piloteados y validados).

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO.

La explicación de la validación del instrumento, se dividió en dos fases el procedimiento:

PRIMERA FASE:

Se elaboró un primer cuestionario piloto (prueba) de 36 reactivos 18 favorables y 18 desfavorables, con las definiciones operacionales asignadas a las variables a medir (ver anexos).

= Trabajando las cinco opciones; Totalmente de acuerdo, (TA), Acuerdo (A), Indiferente (I), Desacuerdo (D), y Totalmente en Desacuerdo (TD).

= Se aplicaron a cincuenta trabajadores obreros de una empresa encuadernadora de revistas "ACTIVA", el mismo día lo entregaron (lo contestaron todos sin comunicarse unos con otros en una sala) hubo quienes se interesaron por el cuestionario más de lo que se penso, y otros quienes se confundieron con las afirmaciones.

= Después se calificó cada uno de los cuestionarios de los cincuenta sujetos, contando los puntos de cada opción de las afirmaciones favorables: TA =5, A= 4, I=3, D=2 y TD =1; y de las afirmaciones desfavorables TA =1, A= 2, I=3, D=4 y TD =5; se ordenaron los datos del mayor a menor de acuerdo al puntaje total de cada cuestionario quedando el 50 % de los cuestionarios (25 % altos y 25 % bajos) descartando el 50 % de los cuestionarios tibios, (en números 13 sujetos altos y 12 sujetos bajos) para el análisis.

= Se elabora dos tablas de concentrados, una fue la tabla de los sujetos altos y la otra tabla de los sujetos bajos; donde se colocaron verticalmente a los sujetos del No. 1 al No. 13 de la tabla de los altos y lo mismo para la tabla de los bajos, del sujeto No. 1 al sujeto No. 12; de forma horizontal se colocaron los números de los reactivos de acuerdo a la opción que eligió el sujeto.

= De inmediato se pasó a la elaboración de tablas de frecuencias para cada una de las afirmaciones tanto de los sujetos altos como de los sujetos bajos, para posteriormente procesarlos en la computadora, en un programa donde se dieron primero el número de frecuencias de las cinco opciones de los 13 sujetos bajos y el número de frecuencia de los 12 sujetos altos, dando el resultado de la varianzas medias, desviación estandard, de cada grupo de sujetos, así como el resultado de la "T de Student", con la cual se validaron los 36 reactivos con la regla de ser mayor o igual a 1.75 (un ejemplo de estas hojas de trabajo es la siguiente, las cuales se elaboraron para cada uno de los 36 reactivos del cuestionario).

=====

1 LIST 2 RUN 3 LOAD 4 SAVE 5 CONT 6 "LPT1 7 TRONFKEY OSCREEN

DATOS DE S. BAJOS

SB (1) ? 0

SB (2) ? 7

SB (3) ? 1

SB (4) ? 1

SB (5) ? 1

DATOS DE S. ALTOS

SA (1) ? 1

SA (2) ? 3

SA (3) ? 5

SA (4) ? 3

SA (5) ? 1

SUMATORIA DE FRECUENCIAS DE BAJOS 12

SUMATORIA DE LA MULT. DE FREC. POR PREG. 32

SUMATORIA DEL CUADRADO DE FREC. POR PREG. 96

SUMATORIA DE FREC. DE ALTOS 13

SUMATORIA DE LA MULT. DE FREC. POR PREG. 39

SUMATORIA DEL CUADRADO DE FREC. POR PREG. 131

VARIANZA DE ALTOS 1.16667

VARIANZA DE BAJOS 0.9696968

T DE STUDENT 1.8071434

0.

=====

SEGUNDA FASE:

= Ya que sólo fueron validados 11 reactivos, se procedió a la construcción de un segundo instrumento el cual constó también de 36 reactivos; llegando a la conclusión que el anterior no servía para ser aplicado a obreros, se decidió rediseñar el segundo con los 11 reactivos aceptados más otros 27 más que se construyeron ahora para personal administrativo a excepción de empleados del gobierno. (ver anexos).

= Se piloteó el segundo instrumento con 50 sujetos de la Licenciatura en administración de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa, cumpliendo con dos condiciones; 1 ser trabajador y 2. No empleado de gobierno; se trabajó de igual forma con cinco opciones, Totalmente de Acuerdo TA, Acuerdo A, Indiferente I, Desacuerdo, y Totalmente en Desacuerdo TD; contando los puntos de cada opción de los cuestionarios para las favorables TA = 5, A = 4, I = 3, D = 2. TD = 1 para los desfavorables TA = 1, A = 2, I = 3, D = 4. TD = 5; se ordenaron los datos de mayor a 1 menor de acuerdo al puntaje total de cada uno de los sujetos; quedándonos de igual manera con el 50 % de sujetos altos y bajos (25% y 25 % de cada grupo) y el 50 % restaban los tibios descartándolos, quedando en números con 13 altos y 12 bajos.

= Se elaboraron dos tablas de concentraciones una fue de los sujetos altos y la otra de los sujetos bajos, donde se colocó ahora los nuevos datos verticalmente a los 50 sujetos y horizontalmente a los 36 reactivos del cuestionario, a cada

sujeto se le colocaron el número que calificó su opción al reactivo.

= De inmediato se pasó a la elaboración de las 36 tablas de frecuencias para cada una de las afirmaciones tanto de los sujetos altos como de los sujeto bajos, para posteriormente procesar los datos de las frecuencias y obtener la "T de Student" para la validación de los reactivos del cuestionario. Como las hojas de trabajo antes expuestas.

= Después que los datos se procesaron en la computadora, el programa validó ahora 24 reactivos, de los cuales se descartaron 4 quedando cada afirmación favorable con su afirmación desfavorable; con un total de 20 reactivos en el cuestionario validado (ver anexos).

= Este instrumento se aplicó oficialmente a los 50 empleados de la Constructora Aconsa, antes de ver el tipo de estudio que se iba a realizar con el personal en el Dpto. de Reclutamiento y Selección de Personal, posteriormente se concedió un tiempo razonable y lugar para la aplicación del instrumento, el cual fue contestado en una sala amplia y con mucha luz, sin comunicarse entre sí y en un tiempo promedio de resolución de 15 a 20 minutos.

TERCERA

PARTE

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

Para obtener los resultados, se utilizó el paquete estadístico " Number Crucher Statical System" (NCSS) a través de la computadora con el objeto de analizar en forma descriptiva los resultados por medio de la probabilidad de la prueba de " T test"; para ver si se encontraba diferencias en cada una de las variables evaluadas tanto en sus reactivos favorables como en los desfavorables, cumpliendo con la regla establecida de que la Probabilidad de la "T" fuera menor a 0.05 para rechazar las hipótesis nulas planteadas y deducir en forma de análisis los resultados obtenidos.

Cabe hacer mención de que no se elaboró una Confiabilidad del Instrumento, ya que el tamaño de la muestra fue muy pequeño, lo que impidió hacer correlaciones con otras variables más como, el sexo la edad o el puesto, ya que sólo existían 2 tipos de cada variable y con números muy pequeños, lo que es recomendable, hacer una correlación con otras constructoras. Sin embargo a pesar de estas limitantes, se llevó a cabo un análisis de resultados muy interesante para la Constructora Aconsa.

La interpretación de los resultados, se dividió en dos secciones con sus respectivas hojas de trabajo del programa NCSS.

La Primera Sección: El análisis de las 3 variables de las RECOMPENSAS y; La Segunda Sección: El análisis de las 6 variables de la EFICACIA EN EL TRABAJO.

PRIMERA SECCION

" R E C O M P E N S A S "

Variable Incentivos Económicos:

Siguiendo la regla establecida, las respuestas de los empleados a los reactivos referidos a los Incentivos Económicos, tuvieron una probabilidad de 0.0002 que al ser menor de 0.05 rechaza la Hipótesis Nula planteada, lo que significa que los empleados de Aconsa tienen una actitud favorable hacia los incentivos económicos que Aconsa les ofrece. Esto se puede ver en la siguiente tabla del programa NCSS, donde, la probabilidad del ITEM # 14 evalúa la variable favorable del incentivo económico (verde) y el ITEM #6 evalúa las variables desfavorables del incentivo económico (negro); en ambas no existió diferencia en sus probabilidades y son menores a 0.05:

```

----- T- TEST -----
Data Base Name B: SAMPLE

                Two Sample T - Test Result

                ITEM 14                ITEM 6
                INCECON1                INCECON2

Count - Mean          50          4.16          50          3.24
95 % C.L. of Mean    3.893642  4.425358    2.852445  3.627546
Std.Dev-Std.Error    .93372   .1320482   1.363669  .1928519
Ho: Diff=0           _ Equal Variances_   _ Unequal Variances _
    Value - Prob.    3.936206  0.0002    3.936026  0.0002
Degrees of Freedom          98                88.20377
Diff. - Std. Error    .919998   .2337272   .9199998  .22337276
95% C.L. of Diff.    .4561784  1.383821   .4555138  1.384486
F- radio testing group var.  2.132959    Prob.Level 0.0091
-----

```

Variable Reconocimientos:

Siguiendo la regla establecida, las respuestas de los empleados a los reactivos referidos a los Reconocimientos, tuvieron una probabilidad de 1.000 que al ser mayor a 0.05 acepta la Hipótesis nula planteada; lo que significa, que los empleados de Aconsa tienen una actitud desfavorable hacia los Reconocimientos que se les ofrece. Esto se puede ver en la siguiente tabla del programa NCSS donde, la Probabilidad del ITEM#4 evalúa la variable favorables de los Reconocimientos de color verde, y el ITEM#11 evalúa la variable desfavorable de los Reconocimientos (negro); en ambas no existió diferencia en sus probabilidades y son mayores a 0.05.

----- T- TEST -----

Data Base Name B: SAMPLE

Two Sample T - Test Result

	ITEM 4 RECON1		ITEM 11 RECON2	
Count - Mean	50	4.16	50	4.16
95 % C.L. of Mean	3.99399	4.32601	3.993995	4.32601
Std.Dev-Std.Error	.5841442	8.261041	.5841442	8.26104
Ho: Diff=0	Equal Variances_____		Unequal Variances _	
Value - Prob.	0	1.0000	0	1.0000
Regrees of Freedom	98		100.	
Diff. - Std. Error	0	.1168288	0	.1168288
95% C.L. of Diff.	.2318484	.2318414	.2317848	.2317848
F- radio testing group var.	1		Prob.Level	1.0000

Variables Ascensos por Capacidad:

Siguiendo la regla establecida las respuestas de los empleados a los reactivos a los Ascensos por Capacidad tuvieron una Probabilidad de 0.7998 que al ser mayor a 0.05 acepta la Hipótesis Nula planteada; lo que significa que los empleados de Aconsa tienen una actitud desfavorable hacia los Ascensos por Capacidad que se les ofrecen.

Esto se puede ver en la siguiente tabla del programa NCSS, donde la Probabilidad del ITEM#10 evalúa la variable favorable de los Ascenso por Capacidad (verde) y el ITEM#5 evalúa la variable desfavorable de los Ascensos por Capacidad (negro); en ambas no existió diferencia en sus probabilidades y son mayores a 0.05

```

----- T- TEST -----
Data Base Name B: SAMPLE

                Two Sample T - Test Result

                ITEM  10                ITEM  5
                ASCENCAP1                ASCENCAP2

Count - Mean          50          4.42          50          4.46
95 % C.L. of Mean    4.175797    4.664203    4.259373    4.660627
Std.Dev-Std.Error    .8592832    .121521    .7059514    .0998366
Ho: Diff=0           Equal Variances____  ____Unequal Variances _
Value - Prob.        .2543351    0.7998    .2543351    0.7998
Regrees of Freedom          98                96.29819
Diff. - Std. Error    3.99996    .1572727    3.99996    .1572727
95% C.L. of Diff.    .3521002    .2721003    .3521005    .2721906
F- radio testing group var.  1.481573    Prob.Level 0.1724
-----

```

SEGUNDA SECCION:

"EFICACIA EN EL TRABAJO"

Variable Puntualidad:

Siguiendo la regla establecida las respuestas de los empleados a los reactivos referidos a la Puntualidad tuvieron una Probabilidad de 0.7088 que al ser mayor a 0.05 acepta la Hipótesis Nula planteada; lo que significa que los empleados de Aconsa tienen una actitud desfavorable hacia la Puntualidad que se debe tener para realizar un buen trabajo.

Esto se puede ver en la siguiente tabla del programa NCSS, donde la Probabilidad del ITEM#19 evalúa la variable favorable de la Puntualidad (verde) y el ITEM#15 evalúa la variable desfavorable de la Puntualidad (negro); en ambas no existió diferencia en sus probabilidades y son mayores a 0.05

----- T- TEST -----
 Data Base Name B: SAMPLE

Two Sample T - Test Result

	ITEM 19 PUNTUA1		ITEM 15 PUNTUA2	
Count - Mean	50	3.94	50	4.02
95 % C.L. of Mean	3.618215	4.261785	3.735864	4.304136
Std.Dev-Std.Error	1.132272	.1601275	.9997959	.1413925
Ho: Diff=0	Equal Variances_____		Unequal Variances _	
Value - Prob.	.3744999	0.7088	.3744999	0.7088
Regrees of Freedom	98		98.46049	
Diff. - Std. Error	7.999992	.2136187	7.999992	.213618
95% C.L. of Diff.	.5039149	.3439151	.5039281	.3439149
F- radio testing group var.	1.282564		Prob.Level	0.3868

Variable Asistencia:

Siguiendo la regla establecida las respuestas de los empleados a los reactivos referidos a la Asistencia tuvieron una Probabilidad de 0.7370 que al ser mayor a 0.05 acepta la Hipótesis Nula planteada; lo que significa que los empleados de Aconsa tienen una actitud desfavorable hacia la Asistencia que se debe tener para realizar un buen trabajo.

Esto se puede ver en la siguiente tabla del programa NCSS, donde la Probabilidad del ITEM#8 evalúa la variable favorable de la Asistencia (verde) y el ITEM#13 evalúa la variable desfavorable de la Asistencia (negro); en ambas no existió diferencia en sus probabilidades y son mayores a 0.05:

```

----- T- TEST -----
Data Base Name B: SAMPLE

                Two Sample T - Test Result

                ITEM  8                ITEM  13
                ASIST1                ASIST2

Count - Mean          50          3.7          50          3.62
95 % C.L. of Mean    3.359113  4.048885          3.285753  3.954247
Std.Dev-Std.Error    1.199492  .1696335          1.176123  .1663289
Ho: Diff=0           Equal Variances _____ Unequal Variances _
Value - Prob.        .33673996  0.7370          .3367396  0.7370
Regrees of Freedom          98                          99.96055
Diff. - Std. Error    8.000016  .2375728          8.000016  .2375728
95% C.L. of Diff.    .3914519  .5514522          .3913371  .5513374
F- radio testing group var.  1.040134          Prob.Level 0.8910
-----

```

Variable Responsabilidad :

Siguiendo la regla establecida, las respuestas de los empleados a los reactivos referidos a la Responsabilidad, tuvieron una probabilidad de 0.0000 que al ser menor de 0.05 rechaza la Hipótesis Nula planteada, lo que significa que los empleados de Aconsa tienen una actitud favorable hacia la Responsabilidad que se debe tener para realización de un buen trabajo.

Esto se puede ver en la siguiente tabla del programa NCSS, donde, la probabilidad del ITEM # 17 evalúa la variable favorable de la Responsabilidad (verde) y el ITEM #9 evalúa las variables desfavorables de la Responsabilidad (negro); en ambas no existió diferencia en sus probabilidades y son menores a 0.05:

```

----- T- TEST -----
Data Base Name B: SAMPLE

                                Two Sample T - Test Result

                                ITEM 17                                ITEM 9
                                RESPON1                                RESPON2

Count - Mean                    50          3.32                    50          4.34
95 % C.L. of Mean               2.916289  3.723711                4.136113  4.543887
Std.Dev-Std.Error              1.420549  .2008965                .7174217  .1014588
Ho: Diff=0                      Equal Variances_____ Unequal Variances _
Value - Prob.                   4.532079  0.0000                    4.532079  0.0000
Regrees of Freedom              98
Diff. - Std. Error              1.02          .2250623                1.02          .220623
95% C.L. of Diff.              1.468505  .5733745                1.468505  .5714958
F- radio testing group var.     3.920698                Prob.Level 0.0000
-----

```

Variable Trabajo en Grupo:

Siguiendo la regla establecida las respuestas de los empleados a los reactivos referidos Trabajo en Grupo, tuvieron una Probabilidad de 0.2031 que al ser mayor a 0.05 acepta la Hipótesis Nula planteada; lo que significa que los empleados de Aconsa tienen una actitud desfavorable hacia el Trabajar en Grupo que se debe dar para realizar un buen trabajo.

Esto se puede ver en la siguiente tabla del programa NCSS, donde la Probabilidad del ITEM#7 evalúa la variable favorable del Trabajo en Grupo (verde) y el ITEM#2 evalúa la variable desfavorable del Trabajo en Grupo (negro); en ambas no existió diferencia en sus probabilidades y son mayores a 0.05:

```

----- T- TEST -----
Data Base Name B: SAMPLE

                Two Sample T - Test Result

                ITEM 7                ITEM 2
                TRABGP01                TRABGP02

Count - Mean          50          4.54          50          4.38
95 % C.L. of Mean    4.396921  4.683079          4.173862  4.586138
Std.Dev-Std.Error    .5034574  7.119963          .725343  .102579
Ho: Diff=0           Equal Variances_____ Unequal Variances _
    Value - Prob.     1.281359  0.2031          1.281359  0.2034
Regrees of Freedom                98                88.88343
Diff. - Std. Error  1.159998  .1248673          1.159998  .1248673
95% C.L. of Diff.   8.779343  .4077931          8.811264  .4081124
F- radio testing group var.  2.075684          Prob.Level 0.0119
-----

```

Variable Capacitación :

Siguiendo la regla establecida las respuestas de los empleados a los reactivos referidos a la Capacitación, tuvieron una Probabilidad de 0.5126 que al ser mayor a 0.05 acepta la Hipótesis Nula planteada; lo que significa que los empleados de Aconsa tienen una actitud desfavorable hacia la Capacitación que se debe tener para realizar un buen trabajo.

Esto se puede ver en la siguiente tabla del programa NCSS, donde la Probabilidad del ITEM#3 evalúa la variable favorable de la Capacitación (verde) y el ITEM#18 evalúa la variable desfavorable de la Capacitación (negro); en ambas no existió diferencia en sus probabilidades y son mayores a 0.05:

```

----- T- TEST -----
Data Base Name B: SAMPLE

                Two Sample T - Test Result

                ITEM 3                ITEM 18
                CAPACIT1                CAPACIT2

Count - Mean          50          4.7          50          4.62
95 % C.L. of Mean    4.499044    4.900955    4.480656    4.759344
Std.Dev-Std.Error    .7071068    .1          .4903144    6.934092
Ho: Diff=0           Equal Variances_____ Unequal Variances _
    Value - Prob.    .657414    0.5125    .6574149    0.5126
Regrees of Freedom                98                88.83422
Diff. - Std. Error    7.999992    .1216888    7.999992    .1216888
95% C.L. of Diff.    .1614858    .3214857    .1617987    .3217986
F- radio testing group var.    2.079796    Prob.Level 0.0117
-----

```

Variable Habilidad :

Siguiendo la regla establecida las respuestas de los empleados a los reactivos referidos a la Habilidad, tuvieron una Probabilidad de 0.0740 que al ser mayor a 0.05 acepta la Hipótesis Nula planteada; lo que significa que los empleados de Aconsa tienen una actitud desfavorable hacia la Habilidad que se debe tener para realizar un buen trabajo.

Esto se puede ver en la siguiente tabla del programa NCSS, donde la Probabilidad del ITEM#1 evalúa la variable favorable de la Habilidad (verde) y el ITEM#16 evalúa la variable desfavorable de la Habilidad (negro); en ambas no existió diferencia en sus probabilidades y son mayores a 0.05:

```

----- T- TEST -----
Data Base Name B: SAMPLE

                Two Sample T - Test Result

                ITEM 1                ITEM 16
                HABIL1                HABIL2

Count - Mean          50          4.6          50          4.32
95 % C.L. of Mean    4.401105    4.798894    4.080225    4.559776
Std.Dev-Std.Error    .6998542    9.897433    .8437042    .1193178
Ho: Diff=0           Equal Variances_____Unequal Variances _
    Value - Prob.     1.806162    0.0740      1.806162    0.0740
Degrees of Freedom                98                96.63224
Diff. - Std. Error    2.79997    .1550247    2.79997    .1550247
95% C.L. of Diff.    2.763951    .587639      2.769536    .5876948
F- radio testing group var.    1.453334      Prob.Level 0.1943
-----

```

" C O N C L U S I O N E S G E N E R A L E S "

Después de haber culminado el análisis de los resultados obtenidos por la encuesta de actitudes aplicada a los 50 empleados de la Constructora Aconsa, y retomando la hipótesis que al inicio se plantearon; se concluye lo siguiente:

La Hipótesis Nula No. 1, "No existe relación entre la creencia y los incentivos económicos", fue rechazada por los resultados arrojados, lo que lleva a concluir que los empleados de Aconsa tienen una actitud favorable hacia sus incentivos económicos que reciben como se menciona en el marco teórico "básicamente los incentivos económicos ofrecen mayor productividad, ya que, los empleados en condiciones normales con incentivos económicos tiene la capacidad para aumentar considerablemente su poder de eficacia en el trabajo".

En la Hipótesis Nula No. 2 " No existe relación entre la creencia y los reconocimientos", fue aceptada según los resultados arrojados, llegando a la conclusión de que los empleados de "Aconsa" tienen una actitud desfavorable hacia sus reconocimientos recibidos, lo que contradice al psicólogo Keith Davis, donde dice ya que las recompensas que se ofrecen en el trabajo no sólo son monetarias y materiales, sino también son sociales y psicológicas, ambas lograrán en el empleado una actitud positiva hacia la eficacia y productividad en el trabajo de su empresa a la que pertenezcan".

Respecto a la última hipótesis sobre la variable recompensas, la Hipótesis Nula No. 3, " No existe relación entre

la creencia y los ascensos por capacidad", fue rechazada por los resultados obtenidos del programa, concluyendo que los empleados de Aconsa tienen una actitud desfavorable hacia los ascensos por capacidad, que les ofrecen, lo que también contradice a lo citado en el marco teórico, sobre " la oportunidad un ascenso que puede servir como incentivo para que los empleados mejoren adicionalmente su capacidad en el desempeño de sus labores".

Lo que lleva a concluir de la variable Recompensas; que los empleados de la Constructora Aconsa tienen una actitud favorable hacia sus incentivos económicos recibidos, ya que para ellos constituyen una motivación fuerte para trabajar, para estar satisfechos con ellos mismos y con lo que ponen para realizar sus tareas eficazmente. No importándoles tanto los reconocimientos verbales de sus jefes o de la dirección, para ellos no vales las palabras o felicitaciones, ni tampoco el obtener un ascenso por su capacidad en el puesto, ya que esto para ellos puede considerarse tener una mayor responsabilidad y participación en las decisiones que se van a tener en el puesto, a estos empleados les interesa más el recibir dinero.

Ahora con respecto a la Hipótesis Nula No. 4, "No existe relación entre la creencia y la puntualidad" fue aceptada por los resultados arrojados concluyendo, que los empleados de Aconsa tienen una actitud desfavorable hacia la puntualidad que se debe tener en el trabajo, siendo esta actitud causada por lo que dice el psicólogo industrial, Alfonso Silicio, los retrasos al trabajo son entre otras causas, la actitud de descontento frente a la

empresa o bien, el descontento frente al puesto asignado del empleado.

La Hipótesis Nula No. 5, "No existe relación entre la creencia y la asistencia", fue aceptada por los resultados obtenidos del programa, concluyendo que los empleados de Aconsa tienen además una actitud desfavorable hacia la asistencia al trabajo que se debe tener para poder realizar un trabajo eficiente, lo que hace corroborar a lo que dice en el marco teórico sobre el ausentismo al trabajo debido a los valores del empleado y sus expectativas laborales, pueden existir presiones en el puesto o bien falta de motivación para asistir a trabajar.

En la Hipótesis No. 6 "No existe relación entre la creencia y la responsabilidad ", fue rechazada lo que significa que los empleados de la Constructora tienen una actitud favorable hacia la Responsabilidad que se debe tener para realizar un buen trabajo, aquí podría contradecir un poco a la Hipótesis Nula No. 3, sobre la actitud desfavorable hacia los ascensos por capacidad, ya que están por tener una mayor responsabilidad en el puesto, sin embargo, para cuando estos empleados realizan cualquier tarea, lo hacen con responsabilidad, ya que ésta es indispensable para la obtención de una tarea eficiente, según el Marco Teórico de la investigación.

En la Hipótesis No. 7 "No existe relación entre la creencia y el trabajo en grupo ", fue aceptada lo que significa que los empleados de la Constructora tienen una actitud desfavorable hacia el trabaja en grupo, lo que hace concluir que su deseo de cooperar es nulo, no existe no hay entendimiento entre el grupo,

ni deseos de participación, lo que se puede deber a que no haya un elemento para estimular el trabajo en grupo, una presencia de premiso al grupo, para que entonces ellos participen en grupo y logren una tarea en grupo eficaz.

Los resultados de la Hipótesis Nula No. 8, que dice " No existe relación entre la creencia y la capacitación", fue aceptada por los resultados arrojados, lo que hace concluir que los empleados de Aconsa, tienen una actitud desfavorable hacia la Capacitación que se debe de tener para la realización de un buen trabajo, lo cual es algo que contradice a los expertos en incrementar la productividad de las empresas, ya que la capacitación es la única manera de intentar corregir una disociación entre los requisitos de la tarea y las habilidades de los empleados que en ocasiones pueden ser inadecuadas para la tarea que realizan.

Y por último la Hipótesis Nula No. 9 " No existe relación entre la creencia y la habilidad", fue aceptada según los resultados arrojados por el programa NCSS, lo que significa que los empleados de Aconsa, tienen una actitud desfavorable hacia la habilidad que se debe tener en la realización de una tarea eficiente, lo que se puede concluir que a estos empleados no les es tan importante el tener habilidades intelectuales ni físicas para elaborar un trabajo con eficiencia, lo que contradice totalmente al marco teórico, donde dice que: "las habilidades que debe tener el empleado tanto intelectual como físicas, son complementos y se deben interactuar ambas en las exigencias de puesto que se tenga, ya que según el psicólogo Robbins, designa a

la habilidad como la capacidad individual indispensable para efectuará la tarea de un puesto o trabajo. Además de se uno de los requisitos que se piden en algunas empresas antes de ingresar a un puesto; ya que la inexistencia de habilidad de un empleado en su trabajo, puede llevarlo al fracaso en su empleo.

Lo que nos lleva a concluir sobre la variable EFICACIA EN EL TRABAJO, que los empleados de Aconsa sólo tienen una actitud favorable hacia la responsabilidad que se debe tener para realizar el trabajo, y no les interesa el trabajar en grupo, el tener habilidades físicas ni intelectuales para realizar una tarea, el no tener una capacitación para elaborar mucho mejor sus tareas, y ni asistir todos los días ni llegar tarde a sus labores para ellos éstos no entorpecen sus labores, ni la eficacia en el trabajo que realizan, si lo hacen sólo con mucha responsabilidad ellos sacan adelante su trabajo eficientemente.

A N E X O 1.-

1er. INSTRUMENTO PILOTEADO A
OBREROS DE LA ENCUADERNADORA
DE REVISTAS "ACTIVA"
CON 36 REACTIVOS.

HOLA

DE LAS SIGUIENTE AFIRMACIONES COLOQUE UN \ X \ EN EL PARENTESIS SEGUN SEA SU RESPUESTA

SI USTED ESTA: TOTALMENTE DE ACUERDO TACHE TA.
 ACUERDO TACHE A.
 INDIFERENTE TACHE I.
 DESACUERDO TACHE D.
 TOTALMENTE DESACUERDO TACHE TD.

GRACIAS !

1.- LOS TRABAJADORES DEBEN CONOCER LOS INCENTIVOS ECONOMICOS QUE LAS EMPRESAS LES OTORGUE.

(TA) (A) (I) (D) (TD)

2.- LA INTELIGENCIA ES INUTIL PARA LA REALIZACION DE UNA BUENA TAREA.

(TA) (A) (I) (D) (TD)

3.- PARA REALIZAR BIEN UNA LABOR SE REQUIERE PERMANECER EN EL LUGAR DE TRABAJO.

(TA) (A) (I) (D) (TD)

4.- LOS INCENTIVOS ECONOMICOS QUE UNA EMPRESA DA. ADEMAS DEL SALARIO SON FAVORABLES.

(TA) (A) (I) (D) (TD)

5.- LAS SALIDAS MAS TEMPRANO CON PAGA. DEBEN SER OTORGADAS POR LAS EMPRESAS CUANDO SE HACE UNA JORNADA LABORAL BUENA.

(TA) (A) (I) (D) (TD)

6.- LA EFICACIA EN EL TRABAJO SE OBTIENE TERMINANDOLO LO MAS PRONTO POSIBLE.

(TA) (A) (I) (D) (TD)

7.- LA DIRECCION DE LA EMPRESA SE DEBE OLVIDAR DE FELICITAR A SUS TRABAJADORES POR MEDIO DE CARTAS POR UN BUEN TRABAJO.

(TA) (A) (I) (D) (TD)

8.- PARA OBTENER MAYOR EFICACIA EN EL TRABAJO SE DEBE DEDICARLE EL CIEN POR CIENTO DE TIEMPO.

(TA) (A) (I) (D) (TD)

9.- LAS RECOMPENSAS OTORGADAS POR LA EMPRESA. SIRVEN PARA REALIZAR MEJOR EL TRABAJO.

(TA) (A) (I) (D) (TD)

10.- SON NEGATIVOS LOS VALES PARA DESPENSA QUE LA EMPRESA OTORGUE.

(TA) (A) (I) (D) (TD)

11.- SIN LA EXISTENCIA DE ASCENSO SE PIERDE LA OPORTUNIDAD DE MEJORAR DE PUESTO.

(TA) (A) (I) (D) (TD)

12.- AL DEDICAR AL TRABAJO MAS CORAJE SE LOGRA MEJOR ELABORACION DE LA TAREA.

(TA) (A) (I) (D) (TD)

13.- SE DEBEN QUITAR LAS SALIDAS TEMPRANO DEL HORARIO NORMAL CON PAGA. CUANDO SE HAGA UN BUEN TRABAJO.

(TA) (A) (I) (D) (TD)

14.- PARA REALIZAR BIEN UNA LABOR SE DEBE EVITAR PERMANECER EN EL LUGAR DE TRABAJO.

(TA) (A) (I) (D) (TD)

15.- POR LA EXPERIENCIA QUE SE TIENE EN LA LABOR. SE DEBE OTORGAR UN ASCENSO.

(TA) (A) (I) (D) (TD)

16.- LOS JEFES SE GUARDAN SUS OPINIONES CUANDO SE HACEN BUENOS TRABAJOS.

(TA) (A) (I) (D) (TD)

17.- SE LES DEBE OTORGAR UN ASCENSO. A LOS QUE SON INEXPERTOS EN SUS LABORES.

(TA) (A) (I) (D) (TD)

18.- PARA ELABORAR UNA BUENA JORNADA LABORAL. ES INUTIL LA HABILIDAD QUE SE TENGA.

(TA) (A) (I) (D) (TD)

19.- LOS INCENTIVOS ECONOMICOS QUE LA EMPRESA OTORQUE ADEMAS DEL SALARIO. SON FAVORABLES PARA EL BOLSILLO.

(TA) (A) (I) (D) (TD)

20.- LA EFICACIA EN EL TRABAJO SE PIERDE TERMINANDOLO LO MAS PRONTO POSIBLE.

(TA) (A) (I) (D) (TD)

21.- PARA RECONOCER LOS BUENOS TRABAJOS LOS JEFES DEBEN DECIR A SUS TRABAJADORES ! BIEN HECHO !

(TA) (A) (I) (D) (TD)

22.- SI QUINTAN EL DINERO EXTRA POR TRABAJAR BIEN. SE DEBE CONTINUAR TRABAJANDO DE ESA FORMA.

(TA) (A) (I) (D) (TD)

23.- SE RECHAZA HACER CON CORAJE EL TRABAJO. SE LOGRARA HACERLO MEJOR.

(TA) (A) (I) (D) (TD)

24.- LOS ASCENSOS SON PARA QUE SE MEJORES DE PUESTO EN EL TRABAJO.

(TA) (A) (I) (D) (TD)

25.- LA DEDICACION QUE SE PONE EN EL TRABAJO. DIFICULTA LA EFICACIA.

(TA) (A) (I) (D) (TD)

26.- PARA OBTENER MAYOR EFICACIA. SE DEBE QUITAR EL CIEN POR CIENTO DE TIEMPO.

(TA) (A) (I) (D) (TD)

27.- LA DIRECCION DEBE OTORGAR CARTAS DE FELICITACION POR LA ELABORACION DE UN BUEN TRABAJO.

(TA) (A) (I) (D) (TD)

28.- LAS RECOMPENSAS OTORGADAS POR LA EMPRESA. SON INUTILES PARA HACER UNA BUENA LABOR.

(TA) (A) (I) (D) (TD)

29.- SON POSITIVOS LOS VALES DE DESPENSA QUE LA EMPRESA OTORGA. CUANDO SE HACE UN BUEN TRABAJO.

(TA) (A) (I) (D) (TD)

30.- SI SE DA DINERO EXTRA ADEMAS DEL SALARIO POR UN BUEN TRABAJO SE DEBE CONTINUAR TRABAJANDO EN ESA MISMA FORMA.

(TA) (A) (I) (D) (TD)

31.- LA INTELIGENCIA ES FORZOSA PARA LA REALIZACION DE UNA MEJOR TAREA.

(TA) (A) (I) (D) (TD)

32.- SI SE HACE CON DESGANA LA LABOR. SE LOGRARA MAS EFICACIA EN EL TRABAJO.

(TA) (A) (I) (D) (TD)

33.- DEBEN SER DESCONOCIDOS LOS INCENTIVOS ECONOMICOS QUE LA EMPRESA OTORGA POR REALIZAR UNA BUENA TAREA.

(TA) (A) (I) (D) (TD)

34.- LA EFICACIA EN EL TRABAJO SE LOGRA POR LA DEDICACION QUE SE PONE AL REALIZAR EL TRABAJO.

(TA) (A) (I) (D) (TD)

35.- SI SE HACE CON GANAS LA LABOR. SE LOGRARA MAYO EFICACIA EN EL TRABAJO.

(TA) (A) (I) (D) (TD)

36.- PARA EFECTUAR UN BUEN TRABAJO. ES NECESARIO LA HABILIDAD QUE SE TENGA.

(TA) (A) (I) (D) (TD)

A N E X O 2.-

20 INSTRUMENTO PILOTEADO A LOS
50 ESTUDIANTES DE LA LICENCIATURA
EN ADMINISTRACION DE LA
"UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA".

BUENOS DIAS BUENAS TARDES BUENAS NOCHES

DE LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES DESEAMOS CONOCER SU OPINION
SOBRE LAS RECOMPENSA Y LA EFICACIA EN EL TRABAJO. SIGUIENDO LAS
SIGUIENTES INSTRUCCIONES.

MARQUE CON UNA X EN EL PARENTESIS
SU OPCION. SEGUN SEA SU RESPUESTA A
LA AFIRMACION.
GRACIAS.

1.- DE NADA SIRVE TENER CONOCIMIENTOS PARA LA REALIZACION
DE UNA BUENA TAREA.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

2.- LOS RECONOCIMIENTOS VERBALES QUE EL JEFE DA. SALEN
SOBRANDO CUANDO SE HACEN BUENOS TRABAJOS.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

3.- LA HABILIDAD ES IMPORTANTE PARA ELABORA UNA BUENA TAREA.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

4.- EL TRABAJO EN CONJUNTO ENTORPECE SU REALIZACION.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

5.- LA CAPACITACION ES NECESARIA PARA LA REALIZACION DE UNA
BUENA LABOR.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

6.- LAS NORMAS ESTABLECIDAS EN EL TRABAJO DIFICULTAN SU REALIZACION.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

7.- LA DIRECCION DEBE OTORGAR CARTAS DE FELICITACION POR LA ELABORACION DE UN BUEN TRABAJO.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

8.- SE LES DEBE OTORGAR UN ASCENSO A LOS INEXPERTOS EN SU LABORES.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

9.- LAS RECOMPENSAS MONETARIAS NADA TIENEN QUE VER CON LA REALIZACION DE UN BUEN TRABAJO.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

10.- LA PARTICIPACION ES IMPORTANTE PARA REALIZAR BIEN EL TRABAJO.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

11.- PARA LOGRAR UNA BUENA LABOR SE REQUIERE ASISTIR TODOS LOS DIAS HABILES.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

12.- SOLO DEBE RECAER EN LOS JEFES LA RESPONSABILIDAD DE UN BUEN TRABAJO.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

13.- LA MEJOR MANERA DE OBTENER UN ASCENSO ES POR LA CAPACIDAD EN EL TRABAJO.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

14.- LA DIRECCION DE LA EMPRESA SE DEBE OLVIDAR DE FELICITAR A SUS EMPLEADOS POR MEDIO DE CARTAS POR REALIZAR UN BUEN TRABAJO.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

15.- LA INTELIGENCIA ES INUTIL PARA LA REALIZACION DE UNA BUENA TAREA.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

16.- LAS FALTAS EN EL TRABAJO NO AFECTAN UNA BUENA TAREA.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

17.- LOS INCENTIVOS ECONOMICOS QUE LA EMPRESA OTORQUE ADEMAS DEL SALARIO. SON FAVORABLES PARA EL BOLSILLO.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

18.- LLEGAR TEMPRANO AL TRABAJO DE NADA SIRVE PARA LA REALIZACION DE UNA BUENA LABOR.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

19.- PARA LA REALIZACION DE UN BUEN TRABAJO ES IMPORTANTE CONSULTAR A LOS EMPLEADOS.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

20.- PARA ELABORAR UNA BUENA JORNADA DE TRABAJO ES INUTIL LA HABILIDAD QUE SE TENGA.

Totalmente de acuerdo ()	Acuerdo ()	Indiferente ()	Desacuerdo ()	Totalmente Desacuerdo ()
---------------------------------	----------------	--------------------	-------------------	---------------------------------

21.- UN EMPLEADO DEBE INVOLUCRARSE EN UNA TAREA ESPECIFICA PARA SU MEJOR ELABORACION.

Totalmente de acuerdo ()	Acuerdo ()	Indiferente ()	Desacuerdo ()	Totalmente Desacuerdo ()
---------------------------------	----------------	--------------------	-------------------	---------------------------------

22.- UNA LABOR BIEN REALIZADA MERECE UNA RECOMPENSA SALARIAL.

Totalmente de acuerdo ()	Acuerdo ()	Indiferente ()	Desacuerdo ()	Totalmente Desacuerdo ()
---------------------------------	----------------	--------------------	-------------------	---------------------------------

23.- LA RESPONSABILIDAD DE LA REALIZACION DE UN BUEN TRABAJO DEPENDE DE LOS EMPLEADOS.

Totalmente de acuerdo ()	Acuerdo ()	Indiferente ()	Desacuerdo ()	Totalmente Desacuerdo ()
---------------------------------	----------------	--------------------	-------------------	---------------------------------

24.- LA CAPACITACION ES UNA PERDIDA DE TIEMPO PARA REALIZAR UNA BUEN LABOR.

Totalmente de acuerdo ()	Acuerdo ()	Indiferente ()	Desacuerdo ()	Totalmente Desacuerdo ()
---------------------------------	----------------	--------------------	-------------------	---------------------------------

25.- LA PUNTUALIDAD ES INDISPENSABLE PARA REALIZAR UNA BUENA LABOR.

Totalmente de acuerdo ()	Acuerdo ()	Indiferente ()	Desacuerdo ()	Totalmente Desacuerdo ()
---------------------------------	----------------	--------------------	-------------------	---------------------------------

26.- PARA LA REALIZACION DE UNA BUENA LABOR ES NECESARIA LA INTELIGENCIA.

Totalmente de acuerdo ()	Acuerdo ()	Indiferente ()	Desacuerdo ()	Totalmente Desacuerdo ()
---------------------------------	----------------	--------------------	-------------------	---------------------------------

27.- LO IMPORTANTE ES TERMINAR EL TRABAJO. SIN IMPORTAR SU CALIDAD.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

28.- SON NEGATIVOS LOS VALES PARA DESPENSA QUE LA EMPRESA OTORGA POR UNA BUENA LABOR.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

29.- LA VARIACION DE TAREAS ES INDISPENSABLE PARA UN BUEN TRABAJO.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

30.- LA DISCIPLINA EN EL TRABAJO ES FUNDAMENTAL PARA LA REALIZACION DE UN BUEN TRABAJO.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

31.- LOS JEFES SON LOS UNICOS QUE PUEDEN RECONOCER UN TRABAJO EFICAZ.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

32.- UN TRABAJO EFICIENTE SE HACEN EN EL MENOR TIEMPO.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

33.- PARA LA REALIZACION BIEN UNA TAREA ES INDISPENSABLE TENER LIBERTAD DE ACCION EN EL TRABAJO.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

34.- PARA RECONOCER LOS BUENOS TRABAJOS LOS JEFES DEBEN DECIR A LOS EMPLEADOS = BIEN HECHO =

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

35.- LA EFICACIA EN EL TRABAJO SE PIERDE TERMINANDOLO LO MAS PRONTO POSIBLE.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

36.- LOS CONOCIMIENTOS SON FUNDAMENTALES PARA LOGRAR UN TRABAJO BIEN HECHO.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

A N E X O 3.-

EL INSTRUMENTO VALIDADO POR EL
PROGRAMA ESTADISTICO "NCSS" Y APLICADO
A LOS 50 EMPLEADOS DE LA
CONSTRUCTORA A INVESTIGAR
"ACONSA". CON 20 REACTIVOS.

BUENOS DIAS BUENAS TARDES BUENAS NOCHES

DE LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES DESEAMOS CONOCER SU OPINION SOBRE LAS RECOMPENSA Y LA EFICACIA EN EL TRABAJO. SIGUIENDO LAS SIGUIENTES INSTRUCCIONES.

MARQUE CON UNA X EN EL PARENTESIS SU OPCION. SEGUN SEA SU RESPUESTA A LA AFIRMACION.
GRACIAS.

1.- LA HABILIDAD ES IMPORTANTE PARA ELABORA UNA BUENA TAREA.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

2.- EL TRABAJO EN CONJUNTO ENTORPECE SU REALIZACION.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

3.- LA CAPACITACION ES NECESARIA PARA LA REALIZACION DE UNA BUENA LABOR.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

4.- LA DIRECCION DEBE OTORGAR CARTAS DE FELICITACION POR LA ELABORACION DE UN BUEN TRABAJO.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

5.- SE LES DEBE OTORGAR UN ASCENSO. A LOS QUE SON INEXPERTOS EN SUS LABORES.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

13.- LAS FALTAS EN EL TRABAJO NO AFECTAN UNA BUENA TAREA.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

14.- LOS INCENTIVOS ECONOMICOS QUE LA EMPRESA OTORQUE ADEMAS DEL SALARIO. SON FAVORABLES PARA EL BOLSILLO.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

15.- LLEGAR TEMPRANO AL TRABAJO DE NADA SIRVE PARA LA REALIZACION DE UN BUENA LABOR.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

16.- PARA ELABORAR UNA BUENA JORNADA DE TRABAJO ES INUTIL LA HABILIDAD QUE SE TENGA.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

17.- LA RESPONSABILIDAD DE LA REALIZACION DE UN BUEN TRABAJO DEPENDE DE LOS EMPLEADOS.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

18.- LA CAPACITACION ES UNA PERDIDA DE TIEMPO PARA REALIZAR UNA BUEN LABOR.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

19.- LA PUNTUALIDAD ES INDISPENSABLE PARA REALIZAR UNA BUENA LABOR.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

6.- LAS RECOMPENSAS MONETARIAS NADA TIENEN QUE VER CON LA REALIZACION DE UN BUEN TRABAJO.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

7.- LA PARTICIPACION ES IMPORTANTE PARA REALIZAR BIEN EL TRABAJO.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

8.- PARA LOGRAR UNA BUENA LABOR SE REQUIERE ASISTIR TODOS LOS DIAS HABILES.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

9.- SOLO DEBE RECAER EN LOS JEFES LA RESPONSABILIDAD DE UN BUEN TRABAJO.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

10.- LA MEJOR MANERA DE OBTENER UN ASCENSO ES POR LA CAPACIDAD EN EL TRABAJO.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

11.- LA DIRECCION DE LA EMPRESA SE DEBE OLVIDAR DE FELICITAR A SUS TRABAJADORES POR MEDIO DE CARTAS POR UN BUEN TRABAJO.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

12.- LA INTELIGENCIA ES INUTIL PARA LA REALIZACION DE UNA BUENA TAREA.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

20.- LA INTELIGENCIA ES INUTIL PARA LA REALIZACION DE UNA BUENA TAREA.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
()	()	()	()	()

A N E X O 4.-

HISTOGRAMAS DE FRECUENCIAS DE CADA UNA DE LAS NUEVE VARIABLES MEDIDAS.

Explicación Introdutoria a los Histogramas:

Los siguientes histogramas describen el número de sujetos que eligieron una de entre las cinco opciones a los reactivos del instrumento.

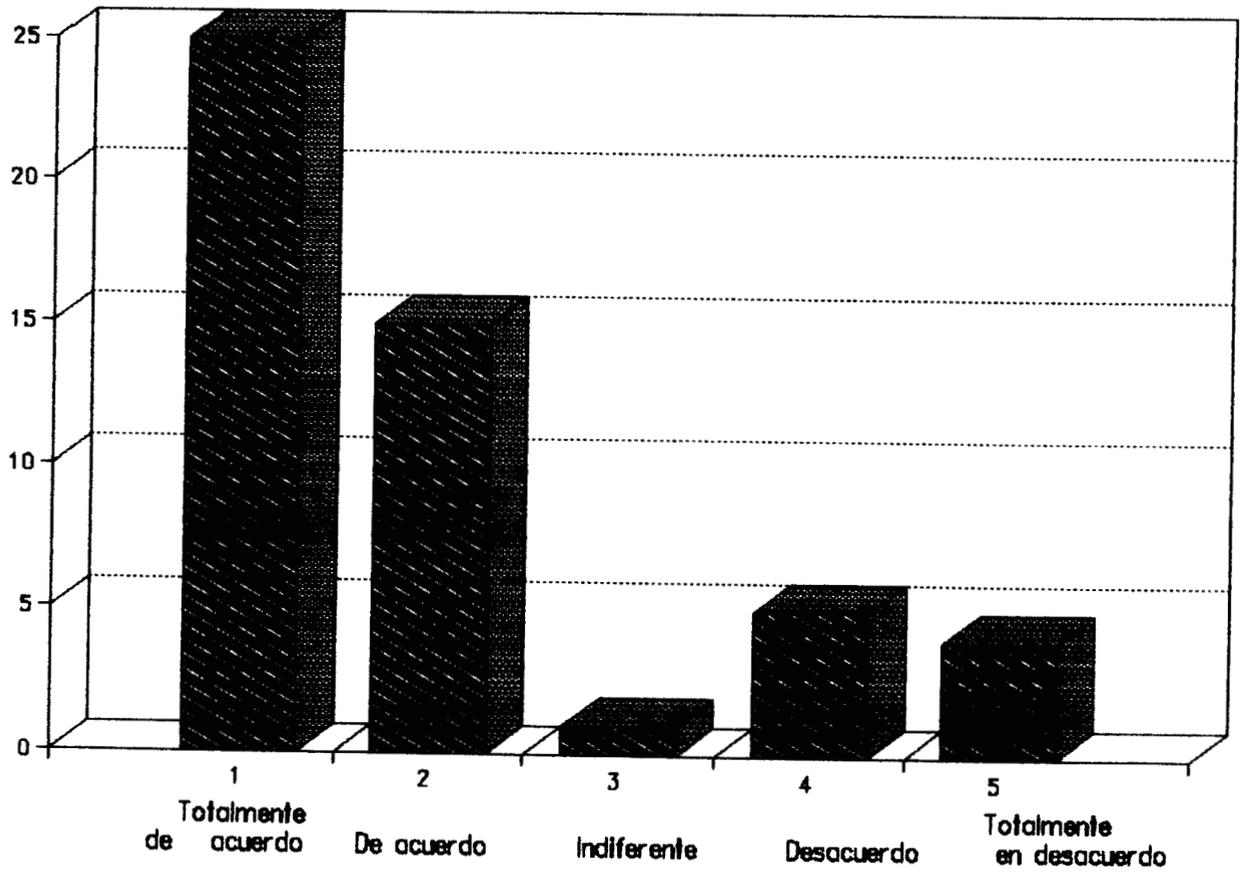
En el eje de la "y" se encuentran enumerados los sujetos (empleados de Aconsa) van desde cero hasta el 25 o 30 de cinco en cinco.

Y en el eje de la "x" se encuentran las cinco opciones de la Escala de Lickert, con el siguiente orden.

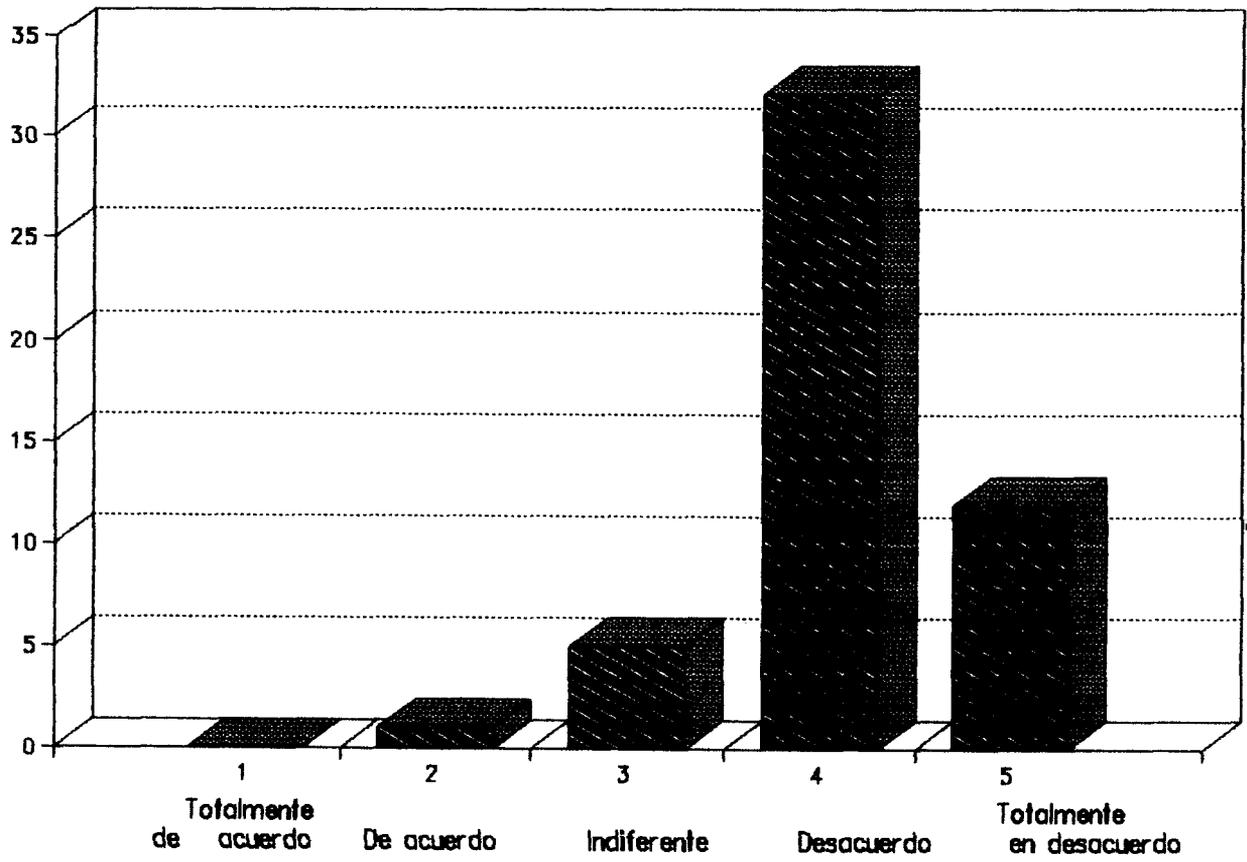
- 1 = Totalmente de Acuerdo
- 2 = Acuerdo
- 3 = Indiferente
- 4 = Desacuerdo
- 5 = Totalmente en Desacuerdo.

Así es que, si la barra más alta está en el número 1, quiere decir que los sujetos (según sea el número de altura al que llegó la barra), están Totalmente de Acuerdo con la variable que se está midiendo, estas gráficas corroboran todos los resultados obtenidos en el Programa Estadístico NCSS.

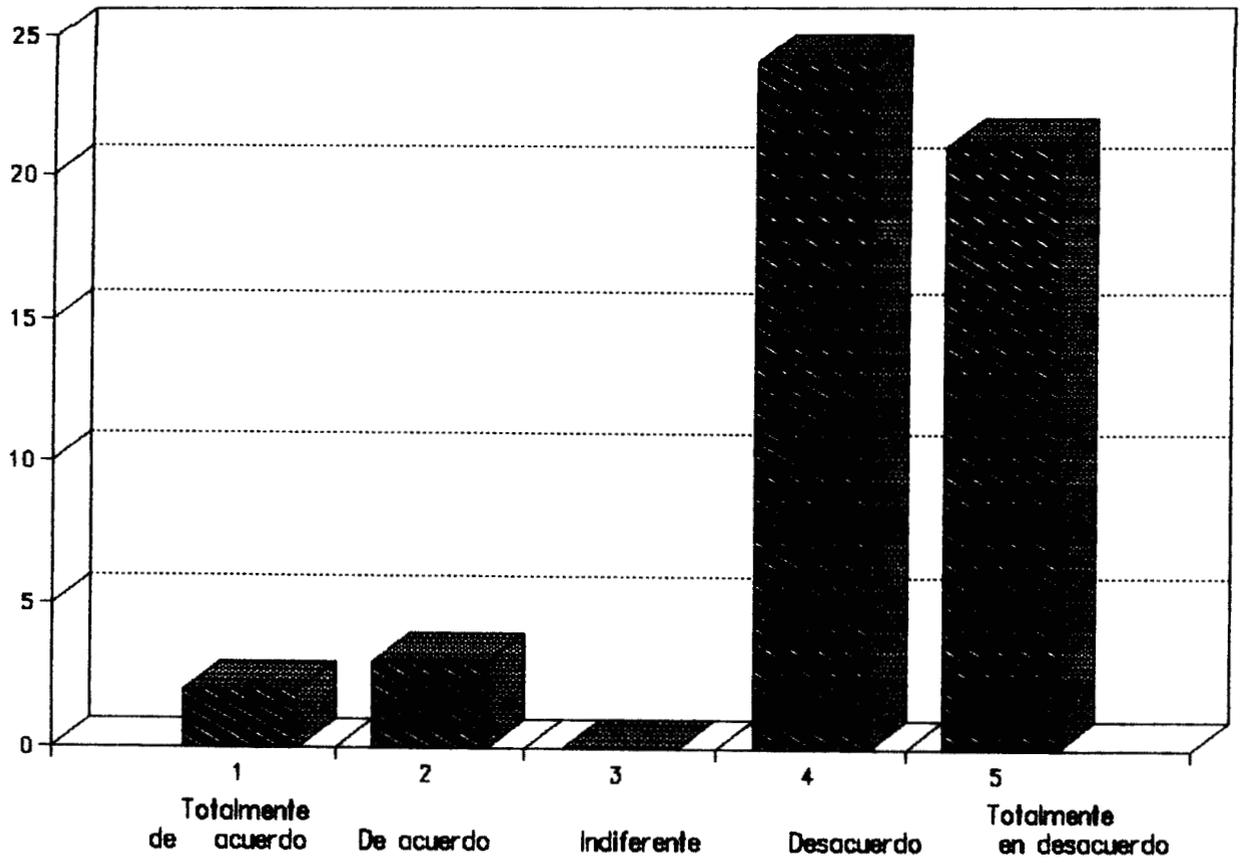
INCENTIVO ECONOMICO



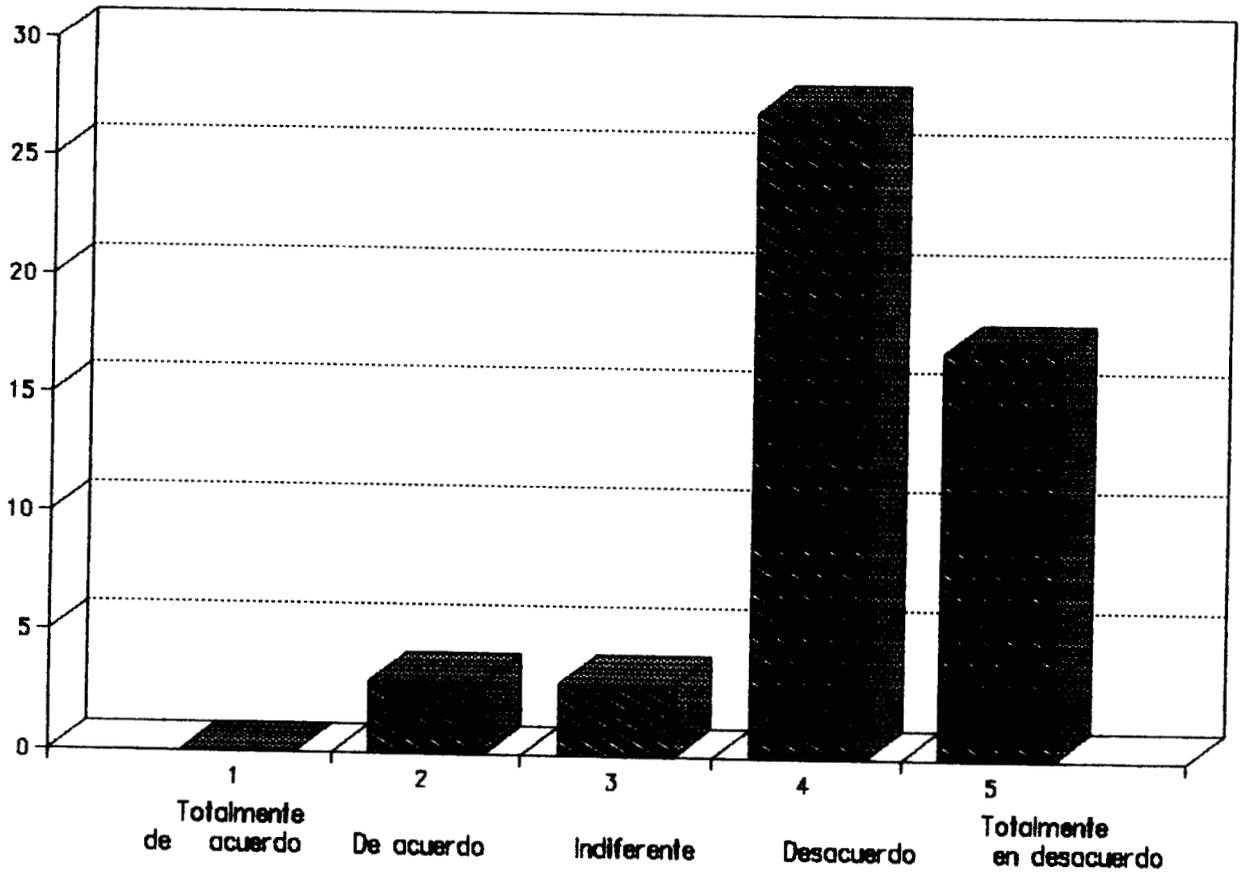
RECONOCIMIENTOS



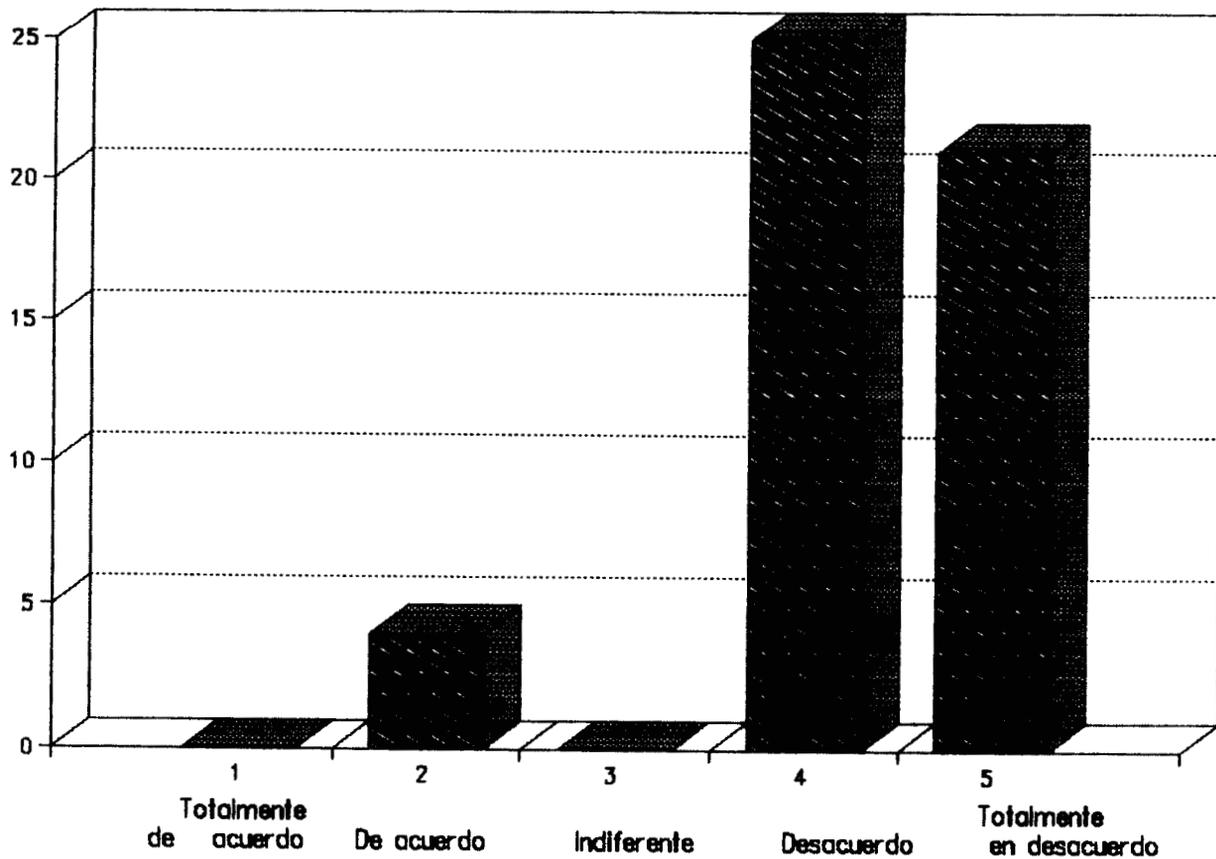
ASCENSOS POR CAPACIDAD



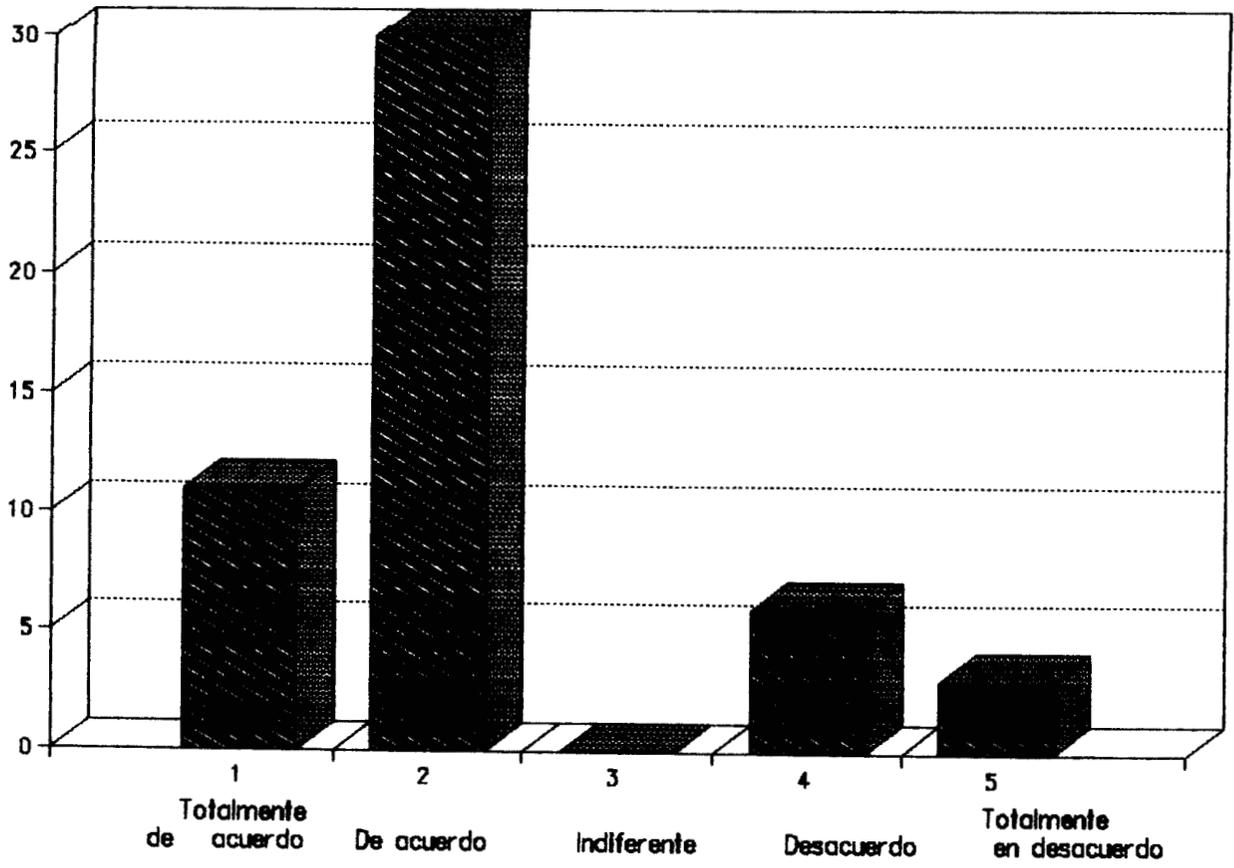
PUNTUALIDAD



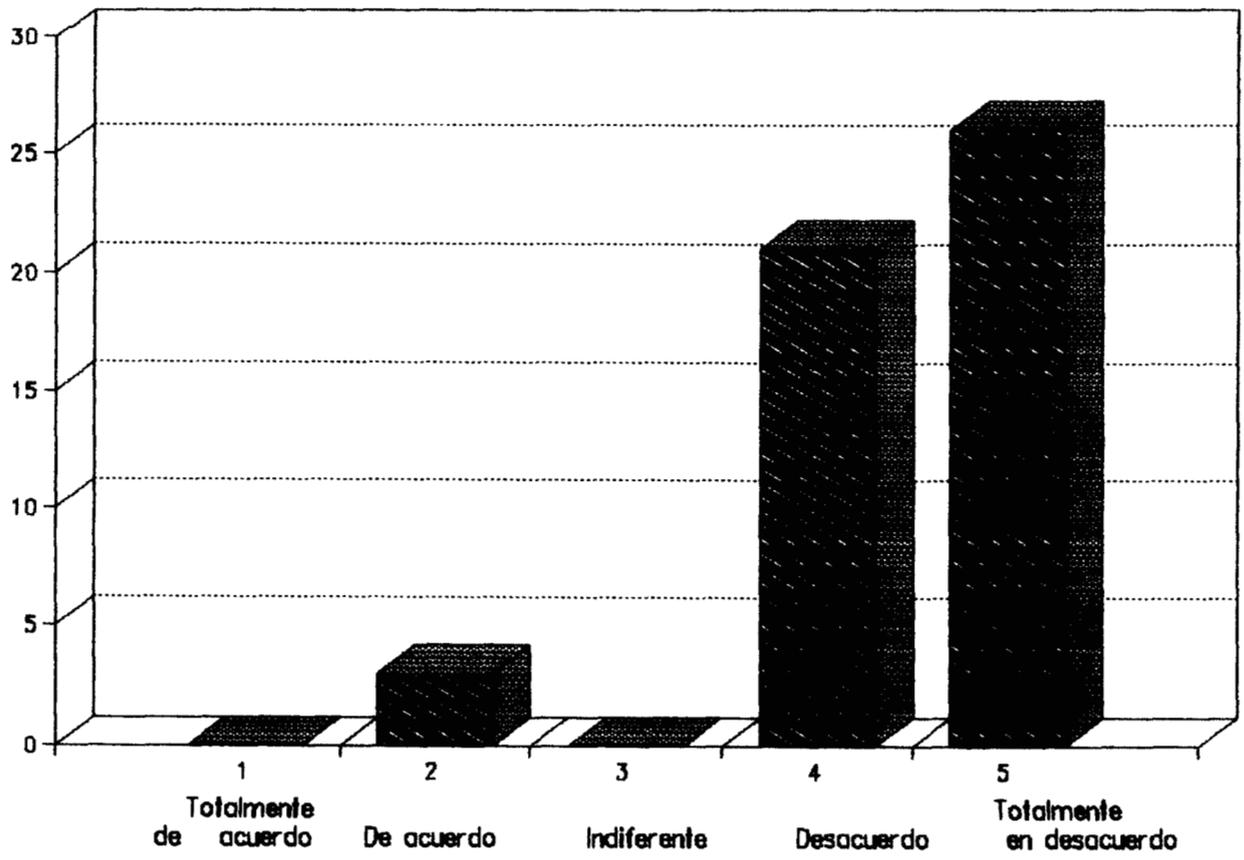
ASISTENCIA



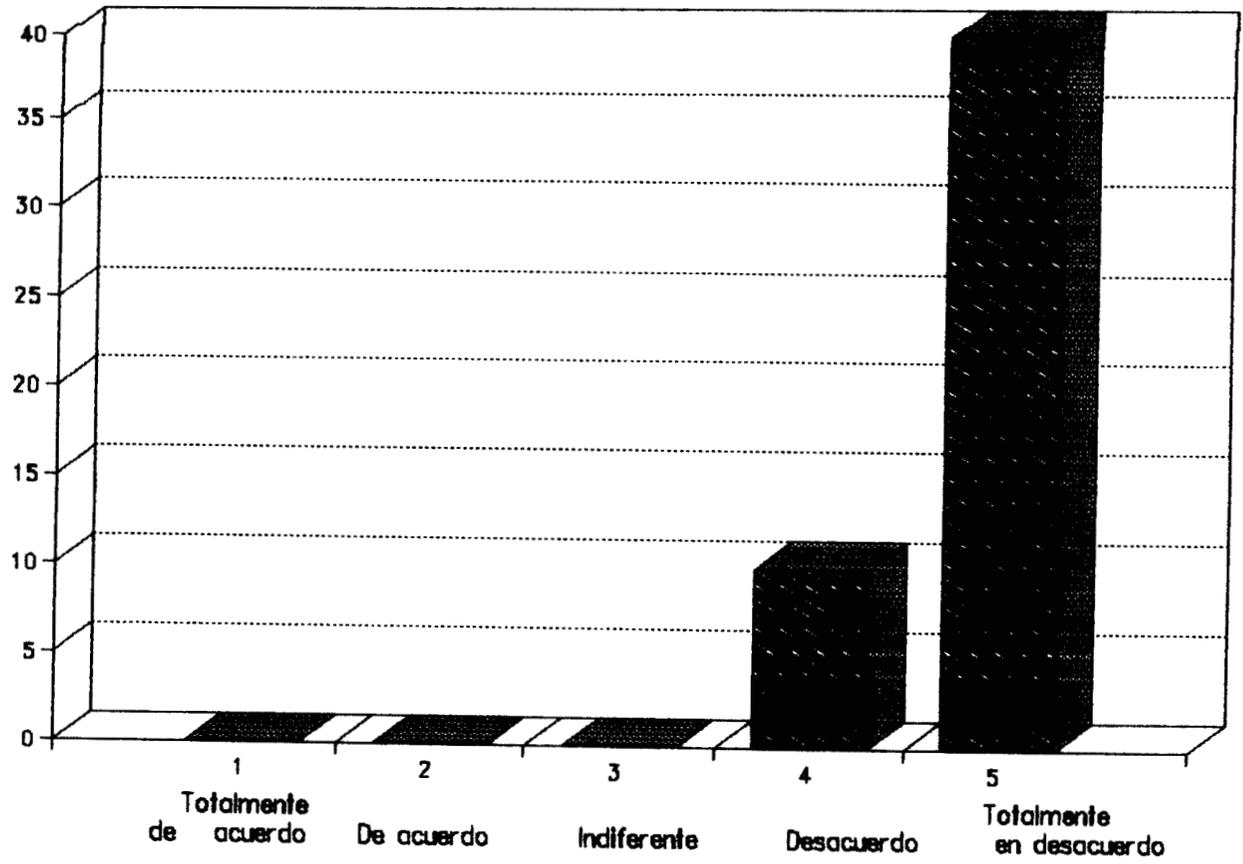
RESPONSABILIDAD



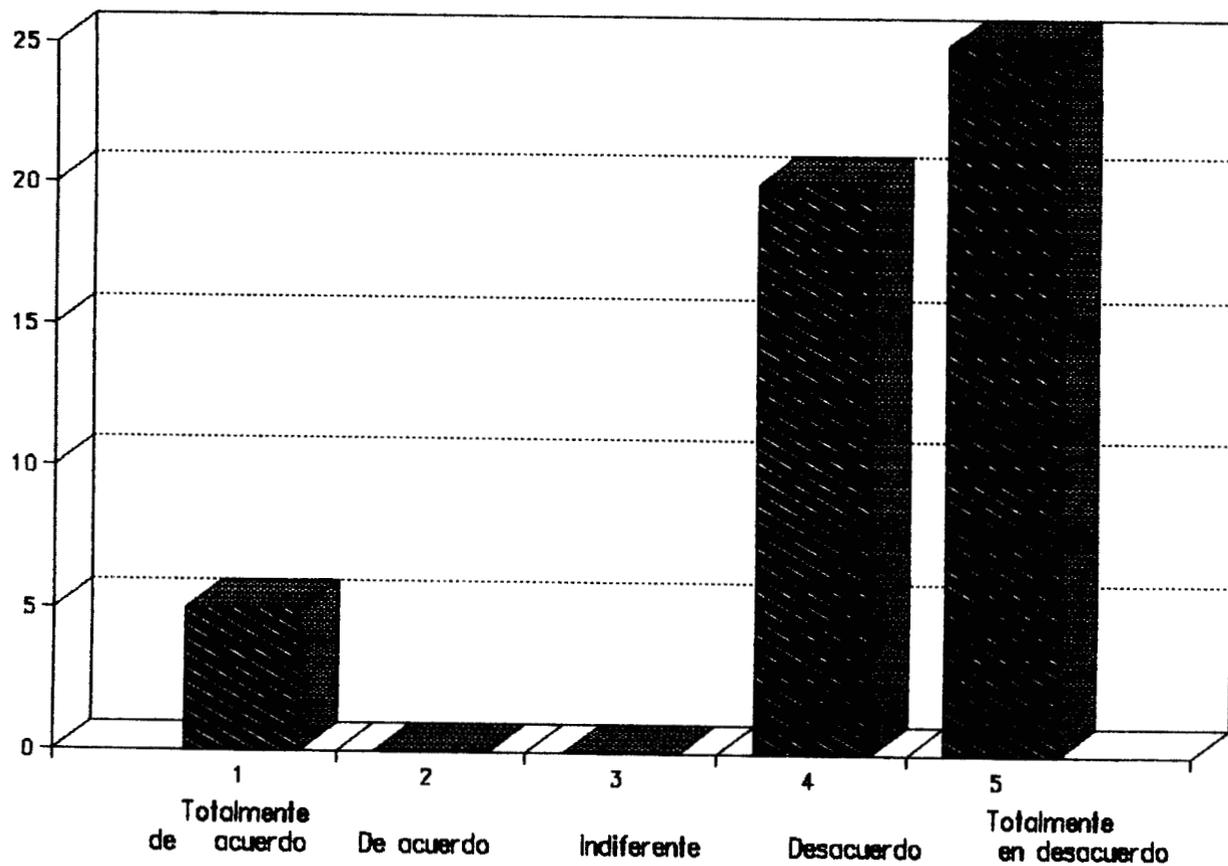
TRABAJO EN GRUPO



CAPACITACION



HABILIDAD



A N E X O 5.-

DICTAMEN DE LA LECTORA:

LIC. MA. DE LOS ANGELES VILLAVICENCIO
ORTIZ, CATEDRATICA DE LA "ESCA-TEPEPAN",
POR SER PROFESORA DE OTRA INSTITUCION
SE REQUIERE DE EL:

CONSIDERO QUE EL ENFOQUE DEL TRABAJO SE INSCRIBE EN EL AREA
ESPECIFICA DE LA PSICOLOGIA INDUSTRIAL, PUESTO QUE SE DELIMITAN
AL ESTUDIO DE LAS ACTITUDES DENTRO DEL TRABAJO.

SERIA RECOMENDABLE E INTERESANTE HACER UNA REVISION
BIBLIOGRAFICA DE ESTUDIOS PUBLICADOS ACERCA DEL TEMA. ESTO
PERMITIRIA LLEVAR A CABO UNA COMPARACION MAS PRECISA. EXISTEN
TRABAJOS RECIENTES QUE PODRIAN CONSULTAR.

OTRA APORTACION SERIA, DAR UNA DESCRIPCION DEL TIPO DE
RECOMPENSAS QUE OTORGA LA EMPRESA; YA QUE LAS CONCLUSIONES SOLO
SE DETERMINAN POR LAS RESPUESTAS DE LOS ENCUESTADOS, Y PODRIAN
COMPLEMENTARSE CON EL SABER COMO SON LOS TIPOS DE RECOMPENSAS QUE
NO SON SIGNIFICATIVOS PARA LOS EMPLEADOS.

ME PARECE QUE ESTE TRABAJO DE INVESTIGACION, PUEDE DAR
FRUTOS TODAVIA, RETOMANDO ALGUNOS OTROS ASPECTOS QUE NO FUERON
ABORDADOS COMO LOS EXPRESADOS ARRIBA.

MA. DE LOS ANGELES VILLAVICENCIO ORTIZ.

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

G E N E R A L "

- ARCINIEGA, BARRON Y LINARES. "FACTORES QUE DETERMINAN LA ACTITUD DEL PERSONAL QUE LABORA EN UNA EMPRESA HACIA LA ORGANIZACION DE LA MISMA" Tesis Licenciatura UNAM, Facultad de Psicología , México, 1989.
- COON, DENNIS " INTRODUCCION A LA PSICOLOGIA: EXPLORACION Y APLICACIONES", ed. Addison Wesley, Iberoamericana, EUA. 1980.
- DAVIES, SHACKLETON. "LA PSICOLOGIA Y EL TRABAJO", C.E.C.S.A México, 1982.
- DICCIONARIO DE SINONIMOS, IDEAS AFINES Y CONTRARIOS, edit. Teide-Barcelon, España.
- FERNANDEZ HERNANDEZ MAXIMO. "LA ADAPTACION DEL HOMBRE A SU TAREA", edit. Inez, Madrid, 1985.
- GOMEZ MORFIN, JOAQUIN, "EL CONTROL EN LA ADMINISTRACION DE EMPRESAS", edit. Diana, México, 1990.
- GONZALEZ PINEDA, FRANCISCO. "EL MEXICANO, SU DINAMICA SOCIAL", edit. F.C.E., México 1985.
- KEITH DAVIS Y NEWSTROM. " EL COMPORTAMIENTO HUMANO EN EL TRABAJO", edit. Mc Graw-Hill, parte 2:

Motivación y Sistemas de Recompensas", México
1989.

MAIER NORMAN, R.F. "PSICOLOGIA INDUSTRIAL", EDIT R.I.A.L.P.,
Madrid, 1975

NADELSTICHER MITRANI, ABRAHM. "TECNICAS PARA LA CONSTRUCCION DE
CUESTIONARIOS DE ACTITUDES Y OPCION MULTIPLE",
Instituto Nacional de Ciencias Penales, México
1983.

PADUA, JORGE, " TECNICAS DE INVESTIGACION APLICADAS A LAS
CIENCIAS SOCIALES", edit. F.C.E. México 1979,

ROBBINS, STEPHEC P. "COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL", edit.
Prentice Hall, México, 1989.

ROJAS SORIANO, RAUL. "GUIA PARA REALIZAR INVESTIGACIONES
SOCIALES", UNAM, México, 1979,

RUBISTEIN, J.L. "PRINCIPIOS DE PSICOLOGIA GENERAL", Enciclopedia
de Psicología, tomo 2, edit. Grijalvo, México,
1960.

SILICIO, ALFONSO. "CAPACITACION Y DESARROLLO DEL PERSONAL", edit.
Limusa, México, 1992.

SOINZ DE ROBLES, FEDERICO. "ENSAYO DE UN DICCIONARIO ESPAÑOL DE
SINONIMOS Y ANTONIMOS" edit. Aguilar, España,
1973.