



Evaluación de Estilos de Comportamiento en la Empresa Publica Mexicana

José Ángel Vera Noriega¹

Jesús Francisco Laborin Álvarez¹

Mirna J. Gutiérrez Guerrero²

Resumo

Se realizó un estudio para medir el perfil psicológico de los trabajadores de una empresa pública en Sonora, México con instrumentos etnopsicológicamente válidos y confiables con el objeto de utilizarla en el fundamento de programas de capacitación para el desarrollo humano y comparar los datos obtenidos con muestras poblacionales obtenidas en estudios previos. Se utilizó un muestreo no probabilístico, con 90 empleados de un organismo laboral del sector público, a los cuales se aplicaron las escalas de: bienestar subjetivo, autoconcepto, de locus de control, orientación al logro, evitación al éxito y enfrentamiento a problemas. La edad promedio de los empleados fue de 34 años donde el 68% fueron mujeres y 32% hombres, con un nivel educativo de 20% primaria y secundaria, Bachillerato 13%, Licenciatura 60% y 7.0 % postgrado. La satisfacción es percibida a través de conductas del grupo y es compartida con la familia y los amigos con un autoconcepto explicado fundamentalmente por la sociabilidad y afiliación al grupo de pertenencia. Se encuentra predominio de un locus de control interno y un enfrentamiento directo con una orientación a la competitividad y maestría en el trabajo. Se discute una comparación con los datos del Estado de Sonora y los obtenidos en el nordeste Brasileño encontrándose formas distintas de percibir el trabajo y el ocio, lo cual se propone como explicación a las diferencias encontradas.

Palavras-chave: Etnopsicología, estilos de comportamiento, empresa pública mexicana.

Assessment on Behavior Patterns within the Mexican Government Enterprise

Abstract

A study, ethno-psychologically reliable and validated, was performed, in order to measure the labor staff psychological profile within a public government enterprise in Sonora, Mexico, looking forward to utilize such study to set the basis for human development qualification programs and carry out a comparison of the resulting data with the population samples obtained from previous studies. A none-probabilistic sample, conformed by 90 employees from a working organism in the public sector was used, to which the following scales were applied: Subjective well-being, self-concept, locus of control, achievement orientation, success avoidance and problem confrontation. The age average among the employees was 34—68% females and 32 % males, with 20% elementary and Junior High, 13% High School, 60% Bachelor and 7% Post-Graduate educational level. Satisfaction is perceived throughout behavior of the group, shared with the family and friends with a self-concept, explained basically by sociability and affiliation to the group they belong to. A predominance of an internal locus of control and a direct confrontation against competitiveness and master labor orientation, is

¹ Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A. C. E-mail: avera@cascabel.ciad.mx
laborin@cascabel.ciad.mx

² Laboratorio de Salud Pública, Secretaria de Salud-Sonora.

revealed. A comparison between Sonora State data and the data obtained from the Northeastern Brazilian area is discussed, finding different forms to perceive labor and leisure, which is proposed as an explanation for the differences revealed.

Keywords: Ethnopsychology, behavior patterns, Mexican government enterprise.

La capacitación dentro de cualquier organización laboral, frecuentemente se desarrolla alrededor del establecimiento de habilidades para el puesto y en el puesto de trabajo. La primera es una condición previa que asegura el control de un desempeño adecuado, la segunda es un ejercicio de actualización (Peíro, 1998). Así formar habilidades importantes en una organización laboral se refiere a mejorar la participación, solidaridad y comportamiento del líder supervisor, gerente o director del trabajo en grupo (Kreiner, Kinicki, Gelles, Levine y Myers, 1999).

Para evaluar necesidades de capacitación se han utilizado métodos observacionales y en ocasiones sistemáticos o intuitivos. Algunas características que entorpecen las relaciones laborales son evaluadas con pruebas psicométricas estandarizadas y a partir de sus resultados se elaboran programas terapéuticos individuales. La evaluación de la organización desde la perspectiva de un perfil psicológico que comparten las personas, es una opción adicional que permite conocer algunos estilos relevantes de comportamiento individual y que están relacionados con el bienestar subjetivo como la variable de anclaje, estimándola como resultado de la percepción subjetiva de dos procesos colaterales; uno endógeno asociado al autoconcepto y el locus de control y el otro exógeno relacionado con la motivación al logro y las estrategias para resolver conflictos. Aún cuando, se refieren a medidas de percepción subjetiva, la variabilidad en el autoconcepto y la explicación que el grupo asigna a sus éxitos y fracasos se relacionan con los procesos de socialización y las habilidades de autoreferencia mientras que la evaluación que se hace sobre la manera en que se responde a situaciones problema y las descripciones de competencia, maestría y trabajo se refieren a auto-evaluaciones de la capacidad de interacción con agentes externos (Vera, Laborin, Domínguez y Peña, 2003).

Estos estilos como formas, invariantes de comportamiento, presentan un perfil grupal acerca de la socialización, expectativa, satisfacción, solución de problemas y explicación de logros, que aun cuando no están dirigidos únicamente al ambiente laboral pueden ofrecer información sobre las fortalezas que el grupo comparte y establecer condiciones para promover sobre su base un programa para reconvertir las debilidades (Op cit).

Se trata de la obtención de datos sobre las características psicológicas de las organizaciones que indican cuales son relevantes para su identificación e identidad grupal y que aunados a los de satisfacción general en el contexto de los estilos de solución de problemas y de las estrategias para conseguir el éxito, pueden ser de utilidad para describir algunos aspectos sobre compatibilidad y adherencia al grupo de trabajo.

Toda evaluación del comportamiento precisa de un instrumento validado y confiable, pero además debe de contar con una serie de estadígrafos que permitan la interpretación de un grupo particular (Díaz, 1998). La mayoría de las veces la normatividad subyacente a las pruebas tiene su origen en una muestra poblacional poco compatible en su cultura y socialización. Lo anterior tiene implicaciones para la teoría de la medida y para la validez externa de las normas cuando es descuidada la posibilidad de una interpretación de una evaluación sin atender a las características específicas de la población de referencia. Por lo anterior, llevar a cabo un estudio sobre el perfil psicológico de una organización requiere contar con las normas de referencia de la cultura particular a la cual pertenecen sus trabajadores. Para esto se hace necesario la investigación que tengan por objetivo ajustar, validar y confiabilizar las medidas que

serán utilizadas considerando clase social, edad, ocupación y pertenencia a una cultura en particular.

Con el objetivo de obtener los datos de base para comparar los resultados obtenidos en la organización laboral se evaluaron estilos de comportamiento en una muestra de mil sujetos para cada una de las medidas de los estilos en personas de clase media del Estado de Sonora en el Noroeste de México, con igual cantidad de hombres y mujeres, en bloques de edad, 14 a 25, 26 a 35 y 36 a 50, todos ellos con la mitad de su edad más cinco años de arraigo como criterio para asegurar el proceso de aculturación.

Uno de estos estudios fue llevado a cabo por Serrano y Vera, (1998) ajustando y validando una medida de autoconcepto para la población sonorenses. Encontrando que éste expresa su forma de ser o autoconcepto a través de la sociabilidad en aspectos positivos y negativos y que se percibe en lo social como amable, amigable, romántico, accesible a la vez se considera honesto, comprensivo, cumplido y alegre. En sus actividades laborales se considera que cumple con las expectativas al ser cumplido, eficiente, ordenado y aplicado.

En otro estudio Vera y Tánori (2000) ajustaron y validaron una medida de bienestar subjetivo encontrando que las mujeres se perciben más frecuentemente con afectividad positiva, mientras que los hombres expresaron manifestar más frecuentemente emociones negativas. Las mujeres asociaron la satisfacción con las relaciones, comunicación y confianza que existe en la familia, actividades religiosas, como relaciones con amigos, en tanto los hombres contestaron mayor satisfacción con el dinero que cuentan. En el factor gobierno mujeres y hombres estuvieron en el punto central de satisfacción. En cuanto a ocupación en la dimensión satisfacción los empresarios y profesionistas están satisfechos con las relaciones, comunicación dentro de la familia, al igual que el dinero con que cuentan.

Las personas de entre 31-38 años experimentan más afectividad positiva en cariño, felicidad, afecto, en frecuencia e intensidad. Los sonorenses ubican la satisfacción en la familia y relaciones con otros y la más baja para gobierno y economía.

Vera y Cervantes (2000) validaron una medida de locus de control para la clase media sonorenses encontrando que los hombres obtuvieron puntajes más altos en las dimensiones del locus de control externo, mientras que en lo general la población reportó una percepción interna de control suponiendo que explicaba sus éxitos y fracasos como resultado de su comportamiento.

Laborín y Vera (2000) evaluaron una medida de orientación al logro. Midiéndose además reactivos que tenían que ver con la evitación de las consecuencias afectivas negativas de fracasar o no lograr el éxito.

Las mujeres y las personas de 40-46 años obtuvieron medias más altas en evitación al éxito. Los hombres se percibieron más competitivos y con menor inseguridad, la mujer se percibió más insegura en relación a su capacidad y competencia de ejecución, poco inteligentes, preocupadas por la crítica, tímidas en la demostración de su trabajo, se angustian y se ponen nerviosas cuando emprenden una tarea o están a punto de lograr una meta. A su vez consideraban que las metas o los logros dependían más de los esfuerzos personales que de factores aleatorios o divinos. En el factor trabajo y competitividad el grupo de adultos jóvenes obtuvieron medias más altas.

En una medida de enfrentamiento ajustada y validada por Vera y Silva (2000) en el noroeste de México se obtuvieron valores altos en respuestas sociales (enfrentamiento activo) en las situaciones problema vida, escuela-trabajo, amigos, familia y pareja. Por otro lado, el afrontamiento a problemas de salud presentó pesos factoriales altos en respuestas que buscan la revaloración social. La población femenina se percibe con un enfrentamiento directo o re-valorativo; a diferencia de los hombres que mostraron respuestas emocionales y evasivas.

Los resultados de los estudios anteriores proporcionaron la información necesaria para interpretar los datos que obtendremos de una organización laboral situada en el mismo contexto

histórico-cultural en donde sus trabajadores son fundamentalmente mujeres, de clase media, con una educación mínima de preparatoria.

En consonancia con lo anterior, el objetivo es medir en los empleados de una institución pública, estilos de comportamiento relacionados con: bienestar subjetivo, autoconcepto, locus de control, orientación al éxito y evitación del fracaso, enfrentamiento a problemas. En segundo plano comparar los datos obtenidos dentro de la empresa con aquellos de la población total del Estado de Sonora y evaluar su utilidad en el diseño de un programa de capacitación para el desarrollo humano.

Se espera que la variabilidad de los datos en los 5 constructos para el estado de Sonora resulten semejantes en lo general, pero a la vez aspectos específicos a esta institución que reflejen normas de comportamiento y en convivencia en grupo (Vera, Laborin, Domínguez y Peña, 2003).

Método

Sujetos

Se aplicó un muestreo no probabilístico de tipo intencional en una empresa pública en el Estado de Sonora en México con 90 trabajadores (80% de la población total de la empresa). El promedio de edad fue de 34 años, 68% mujeres y 32% hombres. 30% solteros y 69% casados. Nivel educativo de licenciatura 60%, postgrado 7%, preparatoria 13%, y 20% restante con nivel de secundaria y/o primaria.

Instrumentos

Partiendo de las características psicométricas de los instrumentos que miden bienestar subjetivo, autoconcepto, locus de control, orientación al logro, evitación al éxito y estilos de enfrentamiento a los problemas en los estudios para la población de Sonora México se seleccionaron los 3 reactivos con mayor peso factorial de cada una de las dimensiones para cada una de las escalas de medida con el objeto de centrar el análisis solo en aquellos reactivos que demostraron en los estudios preliminares los valores

de ínter correlación y explicación mas relevante a las dimensiones de cada instrumento.

El instrumento construido constaba de 27 reactivos para bienestar subjetivo, 12 para autoconcepto, 12 de locus de control, 48 para enfrentamiento a los problemas y 18 para orientación al logro y evitación al éxito.

Características psicométricas de las escalas de las cuales se seleccionaron los reactivos

La escala de bienestar subjetivo (BS) construida por Anguas y Reyes, (1998, 2000) para México y validada y ajustada por Vera y Tánori, (2002), para el noroeste de México consta de dos partes, la primera es una lista de verificación que mide tanto la frecuencia como la intensidad de las emociones y afectos, consta de 30 reactivos con 7 opciones de respuestas a la derecha y otras 7 opciones de respuestas a la izquierda, con las leyendas siempre y nunca (derecha), así como mucho y nada (izquierda) en los extremos a través de ellos, la persona describe tanto la frecuencia emocional e intensidad con la que ha vivido dichas emociones en el último mes, por lo que realmente se trata de dos sub-escalas: frecuencia emocional e intensidad emocional. Ante cada estímulo el sujeto contestaba dos veces, a la izquierda frecuencia y a la derecha intensidad.

La segunda parte a través de un cuestionario evalúa el aspecto cognitivo del bienestar subjetivo, es decir, la satisfacción con aquellos aspectos de la vida que resultaron fundamentales para los individuos estudiados. Esta parte esta constituida por 50 reactivos con 7 opciones de respuestas presentadas en un formato tipo Likert, donde las opciones de respuesta sean representadas por 7 cuadros equiláteros, ordenados de mayor a menor, de izquierda a derecha, con una confiabilidad mayor a .80, los factores que forman la dimensión frecuencia-intensidad de las emociones: Factor 1. Emocional-negativa: Posee 15 reactivos y un $\alpha = .90$; se incluyen reactivos como: "temor, angustia y depresión", entre otros.

Factor 2. emocional-positiva: Consta de 12 reactivos y un $\alpha = .82$; se incluyen reactivos como: “pasión, optimismo y triunfo”.

Factor 3. Afectividad-positiva: Posee 9 reactivos y un $\alpha = .83$; posee reactivos como: “cariño, felicidad y afecto”, entre otros.

Factor 4. Afectividad-negativa: Tiene 6 reactivos y un $\alpha = .78$; se incluyen reactivos como: “frustración, sufrimiento y vergüenza”.

Factor 5. Expresividad-negativa: Incluye un total de 4 reactivos y un $\alpha = .81$; con ítems como: “coraje y enojo”.

Factor 6. Anticipadores-negativos: Posee 3 reactivos y un $\alpha = .79$; con reactivos como: “ansiedad y angustia”.

Los factores de la dimensión Satisfacción son:

Factor 1. Familiar: esta integrado por 8 reactivos y un $\alpha = .86$ e incluye enunciados como: “la confianza que tu familia te tiene”, “la manera en que tu familia toma decisiones” y “la franqueza con que te comunicas con tu familia”, entre otros.

Factor 2. Social: Consta de 7 reactivos y un $\alpha = .83$; se incluyen reactivos como: “la educación que te ha dado tú familia”, “el nivel económico de tú familia”, entre otros.

Factor 3. Amigos: Posee 7 reactivos y un $\alpha = .57$; incluye reactivos como: “la lealtad de tus amigos”, “lo respetuoso que eres con tus amigos” y “el respeto que recibes de tus amigos”.

Factor 4. Personal: Tiene 7 reactivos y un $\alpha = .81$; consta con reactivos como: “tú vida en general”, “tu apariencia física” y “las actividades que realizas en tu vida cotidiana”.

Factor 5. Religión: Tiene 4 reactivos y un $\alpha = .73$; se incluyen reactivos como: “la forma con la que practicas tu religión”, “tú religión”.

Factor 6. Gobierno: Consta de 4 reactivos y un $\alpha = .71$; se incluyen reactivos como: “el nivel de vida de nuestro país”, “nuestro gobierno” y “el nivel de desarrollo de nuestro país”.

Factor 7. Economía: Posee 3 reactivos y un $\alpha = .54$; tales como: “el dinero con el que cuentas” y “el apoyo económico que le das a tu familia”.

La escala de Autoconcepto (A) para población mexicana elaborada por La Rosa, (1986); Valdez y Reyes, (1992) y Reyes, (1995). Así como, de los ajustes y validación para población del desierto de Sonora (Vera y Serrano, 1998). La escala consiste en un listado de 77 reactivos presentados en orden alfabético y escala tipo Likert pictórico con cinco opciones de respuesta para cada uno, que van desde poseer mucho la característica en el lado izquierdo y representado por el cuadro más grande, hasta nada en el lado derecho representado por el cuadro más pequeño (Reyes, 1995).

La escala de Locus de control (LC) de Reyes (1995) para población mexicana y validada con datos obtenidos en la población del desierto de México por (Vera y Cervantes, 1999). Esta se conforma de 78 reactivos con siete opciones de respuesta presentadas en forma tipo Likert pictórico donde las respuestas se representan por siete cuadros equiláteros ordenados de mayor a menor tamaño que va desde completamente de acuerdo hasta completamente en desacuerdo, además de haberse empleado el idioma que predomina en cada país. Las instrucciones se encuentran escritas en la parte superior de la primer hoja del instrumento donde se menciona que el sujeto debe marcar con una “x” el cuadro que mejor represente su respuesta entendiéndose que si marca el cuadro más grande estará indicando que esta completamente de acuerdo con el reactivo y que por el contrario, si marca el más pequeño significa que está completamente en desacuerdo con la afirmación dada en el reactivo. Si marca el cuadro que se encuentra en la mitad del continuo significa que no se está ni completamente de acuerdo ni completamente en desacuerdo con el reactivo, lo que sería

equivalente a un “a veces”. El resto de los cuadros indica diferentes grados de respuesta.

Se considero la escala de orientación al logro (OL) y evitación al éxito (EE) para población del noroeste de México (Laborín y Vera, 2000) la cual esta conformada con un total de 74 ítems y una alpha de Cronbach de .9036. Donde, para orientación al logro son tres factores (competitividad, maestría y trabajo).

Para evitación al éxito, tres factores (inseguridad de logro, dependencia de evaluación social y tolerancia al fracaso) presentados con siete opciones de respuesta presentadas en formato tipo Likert pictórico donde las respuestas se representan por siete cuadros equiláteros ordenados de mayor a menor tamaño que va desde completamente de acuerdo hasta completamente en desacuerdo respectivamente (Reyes, 1996).

Se utilizo la escala de Enfrentamiento a los problemas (E) elaborada por Góngora y Reyes, (1998) partiendo de la forma que fue validada para población del noroeste de México (Vera y Silva, 2000).

El instrumento es un inventario de auto reporte de respuesta tipo Likert Pictórico de siete puntos (Reyes, 1996), integrado por seis situaciones problema (vida, escuela / trabajo, familia, amigos, pareja y salud), donde cada situación posee 18 reactivos cada una y un total de 108 reactivos en total.

La escala esta formado por seis estilos de enfrentar los problemas: 1) directo: cuando las personas expresan hacer algo ya sea cognitiva o conductualmente para resolver el problema; 2) emocional: cuando las personas expresan ante un problema tener un sentimiento, una emoción o una manifestación cognitiva o conductual de ese sentimiento o emoción; 3) evasivo: cuando las personas expresan algo para escapar del problema o evitarlo, para no ver su importancia, ya sea de manera cognitiva o conductual; 4) re-valorativo: cuando las personas expresan darle un sentido positivo al problema para su percepción; 5) directo social: cuando las personas solicitan ayuda de

alguien o comparten con alguien sus ideas u opciones para resolver el problema y; 6) emocional conductual: la expresión de un sentimiento o una emoción en alguna forma de conducta abierta (Góngora y Reyes, 2000).

Procedimientos

Después de obtener el permiso de las autoridades de la empresa se procedió a pedir el consentimiento de los sujetos para estudiar sus estilos de conducta en la organización. Todos los participantes dieron su consentimiento como requisito para tomar parte en el estudio. En todos los casos la aplicación de los instrumentos fue de manera tanto colectiva como individual en su lugar de trabajo. En todos los casos la aplicación fue supervisada por un psicólogo capacitado para evitar los errores de medida.

Se aplico el cuestionario de manera grupal en varias sesiones. Se utilizo el procedimiento de los análisis estadísticos usuales y sugeridos, para la validación por constructo (Nunnally y Bernstein, 1995).

El análisis de datos se llevo a cabo en el programa estadístico SPSS para windows versión 8.0 (Nurosis, 1993).

Resultados

Comparando la percepción de Bienestar con la muestra de Sonora las personas de la organización laboral reportaron estar satisfechos en la dimensión gobierno y economía, evaluando los diferentes aspectos que conforman su vida en lo personal y en lo colectivo con un buen nivel de satisfacción. La dimensión emocional positiva se relaciona con logro, satisfacción y placer a diferencia de la afectividad negativa de frustración-sufrimiento-vergüenza, en la comparación de ambos casos las puntuaciones son inversas, indicando una baja percepción de frecuencia e intensidad de emociones y afectos negativos (Tabla 1).

Tabla 1. Comparación de Bienestar Subjetivo en la empresa pública y una muestra de Sonora

Subescala Afectiva Emocional	Ínter correlación	Media Empresa	Media Sonora
Emocional negativa	.69	3.11	3.47
Emocional positiva	.68	5.35	4.55
Afecto positivo	.70	5.87	5.83
Afecto negativo	.56	2.20	3.50
Subescala Satisfacción con la Vida			
Familiar	.70	5.90	5.79
Social	.65	6.10	6.0
Amigos	.63	6.07	5.95
Gobierno	.75	4.30	3.43
Economía	.61	4.90	4.55

La tabla 2, muestra dimensiones que tienen que ver con social expresiva incorpora la auto percepción positiva. En sociabilidad normativa, se incluyen habilidades sociales como ser amable o simpático, es necesario compartir, ser cortés, educado y leal, en

ambos casos el personal de la empresa se percibe como portador de esta característica y escasamente con las características negativas incluidas en la categoría de externo pasivo

Tabla 2. Comparación del Autoconcepto en la empresa pública y una muestra de Sonora

Dimensiones	Ínter correlación	Media Empresa	Media Sonora
Social Expresiva	.68	6.02	6.13
Social Normativa	.55	6.16	5.85
Externo Pasivo	.62	2.32	1.98
Autoritarismo	.68	4.04	4.14

En resultados de locus de control se encontró la presencia de 2 factores generales: externalidad (aleatorio, teocausal y afiliativo) y el de internalidad. Como se observa en la tabla 3 se subraya que en

control Interno el promedio de frecuencia percibida de uso de los trabajadores de la empresa pública fue mayor a la media del estudio de Sonora.

Tabla 3. Comparación del Locus de Control en la empresa pública y una muestra de Sonora

Dimensiones	Intercorrelación	Media Empresa	Media Sonora
Control Externo Aleatorio	.77	2.39	2.69
Control Externo Teocausal	.66	3.17	3.59
Control Externo Afiliativo	.77	3.43	3.80
Control Interno	.72	6.08	4.45

En afrontamiento a problemas, resultados del análisis factorial mostró que los problemas en la vida, se conforma por 3 factores: enfrentamiento directo-revalorativo-social, enfrentamiento emocional y enfrentamiento evasivo (Vera y Silva, 2000). En la situación “cuándo yo tengo problemas en mi vida” y “cuando tengo problemas con mi familia” los promedios en la dimensión directa revalorativa social, mostró que las respuestas de enfrentamiento

se dirigen a la búsqueda de apoyo social, frecuentemente platicar con alguien para buscar la solución a través del apoyo social. Las personas evaluadas tienden a percibir con mayor frecuencia el uso de sistemas de enfrentamiento directo revalorativo social. Aun los problemas de salud frecuentemente se reporta que se busca primero el consejo, la revaloración social del problema para enfrentarlos (Tabla 4).

Tabla 4. Comparación del Enfrentamiento a Problemas en la empresa pública y una muestra de Sonora

Situación Problema Vida	Intercorrelacion	Media Empresa	Media Sonora
<u>Situación Problema Vida</u>			
Enfrentamiento-directo-revalorativo-social	.82	5.24	5.17
Enfrentamiento emocional	.75	4.72	4.72
Enfrentamiento evasivo	.71	3.83	3.87
<u>Situación Escuela-Trabajo</u>			
Enfrentamiento-directo-revalorativo-social	.82	5.71	5.28
Enfrentamiento emocional	.78	4.54	4.41
Enfrentamiento evasivo	.71	3.83	3.87
<u>Situación Familia</u>			
Enfrentamiento directo-revalorativo-social	.83	6.03	5.58
Enfrentamiento emocional	.82	4.02	4.35
Enfrentamiento evasivo	.79	4.14	3.61
<u>Situación Pareja</u>			
Enfrentamiento Directo revalorativo Social	.87	6.38	5.97
Enfrentamiento emocional	.74	3.98	4.31
Enfrentamiento evasivo	.73	2.59	2.87
<u>Situación Salud</u>			
Directo Social	.79	3.56	3.67
Enfrentamiento emocional	.77	3.30	3.86
Revalorativo	.75	5.40	4.92
Evasivo	.61	3.26	3.46

La tabla 5 de orientación al logro es importante subrayar la diferencia en maestría para los trabajadores de la empresa pública, lo que indica una preocupación por la calidad y la ejecución especializada con una disminuida percepción de

frecuencia en conductas de satisfacción con el desempeño en las tareas en el trabajo. En los puntajes de la subescala de evitación al éxito no presentan diferencias importantes.

Tabla 5. Comparación de Orientación al logro y Evitación al éxito en una empresa pública y la muestra de Sonora

Dimensiones	Inter correlación	Media Empresa	Media Sonora
<u>Orientación al Logro</u>			
Competitividad	.66	4.46	3.19
Maestría	.62	5.23	2.72
Trabajo	.70	1.99	5.75
<u>Evitación al Éxito</u>			
Inseguridad de logro.	.67	3.38	3.69
Dependencia de la Evaluación Social	.70	3.60	4.31
Tolerancia al fracaso	.68	3.64	4.62

Discusión y Conclusión

La satisfacción con la vida impacta a los demás rasgos de personalidad. Este estudio permite visualizar las características comunes que los empleados públicos comparten con los sonorenses y mexicanos en general coincidiendo en ubicar la satisfacción con la vida en las dimensiones familia, social y amigos. El personal de empresa pública se percibe más satisfecho con las instituciones de gobierno y en la dimensión economía. Debe señalarse que estos trabajadores tienen al menos 5 años de antigüedad en el puesto, lo cual implica un entrenamiento institucional para promover una percepción de agradecimiento. Existen similitudes entre los datos estatales y locales describiendo el autoconcepto a través de la hospitalidad, la fraternidad, la sociabilidad y demás conductas de tipo social que despliegue con las otras personas; Díaz, (1998) menciona que el medio de la amistad en el mexicano le permite formarse una imagen positiva de sí mismo. Ello se refleja en la búsqueda de una cara amiga, así como a través del sentido del humor en las

relaciones interpersonales. Dentro de los rasgos negativos coinciden en características de autoritarismo y rebeldía, útiles para controlar su medio (Serrano y Vera, 1998).

Los datos anteriores son compatibles con aquellos encontrados en la ciudad de Paraíba, Joao Pessoa, Brasil con indicadores semejantes de tipo demográfico y social. La clase media trabajadora presenta un autoconcepto definido en términos de la expresión de su comportamiento social, en la cual la profesión y la ética no figuran como dimensiones de la población. Esto nos llevo a conjeturar que el trabajo es mas visto como una forma de interacción social mas que una estrategia de éxito personal (Vera, Batista, Laborín, Morales y Torres, 2002).

La ausencia de las dimensiones sobre la profesión y comportamiento ético (La Rosa y Díaz, 1991) son relevantes, pues los reactivos relacionados con esta categoría aparecen ligados a los componentes de sociabilidad, indicando que existen componentes afiliativos que no han sido vistos como componentes propios del individuo. Se trata por tanto de un grupo

que define su autoconcepto considerando las categorías o dimensiones que están orientadas a la aprobación o contacto con el grupo, siendo así coherente con la hipótesis de que los resultados obtenidos se refieren a las características, simpatía, identificación y pertenencia al grupo (Vera, Batista, Laborin, Morales y Torres, 2002).

En general se puede observar que la definición del autoconcepto para la clase media de Joao Pessoa es semejante a la del Estado de Sonora México, en cuanto a las categorías asociadas a las conductas sociales y afectivas relacionadas con los procesos de afiliación, pero se diferencia por el concepto de trabajo en México con las categorías de éxito personal y autorrealización, sacrificio y esfuerzo, como también en la manera en la cual las categorías éticas y moral social están relacionadas con la competitividad y los procesos de lucha por la ascendencia y la dinámica social (Op. cit.).

El control interno percibido por el personal, se relaciona con comportamientos de una cultura del esfuerzo, capacidades y habilidades personales, las cuales están relacionadas con el éxito o fracaso de las expectativas de vida. Por otro lado, es alta la frecuencia de uso reportada por el personal de un control externo afiliativo en donde el logro de las metas responde de manera indirecta a las relaciones afectivas con aquellos que ejercen el poder administrativo.

Comparando con el Nordeste Brasileño, puede advertirse que los Pessoenses relacionan sus acciones con las contingencias generadas por estas, o sea creen consideran que debido a sus atribuciones personales consiguen ciertas metas, por ejemplo, ser aprobado en un examen o tener éxito en el trabajo. A partir de lo verificado anteriormente un pessoense percibe que los éxitos alcanzados se deben y a la vez ofrece al imaginario colectivo parte de ese control para mantener la afiliación con el grupo incluyendo en su mundo causal aquella simbología compartida a través de la religión del sentido común así como de sus tradiciones y creencias. Esperándose entonces una causalidad por sus regalías en un orden social en donde la afiliación a un grupo

puede explicar la ascendencia o descendencia de una generación (Vera, Batista, Laborin, Souza y Coronado, 2003).

En las formas de enfrentar problemas se reportaron frecuentemente estrategias directa-revalorativa-social en situaciones problema de: vida, escuela-trabajo, familia y pareja. Oscilando en estrategias activas y pasivas. En problemas de salud predomina la adherencia terapéutica y para resolver problemas de trabajo y familia se utiliza la revaloración social, en acuerdo con la afirmación de Díaz, (1997) al plantear que los mexicanos resuelven los problemas de forma colectiva.

El enfrentamiento emocional en problemas de vida se refiere a preocuparse, en trabajo a desesperarse; en familia a entristecerse; en pareja enojarse. De acuerdo a lo esperado las medias más bajas se presentaron en el factor enfrentamiento evasivo, sin embargo en la situación trabajo los empleados públicos presentan medias de 4.41 en la pregunta “me mantengo ocupado para no pensar en ellos” y Sonora de 4.19; en problemas de familia las respuestas evasivas se encaminan a pedir consejo a personas de su confianza con 4.14 para trabajadores públicos y 3.61 de Sonora. La importancia que tiene la resolución adecuada de problemas estriba en que impacta la salud y el bienestar de los individuos (Vera y Silva, 2000).

Los empleados públicos de bajos ingresos y poca escolaridad en Paraiba utilizan con más frecuencia los estilos directos comparados con aquellos de más de diez salarios mínimos, con educación media superior y autónomos, cuyo estilo más frecuente es el evasivo. Esto implica que el estilo directo no requiere de un estilo desarrollado en la escuela o con la edad, porque es idiosincrásico y está más relacionado con el grado de modernización económica y social a lo cual se refiere el progreso en términos de indicadores sociales. Existen dos argumentos propios de la cultura Paraibana que pueden explicar lo ocurrido. Inicialmente, se explica por el uso del tiempo libre como forma de evasión, salir a la calle a la plaza a los lugares públicos. El divertirse constituye una forma de olvidar un poco “dejar atrás” los problemas. Esto es diferente a la cultura de trabajo en Sonora que percibe como recreación como una recompensa

positiva al trabajo, como un premio. En las culturas donde aun se encuentran los valores del hedonismo, se observa cotidianamente actividades relacionadas con la recreación, el placer y la diversión. Esto es posible cuando la diversión y el placer no son interpretadas como productos del trabajo, sino como una actividad continua y fuertemente asociada a las redes de apoyo colectivo (Laborín, Vera, Batista, de Araújo y Pimentel, en prensa).

Un segundo argumento es que las percepciones sobre la expectativa de futuro son planeadas frente a la posibilidad de un golpe de suerte. Las loterías y juegos de azar, los programas televisivos de auditorio que dispone de juegos y premios y los concursos donde el cuerpo y su capacidad funcional definen los criterios de éxito son percibidos como un a posibilidad de cambio en las expectativas de éxito que superan las habilidades competencias y posibilidades sociales de la clase media en Nordeste (Op cit.).

Para los trabajadores de la empresa pública es muy importante la competitividad y la maestría presentando diferencias significativas con los sonorenses en la comparación de medias; a diferencia de la dimensión trabajo el personal público contestó muy por debajo de los promedios de Sonora, lo cual indica que dirige el éxito al ejercicio personal. En evitación al éxito el sonorense presentó promedios altos en sentimientos de fracaso en comparación a los trabajadores de la salud, estos presentaron medias de 3.89 ante la pregunta la cual “se pretende demostrar de lo que son capaz”, “les preocupa que los critiquen” 3.82 y “sienten que fracasaron cuando no se cumplieron todas las metas planteadas” 4.41; confirmando con ello que en la búsqueda del éxito está presente en mayor o menor grado el temor al fracaso.

En relación con esto los resultados de Vera y colaboradores (2002) indican que para los

paraibanos el trabajo llamado factor ocupacional no es algo que los distingue. Pues el trabajo en este estudio se identificó más con una forma de interacción social que como una estrategia de orientación al éxito. Los resultados en su conjunto del estudio permiten concluir que la orientación y evitación al éxito para esta población brasileña se encuentra conformada por cinco factores: competitividad, dominio, trabajo, inseguridad ante la ejecución de tareas y la preocupación por la evaluación social (Laborín, Vera, Batista, de Araújo y Pimentel en prensa).

Elementos para el Desarrollo Humano en trabajadores de Salud

1. Reafirmar la identidad y fortalecer un autoconcepto positivo basado en la historia, en la expresividad y socialización, en las tradiciones pero en la adquisición de habilidades que repercutan en realizar cada vez mejor las funciones requerimientos de constantes evaluaciones de calidad y disminuyendo los sentimientos de fracaso.
2. Estimular la facilidad para relacionarse, el sentido del humor y la alta valoración de los amigos. Establecer condiciones para la integración a equipos de trabajo reproduciendo ambientes cordiales y armoniosos que satisfaga necesidades emocionales de afiliación, que contemplen como normal las diferencias y se capacite en torno a las habilidades pertinentes.
3. Considerando que al resolver problemas la población estudiada frecuentemente utiliza la revaloración social, propiciar una comunicación que incluya la información y la retroalimentación asertiva a todos los niveles en la resolución eficiente y oportuna de problemas de trabajo para la optimización de recursos materiales y humanos.
4. Utilizar como política de motivación de los trabajadores el reconocimiento al esfuerzo en formas diversas y creativas para reafirmar el control interno.

Referências Bibliográficas

- Anguas, P. A. M. y Reyes, L. I. (1998). "El significado del bienestar subjetivo: su valoración en México". La Psicología Social en México. Vol. VII, México: AMEPSO, 7-11.
- Díaz, G. R. y Szalay, L. B. (1993). El Mundo Subjetivo de Mexicanos y Norteamericanos. México: Trillas.
- Díaz, G. R. (1997, 5ta. edición) Psicología del mexicano. México: Trillas.
- Díaz, G. R. (1998). Fundamentos de la etnopsicología. En: Alcaraz y Bouzas (Coordinadores). Las Aportaciones mexicanas a la psicología. México: UNAM y U. de Guadalajara, (pp. 609-630).
- Frenk, J. (2001) Plan Nacional de Salud 2001-2006. Secretaría de Salud Pública. Gobierno de la República.
- Gómez, M. A. Roig A. y Nápoles, G. C. (2001). Desarrollo Humano dentro del Ámbito Laboral. Boletín del Sistema Nacional de Vigilancia Epidemiológica. Número 30 Volumen 18, pp.
- Góngora, C. E. A. (1998) El enfrentamiento a los problemas y el papel del control: una visión etnopsicológica en un ecosistema con tradición. Tesis de doctorado en psicología. México: UNAM.
- Ibarra, S. P.; Laborín, A. J. F. y Vera, N. J. A. (2002). Rasgos de masculinidad-femineidad en población que habita el desierto del noroeste de México. Avances en psicología clínica Latinoamericana. Vol. 20, pp. 45-56.
- Kreitner, R.; Kinicki, A.; Gelles, R.; Levine, A.; Myers, D. (1999). Liderazgo. Psicología Social. México: McGraw-Hill, Cap. 6, pp.189-220|
- Laborin, A. J. Vera N. J. A. (2000). Bienestar Subjetivo y su Relación con Locus de Control y Enfrentamiento. La Psicología Social en México. Vol. VIII. México: AMEPSO
- Laborin, A. J. F. y Vera, N. J. A. (2000). Orientación al logro y evitación al éxito en población que habita la región noroeste del desierto de México. Revista Suma Psicológica. Vol. 7, no. 2, Septiembre, pp. 211-230.
- Laborín, A. J. F.; Vera, N. J. A. Batista, A. F.; de Araújo D. A. Pimentel, C. E. (en Prensa). Orientação e Evitação ao êxito em uma população do nordeste brasileiro. Revista de Psicologia: Reflexión y Crítica.
- La Rosa, J., Díaz, L. R., Andrade, P. P. (1986). Escalas de locus de control: problemas y contribuciones. Revista Mexicana de Psicología, 3 (2), 150-153.
- Nurosis, M. J. (1993) SPSS for Windows: Base System. Users Guide. Release 6. 0. USA: SPSS Inc.
- Nunnally, J. C. y Bernstein, J. I. (1995). Teoría Psicométrica. México: McGraw-Hill.
- Reyes, L. I. (1996) "Género y Control: Conceptualización y Medición Etnopsicológica". Proyecto de investigación no publicado, aprobado y aceptado por CONACYT. México, D. F.
- Reyes, L. I. (1998). "El Mexicano ¿Un Ser Diferente?" Ponencia presentada en el VII Congreso mexicano de psicología social. Toluca, Estado de México. 21-23 de Octubre.
- Reyes, L. I. (1999). Una aportación a la comprensión del Mexicano. Revista de Psicología Social y Personalidad. Vol. XV, 2, 105-120
- Rodríguez, E. M. y Ramírez, B. P. (1996) Psicología del Mexicano en el Trabajo. México: Mc Graw Hill.
- Peíro, J. Ma. (1998). Psicología social de las organizaciones. En: Alvaro, Garrido y Torregrosa (Coordinadores). Psicología social aplicada. España: Mc Graw Hill, cap. 6, pp.155-196
- Serrano, Q. E., y Vera, N. J. A. (1998). El autoconcepto del Sonorense. La Psicología Social en México, Vol. 7, pp. 12-17.

Triandis, J. (1994) Cultura. El nuevo enfoque en psicología. Revista de Psicología Social y Personalidad, Vol.5, núm.1, pp. 1-20.

Vera, N. J. A. (1997). Género y Control en el Noroeste de México: Conceptualización y Medición Etnopsicológica. Proyecto de investigación. Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A. C. (CIADAC). Hermosillo, Sonora, México.

Vera, N. J. A. y Serrano, Q. E. (1999) Estructura factorial de autoconcepto del adolescente del Estado de Sonora. Revista SESAM. 3:2, 16-19.

Vera, N. J. A. y Cervantes, M. N. E. (2000) Locus de control en el Norte de México. Revista de Psicología y Salud. Instituto de Investigaciones Psicológicas de la Universidad Veracruzana. Nueva Época. Julio-Diciembre 10:2, 237-247.

Vera, N. J. A. y Silva, C. F. (2000) Análisis psicométrico de un instrumento de enfrentamiento a los problemas con una población del Noroeste de México. Revista Intercontinental de Psicología y Educación. 2:1, 29-35.

Vera, N. J. A. (2001) Bienestar subjetivo en una muestra de jóvenes universitarios. Revista Intercontinental de Psicología y Educación. Vol. 3:1, 11-22.

Vera, N. J. A. y Tánori, A. B. C. (2002) Propiedades psicométricas de un instrumento para medir bienestar subjetivo en población mexicana. Apuntes de Psicología .Vol. 20: 1, pp. 63-80

Vera, N. J. A.; Batista, A. F. J.; Laborin, A. J. F.; Morales, S. A. y Torres, M. A. (2002). Autoconceito em uma population do nordeste brasileiro. Revista PSICO. Porto Alegre vol. 33, no. 1, junio, pp. 37-52

Vera, N. J. A.; Laborin, A. J. F.; Domínguez, I. S. y Peña, R. M. (2003). Identidad cultural y Psicológica del sonorenses. Región y Sociedad, Revista de El Colegio de Sonora. Vol. XV: 28, Septiembre-diciembre, pp. 3-45

Vera, N. J. A. Batista, A. F. J. Laborin, A. J. F. Souza, O. L. M. y Coronado, G. (2003). Locus de Controle em uma População do Nordeste Brasileiro. Psicología: Teoria e Pesquisa, Set-Dez, vol. 19:3, pp. 211-220

Recebido em: 29/9/2003

Aceito em: 15/4/2004