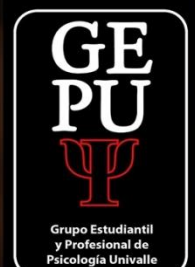


Revista de Psicología

GEPU

Vol. 6 No. 1

Junio de 2015





REVISTA DE PSICOLOGÍA GEPU
Vol. 6 No. 1 – Junio de 2015
ISSN 2145-6569



Editores

Argeli Arango Vasquez

argeli.arango@correounivalle.edu.co

COMITÉ EDITORIAL

Andrey Velásquez Fernández
Universidad del Valle

Laura Daniela de los Ríos
Universidad Javeriana Cali

Andrés Felipe Beltrán
Universidad del Valle

Catalina Cardona Hurtado
Universidad del Valle

Angelica Arias Montoya
Universidad del Valle

Raquel Salcedo Mejía
Universidad San Buenaventura

Erika Yuliana Castro
UCC Cali

David Joel Falla
Universidad del Valle

Bryan Navarro Benachi
Universidad del Valle

Jose Alejandro Niño
ANEPSI

CONSULTORES NACIONALES

Leonel Valencia Legarda
Universidad San Buenaventura

Jorge Alexander Daza
Universidad Católica de Pereira

Andrés de Bedout Hoyos
Universidad San Buenaventura

Ximena Ortega Delgado
Universidad Mariana

Daniel Hurtado Cano
Universidad Manuela Beltrán

CONSULTORES INTERNACIONALES

Marcela Alejandra Parra
Universidad Autónoma de Barcelona

Blanca Hurtado Caceda
Universidad Alas Peruanas

María Amparo Miranda Salazar
Universidad del Valle de México

Adriana Savio Corvino
Universidad de la República

Hilda Janett Caquias
Escuela de Medicina de Ponce

COORDINADORES DE DISTRIBUCION

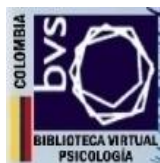
Margarita Ojeda
Asociación Paraguaya de Neuropsicología

Mario Rosero Ordoñez
Universidad Mariana

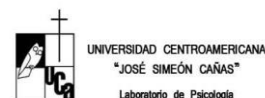
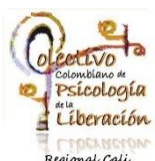
Nora Couso
Área de Medición Educativa Provincia del
Chubut de Argentina

Pablo Antonio Vásquez
Corporación para la Intervención Neuropsicopedagógica
y la Salud Mental

INDEXACIONES



AUSPICIADORES



Agradecimientos especiales en este número a la Asistente Editorial Diana Cristina Mosquera. La **Revista de Psicología GEPU** es publicada por el Grupo Estudiantil y Profesional de Psicología Univalle, 5 piso, Edificio 385, Ciudadela Universitaria Meléndez, Universidad del Valle, Santiago de Cali, Colombia. Los artículos son responsabilidad de sus autores y no reflejan necesariamente la opinión del Grupo Estudiantil y Profesional de Psicología Univalle. Hecho en Colombia - Sudamérica.

Safe Creative Código 1602076462301



Revista de Psicología GEPU Vol. 6 No. 1 by Grupo Estudiantil y Profesional de Psicología Univalle is licensed under a Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported License. Creado a partir de la obra en <http://revistadepsicologiagepu.es.tl/Vol.-6-No.-1.htm>



Perfiles Ejecutivos de Autorrealización y Autorregulación en una Empresa de Servicios

Juan Alberto Vargas Téllez & Diana Ivonne León García

Información de los autores: Juan Alberto Vargas Téllez. Profesor investigador de la Escuela de Educación y Desarrollo Humano. Correo electrónico: javargas@delasalle.edu.mx Universidad De La Salle Bajío / México.

Diana Ivonne León García. Egresada de la Maestría en Psicología Humanista. Universidad De La Salle Bajío / México

Referencia Recomendada: Vargas-Téllez, J. A., & León-García, D. I. (2015). Perfiles ejecutivos de autorrealización y autorregulación en una empresa de servicios. *Revista de Psicología GEPU*, 6 (1), 60-77.

Resumen: Se aplicaron el Inventario de Orientación Personal (IOP) y el Inventario de Componentes Volitivos (ICV) a 17 gerentes y supervisores de una empresa de servicios; además de describir los perfiles obtenidos con ambos instrumentos, se obtuvieron las correlaciones entre las diferentes escalas que los componen. Los perfiles colectivos obtenidos mostraron calificaciones cercanos a la media estándar; no obstante el perfil autorregulatorio en las escalas que ocasionan merman, salió deficiente. En cuanto a las correlaciones de las escalas, se pudo apreciar que varias de ellas mostraron puntajes bajos, moderados y altos, pero que en su conjunto parecen señalar que sí existen relaciones significativas entre algunos de los factores que definen el perfil de autorrealización y aquellos que definen el perfil de autorregulación. Los resultados, tanto de los perfiles obtenidos con ambos instrumentos, como las correlaciones entre sus escalas, fortalecen la idea de que las personas con roles de

autoridad tienden a desarrollar ciertas características relevantes que pueden impactar la dinámica organizacional.

Palabras Clave: Inventario de Orientación Personal, Inventario de Componentes Volitivos, Autorrealización, Auto-regulación.

Abstract: The Personal Orientation Inventory (IOP) and the Volitional Components Inventory (LCI) to 17 managers and supervisors of service were applied; addition to describing the profiles obtained with both instruments, the correlations between the different scales that compose obtained. Collective profiles obtained showed scores close to the average standard; however the self-regulatory profile scales causing merman, went poor. As for the correlations of the scales, it was observed that several of them showed low, moderate and high scores, but which together seem to indicate that significant relationships do exist between some of the factors that define the profile of self and those define the profile of self-regulation. The results of both the profiles obtained with both instruments, including the correlation between its scales, reinforcing the idea that people with authority roles tend to develop certain important characteristics that can impact organizational dynamics.

Keywords: Personal Orientation Inventory, Volitional Components Inventory, Self-realization, Self-regulation.

Recibido: 10 de Enero de 2015

Aprobado: 30 de Junio de 2015

Introducción

La figura de autoridad en una organización, es aquella persona que ejerce poder de decisión y control de las actividades de un grupo de colaboradores; es evidente que su influencia va más allá de los aspectos administrativos, abarcando aspectos psicosociales que impactan la dinámica organizacional en su conjunto. Diversos estudios se han enfocado a analizar la manera en que el perfil psicológico de las figuras de autoridad impacta el desempeño de los trabajadores, a través de factores como la satisfacción laboral (Savery & Luks, 2001, Davis, 2004; Koh & Boo, 2004; Appelbaum et al, 2005; Autor, 2009), la motivación (Shah & Pathan, 2009; Daniel, 2010; Syed, Anka, Jamali & Shaikh 2012), el compromiso organizacional (Meyer & Herscovitch, 2001; Roca, Beltrán-Martín, Escrig & Bou, 2005; Grueso, 2007), la creatividad (Andriopoulos, 2001; Fain, Kline, Vukasinovic & Duhovnik, 2010), entre otros.

En esta investigación, se ha planteado como objetivo analizar los perfiles psicológicos de un grupo de ejecutivos (gerentes y supervisores) de una empresa de servicios; han sido obtenidos con dos herramientas que se encuentran enmarcadas en importantes teorías psicológicas. Estos son el Inventario de Orientación Personal (IOP), que obtiene un perfil de autorrealización y el Inventario de Componentes Volitivos (ICV), que permite obtener un perfil de

autorregulación; a continuación se hace una breve revisión de sus fundamentos teóricos y de sus alcances en la investigación en perfiles ejecutivos.

Autorrealización

El concepto de autorrealización fue desarrollado dentro de la teoría humanista de Abraham H. Maslow (1954; aunque el término parece haber sido acuñado por Wertheimer, profesor de Maslow), quien plantea una jerarquía de necesidades; ésta se refiere a una estructura organizacional con diferentes grados de potencia. Cuando un nivel de necesidades se satisface suficientemente, el siguiente nivel más alto se convierte en el foco de atención.

Las necesidades de desarrollo están en lo alto de jerarquía. Las necesidades inferiores son déficit en tanto que las necesidades más altas comprenden requerimientos de desarrollo. Esta distinción puede comprenderse si se tiene en mente la diferencia entre la necesidad de algo contra la necesidad de hacer algo. Maslow sostenía que las necesidades inferiores son más potentes y tienen prioridad sobre las superiores.

Cuando las necesidades inferiores se satisfacen, entonces las necesidades superiores aparecen en su conocimiento y la persona es motivada a tratar de satisfacerlas. Únicamente cuando todas las necesidades inferiores son satisfechas puede la persona empezar a

experimentar las necesidades de Autoarrealización.

En los años sesentas Maslow (1962; 29) comentó lo siguiente: “Podemos aprender de las personas autorrealizadas cuál puede ser la actitud ideal hacia el trabajo en las circunstancias más favorables. Estas personas tan desarrolladas asimilan su trabajo a su propia identidad, es decir, el trabajo pasa a formar parte del aspecto más íntimo de la definición que hacen de sí mismas. El trabajo puede ser psicoterapéutico, psicogógico (hacer que personas que están bien avancen hacia la autorrealización). Naturalmente, y hasta cierto punto, se trata de una relación circular, es decir, si partimos de unas personas que ya están bien y que se encuentran en una organización lo bastante buena, el trabajo tiende a mejorar a esas personas. Y esto tiende a mejorar la industria, lo que a su vez tiende a mejorar a las personas implicadas, etc.

Ésta es la manera más sencilla de decir que la gestión adecuada de la vida laboral del ser humano, de la forma en que se gana la vida, puede mejorarle a él y puede mejorar el mundo; en este sentido, puede que sea una técnica utópica o revolucionaria.” Maslow empleó el término “eupsiquia” para referirse a la cultura que generarían mil personas autorrealizadas en una isla donde nada ni nadie fuera de la isla pudiera interferir en ellas. Bajo estas condiciones, la vida social y organizacional se daría en plena

armonía, en sana democracia y bienestar social.

Una herramientas muy conocidas para obtener el perfil de Autorrealización es el ya mencionado IOP, instrumento elaborado por Shostrom (1964). Desde su aparición, el IOP ha sido utilizado para realizar estudios de diversa índole (p.e. Braun & Asta, 1968; Foulds, 1969; Melamed, Silverman & Lewis, 1975; Leak, 1984; Fogarty, 1994). En la actualidad, el concepto de Autorrealización del IOP, se sigue tomando en cuenta para realizar investigación en temas como auto-actualización y *Counseling* (Abney, 2002), estudios transculturales (Cilliers, Koortzen & Beer, 2004), evaluación del impacto de experiencias formativas en desarrollo humano (Parra, Ortiz, Barriga, Henríquez & Neira, 2006), obtención de perfiles psicológicos en estudiantes (Erazo et al, 2009), obtención y evaluación de perfiles gerenciales (Vargas 2008, 2009 y 2014), para evaluar el impacto de procesos terapéuticos (Vargas & Medina, 2014).

En un estudio previo sobre perfiles ejecutivos obtenidos con el IOP y su relación con una encuesta de satisfacción laboral de los trabajadores (diseñada por la empresa Gallup y publicada por Buckingham y Coffman, 2003), Vargas (2009), encontró que varias escalas (I, Sav, Ex, Fr, S, Sa, Nc, y Sy), correlacionaron positivamente con el reconocimiento en el trabajo); las escalas Sav, S, Sa, Nc y Sy con la percepción de ser respetado como persona; la escala Sa con la preocupación del jefe por el

desarrollo del trabajador; las escalas I, Sav, S, Sa, Nc y Sy con el compromiso para trabajar con calidad; y finalmente la escala S con la amistad en el trabajo.

Esto podría interpretarse en el sentido de que a un mejor perfil gerencial de autorrealización, la percepción del trabajador de ser reconocido y respetado como persona tiende a incrementarse. Y al parecer también el compromiso con el trabajo bien hecho también parece relacionarse positivamente con un mejor perfil gerencial, datos que coinciden con los reportados por Buckingham & Coffman (2003), en sus estudios en empresas de Estado Unidos sobre la relación jefe-subordinado, satisfacción laboral y productividad.

En otra investigación sobre la relación del perfil ejecutivo IOP con el cuestionario de Satisfacción de Necesidades Psicológicas Básicas en el Trabajo (SNPBT), (Deci & Ryan, 2000; versión en español por Vargas & Soto, 2013), aplicada a personal operativo, Autor (2014), destaca que cinco escalas, I (Autoconcepto), Sav (Afirmación de los Valores de Autorrealización), Sr (Autoconcepto), Sa (Autoaceptación) y Sy (Sinergia), tuvieron correlaciones de 0.4 o más (positivas o negativas), con seis o más ítems de la encuesta SNPBT, haciendo entrever que existe una influencia del grado de Autorrealización o Autoactualización de la figura de autoridad (en este caso el supervisor), con las necesidades psicológicas de autonomía,

competencia y socialización de los trabajadores.

Autorregulación

El concepto de autorregulación o comportamiento voluntario (Kuhl & Beckman, 1994; Kuhl & Goshke, 1994), fue desarrollado por Kuhl (1985) como parte de su teoría del Control de la Acción y se refiere a la capacidad que tiene una persona para definir, realizar y lograr intenciones aun cuando esto se haga bajo condiciones conflictivas o difíciles.

Comprende los factores que determinan si los individuos son capaces de realizar las acciones que se han propuesto, aunque en ese proceso se encuentren con diversos tipos de dificultades que provengan del interior personal y que tengan relación con los temores, fracasos, desilusiones personales y pocas esperanzas, o que residan en el exterior y sean factores ambientales, es decir, personas, objetos o contextos, presentes en la interacción que una persona tiene con su medio. También involucra la capacidad del individuo para regularse a sí mismo con el fin de mantener intenciones dirigidas a la obtención de la meta, en el mejor estado de ánimo posible, a pesar de los obstáculos existentes.

Según Kuhl, una tendencia motivacional se transforma en una intención cuando adquiere la forma de un compromiso autoimpuesto. La intención adquiere un estatus especial en la memoria

operativa, guiando los procesos mediadores encaminados a actualizar la intención. La manera en que actúan estos procesos mediadores se puede apreciar mejor cuando surgen obstáculos que dificultan esta actualización. De este modo, surgen diversas estrategias autorregulatorias como las siguientes: atención selectiva activa, codificación del control, control de la emoción, control de la motivación y control de medio ambiente (Kuhl, 1985).

En el proceso autorregulatorio se pueden distinguir dos modos de orientación: uno a la acción y otro al estado. El primer modo, la orientación a la acción se relaciona con la habilidad del individuo para regular las emociones, las cogniciones y los comportamientos con el propósito de llevar a cabo acciones intentadas. El individuo usa estrategias que median el mantenimiento y la realización de intenciones. También se relaciona con la habilidad de transformar una situación actual no deseada a algún estado futuro deseado; esto implica que se asocia con la decisión, con baja vulnerabilidad al estrés y el procesamiento armonioso de la información. Las personas orientadas a la acción formulan planes y se adhieren a ellos hasta que los llevan a cabo; generalmente no se distraen con pensamientos irrelevantes que puedan impedirles llegar a la meta actual.

El otro modo, la orientación al estado, tiene que ver con la incapacidad de la persona para iniciar un comportamiento

determinado, especialmente en situaciones complicadas; esto se debe al titubeo o una valoración excesiva de la relación costo/beneficio de la acción. También implica la fijación de la atención a un estado pasado, presente o futuro sin activar un plan concreto o factible de realizar para lograr una meta específica.

Para la obtención de un perfil de Autorregulación y/o del tipo de orientación acción- estado, se han elaborado diversos instrumentos, como el Inventario de Componentes Volitivos (ICV) diseñado y validado por Kuhl & Fuhrmann, (1998). Ha tenido una gran variedad de aplicaciones; por ejemplo en estudios para analizar la autorregulación y la conducta de agresores sexuales (Ross & Fontao, 2006), la autorregulación y el desempeño de patinaje artístico (Barkhoff, Heiby & Pagano, 2007), la relación entre las habilidades de liderazgo y el perfil autorregulatorio (Heiss, Ziegler, Engbert, Gropel & Brand, 2010), la autorregulación y su relación con el desempeño de actividades físicas de pacientes de dolor crónico de espalda, la relación del perfil autorregulatorio y la concentración en estudiantes (Konstantinopoulou & Metallidou, 2012).

Guevara (1998) adaptó este instrumento para su uso en español en una versión más corta; en México, la escala de ICV o alguna de sus versiones, se ha utilizado para analizar la tendencia autorregulatoria y la calidad de

compromiso de los trabajadores (Martínez & Guevara, 2002), la relación de los perfiles de liderazgo y autorregulación en empresarios (Guevara, González & Acosta, 2005), el perfil autorregulatorio y las capacidades administrativas gerenciales (García, 2005), el perfil autorregulatorio en microempresarios (Guevara & Villalpando, 2009), la relación del perfil autorregulatorio con el clima organizacional (Venegas, 2010).

El presente estudio tiene como objetivo analizar la relación los perfiles de Autorregulación y Autorrealización de un grupo de 17 gerentes y supervisores de una empresa de servicios de limpieza de la ciudad de León, Guanajuato. Como hipótesis se planteó que existen correlaciones significativas entre las escalas de ambos instrumentos, lo que permitiría fortalecer la idea de que un buen perfil de madurez psicológica o de autorrealización puede asociarse a uno de conducta orientada a la acción, a la autorregulación o a la autonomía.

Metodología

Participantes

Participaron 17 personas con cargos de autoridad, gerentes, supervisores o jefes de área de una empresa de servicios de limpieza en la ciudad de León, Guanajuato; La selección se basó en la disposición del gerente general a participar en el estudio junto con su personal ejecutivo, por lo que no es una

muestra probabilística. La tabla 1 presenta las características del grupo participante.

Tabla 1. Características de los participantes

Escolaridad	Puesto	Género	Edad
Posgrado	Gerente General	M	35
Licenciatura	Contador General	M	29
Bachillerato	Coordinador de Ventas	F	40
Licenciatura	Gerente de Logística comercial	F	23
Licenciatura	Coordinador Administrativo	M	32
Licenciatura	Jefe de Reclutamiento	F	28
Licenciatura	Jefe de RH	F	24
Licenciatura	Jefe de Cobranza	F	35
Bachillerato	Jefe de logística y reparto	M	42
Licenciatura	Jefe de	F	32
Licenciatura	Jefe de D.O.	F	36
Licenciatura	Jefe de Capacitación	F	25
TSU	Jefe Administrativo	F	20
TSU	Jefe de Tecnología	F	20
TSU	Jefe de Comercialización	F	32
TSU	Jefe de Nóminas	F	24
Bachillerato	Supervisor Atención a Clientes	F	34
Promedio de edad: 30 años			

Instrumentos

Se obtuvo el perfil de Autorrealización, definido y medido por el instrumento

desarrollado por Shostrom (1963), denominado Personal Orientation Inventory (POI), en su versión en español por Castanedo y Munguía (2004). Tiene 12 escalas que son: Competencia en el tiempo (escala Tc): Tendencia a vivir en el presente y ver la vida como un continuo, evitando los resentimientos del pasado y el exceso de preocupaciones por el futuro. Dirección Interna (escala I), define la autosuficiencia personal y la tendencia a no depender emocionalmente de otras personas.

Valores Autorrealizantes (Sav), es la importancia que da la persona a conceptos afines al crecimiento interior. Existencialidad (escala Ex), es la capacidad de la persona para aceptar puntos de vista diferentes. Reacción a los sentimientos y necesidades internas (Fr), se refiere a la capacidad de estar consciente de las propias necesidades y sentimientos. Espontaneidad (S), marca la autenticidad y espontaneidad personal, lo que es posible debido al menor conflicto interior y concentración en las tareas presentes. Autoestima (Sr), señala el valor a sí mismo y tener conciencia de las propias fortalezas. Autopercepción (Sa), es la capacidad de estar conscientes de la necesidad de mejorar continuamente. Naturaleza del Hombre (Nc), es la concepción de la naturaleza esencialmente noble del ser humano y ver con optimismo sus posibilidades evolutivas. Sinergia (Sy), es la capacidad de sintetizar los opuestos; ver el lado positivo de las partes en conflicto, buscando conciliar y armonizar.

Aceptación de la Agresión (A), es la expresión adecuada y pertinente de sentimientos de enojo o frustración, aceptándolos como parte esencial de la naturaleza humana. Capacidad para el Contacto Íntimo (C), es la capacidad para expresar sentimientos personales y permitir que otros los expresen, como una manera de estar más en contacto con las personas.

Para la obtención del perfil de autorregulación se utilizó el Inventario de Componentes Volitivos, diseñado por Kuhl & Fuhrmann, (1998), adaptado a la población mexicana por Guevara (1998); dicho instrumento cuenta con 16 funciones. Las primeras 8 se refieren a las funciones que son importantes para una buena autorregulación y son: Mantenimiento de la Atención (MA), dirigir la atención a la meta, no perder de vista el objetivo. Planeación Segura (PS), elaborar detalladamente planes, especificando pasos y definiendo cuándo, dónde, con qué recursos y para qué del plan. Autodeterminación o Libertad de la Voluntad (AU), decidir por sí mismo qué hacer y en qué momento.

Confianza en sí Mismo (CM), tener convicción y fuerza de voluntad para hacer algo, poseer una actitud positiva para vencer posibles obstáculos. Iniciativa (IN), iniciar espontáneamente una acción propuesta y buscar oportunidades para realizar las intenciones que se ha formado. Adaptación de la Activación (AC), activarse uno mismo y alertarse para

actuar de acuerdo con las demandas o necesidades situacionales. Control de los Impulsos (CI), controlar los impulsos ajenos a la intención pretendida y difícil de lograr, a fin de alcanzarla. Movilidad de la Atención (MO), tener la capacidad de dirigir la atención hacia una acción o estímulo determinado, que le permita realizar sus intenciones, de acuerdo a las necesidades del contexto que se presenten.

Las últimas 8 representan factores que pueden mermar dicha capacidad y son las siguientes: Perseverancia Emocional (PE), no poder desligarse de una vivencia desagradable que desvíe la atención de la intención pretendida. Autocontrol (AL), tener que dominarse, haciendo un gran esfuerzo o actuar bajo presión de uno mismo. Costo por Cambio de Actividad (CC), tener dificultades para desligarse de viejos hábitos y resistirse al cambio.

Rehúso Explícito (RE), rechazar o descuidar conscientemente el objetivo ambicionado, porque un tercero lo estimula o lo presiona a hacer algo distinto. Control por las Introyecciones (CT), actuar dependiendo de la evaluación o reacción de terceras personas, temer a la evaluación social negativa. Control Externo (CE), dejar que otros decidan por uno mismo y dirijan el comportamiento de uno, a pesar de que uno quiera hacer otra cosa. Rehúso Implícito (RI), distraerse de lo que está haciendo o de objetivo que se trazó uno mismo, de repente darse cuenta que uno está haciendo algo que no había

planeado. Déficit Energético (DE), faltar energía para hacer algo, deprimirse, autodevaluarse y dudar sobre lo que se hace.

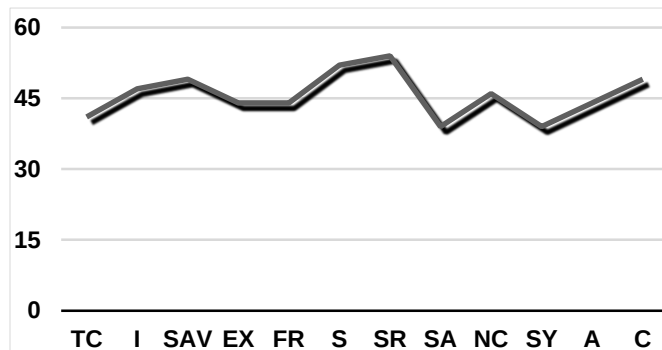
Análisis estadístico

Los datos de los perfiles del IOP y el ICV fueron vaciados a una hoja de Excel para realizar las gráficas correspondientes; las correlaciones se obtuvieron procesando los datos de ambos instrumentos en el programa IBM-SPSS versión 21, de modo que también se pudiera apreciar el grado de significancia bilateral. Para mejor visibilidad la tabla de correlaciones se presenta en Excel.

Resultados

En la gráfica 1 se muestra el perfil promedio del IOP del grupo de participantes, en versión de puntaje estándar. Según Castanedo y Munguía (2004), los puntajes que caen entre 40 y 60 estándar pueden considerarse dentro de la media poblacional, indicando también que los puntajes cercanos a 60 son más realizantes.

Gráfica 1. Perfil promedio del IOP



A continuación se ofrece una breve explicación del puntaje de cada escala.

Tc (Tiempo de Competencia) Media baja: Personas caracterizadas por culpabilidad, remordimiento y resentimiento; hay un anclaje en el pasado que tiende a buscar una continua defensa de las acciones pasadas; esta característica personal impide centrarse adecuadamente en el presente para atender y resolver con efectividad problemas cotidianos.

I (Autosoprote) Media: Existe un autosoprote aceptable que se refleja en una orientación interna de la vida (locus de control interno o autorregulado); Hay fortaleza en la toma de decisiones en función de la propia perspectiva.

Sav (Afirmación de los Valores de Autorrealización) Media: Existe una aceptación de los valores del crecimiento o desarrollo, dando importancia a aspectos del crecimiento y desarrollo de las personas.

Ex (Flexibilidad existencial) Baja-Media: Cierta tendencia a la rigidez o falta de flexibilidad para modificar principios o valores.

Fr (Reactividad Emotiva) Baja-Media: Se da un manejo de emociones aceptable, pero puede haber cierta dificultad para expresarlas y percibir las en los otros.

S (Espontaneidad) Media-Óptima: Confianza en la toma de decisiones y para expresar sus propias opiniones.

Sr (Auto-concepto) Media-Óptima: Implica una capacidad regular y autoaceptar las propias fortalezas; afronta riesgos y confía en su habilidad para resolver asuntos no personales; no necesita que los demás acepten sus puntos de vista.

Sa (Auto-aceptación) Baja: Pobre aceptación de sus debilidades o deficiencias; no sienten que deben esforzarse para mejorar. Temen cometer errores y al fracaso; continuamente sienten amenazada su autoestima.

Nc (Percepción de la Naturaleza Humana) Media-baja: Se percibe la naturaleza noble del ser humano y de su capacidad de cooperación; por ejemplo: la gente trabaja para realizarse y desarrollarse, no sólo por dinero (Teoría y).

Sy (Sinergia) Baja: Se da cierta dificultad para conciliar intereses; puede haber

algunos problemas para el trabajo equipo y la socialización.

A (Aceptación de la Agresión)

Baja: Puede haber cierta dificultad para mostrar sus debilidades; la crítica tiende a ser poco aceptable.

C (Capacidad para Contactar)

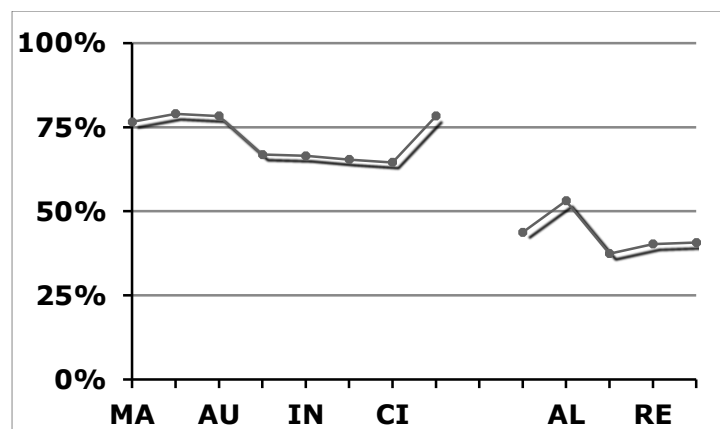
Media: Existe alguna capacidad para desarrollar confianza en las otras personas; hay interés en favorecer las relaciones interpersonales.

Comparando con otros estudios en empresas de giro industrial con este instrumento (Autor 2008 y 2009), el perfil promedio obtenido en esta población ha sido similar, con claras áreas de oportunidad, considerando que sólo dos escalas (Sa y Sy) se encuentran justo en la línea del límite inferior. Al parecer los perfiles IOP que se han obtenido en esta región del país, obtienen calificaciones de la media hacia abajo, independientemente del tipo de actividad empresarial.

En la gráfica 2 se muestra el perfil promedio del ICV del grupo de participantes. Los primeros ocho factores se consideran positivos, por lo cual es conveniente que salgan por arriba del percentil 65. Valores superiores a 70 son preferentes; por encima de 75 se consideran altos y por encima de 85 sobresalientes. Valores inferiores a 25 y mayores a 15 indican una importante deficiencia. Los últimos ocho factores se consideran como una merma al perfil

autorregulatorio, por lo que conviene que estén por debajo del percentil 35. Valores inferiores a 30 son preferentes; por debajo de 25 indican una buena autorregulación y por debajo de 15 se consideran muy buenos. Valores superiores a 75 y menores a 85 indican una importante deficiencia.

Gráfica 2. Perfil promedio del ICV



La interpretación de este perfil es el siguiente:

En relación a las escalas que tienden hacia arriba, Mantenimiento de la Atención (MA), Planeación Segura (PS), Autodeterminación o Libertad de la Voluntad (AU) y Movilidad de la Atención (MO) pueden considerarse cualidades altas y apropiadas para la labor de gestión de una figura de autoridad; Confianza en sí Mismo (CM) Iniciativa, (IN), Adaptación de la Activación (AC) y Control de los Impulsos (CI) muestran calificaciones aceptables.

En cuanto a las escalas de tendencia decreciente, sólo las escalas de Rehúso Implícito (RI) y Déficit Energético (DE)

obtuvieron puntajes aceptables; el resto muestran calificaciones deficientes, en especial la escala de Autocontrol (AL) que obtuvo un puntaje por encima de la línea media, lo que podría implicar un importante problema en el perfil del grupo evaluado en función de su rol de figura de autoridad.

El hecho de que las escalas crecientes hayan obtenido puntajes altos y satisfactorios y la mayoría de las decrecientes hayan salido deficientes, puede implicar, desde la teoría de acción, que si bien este grupo ejecutivo posee cualidades o aptitudes que los orientan a la acción, con cierta autonomía, una adecuada planeación, iniciativa, etc, lograrlo les implica un gran esfuerzo, que puede mermar su eficacia final como figura de autoridad.

Por otro lado, algo muy importante de este estudio fue obtener las correlaciones entre ambos instrumentos e identificar que escalas tienen mayor relevancia en este sentido. En tabla 2 se muestran las correlaciones obtenidas.

Tabla 2. Correlaciones entre de las escalas del IOP y el ICV

	MA	PS	AU	CM	IN	AC	CI	MO	PE	AL	CC	RE	CT	CE	RI	DE
TC	-.021	-.292	-.055	.014	.027	-.298	.003	-.195	.090	.084	.214	.225	.056	.001	.351	-.056
I	.454	-.118	.196	.182	.380	.368	.041	.074	.253	.455	.348	.449	.113	.217	.195	.117
SA V	.819*	.393	.440	.643*	.698*	.756*	.261	.401	.165	.088	.028	.025	.103	.107	.079	.435
EX	-.216	.635*	-.415	.505*	-.330	-.248	.537*	-.392	.172	.487*	.430	.564*	.077	.095	.205	.164
FR	.479	.224	.128	.328	.234	.532*	.101	.224	.229	.133	.042	.237	.349	.058	.152	.438
S	.380	.098	.418	.291	.551*	.527*	.021	.406	.020	.149	.078	.321	.286	.188	.014	.088
SR	.638*	.446	.716*	.756*	.539*	.333	.703*	.651*	.290	.011	.143	.079	.347	.292	.089	.274
SA	-.214	-.399	-.151	-.356	-.056	-.145	-.273	-.336	.448	.571*	.134	.564*	.451	.028	.191	.303
NC	.472	.012	.123	.272	.502*	.465	-.015	.012	.143	.060	.085	.186	.376	.001	.145	.424
SY	.486*	0.000	.093	.247	.471	.487*	.101	.018	.287	.407	.403	.369	.199	.045	.027	.072
A	.449	.112	.083	.357	.372	.388	.123	.065	.361	.459	.429	.492*	.281	.392	.248	.019

De manera general, se esperaría que las escalas del IOP tuvieran alguna correlación positiva con las 8 escalas de tendencia creciente, ya que estas se refieren a cualidades que facilitan el perfil autorregulatorio; mientras que podría esperarse correlaciones negativas con las 8 escalas de tendencia decreciente, que indicar una merma o disminución del perfil autorregulatorio. Conforme a la matriz de la tabla 2, pueden darse 192 correlaciones con las 12 escalas del IOP y las 16 del ICV; 96 entre el IOP y las 8 escalas de tendencia creciente del ICV y 96 con las 8 escalas de tendencia decreciente. En relación con el primer grupo de 96, se pueden apreciar un total de 60 correlaciones positivas bajas, moderadas y altas, que equivalen al 63%; de entre las moderadas y altas 25 tuvieron significancia bilateral a

.05; del segundo grupo de 96 se obtuvieron 66 correlaciones negativas bajas y moderadas que equivalen al 69% del total.

Si bien de las correlaciones obtenidas pocas son altas, si muestran una relación interesante entre los dos instrumentos. En primer lugar resalta el hecho de que la gran mayoría de las escalas del IOP tuvieron alguna correlación positiva con las 8 escalas de tendencia creciente del ICV; esto podría indicar que algunos factores que integran el perfil de autorrealización se relacionan de manera cercana con factores que facilitan el perfil autorregulatorio; y en este mismo sentido, el que gran parte de las escalas IOP tengan correlaciones negativas con las 8 escalas del ICV que indican merma en el perfil autorregulatorio, fortalece este hallazgo.

De los datos mostrados en la tabla 2, destaca la escala Sav (Afirmación de los Valores de Autorrealización) que obtuvo correlaciones positivas con las 8 escalas crecientes del ICV; lo que podría indicar que cuando una persona de autoridad tiene un buen aprecio por los valores que caracterizan a las personas realizantes (por ejemplo, autodeterminación en los propios valores, franqueza y sensibilidad con los demás, etcétera), tiende a tener un mejor perfil autorregulatorio; esta escala tuvo dos de las correlaciones más altas y con significancia $\alpha.01$, (.819) con MA, que califica uno de los factores más significativos del perfil autorregulatorio, la capacidad mantenimiento de la

atención, dirigir la atención a la meta, no perder de vista el objetivo; y con AC (.756) que se refiere a adaptación de la activación, activarse uno mismo y alertarse para actuar de acuerdo con las demandas o necesidades situacionales.

Otro grupo de correlaciones relevantes las obtuvo la escala Sr, Autoconcepto, con las 8 escalas creciente, en niveles moderado y altos (con significancia $\alpha.01$), destacando AU (con .716), libertad de la voluntad, decidir por sí mismo qué hacer y en qué momento; con CM (.756), que se refiere a tener confianza en sí mismo, fuerza de voluntad para hacer algo y vencer obstáculos; y con CI (.703), controlar los impulsos ajenos a la intención pretendida y difícil de lograr, a fin de alcanzarla. Esto podría fortalecer la idea de que el darse valor a sí mismo y tener conciencia de las propias fortalezas, va de la mano con una buena orientación a la acción.

De las escalas crecientes o de tendencia positiva del ICV, destaca la escala MA, que tiene que ver con la capacidad de dirigir la atención hacia una meta determinada, sin perder el objetivo, tuvo nueve correlaciones relevantes con escalas de IOP, lo que puede indicar que es un factor conectado con aspectos relevantes del perfil de autorrealización.

Algo similar sucede con otras dos escalas; una de ellas es AC, activarse uno mismo y alertarse para actuar de acuerdo con las demandas o necesidades situacionales, que obtuvo

ocho correlaciones relevantes; y la otra es IN, la búsqueda de oportunidades para realizar intenciones que la persona ha formulado en algún momento, que tuvo siete correlaciones importantes.

En cuanto a las escalas decrecientes o que indican merma en el perfil autorregulatorio, se puede apreciar que no tuvieron tantas correlaciones altas ni significativas como fue el caso con las escalas crecientes, lo que tiene lógica, ya que en general tuvieron puntajes deficientes. En teoría, esto es correcto, ya que se hubiera esperado mejores correlaciones si hubieran tenido mejor puntaje. De cualquier modo, destacó la escala CC, costo por cambio de actividad, tener dificultades para desligarse de viejos hábitos y resistirse al cambio, que obtuvo cinco correlaciones moderadas, de las cuales cuatro obtuvieron significancia a .05. Al parecer este factor resulta relevante en mermar a aquellos que se orientan a la acción, siendo inversamente proporcional a un perfil realizante en el IOP.

Conclusiones

En la introducción teórica se ha comentado la relevancia que tienen las personas que asumen un rol de autoridad al interior de las organizaciones, por lo que comprender sus perfiles de comportamiento es una tarea importante. El perfil de autorrealización (que también se puede entender como un perfil de madurez psicológica) promedio que se obtuvo en

este grupo de participantes mostró calificaciones cercanas a la media estándar, no obstante con claras áreas de oportunidad, especialmente en aspectos relacionados con la capacidad de enfocarse en el tiempo presente, la capacidad de apreciar las propias limitaciones, la habilidad para conciliar intereses y la capacidad para aceptar la crítica. Por otra parte, el perfil de autorregulación mostró un mejor promedio pero sólo en las escalas crecientes, ya que las decrecientes obtuvieron puntajes deficientes.

En cuanto a la correlación de ambos instrumento, como se esperaba en la hipótesis de trabajo, algunas escalas presentaron correlaciones relevantes, lo que hace patente que los perfiles de autorrealización y autorregulación tengan elementos comunes; en este sentido se destacó que aceptar los valores de crecimiento y desarrollo, así como el autoconcepto o autoestima, el valor a sí mismo y tener conciencia de las propias fortalezas., al parecer tienen una importante implicación con todos los factores que miden las escalas crecientes del ICV. De este inventario sobresalieron los factores como la capacidad de dirigir la atención hacia una meta determinada, sin perder el objetivo, activarse uno mismo y alertarse para actuar de acuerdo con las demandas o necesidades situacionales y la búsqueda de oportunidades para realizar intenciones que la persona ha formulado en algún momento. Sin duda, el proceso de maduración, en un sentido

amplio, va estrechamente relacionado con la autonomía del individuo.

El IOP está más orientado a identificar factores psicológicos relacionados con una interacción armoniosa con su entorno y consigo mismo, así como la capacidad de enfocarse al presente y tener un adecuado manejo emocional; el ICV identifica si una persona está o no orientada a la acción y que factores fortalecen o limitan esta tendencia. Al analizar escala por escala de cada instrumento, es claro que hay elementos comunes y/o afines que permiten asociarlos, de modo que conocer en su conjunto los perfiles de figuras de autoridad, como son los gerentes y los supervisores, puede ser de gran utilidad para diferentes propósitos; por ejemplo, analizar su implicación en el ambiente laboral, en el desempeño de los colaboradores, en procesos organizacionales como la selección, la capacitación y el desarrollo de personal, la solución de conflictos, etc.

Agradecimientos

Esta investigación se realizó con el apoyo económico e infraestructura de la Universidad De La Salle Bajío.

Referencias

Abney, P. (2002). *A study of the relationship between the levels of self-awareness within students enrolled in counseling practicum and the measurements of their counseling*

effectiveness. (Tesis doctoral), University of North Texas.

Andriopoulos, C. (2001). Determinants of organizational creativity : A literature review. *Management Decision*, 39, (10), 834-840.

Appelbaum, Steven H., Jacques Adam, Nadeem Javeri, Michel Lessard, Jean-Pascal Lion, Michel Simard, Silvana Sorbo. (2005). A case study analysis of the impact of satisfaction and organizational citizenship on productivity. *Management Research News*, 28 (5), 1-26.

Barkhoff, H., Heiby, E. & Pagano, I. (2007). Self-Regulation Skills of a Competitor Type vs. a Training Champion Athlete in Artistic Roller Skating: A Season Long Case Study in Elite Sport Competitions. *Athletic Insight*. 9 (2), pp. 43-57.

Braun, J & Asta, P. (1968). Intercorrelation between the Personal Orientation Inventory and Gordon Personal Inventory. *Psychological Reports*, 23, 1197-1198.

Buckingham, Marcus & Curt Coffman. (2003). *Primero Rompa Todas las Reglas*. México, Norma.

Cilliers, F., Koortzen, P. & de Beer, M. (2004). Confirmatory factor analysis on the Personal Orientation Inventory (POI). *South African Journal of Labour Relations*, Winter, 33-58.

Daniel, N. (2010). Regression Analysis of Motivation and Productivity in a

Developing Economy: The Case of United Plastics Company Limited, Port Harcourt, Nigeria. *Mustang Journal of Law & Legal Studies*, (1) 78-97.

Davis, K. & Newstrom, J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. México, Mc Graw Hill.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behaviour. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.

Erazo, M., Moncada, L., Llanos, G., Santana, R. & Salinas, H. (2009). Perfil psicológico de los estudiantes de 1er. Año de enfermería. Estudio Preliminar. *Ciencia y Enfermería*, XV, (1), 99-108.

Fain, K., Kline, M., Vukasinovic, N. & Duhovnik, J. (2010). The Impact of Management on Creativity and knowledge transfer in academic virtual enterprise. *Technical Gazette*, 17, (3), 347-351.

Fogarty, G. (1994). Using the Personal Orientation Inventory to measure change in student self-actualization. *Personality and Individual Differences*. (17), 3, 435-439.

Foulds, M. (1969). Self-actualization and level of counselor interpersonal functioning. *Journal of Humanistic Psychology*, 9, 87-92.

García, T. (2005). *Planeación en procesos volitivos en mandos medios y superiores*. Tesis de Maestría en Desarrollo Organizacional. Universidad de Guanajuato, México.

Gueso, M.P. (2007). Impacto de las buenas prácticas de formación en el desarrollo del compromiso organizacional. *Cuadernos de Administración*, Universidad del Valle, (38), 95-102.

Guevara Sanginés, M.L. (1998). *Optimización y Validación del Inventario de Componentes Volitivos*. Reporte de Investigación, Facultad de Relaciones Industriales, Universidad de Guanajuato, México.

Guevara Sanginés, M.L., González Rosas, E. & Acosta Uribe, B. (2005). *Retos del liderazgo y la voluntad de microempresarios guanajuatenses en el siglo XXI (los componentes volitivos)*. 20th International Organizational Development Association Conference, Guanajuato, Gto. Septiembre 7-11.

Guevara Sanginés, M. & Villalpando Salas, M. (2009). *Perfil autorregulatorio en microempresarios de Bistros: Tendencia a planear y enfrentar al fracaso*. XII Congreso Internacional de la Academia de Ciencias Administrativas A.C. (ACACIA), México.

Heiss, Ch., Ziegler, M., Engbert, & Brand, R. (2010). Self-Leadership And Volition: Distinct And Potentially Supplemental

Constructs? *Psychological Reports*, 107, (2), 447-462.

Koh, Hian Chye & El'fred H.Y. Boo. (2004). "Organizational ethics and employee satisfaction and commitment". *Management Decision*. Volume 42 Number 5. 677-693.

Konstantinopoulou, E & Metallidou, P. (2012). Psychometric Properties of The Self Regulation and Concentration Test For Children (Srtc) in a Greek Sample of Fourth Grade Students. *Hellenic Journal of Psychology*, 9, pp. 158-178.

Kuhl, J. (1985). Volition mediators of cognition-behavior consistency: Self regulatory process and action vs state orientation. In J. Kuhl & J. Beckmann (Eds.). *Action control: From cognition to behavior* (pp. 101-128) New York, Springer-Verlag.

Kuhl, J. & Beckmann, J. (1994). *Volition and Personality: Action versus state orientation*. Göttingen/Toronto: Hogrefe.

Kuhl, J. & Goschke, T. (1994). A theory of action control: Mental subsystems, modes of control and volitional conflict-resolution strategies. In J. Kuhl & J. Beckmann (Eds.) *Volition and Personality: Action versus state orientation*. Göttingen: Hogrefe.

Kuhl, J. & Fuhrmann, A. (1998). Decomposing self-regulation and self-control: Volitional Components Inventory. In J. Heckhausen & C.S. Dweck (Eds), *Motivation and self-regulation across the*

life-span (pp. 15-49), New York: Cambridge University Press.

Leak, G. (1984). A multidimensional assessment of the validity of the Personal Orientation Inventory. *Journal of Personality Assessment*, 48, (1), 37-41.

Martínez, A.C. & Guevara, M. (2002a). *Autorregulación y Memoria Prospectiva: Su relación con el comportamiento laboral*. X Congreso Mexicano de Psicología, Acapulco, México.

Maslow, A.H. (1954). *Motivación y Personalidad*, España, Ediciones Díaz Santos, 2006 (edición americana 1954).

Maslow, A. H. (1962); obra publicada en 1962, como cuaderno ciclostillado con el título *Summer on Social Psychology of Industry and Management* y reeditada en 2005 con nombre de: *El Management según Maslow: Una visión humanista para la empresa de hoy*. España, Paidós.

Melamed, A., Silverman, M. & Lewis, G. (1975). Personal Orientation Inventory: Three year follow-up of women religious. *Review of Religious Research*, 16, (2), 105-110.

Meyer, J.P. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the Workplace: Toward a General Model. *Human Resource Management Review*, 1 (11), 299-326.

Parra, L., Ortiz, N., Barriga, O., Henriquez, G. & Neira, M. (2006). Efecto de un taller vivencial de orientación humanista en la

Auto-actualización de adolescentes de nivel socioeconómico bajo. *Ciencia y Enfermería* XII, (1), 61-72.

Roca, V.; Beltrán-Martín, I.; Escrig, A.B. & Bou, J.C. (2005). Strategic flexibility as a moderator of the relationship between commitment to employees and performance in service firms, *The international Journal of Human Resource Management*, 16, (11), 2075-2093.

Ross, T. & Fontao, M. (2006). Self-regulation and emotional experience: Preliminary findings in non-sexual and sexual offenders. *Sexual Offender Treatment*, Volume 1 (2).

Savery Lawson K., & J. Alan Luks (2001). The relationship between empowerment, job satisfaction and reported stress levels: some Australian evidence. *Leadership & Organization Development Journal* Volume 22 Number 3. 97-4.

Shah J. A. & Pathan, P. A. (2009, June). Examining Causal Linkages between Productivity and Motivation: Grassroots Biannual Research, *Journal of Pakistan Study Centre*, XXXTX.

Shostrom, E.L. (1964). An Inventory of The Measurement of Self-actualization. *Educational and Psychological Measurement*. 24 (2), 207-218.

Syed, A., Anka, L.M., Jamali, M. & Shaikh, F.M. (2012). Motivation as a Tool for Effective Staff Productivity in The Public Sector: A Case Study of Raw Materials

Research And Development Council of Nigeria. *Asian Social Science*, 8 (11), 85-95.

Vargas, J. (2008). Autoactualización Gerencial, Satisfacción Laboral y Productividad: un estudio correlacional en empresas del Bajío. *Revista Electrónica Nova Scientia*, 1, (1), 150-172.

Vargas, J. (2009). *Formas Organizacionales, Perfiles Gerenciales y Satisfacción Laboral: Un Estudio Descriptivo de PYMES en León, Guanajuato*. Universidad de La Salle Bajío, México.

Vargas, J. & Soto, J. (2013). *Validación preliminar de la Escala de Satisfacción de Necesidades Básicas en el Trabajo (Basic Need Satisfaction at Work) para su versión en español*. Ponencia en extenso. Congreso de ACACIA 2013, Guadalajara, México.

Vargas, J. (2014). *Perfil de Autorrealización Gerencial y Satisfacción de Necesidades Psicológicas Básicas de los Trabajadores: Un estudio Correlacional*. Mekanograma.

Vargas, J. & Medina, G. (2014). *Un modelo de acompañamiento psicológico desde el enfoque humanista para la implementación de prácticas de psicoterapia*. XLI Congreso del Consejo Nacional de Enseñanza e Investigación en Psicología, Mazatlán, Sinaloa, México.

Venegas, C. (2010). *Relación entre la percepción del Clima Organizacional de los trabajadores de HERLO y su perfil*

Autorregulatorio. Tesis Maestría en Desarrollo Organizacional, Universidad De La Salle Bajío, Guanajuato, México.