

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

**"PERFIL DE PERSONALIDAD DE LA MUJER SUPERVISORA
DE INDUSTRIAS NACIONALES DEL SECTOR ALIMENTICIO"**

TESIS

Presentada al Consejo de la Facultad de Humanidades

POR:

MARIA SAMAYOA SANTOS

Para optar al Título de

PSICOLOGA EN RECURSOS HUMANOS

En el grado académico de

LICENCIADA

GUATEMALA DE LA ASUNCION, AGOSTO DE 1999



Universidad Rafael Landívar

Facultad de Humanidades

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR	Lic. Gonzalo De Villa, S.J.
VICERRECTORA GENERAL	Licda. Guillermina Herrera Peña
VICERRECTOR ACADÉMICO	Dr. Charles J. Beirne, S.J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO	Lic. Jorge Guillermo Aráuz Aguilar
SECRETARIO	Lic. Renzo Lautaro Rosal
DIRECTOR FINANCIERO	Ing. Carlos Vela Schippers
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	Arq. Victor Paniagua Tomé

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANO	Dr. Amílcar Dávila Estrada
VICEDECANA	Licda. María Eugenia Ruiz de Sandoval
SECRETARIA	Licda. Patricia Melgar de López
DIRECTORA DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA	Licda. María Eugenia Ruiz de Sandoval
DIRECTOR DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN	Dr. Charles J. Beirne, S.J.
DIRECTOR DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN	Lic. Silvio René Gramajo Valdés
DIRECTORA DEPARTAMENTO DE LETRAS Y FILOSOFÍA	Licda. María Eugenia Del Carmen Cuadra
DIRECTOR DEPARTAMENTO DE TURISMO	
REPRESENTANTES DE CATEDRÁTICOS	Licda. Emilsa Solares Castillo Licda. Gloria Patricia Samayoa Azmitia
REPRESENTANTES ESTUDIANTILES	TITULAR: Rodrigo Barahona SUPLENTE: Juan Carlos Llorka

ASESOR(A) DE TESIS

Licda. Diana Collier de Díaz

TERNA EXAMINADORA

Licda. Yadira Barrios de Barrios
Licda. Aranka María Pokus Yaquián
Licda. Hilda Caballeros de Mazariegos

Guatemala, 07 de Julio de 1999

**Licda.
María Eugenia de Sandoval
Departamento de Psicología
En Recursos Humanos
Universidad Rafael Landívar
Ciudad.**

Respetable Licda. De Sandoval:

Por este medio hago constar que he asesorado y revisado el trabajo de Tesis **“Perfil de Personalidad de la Mujer Supervisora en Industrias Nacionales del Sector Alimenticio”**, de la alumna **MARIA SAMAYOA SANTOS**, carnet No. **46579-92**, el que ya ha sido concluido y cumple con los requisitos de elaboración de un trabajo de investigación establecidos por la Facultad de Humanidades.

De igual forma, solicito a Usted someter a revisión el presente trabajo de investigación y con base en lo establecido en el Reglamento de Asesoría de Tesis, proporcionar fecha para que la Srta. Samayoa sustente el examen Privado de Defensa de Tesis.

Agradezco la atención proporcionada a la presente.

Atentamente,


Diana Collier de Díaz

DEDICATIONS

First and foremost to **GOD** almighty, who's the head of my life. Thank you for the the unmeasured blessings that you have given me throughout my life and for choosing me to come through. To you my heart I give, to allow me to get through all the things I've done and to love me unconditional more than anyone.

DAD and **MOM**, Adolfo and Guillermina Samayoa, thank you, for struggling in giving me the best and for your guidance. Even though I don't show it, I do love you both.

GRANDMA Toni de Santos Knoth and **AUNT Sarah Mortley (RIP)** thank you for your unconditional love. I love you both always and in my hearts you'll stay.

VEGAS, my hometown, no matter what, you'll always be in my heart and memories. Nothing could compare to what you schooled me as well as being the best years of my life. I love you always and forever.

ALLAN PUTZEYS, my cousin (CA), you'll always be the brother I never had, thank you for your advice, support and for caring. Don't ever forget that I love you.

NICTE HERRARTE, my true and dear friend, I don't know how you have put up with me for so long, (w/my tripping). Thanks for spoiling and for covering up for me (eh eh eh - mmmm - faster). No matter where I end up, I'll always love you and you'll always be my best friend and sister.

LEE IDZI, my Best Friend (ENGLAND) thank you for your unconditional support, friendship, and love. I Love You to the end. You'll always be the one and only. London - Pub "The Albert" - Victoria St., 15.12.97 (5.8 - 12.1)

GUATEMALA, thank you for this. Here I have matured and grown and cherished the values, principles, and the importance of life.

Adita and Paola Estrada, thank you for your help, translations, and for being great friends. I'll always remember you and I won't forget all those special times we had. Stay sweet, sincere, and faithful. Remember good honest friends are hard to find and keep.

Fernando Yon and Armando Baeza, my sincere, great, and dear friends. I love you both. You'll always have a place in my heart. Please forgive me for not telling you

INDICE

RESUMEN	01
I. INTRODUCCION	02-34
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	35
2.1. Objetivos	35
2.2. Hipótesis de investigación	36
2.3. Variables de investigación	36
2.4. Definición de las variables	36-37
2.5. Alcances y límites	37-38
2.6. Aporte	38
III. METODO	39
3.1. Sujetos	39
3.2. Instrumento	42-44
3.3. Procedimiento	44-45
3.4. Diseño	45
3.5. Metodología Estadística	45-47
IV. RESULTADOS	48
4.1. Presentación de resultados	48-57
4.2. Análisis de resultados	58-62
V. DISCUSION DE RESULTADOS	63-65
VI. CONCLUSIONES	66-68
VII. RECOMENDACIONES	69
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	70-72
ANEXOS	73-75

RESUMEN

El presente estudio pretende establecer el Perfil de Personalidad de la Mujer Supervisora de Industrias Nacionales del Sector Alimenticio, para ello se administró el Test 16PF a una muestra de 103 sujetos, de los que 44 pertenecieron al sexo femenino y 59 al masculino. La principal característica de la muestra, además de desempeñar el cargo de supervisor, fue estar comprendido entre las edades de 25 a 45 años de edad. Los resultados evidenciaron una diferencia estadísticamente significativa del 0.05 a nivel de las siguientes escalas del 16 PF; Lealtad grupal, aptitud situacional, emotividad, sutileza, conciencia y estado de ansiedad, por lo que se aceptó la Hipótesis Alterna.

El Perfil de Personalidad de la Mujer Supervisora de Industrias Nacionales del Sector Alimenticio puede resumirse de la siguiente manera: se encuentran comprendidas en las edades de 25 - 30 y de 41 - 45 años; así mismo se encuentra una tendencia a la actividad, impulsividad, emotividad, despreocupación y con buenas relaciones hacia subalternos e iguales. También se caracteriza por tender a la independencia, indulgencia hacia sí mismo y hacia los demás, intuitividad y ansiedad. Además, tiende al mal humor, poca tolerancia hacia la frustración y estado de ansiedad en general. Por otra parte, puede decirse que la mujer supervisora a veces puede mostrarse poco confiable, omitir normas y desacatar reglas, auto-indulgenete e inactiva. Al mismo tiempo, se caracterizan por la confianza en si misma, oportunismo, jovialidad, persistencia, ausencia de temor y sentido practico.

I. INTRODUCCION

La personalidad del ser humano ha sido motivo de estudio en años recientes. Esto se ha debido a que la personalidad de los individuos repercute en las áreas en las cuales se proyectan: el medio social, el medio familiar, el ámbito laboral y el sistema educativo.

Sario, Robyn y Blige (1984) definieron la personalidad como la organización de las características psicológicas de cada individuo. Es importante que ésta sea tomada en cuenta, como factor determinante, cuando se le brinda guía a un individuo cuyas posibilidades de éxito laboral son analizadas.

Shore (1983) señaló que el tipo de profesión en el cual una persona está interesada se relaciona con sus intereses, aptitudes, inteligencia e incluso con sus rasgos de personalidad. Diferentes profesiones tienen diferentes demandas; ofrecen diferentes satisfacciones y de ahí que gusten a individuos con diferentes perfiles de personalidad.

Cuando surgió la psicología industrial, los factores de personalidad comenzaron a ser tomados en cuenta dentro del ámbito laboral. Por lo tanto, se realizaron diversos estudios en los cuales se observó que existía una relación directa entre la satisfacción emocional del trabajador y su nivel de productividad. La psicología industrial centra su interés en el individuo; la psicología organizacional responde íntegramente a las demandas del medio de trabajo. Además, tiene como campo de estudio a las personas que componen el medio

laboral, en relación con la comunicación y la motivación de los grupos.

Las investigaciones realizadas en el campo de la psicología organizacional han arrojado evidencias de que los supervisores desempeñan un papel esencial en el éxito de la organización. Esto se debe a que el supervisor se encuentra en un punto central y estratégico: entre la autoridad y los subordinados. Del supervisor depende una parte importante de la formación de estructuras y relaciones de trabajo entre los empleados y gerentes dentro de toda la organización. El supervisor se encuentra en una posición intermedia entre los conflictos y las exigencias de ambas partes. Un supervisor que no sea eficaz se dejará influir por las presiones; aquel que sea efectivo les opondrá resistencia y servirá de cadena en la comunicación de quienes se hallan por encima y por debajo de él.

La presente investigación pretendió determinar si la personalidad de la mujer supervisora influye en la organización, ya que al hablar de personalidad de la mujer supervisora se incluyen todos los aspectos y procesos que determinan la conducta laboral dentro de la organización: emocionales, afectivos, cognoscitivos, biológicos y socioambientales.

Dado que el análisis realizado se refiere al papel de la mujer como supervisora, el objetivo de la investigación consistió en determinar las características más sobresalientes de la personalidad femenina desempeñándose en el puesto de supervisión y comparar las anteriores características con los rasgos del sexo masculino en la misma posición.

Por otra parte, Putzeys (1982) determinó que los rasgos de personalidad del estudiante de primer ingreso de la Universidad Rafael Landívar eran válidos. Para ello se valió de una muestra compuesta por 474 sujetos: 274 del sexo masculino y 200 del sexo femenino. Utilizó el Inventario Multifásico de la Personalidad de Minnesota (M.M.P.I.). Llegó a la conclusión de que no hay diferencias significativas en los resultados de la escala No.1 del Mini-Mult, que midió hipocondriasis. Por otra parte, la diferencia entre facultades es significativa. Recomendó que se realizara un estudio comparativo entre el MMPI y el Mini-Mult, para verificar la similitud de los resultados obtenidos.

Collier (1994), por su parte, comprobó la existencia de una relación entre el perfil de personalidad del estudiante de psicología clínica y el de psicología educativa. Para este fin escogió una muestra de 98 sujetos, estudiantes de la Universidad Rafael Landívar, hombres y mujeres, de las jornadas vespertina y matutina, cuyas edades estaban comprendidas entre los 20 y los 45 años. Otro parámetro de la muestra era que los sujetos cursaran el octavo, el décimo o el duodécimo semestres durante el ciclo estudiantil 1992. Con el objeto de determinar el perfil de personalidad de los estudiantes, Collier aplicó el test del Inventario Multifásico de la Personalidad de Minnesota (M.M.P.I.). Además, sometió a los miembros de la muestra a un cuestionario estructurado de 9 preguntas. Concluyó que las dos especialidades de la psicología se encuentran íntimamente relacionados con la necesidad de autoconocimiento y crecimiento personal, con el tipo de actividades y de personas con las que se desea trabajar.

Por su parte, Molina (1995) llevó a cabo una investigación con el objeto de establecer los rasgos de personalidad de la mujer y el hombre infértiles, en comparación con la mujer y el hombre fértiles. La muestra constó de 120 sujetos, divididos en dos grupos: uno compuesto por 30 mujeres infértiles y 30 hombres infértiles y otro por 30 mujeres fértiles y 30 hombres fértiles. Todos los individuos habían estado casados por lo menos durante un año. Sus edades estaban comprendidas entre los 23 y los 40 años. A fin de realizar las comparaciones pertinentes, el investigador aplicó el Inventario Multifásico de la Personalidad en Español (M.M.P.I.). Encontró que sí existe diferencia estadísticamente significativa en algunas escalas y en otras no, según los períodos de estudio comparados. Esto indicó que en algunos casos había características similares en los rasgos de personalidad, en ambos grupos, y en otros casos no había diferencias significativas entre los grupos. Descubrió que, a nivel de parejas infértiles y fértiles, sí hay diferencias significativas a nivel estadístico en las escalas de hipocondría, histeria, paranoia, psicastenia, esquizofrenia, hipomanía y escala social.

En Guatemala aún existe discriminación sexual en el trabajo. A pesar de ello no se ha investigado a fondo el tema en el área de Recursos Humanos. (Samayoa 1998)

Pokus (1992) comparó las características de personalidad entre mujeres y hombres ejecutivos universitarios. Para hacerlo, procedió a definir una muestra compuesta por 56 sujetos: 28 del sexo femenino y 28 del sexo masculino, de un nivel educativo medio o universitario, con edades

comprendidas entre los 20 y los 70 años. Para realizar las comparaciones pertinentes, aplicó el Inventario para Orientación de Minnesota. Concluyó que sí existen diferencias estadísticamente significativas en las escalas de relaciones familiares, ajuste a la realidad, disposición de ánimo y liderazgo. Además, concluyó que existen diferencias conductuales en las escalas de relaciones familiares y de liderazgo. Su análisis pudo establecer que la personalidad ejecutiva no es generada por el sexo, sino por la capacidad personal. Sugirió que estas diferencias sexuales han de ser superadas por medio de una orientación social, a través del ramo educacional. De esta manera se podrá eliminar el mito por el cual se afirma que la mujer es un ser destinado exclusivamente a la realización de tareas domésticas.

Barreno (1993) determinó que el perfil de personalidad que se obtenía por medio del Calendario Maya era válido. Una de las condiciones establecidas en su estudio consistió en que las personas seleccionadas para la muestra debían conocer la fecha de su nacimiento según el Calendario Maya. La muestra consistía en 100 sujetos: 64 personas del sexo masculino y 36 del femenino. Al realizar la investigación utilizó el test de 16 Factores de Personalidad (16PF). Además, realizó entrevistas con sacerdotes mayas de habla kiché y de habla kaqchikel. De acuerdo con los resultados obtenidos, se llegó a la conclusión de que la aplicación del test 16 PF era satisfactoria y fiable. Además demostró que los mayas poseían un conocimiento de la personalidad similar a los diagramas del 16 PF.

Por otra parte, Cifuentes, de la Riva y García (1990) comprobaron que existía una diferencia entre el perfil de personalidad del corredor y el de personas que no practican ningún deporte. Aplicaron el Inventario de Orientación de Minnesota y una encuesta estructurada como complemento, con opción de preguntas cerradas y abiertas, que proporcionó información específica y representativa de los grupos. La muestra que utilizaron estuvo formada por 220 sujetos de sexo masculino: 125 personas que practicaban algún deporte y 95 que no lo hacían. Sus edades estaban comprendidas entre los 21 y los 50 años. Encontraron que en la escala de conformismo fue la única en la que se hallaron diferencias estadísticamente significativas, entre un grupo de personas de sexo masculino que practican carrera de fondo y otro de personas del mismo sexo que no practican deporte alguno.

Guillermo (1994) investigó la propuesta del perfil para el supervisor educativo del nivel primario del municipio de Chimaltenango. El objetivo principal de su estudio consistió en proponer un perfil del Supervisor Educativo del Nivel Primario para el municipio de Chimaltenango. La consecución de este objetivo habría de llevarse a cabo por medio del conocimiento de las expectativas de la comunidad educativa: directores, maestros, alumnos y padres de familia. Procedió a reunir una muestra compuesta por 32 directores de escuela. Cuatro del grupo del área urbana que trabajaban en el sector oficial y 12 en el sector privado; los 16 restantes trabajaban en el área rural y pertenecían todos al sector oficial. Guillermo aplicó un cuestionario estructurado, con opción de preguntas cerradas y abiertas, y una entrevista no estructurada. Llegó a la

conclusión de que la supervisión es un servicio básico e indispensable en la actividad educativa, debido a su papel como impulsora del proceso enseñanza-aprendizaje.

Portillo (1976) comprobó la existencia de una relación entre los rasgos de personalidad deseables en el agente de la policía nacional y los rasgos existentes en el Cuerpo de Tránsito de Guatemala. Seleccionó una muestra compuesta por 247 sujetos. Dividió la muestra en dos grupos: uno formado por alumnos de la Escuela de la Policía, comprendidos entre las edades de 18 a 25 años, los cuales habían cursado el sexto grado de primaria y no tenían antecedentes penales. El segundo grupo estaba formado por agentes que habían cursado el sexto grado de primaria, tenían como mínimo dos años de experiencia y carecían de antecedentes penales. Con el objeto de realizar las comparaciones pertinentes, aplicó el test de Barranquilla Survey Intelligence (Barsit, de habilidad general). De acuerdo con los punteos burdos obtenidos en la aplicación de pruebas, determinó que el nivel de inteligencia y el grado de depresión de un sujeto tienen correlación negativa. Encontró, además, que la habilidad general y la introversión-extroversión tienen un grado de correlación de poca significación. Recomendó emplear en la batería de tests psicológicos el N.P.F. y el E.A.M.D., pruebas que demostraron ser efectivas, con una alta confiabilidad utilizando punteos burdos.

Dado que se le ha dado mucha importancia al tema de la mujer en el plano internacional, en los Estados Unidos y Europa se han realizado numerosas investigaciones que tienen como propósito lograr que la mujer se supere.

En este sentido, Keown y Keown (1982) estudiaron los factores de éxito de ejecutivas de corporaciones. Tomaron el modelo de Hennig y Jardim quienes desarrollaron el perfil de 25 ejecutivas de alto nivel en 1977, las cuales habían entrado al mercado laboral en la década de los años 30. En el estudio que los autores realizaron, entrevistaron a 21 ejecutivas que habían ingresado al mercado laboral en 1960 y que habían logrado el éxito en la corporación administrativa. Aplicaron una batería de tests que incluía una evaluación biográfica de las características intrínsecas y extrínsecas de la personalidad de los sujetos. Aplicaron, además, un instrumento para medir actitudes. Posteriormente realizaron una comparación entre ambos perfiles. Hallaron que el hecho de ser hija única, o la primogénita, y poseer educación universitaria, eran factores de éxito importantes, pero no cruciales. Descubrieron que las ejecutivas de la actualidad tendían a casarse antes y esperaban obtener éxito, tanto en su carrera como en su matrimonio. Concluyeron que las ejecutivas exitosas poseían un punto de vista positivo respecto de sí mismas y de su ambiente de trabajo. Las ejecutivas definían su estilo de liderazgo como un "modelo vendedor" y su base de poder como el de "expertas".

Dentro de la misma línea de estudio, Cooper y Davidson (1982) estudiaron las actitudes de las mujeres trabajadoras Europeas. Fueron comisionados por la Comunidad Económica Europea para estudiar las actitudes de 3,392 mujeres empleadas. Enfocaron su estudio en la discriminación laboral y hallaron que las principales áreas problemáticas eran la consideración para promoción, los bajos niveles salariales y lograr capacitación y educación extra profesionales. Entrevistaron a los sujetos y descubrieron que el hecho de ser mujeres daba a

éstas una ventaja marginal para conseguir trabajo en el primer intento. Comparada su situación con la de las mujeres británicas, la mujer alemana había sufrido experiencias negativas en cuanto a discriminación. Concluyeron que las diferencias de discriminación entre Inglaterra y Alemania podrían explicarse por el hecho de que existían más mujeres inglesas que trabajaban en industrias dominadas por otras mujeres, mientras que en Alemania sucedía lo contrario. Añadieron que la segregación de sexos por industria producía menos problemas y por consiguiente, menos insatisfacción en Inglaterra.

Lunnenborg (1982) estudió la manera en que se influye o moldea la conducta de las mujeres profesionales no tradicionales. Su hipótesis se basó en la suposición de que las mujeres profesionales no tradicionales provenían de familias que apoyaban la elección de su carrera. Reunió una muestra de 142 mujeres graduadas de la universidad, que se desempeñaban en las áreas de ingeniería, ciencias naturales y arquitectura. Seleccionó también a mujeres que estudiaban postgrados en las áreas anteriores o en derecho, administración y ciencias sociales. Aplicó a la muestra la evaluación de prueba de inspección de carreras no tradicionales que incluía una versión de la escala de influencia del "modelado" de conducta. Encontró que existían 5 tipos de personas que influían sobre la conducta de las profesionales: padres, hermanos, maestros, profesores y otros adultos. Éstos ejercían su influencia en 3 etapas determinadas de la vida profesional de estas mujeres: secundaria, años de universidad y luego de la graduación universitaria. El resultado evidenció que estas personas influían significativamente a favor de que estas mujeres tomarán una dirección positiva. Recomendó a los orientadores universitarios

mejorar la interacción facultad-estudiante.

Dentro del mismo campo de investigación sobre las mujeres y el empleo, Van Rooyen (1981) investigó el compromiso femenino de carrera. Planteó el cómo y el porqué de la diferencia en experiencia y valorización de la situación laboral entre las mujeres sudafricanas blancas y los hombres. Formó una muestra compuesta por 111 mujeres que poseían un grado de licenciatura universitaria. Aplicó el inventario de Sexo-Rol de BEM, el 16 PF y un cuestionario biográfico y ambiental. Encontró que las mujeres que habían caído en una categoría de identidad masculina eran significativamente más independientes y orientadas a los logros, en comparación con aquéllas identificadas con el rol femenino, sin importar su edad o estado civil. Encontró, además, que la mayoría de mujeres identificadas con el rol masculino estaban interesadas en desarrollar una carrera y colocarse en trabajos cada vez más complejos. La interpelación entre la identidad del rol sexual, estado civil, personalidad, edad y actitud al trabajo influían significativamente en la satisfacción por la vida en general. Matrimonio, requerimientos maritales y trabajo se convertían en eventos importantes en las diferentes etapas de la vida femenina. Desarrolló un modelo con las expectativas de vida de la mujer adulta y las implicaciones en el trabajo o en la carrera.

De igual manera, Porter, Geis y Jennings (1983) investigaron si las mujeres cumplían un rol invisible como líderes. Reunieron una muestra compuesta por 448 estudiantes universitarios: 112 mujeres con características masculinas y 112 hombres con características femeninas. Aplicaron el Inventario de Roles

Sexuales de BEM y una escala de feminismo. Dividieron la muestra en grupos de 5 y cada uno evaluó a sus compañeros en cuanto a atributos de liderazgo. Pidieron a los sub-grupos que escogieran a aquél que hubiese contribuido más al grupo. Presentaron 8 diapositivas a manera de estímulo; 2 diapositivas que mostraban al cabeza o líder del grupo fueron enfocados contra los estereotipos del sexo-rol. Predijeron, por lo tanto, que una mujer sentada como cabeza de grupo, en un grupo mixto, no sería vista como líder, pero que, en cambio, un hombre sentado en la misma posición sí sería visto como tal. Además, previeron que la discriminación no estaría relacionada con las actitudes sexuales de los sujetos ni con sus actitudes conscientes. Los resultados obtenidos confirmaron ambas hipótesis. Las mujeres sentadas a la cabeza del grupo fueron percibidas como líderes sólo en los grupos con tendencias femeninas. Concluyeron que los estereotipos sexuales controlaban aún los juicios sociales y que la discriminación operaba inconscientemente.

Se ha de agregar que todavía se encuentran diferencias sexuales dentro del ámbito laboral y de obtención de oportunidades de superación a nivel mundial.

Al este respecto, Cox y Thirlaway (1984) estudiaron el bienestar organizacional en relación con las diferencias sexuales en el trabajo. Reunieron una muestra compuesta por 54 hombres y 266 mujeres que trabajaban en las industrias, con una edad promedio de 37 años. Aplicaron una escala de bienestar general y pruebas psicométricas diseñadas para valorar el ambiente organizacional, antecedentes y estilos de conducta. Previeron la posibilidad de que las diferencias sexuales se marcasen en el reporte de

síntomas y enfermedades. Encontraron que no existían diferencias fundamentales entre hombres y mujeres, en lo que respecta a la naturaleza del bienestar. Sin embargo, descubrieron que las mujeres presentaban poco bienestar con el avance de la edad. Consideraron que esto era causa de los efectos del estado civil y el tamaño de la familia. Concluyeron, por tanto, que las mujeres casadas eran más saludables que las mujeres solteras. Por otra parte, el tamaño de la familia ejercía cierta influencia, aunque no significativa.

Sargent (1983) realizó un estudio con el fin de establecer cómo los hombres y las mujeres trabajan juntos. Llevó a cabo un estudio descriptivo en el que comentó que el movimiento de la mujer hacia puestos de alta gerencia ha creado una nueva cultura en la organización. Al cambiar la relación entre hombres y mujeres ha ejercido presión para encontrar nuevas formas de interrelación. El autor preparó una síntesis de los estilos de conducta masculinos y femeninos. Discutió el movimiento de la mujer y los valores femeninos hacia la organización. La administración andrógina (dominada por hombres) se deslizaba hacia una conducta instrumental y expresiva, estilo de vicario y directa en cuanto al alcance de logros, conducta de colaboración y confrontación, estilos proactivo y reactivo, y habilidades para formar alianzas. Halló que existían sistemas de apoyo para gerentes de ambos sexos, reconociendo que una mujer muy competitiva significaba una barrera que impedía que hombres y mujeres trabajaran juntos. Habló sobre el ejercicio del poder y el control, en relación con emociones que desafían la dependencia. Concluyó que un administrador andrógino podría lidiar con el poder y el control

en una forma más balanceada y que podría ser más independiente, sin convertirse en un ser aislado; que podría reconocer la atracción real y escoger cómo actuar o cómo no hacerlo.

Walker, Tausky y Oliver (1982) estudiaron las similitudes y diferencias de los valores laborales de hombres y mujeres dentro del agrupamiento por área. Prepararon una muestra compuesta por 1,455 hombres y mujeres de la fuerza laboral de los Estados Unidos. Entrevistaron a los sujetos, para lo cual tomaron en cuenta 5 dimensiones de trabajo: intrínseco, extrínseco, adecuación de recursos, conveniencia y relación con compañeros. Entrevistaron a los sujetos como parte de la inspección de reclutamiento de calidad en 1973. Encontraron que el único valor diferente entre hombre y mujer era la conveniencia del trabajo. Descubrieron, además, que la presencia de niños en el hogar, sobre todo en edad preescolar, tendía a relacionarse negativamente con valores laborales de la mujer. Concluyeron que las mujeres trabajadoras con hijos reducían su grado de involucramiento en el trabajo.

Por su parte, Posner y Munson (1981) estudiaron las diferencias de género de los valores administrativos. Su hipótesis se basó en la suposición de que había diferencias entre los valores personales de hombres y mujeres en cada categoría de valores administrativos: metas de negocios, grupo de referencia organizacional, metas personales, características personales. Utilizaron el cuestionario de valores personales. Definieron una muestra compuesta por 100 hombres y 49 mujeres ejecutivos de alto nivel y 72 hombres y 30 mujeres

recién contratados. Hallaron diferencias significativas de género entre hombres y mujeres en lo que respecta a los "items" asociados con metas de negocios y características personales. Las diferencias de género entre los recién contratados estaban asociadas con los grupos de referencias organizacionales. Todos los grupos mostraron diferencias de género en los tópicos generales. Concluyeron, por tanto, que las anteriores diferencias podrían asociarse con el puesto. Además, los valores de los recién contratados podrían cambiar cuando adquirieran mayor experiencia.

De igual manera, Bruning y Snyder (1983) realizaron una investigación con el fin de determinar si el sexo y la posición eran predictores de compromiso organizacional. Examinaron el sexo y la posición del puesto como predictores de compromiso organizacional para 583 trabajadores, de los cuales el 57% eran mujeres. Realizaron su estudio en Organizaciones de Servicio Social. Aplicaron cuestionarios en los que se evaluaba el compromiso organizacional, la competencia percibida, la conducta de líder, el supervisor como comunicador, conflicto de roles, claridad de roles, integración de grupos y satisfacción en el trabajo. Encontraron que, contrario a lo arrojado por investigaciones previas, ni el sexo ni la posición eran factores determinantes del compromiso organizacional. Sugirieron realizar investigaciones posteriores para determinar cómo el rol de la mujer en ciertos tipos de organizaciones influía en la probabilidad de diferencias sexuales.

Kelly (1983) investigó a los líderes políticos u organizacionales de acuerdo a su sexo y a su importancia en el medio. Seleccionó una muestra al azar,

compuesta por 317 personalidades. Examinó la diferencia entre líderes femeninas políticas u organizacionales y líderes femeninas en otras áreas, para sondear que tan similares eran los patrones entre hombres y mujeres políticos, y para determinar cómo estos patrones diferían de aquellos mostrados por líderes masculinos y femeninos de otras áreas. Encontró que las mujeres necesitaban ser más similares a los hombres psicosocialmente, si estaban por convertirse en líderes políticas u organizacionales. Además, las estructuras de socialización y los factores requeridos para este tipo de desarrollo psicosocial eran diferentes, en comparación con los patrones del pasado. Concluyó, por tanto, que las líderes femeninas políticas u organizacionales provenían de familias y antecedentes con una estructura diferente. Además, el grado de socialización de estas mujeres se situaba en un promedio, en comparación con líderes de otras áreas. Encontró, además, que el producto psicosocial de esta socialización era similar a aquél de los líderes masculinos, sobre todo en términos de carrera y expectativas de su rol público.

La mayor parte de investigadores del campo de la psicología ha investigado la personalidad por mucho tiempo, ya que ésta es objetiva y puede ser descrita. Como es sabido, el concepto psicológico está constituido por la generalización de fenómenos, tanto mentales como emocionales y conductuales. Por consiguiente, el concepto de personalidad varía de una corriente psicológica a otra, dependiendo de sus enfoques. (Samayoa 1999)

La personalidad humana es el producto complejo de la interacción de las

funciones orgánicas que se manifiestan en la constitución, de las disposiciones que comprenden las tendencias, las inclinaciones y afectos, y de los sentimientos superiores y las funciones intelectivas.

Juarez (1992) en su estudio citó a Levy, Maslow y Adler quienes aportaron los siguientes conceptos de Personalidad: Levy, indicó que no existe una teoría de la personalidad que clarifique e interprete los aspectos que la conforman, por lo que cada científico la enfoca de diferente forma. Maslow, dándole un enfoque humanista, se interesó en las necesidades, en el estudio del crecimiento y el desarrollo personal, Adler, por otra parte, se refiere a cada persona como una totalidad integrada dentro de un sistema social cuyo afán es la superioridad.

Por su parte, Murray, (1979), consideró que la personalidad es el órgano gobernante del cuerpo, un instinto que está incesantemente ocupado en las operaciones funcionales transformativas desde el nacimiento hasta la muerte

Mientras que, Rogers (1983) afirmó que la gente utiliza su experiencia para definirse a sí misma; que la conducta del hombre es racional y avanza con una complejidad sutil y ordenada hacia las metas que su organismo lucha por conseguir.

Telford y Sawrey (1981) aseveraron que la personalidad representa el más alto nivel de organización de los sistemas cognitivos, afectivos y conductuales de un individuo. Los autores mencionados anteriormente destacan el hecho de que

los rasgos y características de la personalidad están integrados de tal manera que producen un grado de conducta coherente, producto de las interacciones dinámicas de las contribuciones de las diferentes fuentes del desarrollo.

Por su parte, Santy (1981) aclaró que la personalidad es el todo integral y dinámico del hombre. Este todo involucra las circunstancias de su vida, de sus experiencias, de la educación que recibe y de un cúmulo de factores que influyen de una manera u otra en su desarrollo y madurez general.

A su vez, Papalia (1979), indicó que la personalidad era el signo distintivo de los seres humanos, y que podría definirse como el conjunto de características, cualidades, rasgos afectivos, atributos personales y actitudes que establecen las diferencias individuales en las personas.

Freedman (1983) encontró que la personalidad refleja las presiones ambientales, las exigencias del super-yo y las exigencias de la realidad.

Por su parte, Sherman (1983) estableció que la personalidad es un conjunto de atributos, formas de adaptación al medio ambiente, rasgos, cualidades y modalidades particulares que constituyen al ser humano; éste, influido por el medio ambiente, la cultura, la herencia y formas de pensar y actuar, se diferencia de los demás miembros de su misma especie, al ser alguien con individualidad propia.

A su vez, Cazo (1984) indicó que la personalidad podría definirse como el conjunto de factores psicológicos, espirituales, biológicos, sociales y culturales

que una persona muestra al interactuar con su ambiente. Éstos lo hacen diferente de los demás, es decir, en su forma de sentir, pensar y actuar.

Mientras que, Allport (1978) planteó que la personalidad es la organización dinámica, en el individuo, de aquellos sistemas psicofísicos que determinan su comportamiento y su pensamiento característicos. Agrega que la personalidad está sujeta a un constante estado de cambio y desarrollo, y que en toda persona existe una base constitucional o hereditaria para todos sus actos, los cuales interactúan con su ambiente social, psicológico, y configuran la personalidad desde que se nace.

De acuerdo con sus investigaciones, Matthews (1982) afirmó que la personalidad lleva la expresión humana a la realidad histórico-cultural del ambiente social, lugar en donde se encuentran las necesidades de la existencia. El aspecto individual de la personalidad está determinado por el tipo de educación recibida, lo que acentúa o inhibe determinadas exigencias culturales.

Por su parte, Dollard y Miller (1966), definieron la personalidad como una estructura temporal que adquiere o pierde hábitos. Esto es porque los hábitos de hoy podrán cambiar como consecuencia de las experiencias futuras.

A su vez, Lawter (1982) planteó que la personalidad es el tipo de conducta característico y habitual de un individuo. De igual manera, son las cualidades que distinguen al individuo de otras personas y el producto de su interacción con el medio, especialmente con su medio social. Delay y Pichot (1986) definieron la personalidad como la organización dinámica de los aspectos cognitivos, afectivos, conativos, fisiológicos y morfológicos del individuo.

Por su parte, Canestrari y Battachi (1969) describieron la personalidad como la característica total del comportamiento de un individuo. Estos autores denominaron carácter al comportamiento, es decir, la manera en que la persona ha aprendido a ocupar papeles en la sociedad, comenzando con la familia como primera unidad social.

Mientras que Yysenck (1987) definió la personalidad como la suma total de los patrones conductuales presentes o potenciales del organismo, determinados por la herencia y el ambiente. Se origina y desarrolla mediante la interacción funcional de los sectores formativos en que se organizan esos patrones conductuales.

A su vez, Smith, Sarason y Sarason (1990) establecieron que la personalidad no puede existir separada de la conducta, ya que se trata de un concepto que nace de la observación de cierto tipo de conductas. Según estos autores, la personalidad está formada por una serie de características y funciona ante determinados mecanismos, interactuando con el medio.

Merani (1989) definió la personalidad como la integración de los modos o formas por medio de los cuales se desenvuelve un individuo, quien constituye una unidad que puede ser descompuesta en instancias psíquicas que son influidas por factores internos o externos.

Por su parte, Kolb (1983) describió a la personalidad como un conjunto de fuerzas y funciones que llevan a cabo actividades específicas. Este autor acepta el concepto de Freud sobre la estructuración de la personalidad con

base en tres segmentos psíquicos: el id, el ego y el superego.

Freedman, Kaplan y Sadock (1982) concluyeron que, desde un punto de vista funcional, la personalidad está formada por los atributos que caracterizan la organización constantemente cambiante del individuo; estos son sus necesidades sociales y biológicas, rasgos de conducta, sentimientos, actitudes hacia los demás y hacia sí mismos, expectativas, inhibiciones y conflictos. Cada atributo es simultáneamente creado por el individuo y actúa sobre él, exigiendo satisfacción, produciendo luchas o presionando hacia la acción.

Los estudios de Jung (1979) arrojaron que cada individuo se caracteriza fundamentalmente por estar orientado hacia el interior o el exterior. Esto indica que la energía del introvertido fluye naturalmente hacia el mundo interior, mientras que la del extrovertido hacia el mundo exterior. Jung agrega a su teoría que ninguna persona es completamente introvertida, como tampoco completamente extrovertida.

Fadiman y Frager (1979) agregaron definiciones sobre la personalidad, de acuerdo a los diferentes autores e investigadores, pero de acuerdo con Hurlock, la más completa es la de Allport, quien la definió como la organización dinámica de los sistemas psicológicos y físicos del hombre, que determinan su adaptación al ambiente. En este caso la palabra dinámica se refiere a la variabilidad de la personalidad, ya que en la naturaleza humana se producen diferentes cambios. Al referirse a organización se da a entender que los

rasgos de personalidad están estrechamente interrelacionados. Por último, los sistemas psicofísicos son las fuerzas motivacionales que determinan el tipo de adaptación que tenga la persona, la cual será única.

La personalidad es una especie de síntesis que contribuye a la conformación mental del sujeto y le da su fisonomía propia. No depende solamente de innumerables particularidades físicas, instintivas y nerviosas, sino que es también el resultado de la educación y de las situaciones vividas en la historia individual de cada persona. Además, no puede existir sin unidad. También necesita vitalidad, es decir, que el individuo reaccione normalmente a las circunstancias externas. Por otra parte, la personalidad permite al ser humano adquirir conciencia de sí mismo y del mundo que lo rodea. El contacto con el exterior tiene la mayor importancia. Además, se observan determinados fallos de la personalidad en numerosas neurosis y enfermedades mentales, en las que el ser humano pierde el contacto con el mundo externo para refugiarse en un ensueño interno que no tiene fin.

En la vida cotidiana la personalidad tiene que responder continuamente a las circunstancias. Puede ocurrir que se reaccione de una manera lúcida, sosegada y capaz, lo cual conduce generalmente al éxito; pero también es posible que se reaccione con timidez, miedo, ansiedad o agresividad, lo que lleva indefectiblemente al fracaso. Hay que tener en cuenta que la personalidad responde a la totalidad de las circunstancias, en otras palabras, al conjunto de todos los elementos que la integran. Reacciona con los elementos sanos y con los deficientes. Si una persona padece complejos, es evidente que reaccionará

con ellos al mismo tiempo que con el resto de su personalidad.

En sí, la personalidad es el conjunto de rasgos físicos, intelectuales, afectivos y morales de un individuo, en constante interacción unos con otros. La personalidad no es la simple suma de todos esos rasgos, sino la organización de los mismos en una estructura o complejo biopsíquico dotado de unidad funcional. Además, es el modo de ser individual, conjunto de todos los procesos y propiedades psíquicas de un ser humano, las que se manifiestan de modo mediato o inmediato. También es el conjunto de características o diferencias individuales, más o menos estables, que constituye el ser concreto en su identidad consigo mismo y su distinción de los demás.

Considerando el cada vez más importante papel que desempeñan dentro de la organización todos aquellos sujetos que tienen la responsabilidad de dirigir y administrar personal es necesario conocer y determinar las habilidades y características que conllevan la función de supervisión. Es por ello, que es importante determinar las características, cualidades y atributos para asegurar el rendimiento adecuado dentro de la organización y con su personal, ha sido objeto de investigaciones sobre la base de la relación entre potencial, capacidad, habilidades y rasgos de personalidad.

En cuanto a esto, Simon y Smithburg (1966) explicaron que el supervisor debía aprender una serie de características que le ayuden a desempeñar sus funciones de una forma más satisfactoria y eficiente. Para alcanzar este objetivo el supervisor debe tener la habilidad de guiar, dirigir y motivar a un grupo, o a una sola persona, hacia la consecución de un objetivo. Esto requiere

desarrollar la percepción para saber cómo tratar a cada persona de acuerdo con su personalidad, carácter, temperamento, habilidades, aptitudes, intereses, apariencia y antecedentes. Además, es importante que el supervisor sea perseverante y minucioso con su labor y con las personas con quienes trabaja. Debe ser una persona capaz de tomar decisiones en momentos determinados y bajo presión. Por lo tanto, también es importante que posea dinamismo, sobre la base del sentido común que le darán la inteligencia, la experiencia y la madurez. Aunque el trabajo que se presente sea difícil, el supervisor deberá proceder con perseverancia, incluso pasando sobre sus dudas más íntimas o sobre el temor de los demás al decidir lo que tiene que hacer. Para ello deberá tener una adecuada habilidad para tomar decisiones firmes y consistentes.

Todo lo que se realiza en la vida proviene de una serie de hábitos nacidos de tomar pequeñas y grandes decisiones. Según los autores, la manera tradicional de concebir la supervisión hace que se dé más importancia a lo que se hace efectivamente, y muy poca a la elección que antecede a cualquier acción, o sea, la determinación de lo que se debe hacer. Así mismo, la calidad de decisiones que tome el supervisor depende de cinco características: inteligencia, información pertinente, confianza en sí mismo, madurez emocional y sincronización efectiva.

Nystrom (1982) estableció que la supervisión es un tipo de trabajo en donde cada destreza es algo muy personal y cada una de ellas ostenta el sello de la individualidad. Posiblemente, en determinadas circunstancias, el supervisor

tenga que ejercer dos categorías de trabajo; y resulta difícil delimitar dónde comienza una y dónde termina la otra. Lo que generalmente regula las actividades del trabajo de un supervisor consciente, son los objetivos y principios propios y la realidad de la situación dada. No todos estos factores explican o regulan de manera aislada la acción; todos operan en cualquier situación. Sin embargo, los objetivos tienen que ser la finalidad del trabajo, y la actividad tiene que ser emprendida por los individuos. El autor enfatizó que la dirección y la supervisión no pueden separarse ni establecerse una aparte de la otra. Son funciones coordinadas, complementarias y mutuamente compartidas con el funcionamiento de cualquier organización. Por lo general, la supervisión se encarga de mejorar un trabajo o una labor en particular. Además, debe estar impregnada de una actitud experimental y debe dedicarse continuamente a la reevaluación de los objetivos, materiales, políticas y métodos. La supervisión deberá emplear métodos y actitudes científicas en tanto que sean aplicables al trabajo, al trabajador y a los procesos de trabajo. La supervisión debe ser creativa, ha de proporcionar oportunidades para ejercer la originalidad y para fomentar contribuciones singulares de autoexpresión creadora. Debe buscar desarrollar habilidades innatas.

Adicionalmente, la supervisión deberá basarse en una filosofía democrática en la que se respete la personalidad y las diferencias personales, y buscará proporcionar oportunidades para la mejor expresión y creatividad de la personalidad. Deberá propiciar plenas oportunidades para la formulación conjunta de políticas y planes, acogiendo gustosamente y apoyando la libre expresión y las aportaciones de todos los interesados; deberá estimular la

iniciativa, la confianza en sí mismo y la responsabilidad de cada persona en el desempeño de sus obligaciones. Habrá de basarse en el supuesto de que los trabajadores pueden mejorar y deberá sustituir la función dirigente por la autoridad, que debe reconocerse como derivada de hechos propios de una situación. La autoridad personal, si fuere necesaria, habrá de derivarse de la planeación del grupo.

Esto coincide con el criterio de Leavitt (1964), quien planteó que los supervisores son "intermediarios", es decir, que tienen responsabilidad en dos direcciones: hacia los superiores y hacia los subordinados. Aparentemente estas dos fuerzas a menudo se hallan en contraposición, por lo que es el supervisor quien debe encontrar el equilibrio y la posición intermedia entre ellas. El supervisor deberá alcanzar una posición sólida en la cual pueda trabajar de manera concienzuda y libre del llamado "conflicto de lealtades". El autor identificó y definió varias funciones del supervisor dentro de la organización:

- ▲ Responsabilidad hacia sus subordinados: todo empleado tiene necesidad de aprobación, de reconocimiento, de seguridad en su trabajo y de seguridad de que el favoritismo ni el prejuicio serán objeto de daño a su persona; es necesario que el supervisor haga todo lo que está de su parte para satisfacer las necesidades del trabajador.
- ▲ Responsabilidad hacia la empresa: como supervisor, éste equivale a un miembro de gerencia de la empresa en la cual trabaja. Se le encarga el mando de un grupo de empleados y se le otorgan los recursos monetarios y materiales para la producción de bienes o para realizar un servicio que

redunde en el éxito global de la empresa.

Adicionalmente diremos que para alcanzar una meta, el supervisor tiene que llevar a cabo ciertas funciones:

- ▲ Planificación: la planificación es pensar totalmente las acciones necesarias para que se alcance determinado objetivo o se cumpla una misión.
- ▲ Organización: una buena supervisión exige que antes de poner en práctica un proyecto se piense detalladamente en lo que debe hacerse para llevar a cabo la operación. Los medios de acción son seleccionados con base en la planificación.
- ▲ Dirección: se refiere a aspectos tales como: hacer llegar instrucciones, comunicar decisiones, órdenes, orientaciones, o cualquier otra información a los subordinados.
- ▲ Coordinación: se refiere a las acciones que tienen como fin asegurar que la corriente de trabajo tenga su tiempo debidamente fijado, que todas las operaciones encajen debidamente una con otra y que existan relaciones armoniosas entre todos los aspectos de la operación de trabajo. La coordinación de esfuerzos y labores depende del grado en que el trabajo esté bien planificado y organizado.
- ▲ Control: el supervisor tiene que mantener una vigilancia estrecha de todo cuanto sucede. El control adecuado depende de una corriente de información significativa, precisa y oportuna que corra de arriba hacia abajo y de un extremo a otro de la organización.
- ▲ Comunicación: la comunicación se lleva a cabo mediante órdenes verbales, instrucciones directivas, memorándums, informes, cartas, órdenes de

trabajo y conferencias. Los métodos más importantes mediante los cuales las personas se comunican o hacen llegar las ideas a los demás son el lenguaje hablado, el lenguaje escrito y el lenguaje no verbal. Esto implica hablar, escuchar, escribir y leer.

- ▲ Toma de Decisiones: la necesidad de una decisión por parte del supervisor proviene de la gerencia; sin embargo, tiene su origen en los empleados a quienes supervisa. Cualquiera que sea el lugar donde el problema tenga su origen, todos los supervisores deben afrontarlo y resolverlo.

Tal es el caso de Roethlisberger (1971), quien aclaró que actualmente el supervisor no sólo tiene que saber más que su antigua contraparte respecto a la lógica de la gerencia, sino que tiene que relacionarse con una amplia gama de personas. El supervisor interactúa constantemente con su jefe, el individuo a quien formalmente obedece en la organización de línea con determinados especialistas del staff. Los supervisores, reconocidos por sostener y administrar los estándares de desempeño y las políticas determinadas por otros grupos de especialistas, juegan un papel difícil entre gerencia y empleados. El autor citado planteó la existencia de dos tipos de supervisor y sus respectivas funciones dentro de la organización, los cuales, de acuerdo con su desempeño, están relacionados con un extenso personal. Estos son los siguientes:

- ▲ Supervisor - Superior: en la relación entre un subordinado y su superior es donde finalmente se muestran la mayoría de las rupturas de coordinación y comunicación. Es aquí donde son más pronunciadas las distorsiones de la

actividad personal y de las alteraciones del trabajo y emocionales.

- ▲ Supervisor - Especialista: también tiene mucha importancia la relación del supervisor con los especialistas técnicos, quienes crean los estándares de desempeño que deben mantenerse y a los cuales deben conformarse las actividades de otros grupos; impiden la entusiasta colaboración de todos los grupos en el logro de trabajo y de objetivos de la organización.

Por su parte, Likert (1967) definió cuatro tipos distintos de supervisor y sus diferentes funcionamientos en las organizaciones:

- ▲ Supervisores Orientados al Trabajo: son los supervisores que tienden a concentrar a sus subordinados en ocupaciones restringidas en el ciclo de trabajo de modo estandarizado y a un ritmo de trabajo basado en patrones científicos preestablecidos.
- ▲ Supervisores Orientados al Empleado: son los supervisores que tienden a preocuparse de los aspectos humanos, de los problemas de sus subordinados, y que procuran mantener un equipo interactuante, con una gran participación en las decisiones.
- ▲ Supervisor - Supervisor: estas relaciones no están formalmente definidas y su funcionamiento depende en gran medida de los entendimientos informales que existen entre los supervisores.
- ▲ Supervisor - Trabajador: supervisa a su personal y trabaja con él. Su posición es ambigua. Este es un hombre clave en la organización y erróneamente ha tenido una imagen degradada y mal comprendida. Esta persona prepara el trabajo.

Gellerman, por su parte (1969), identificó y describió diversos tipos de supervisores tales como:

- ▲ Supervisor Separado: se orienta hacia los procedimientos separados de métodos y sistemas.
- ▲ Supervisor Desertor: trabaja según lo fija el reglamento, produce el mínimo requerido en la organización y posteriormente abandona su trabajo.
- ▲ Supervisor Ermitaño: algunas formas de deserción se encuentran en comportamientos cuyo fin es proteger al supervisor de situaciones amenazadoras.
- ▲ Supervisor Burócrata: emplea fundamentalmente la conducta separada en una situación separada. No se interesa excesivamente por la tarea ni por las relaciones.
- ▲ Supervisor Relacionado: utiliza la amistad y la comprensión para influir en los demás.
- ▲ Supervisor Misionero: intenta dirigir su departamento como si fuera un club social porque cree que la producción es menos importante que el compañerismo.
- ▲ Supervisor Promotor: su función consiste en desarrollar los talentos de los demás y en proveer una atmósfera de trabajo que conduzca a que los subordinados se comprometan consigo mismos y con su trabajo.
- ▲ Supervisor Dedicado: básicamente dirige la tarea de los demás. Fija tareas individuales, responsabilidades y normas con una actitud segura, independiente y ambiciosa.
- ▲ Supervisor Autócrata: se distingue por sus críticas y mandatos extremistas. Toma todas las decisiones y exige obediencia incondicional.

Quiere acción y resultados inmediatos.

- ▲ Supervisor Autócrata - Benévolo: es definido como alguien que confía implícitamente en sí mismo y en su manera de hacer las cosas. Su trabajo es efectivo y le preocupa lograr producción a corto plazo.
- ▲ Supervisor Integrado: se distingue porque deriva la autoridad de los objetivos, metas, ideales y políticas de la organización. Integra al individuo con la organización.
- ▲ Supervisor de Transacción: lo distingue su actitud débil; cede fácilmente. Emplea la participación en exceso y evita tomar decisiones.
- ▲ Supervisor Ejecutivo: utiliza el trabajo en equipo en la toma de decisiones, valiéndose de la participación en forma adecuada.

Los supervisores utilizan diversos estados del ego de su personalidad dentro de las organizaciones. Reaccionan y establecen patrones de comportamiento a través de normas formales o informales, y exigen a sus subalternos el uso de determinados estados del ego. El supervisor establece responsabilidades, diferentes tipos de relaciones entre los diferentes niveles jerárquicos, canales de comunicación formales e informales y formas de control.

En cuanto a esto Berne y Joneward (1975) argumentaron que los estados de ego que puede poseer un supervisor son los siguientes:

- ▲ Estado del ego del Padre: a muchos supervisores se les asocia inmediatamente con el estado del ego de Padre por la manera en que ejercen su autoridad sobre otras personas. Entre ellas existe el estado del

Ego Padre Crítico que tiende a ser dominante, autócrata, centralizar el poder. Utiliza jerárquicamente los canales de relación formal, hace rígido el proceso de comunicación, tiene poca participación con los miembros de los niveles jerárquicos más bajos, se muestra poco flexible y da un gran número de normas y de principios morales. Otro estado de este tipo de ego es el de Padre Protector, el cual puede exceder su influencia constructiva hacia la relación con el empleado. Es útil en las situaciones en las que el empleado necesita apoyo en momentos de crisis o problemas difíciles. Se muestra comprensivo, respetuoso y abierto hacia sus empleados.

- ▲ Estado del Ego del Adulto: tiende a ser racional, frío y objetivo. Distribuye el trabajo equitativamente, su relación es pareja a cualquier nivel jerárquico. Establece los límites entre subordinados y gerencia en forma regulada y calculada. Un estado de Ego Adulto aplicado en supervisión de una manera equilibrada y adecuada, consigue fortalecer razones, planificación, toma de responsabilidades, capacidad profesional, sentido de autocrítica, conocimiento de los empleados y sentido de justicia.
- ▲ Estado del Ego del Niño: incluye el estado del Ego Niño Libre, el cual es creativo, dinámico, afectivo, espontáneo, egoísta, indiferente hacia los empleados e indulgente. Es posible que quiera tratar de controlar una situación y que siempre se le dé gusto. Otro estado es el Pequeño Profesor, quien actúa con cautela, administra el trabajo en el momento apropiado, es perspicaz, intuitivo, perceptivo y hace caso de sus corazonadas. El supervisor guiado por el estado de Ego Niño Adaptado actúa desconfiadamente, es inhibido y se reprime.

Dubbin (1974) enfatizó que no hay un tipo específico de supervisión que sea universalmente apropiado. Es casi seguro que las técnicas que dan resultado en una sola línea de montaje fracasen en las investigaciones científicas. El supervisor con una personalidad equilibrada estará preparado para adaptarse a los grupos de trabajo que le correspondan dentro de la organización y tolerar, sin alterarse, el estrés que esto pueda producirle. Analizó la dificultad de establecer las variables que controlan la personalidad de los supervisores. Ante esto han surgido tres orientaciones de teorías referentes a la personalidad de los supervisores en la organización:

- ▲ Teoría de la Personalidad: hace hincapié en la importancia de las características personales y plantea que el modo de obtener una supervisión excelente se logra a través de una selección basada en los rasgos deseables.
- ▲ Teoría de Estilo: hace hincapié en patrones específicos del comportamiento, con la implicación de que el adiestramiento y no la selección, es lo que ofrece el mejor camino para la eficiencia de la supervisión.
- ▲ Teoría de Consideración: hace hincapié en la supervisión que enfoca al empleado como el centro de la preocupación hacia su persona. Implica un comportamiento que indica mutua confianza, mutuo respeto y cierto grado de comunicación entre el supervisor y su grupo. Se caracteriza por la toma de decisiones participativas y por la comunicación en dos sentidos.

En resumen, puede determinarse que la personalidad, con sus características y cualidades debe considerarse como uno de los rasgos indispensables a considerar al momento de reclutar a un supervisor o promover a un empleado a

esta posición; ya que como pudo establecerse a través de las diferentes teorías, ésta (personalidad) va a determinar el estilo de supervisión que el empleado adopte.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El perfil de personalidad es la totalidad del sistema estructural de las disposiciones e inclinaciones del ser humano. Es un modo individual, único, de percibir el ambiente con inclusión del propio sujeto. Alrededor de la mujer supervisora se genera una serie de juicios preconcebidos en relación con su desempeño en el cargo de supervisión. Se subestima su capacidad para competir con el trabajo realizado por los supervisores del sexo masculino. La mujer necesita sentirse reconocida y motivada como persona.

De igual forma ante la creciente demanda de personal calificado para ejercer la función de supervisión, que ha tenido auge recientemente en Guatemala a raíz de los distintos cambios a nivel político, económico y financiero, sin dejar pasar por alto los efectos de la globalización y el avance tecnológico; ha sido necesario el que la mujer tome un papel más activo en el mundo de los negocios y de la administración de personal.

En virtud de lo anterior se planteó la interrogante: ¿qué características psicológicas definen el perfil de la mujer supervisora?, y cómo difiere éste, del perfil presentado por un hombre supervisor?

2.1. OBJETIVOS

- ❖ Determinar el perfil de personalidad del supervisor (mujer - hombre) de la Industria Nacional del Sector Alimenticio localizadas en la ciudad de Guatemala.

2.2. HIPOTESIS

Hi Existe diferencia estadísticamente significativo a nivel del 0.05 entre el perfil de personalidad a nivel de escalas del Test 16PF en un grupo de mujeres supervisoras en Industrias Nacionales del Sector Alimenticio localizadas en la ciudad de Guatemala y las diferencias individuales por género.

Ho A la anterior hipótesis alterna le corresponde una hipótesis nula.

2.3. VARIABLES DE INVESTIGACION

2.3.1 Variables de Estudio

Género

Perfil de personalidad

2.4. DEFINICION DE LAS VARIABLES

2.4.1 Definición Conceptual de Variables:

- a. **Género:** establece que es masculino el género del nombre que significa varón y es femenino el del nombre que significa mujer. (Sopena Color Diccionario Enciclopédico)
- b. **Perfil de Personalidad:** De acuerdo con Morris (1992), es un método gráfico de representación del patrón de pensamientos y conducta distintivo de un individuo, que persisten a lo largo del

tiempo y en diversas situaciones. El perfil de personalidad presenta la ventaja de poder observar en forma resumida los resultados de estudios o evaluaciones de personalidad.

2.4.2 Definición Operacional de Variables:

- a. **Género:** Supervisores de los sexos masculino y femenino de todos los departamentos que funcionan en Industrias Nacionales del Sector Alimenticio localizadas en la ciudad de Guatemala
- b. **Perfil de Personalidad:** Puntaje que proporciona el Test de 16 Factores de la Personalidad creado por Raymond B. Cattell, Herbert W. Eber y Maurice M. Tatsouka.

2.5 ALCANCES Y LIMITES

2.5.1 Alcances

Los resultados obtenidos son aplicables a cualquier nivel de supervisión en las Industrias Nacionales del Sector Alimenticio de la ciudad de Guatemala. De igual forma estos resultados pueden emplearse a cualquier empresa u organización que posea este nivel administrativo, pudiendo aplicarse tanto a hombres como a mujeres.

2.5.2 Limites

Los principales limites encontrados durante la realización del presente trabajo

de investigación estuvieron relacionados con el poder contar con una muestra significativa de supervisores del sexo femenino y la disponibilidad de tiempo para llenar el test, principalmente.

2.6. APORTE

El presente trabajo de estudio proporcionó un perfil de personalidad muy completo, el cual constituyó una excelente herramienta de ayuda para las organizaciones y empresas Guatemaltecas, ya que al contar con el perfil de personalidad del supervisor ideal, el tiempo invertido en los procesos de reclutamiento y selección se verán reducidos.

Así mismo, esta investigación proporciona un índice para medir el desempeño óptimo del supervisor.

Además, constituyó un aporte en el campo de la Psicología de Recursos Humanos al elaborarse un perfil con las características más deseables para la función de supervisor.

Finalmente, para la mujer, este estudio constituyó un método de validación al compararse sus capacidades y para desempeñar en una forma efectiva y eficiente el trabajo de supervisor.

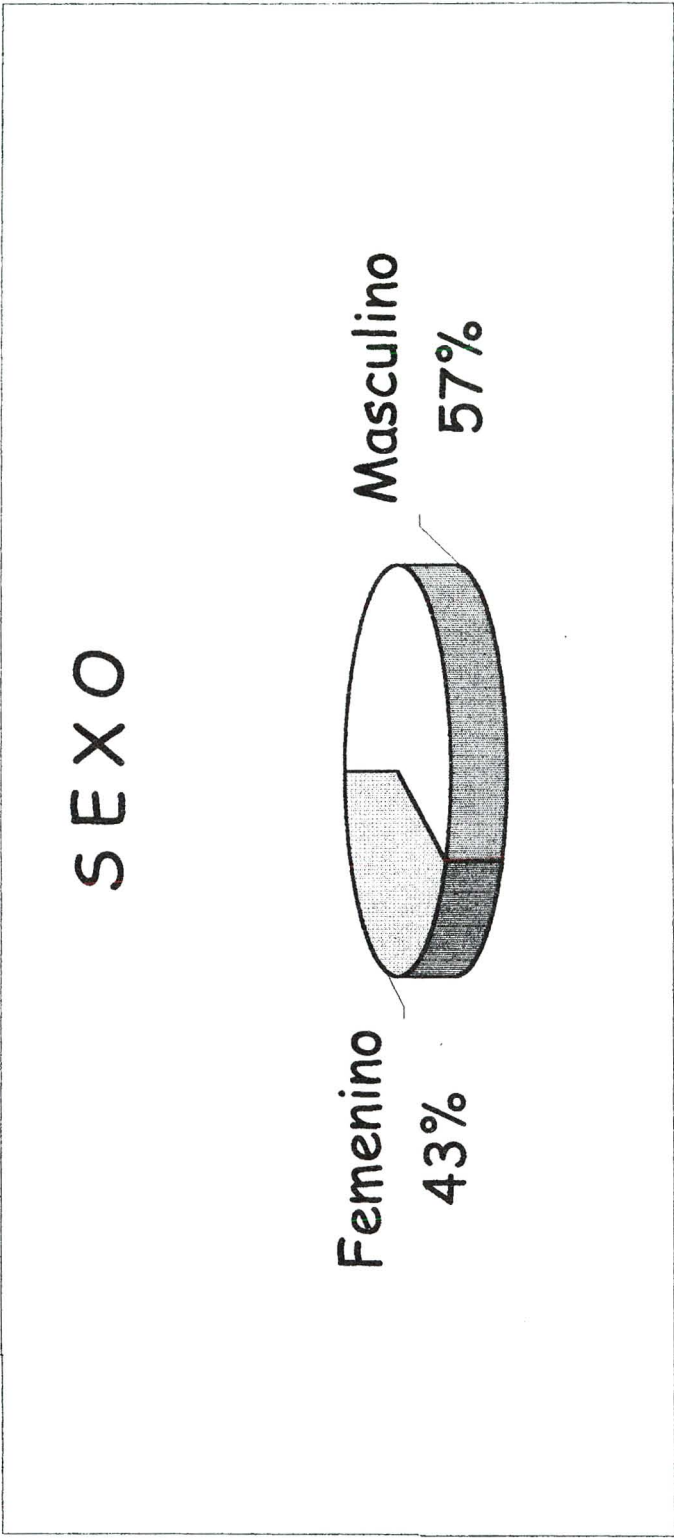
III. METODO

3.1. SUJETOS

La muestra estuvo compuesta por supervisores de Industrias Nacionales del Sector Alimenticio localizadas en la ciudad de Guatemala. Se utilizó 44 mujeres supervisoras y 59 hombres supervisores. Los sujetos de la muestra estuvieron comprendidos entre las edades de 25 a 45 años y de cualquier estado civil de los cuales 57 eran casados, 40 eran solteros y 6 eran divorciados. En cuanto a su nacionalidad el universo completo eran Guatemaltecos y los estudios universitarios que cursaban pertenecían a las carreras de Administración de Empresas (38), Auditoría (9), Mercadotecnia (17), Ingeniería Industrial (14), Informática (3), Derecho (5), Comercio Internacional (3), Ciencias de la comunicación (4), Publicidad (2) y 8 personas con estudios inconclusos. Esta muestra constituyó el universo completo de los supervisores de las Industrias Nacionales del Sector Alimenticio.

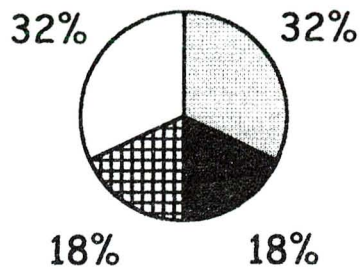
El total de la población lo constituyeron ocho empresas de este sector quienes estuvieron de acuerdo a colaborar con este trabajo de tesis. Se obtuvo información de las mismas por medio de investigaciones telefónicas, recomendaciones y cartas. El dato numérico de muestras fueron transmitidos por los Gerentes de Recursos Humanos de cada empresa.

A continuación se presentan las gráficas relacionadas con los sujetos.



Los resultados evidencian un mayor porcentaje de hombres (57%) que ocupan niveles de supervisión en oposición al (43%) de las mujeres.

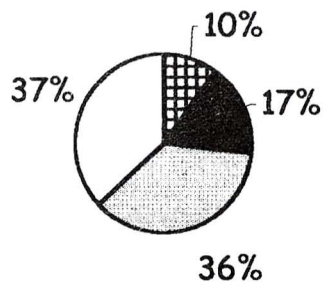
Edades del Sexo Femenino



□ 25 - 30 ■ 31 - 35 ▨ 36 - 40 □ 41 - 45

A nivel de mujeres supervisoras los grupos que obtuvieron mayor edad fueron de 25 - 30 años con 32% y de 41 - 45 años con un 32% igualmente.

Edades del Sexo Masculino



□ 25 - 30 ■ 31 - 35 ▨ 36 - 40 □ 41 - 45

Por su parte, en los hombres supervisores el promedio de edad más alto es de 41 - 45 años (37%) y el más bajo de 25 - 30 años (10%).

3.2. INSTRUMENTO

Para establecer el perfil de personalidad del sexo femenino y masculino se utilizará el Test de 16 Factores de la Personalidad, creado por Raymond B. Cattell, Herbert W. Eber y Maurice M. Tatsouka, editado por el Manual Moderno, S.A., edición de 1980. Este test consta de 187 preguntas a las que debe seleccionar entre A (si-cierto); B (intermedio); C (no-falso).

Este test proporciona información acerca de rasgos de personalidad predominantes en el sujeto. El diseño y la aplicación son viables para personas mayores de 16 años que sepan leer y escribir y cuya educación alcance el nivel secundario, ya que proporciona los perfiles de personalidad válidos para el diagnóstico, pronóstico y orientación, tanto en psicología clínica y educativa, como industrial.

Esta prueba puede ser autoaplicada y no está sujeta a un tiempo determinado para ser contestada. Consta de un folleto de preguntas y una hoja de respuestas.

Cuenta con plantillas especiales para calificar; los resultados se interpretan utilizando los parámetros por sexo y nacionalidad que están descritos en el manual.

3.2.1. Escalas medidas por el Test de 16 Factores de la Personalidad

Factor A: Expresividad Emocional. Puntuaciones de 1 a 4 indican soliloquio y puntuaciones de 7 a 10 indican sociabilidad.

Factor B: Inteligencia. Puntuaciones de 1 a 4 indican inteligencia baja y puntuaciones de 7 a 10 indican inteligencia alta.

Factor C: Fuerza del Yo. Puntuaciones de 1 a 4 indican inestabilidad emocional o debilidad del yo y puntuaciones de 7 a 10 indican fuerza superior del yo.

Factor E: Dominancia. Puntuaciones de 1 a 4 indican sumisión y puntuaciones de 7 a 10 indican ascendencia.

Factor F: Impulsividad. Puntuaciones de 1 a 4 indican retraimiento y puntuaciones de 7 a 10 indican impetuosidad.

Factor G: Lealtad Grupal. Puntuaciones de 1 a 4 indican superego débil y puntuaciones de 7 a 10 indican superego fuerte.

Factor H: Aptitud Situacional. Puntuaciones de 1 a 4 indican timidez y puntuaciones de 7 a 10 indican audacia.

Factor I: Emotividad. Puntuaciones de 1 a 4 indican severidad y puntuaciones de 7 a 10 indican sensibilidad emocional.

Factor L: Credibilidad. Puntuaciones de 1 a 4 indican confianza y puntuaciones de 7 a 10 indican desconfianza.

Factor M: Actitud Cognitiva. Puntuaciones de 1 a 4 indican objetividad y puntuaciones de 7 a 10 indican subjetividad.

Factor N: Sutileza. Puntuaciones de 1 a 4 indican ingenuidad y puntuaciones de 7 a 10 indican astucia.

Factor O: Conciencia. Puntuaciones de 1 a 4 indican adecuación serena y puntuaciones de 7 a 10 indican propensión a la culpabilidad.

Factor Q1: Posición Social. Puntuaciones de 1 a 4 indican conservadurismo y puntuaciones de 7 a 10 indican radicalismo.

Factor Q2: Certeza Individual. Puntuaciones de 1 a 4 indican dependencia grupal y puntuaciones de 7 a 10 indican autosuficiencia.

Factor Q3: Autoestima. Puntuaciones de 1 a 4 indican indiferencia y puntuaciones de 7 a 10 indican control.

Factor Q4: Estado de Ansiedad. Puntuaciones de 1 a 4 indican tranquilidad y puntuaciones de 7 a 10 indican tensión.

3.3. PROCEDIMIENTO

❖ Se realizaron contactos con las autoridades pertinentes de Industrias Nacionales del Sector Alimenticio localizadas en la ciudad de Guatemala y se les explicó la importancia de este estudio. Además, se les solicitaró la autorización respectiva, a fin de que proporcionaran la información y las facilidades necesarias.

❖ Se visitó a los supervisores de ambos sexos de industrias, quienes conformaron la muestra. Además, se solicitó su colaboración en el estudio y

- ❖ Se les explicó la importancia del mismo.
- ❖ Se aplicó el test de 16 factores de la personalidad a todos los sujetos que constituyeron la muestra. Una vez aplicado el test se procedió a su calificación y tabulación de los resultados y finalmente, se realizó la interpretación de los mismos de acuerdo a los parámetros del manual del test 16PF.
- ❖ Se elaboró la discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones.
- ❖ Se presentó el informe final.

3.4. DISEÑO

El presente trabajo constituyó una investigación de tipo descriptivo, tomando como fuente lo expuesto por Achaerandio (1993) quien afirmó que este tipo de investigación se encarga del ordenamiento, tabulación, interpretación y evaluación de los fenómenos dados y de igual manera del estudio de las relaciones y variables.

3.5. METODOLOGIA ESTADISTICA

Se utilizará la formula estadística descrita por Haber y Runyon (1986, pg. 224).

$$X = \frac{\sum EX}{N}$$

—
X = Media Aritmética

EX = La suma de los puntajes

N = Número de personas por grupo

Como medida de variabilidad o dispersión se utilizó la desviación estándar con la cual se logró obtener el grado de dispersión de los puntajes con respecto a la media de cada grupo. La fórmula que se utilizó fue la siguiente: (Levin, 1979)

$$S = \frac{\sum (x - \bar{x})^2}{N}$$

S = Desviación estándar

$\sum (x - \bar{x})^2$ = Suma total de las desviaciones de la media elevadas al cuadrado

N = Número total de personas de cada grupo

Para comprobar las hipótesis planteadas en la investigación, acerca de la diferencia entre medias, se utilizó la "Z". La fórmula utilizada para este trabajo fue: (Levin, 1979, pg. 84)

$$Z = \frac{X - \bar{X}}{o}$$

Z = Puntaje Estándar

X = Puntaje de Desviación

\bar{X} = Media

O = Desviación Estándar de una distribución

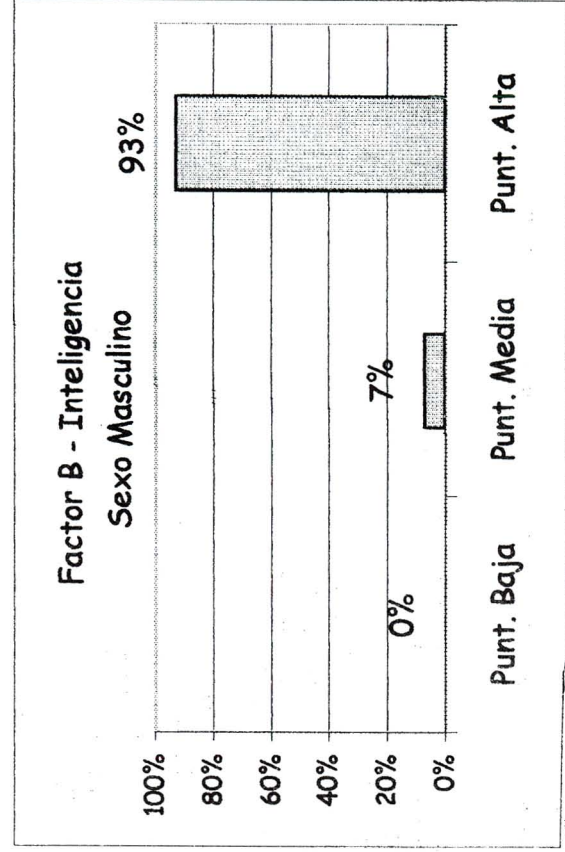
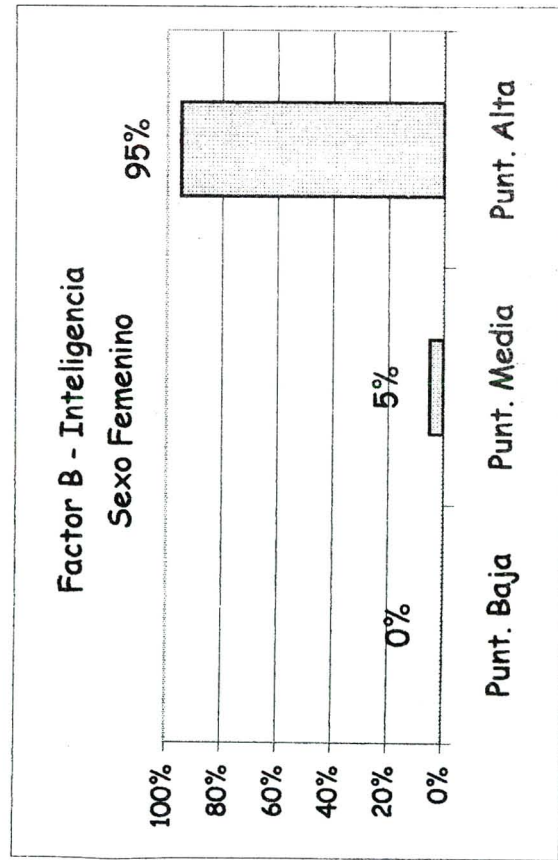
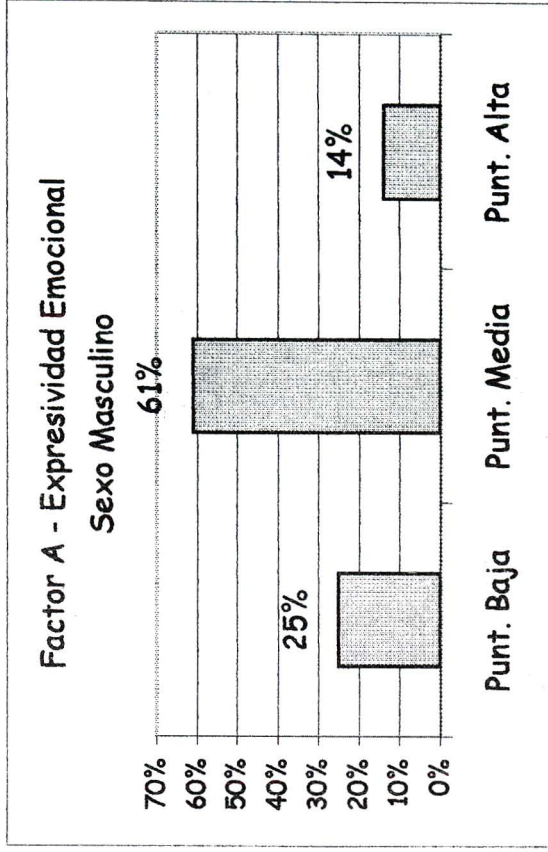
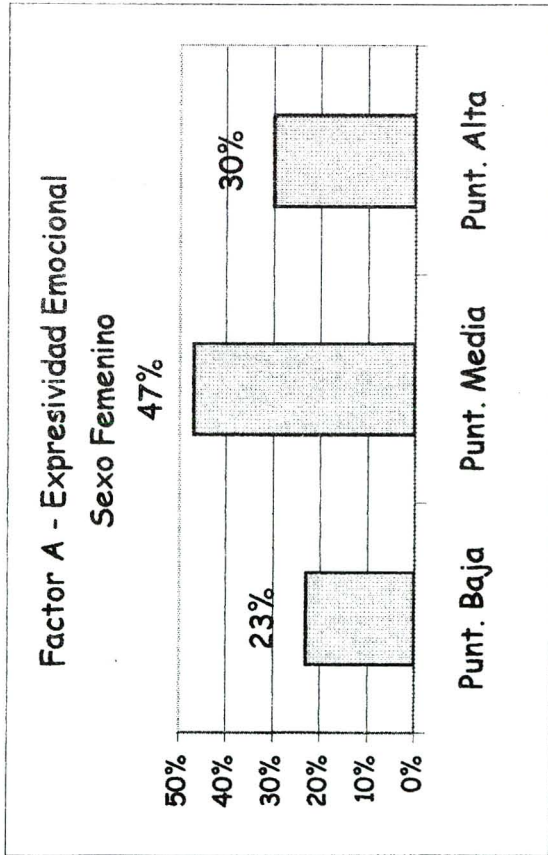
El trabajo estadístico fue realizado utilizando el S.P.S.S. (Programa Statistical Programa for Social Science), versión 6.0, para Windows 3.1. Proporcionado por el Centro de Orientación de la Universidad Rafael Landívar.

V. RESULTADOS

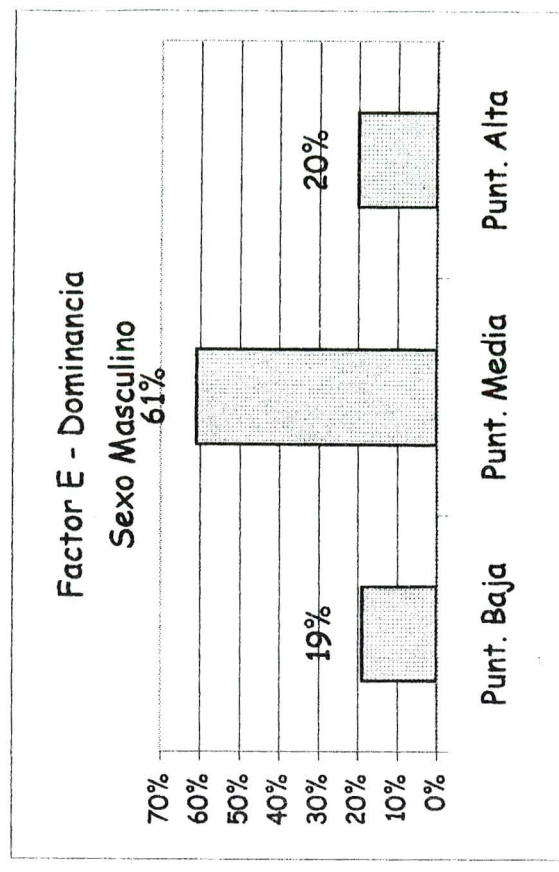
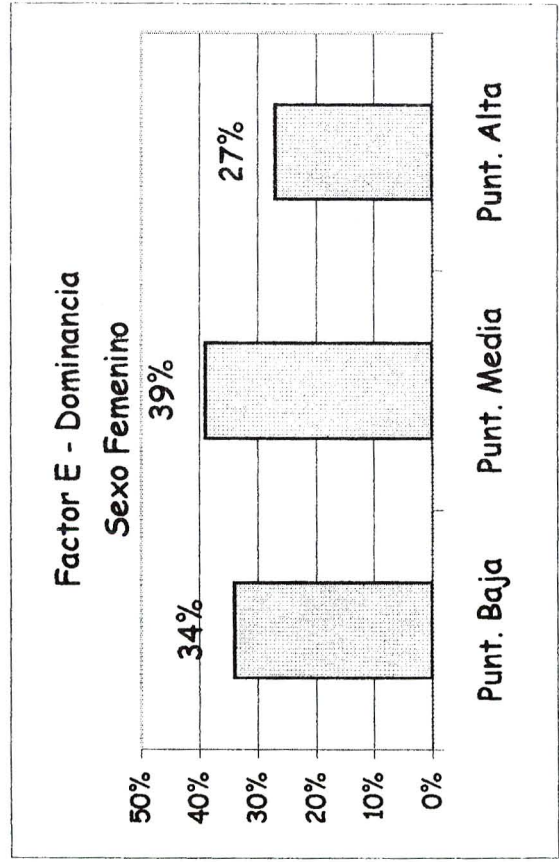
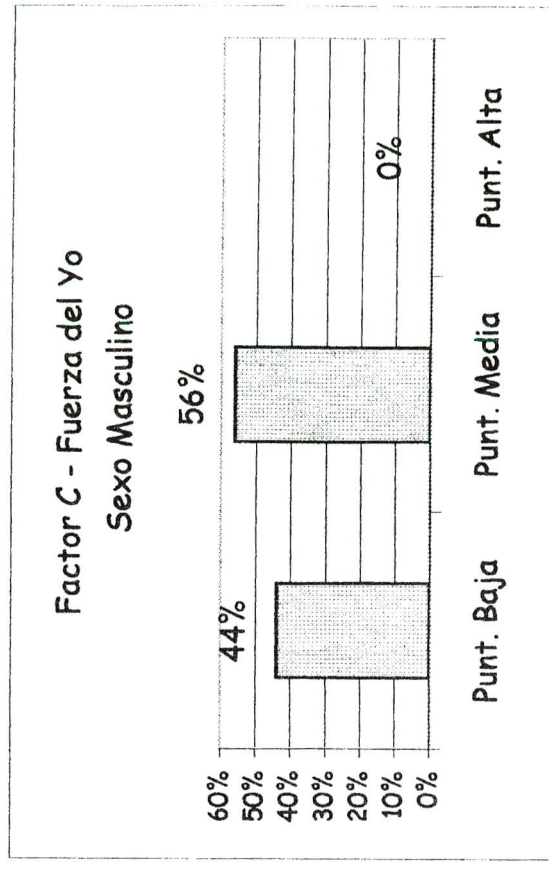
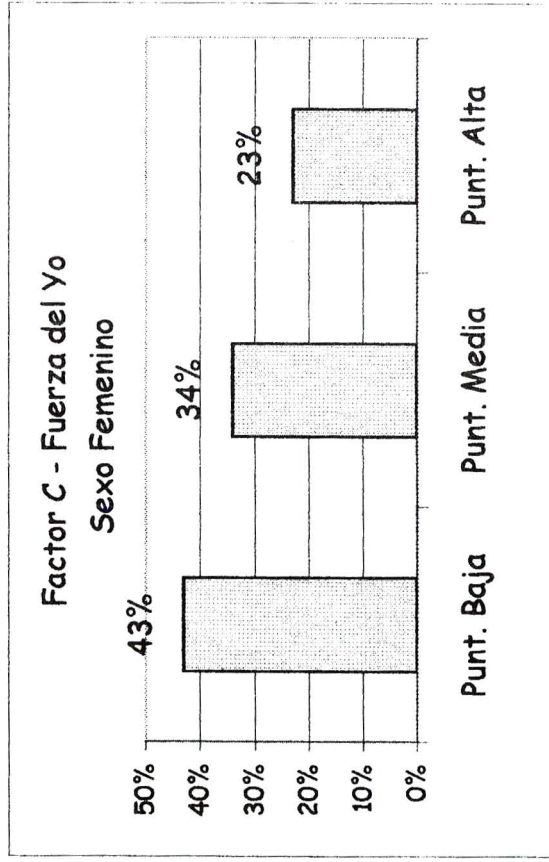
4.1 Presentación de Resultados

A continuación se demostró los resultados obtenidos en la investigación, que consiste en la presentación de la tabla en donde se expresan las medias aritméticas (\bar{X}), desviación estándar (DS), probabilidad de diferencia significativa y los análisis respectivos obtenidos a través de la Z, que permitió señalar los valores críticos para establecer las diferencias estadísticas entre los grupos.

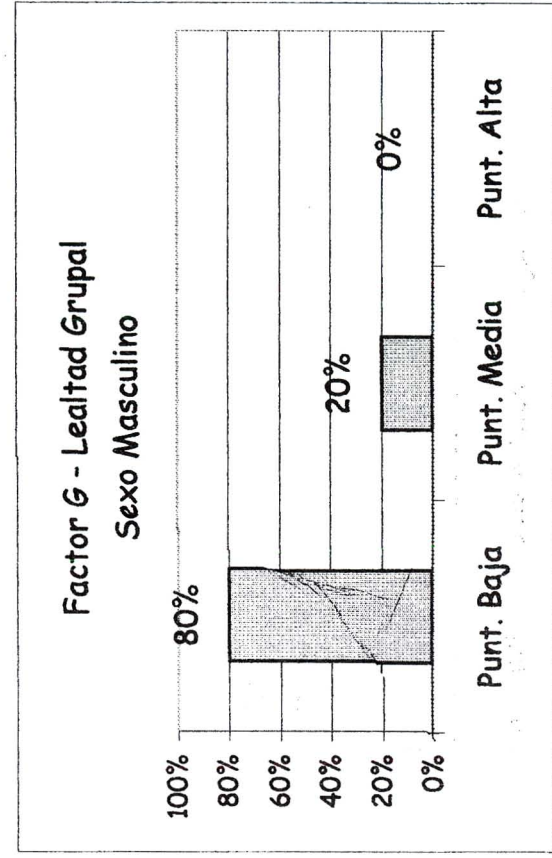
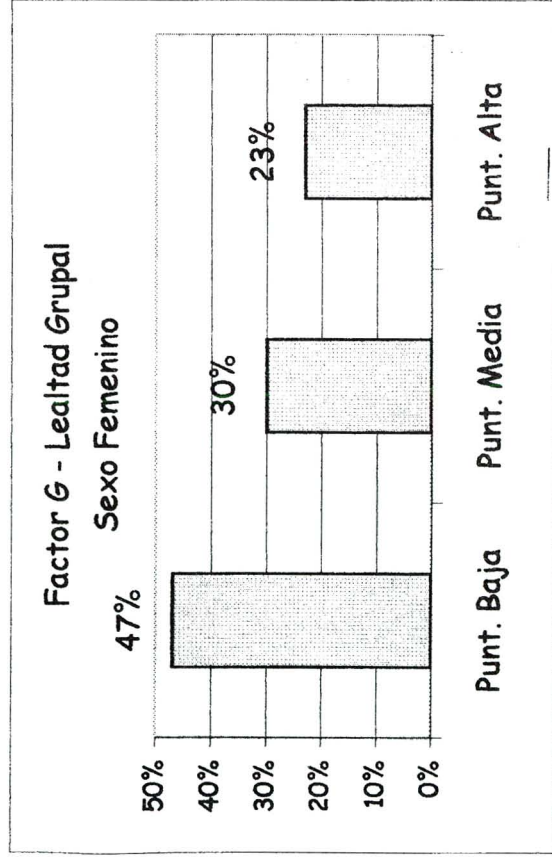
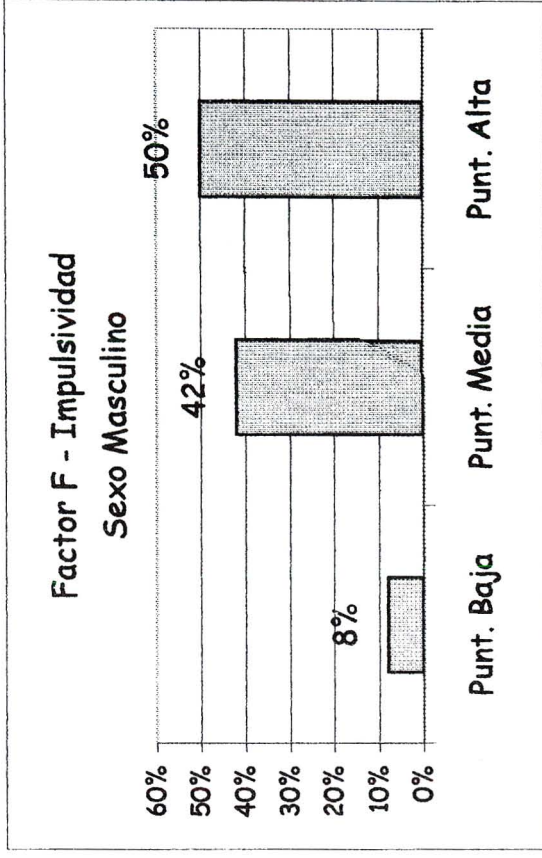
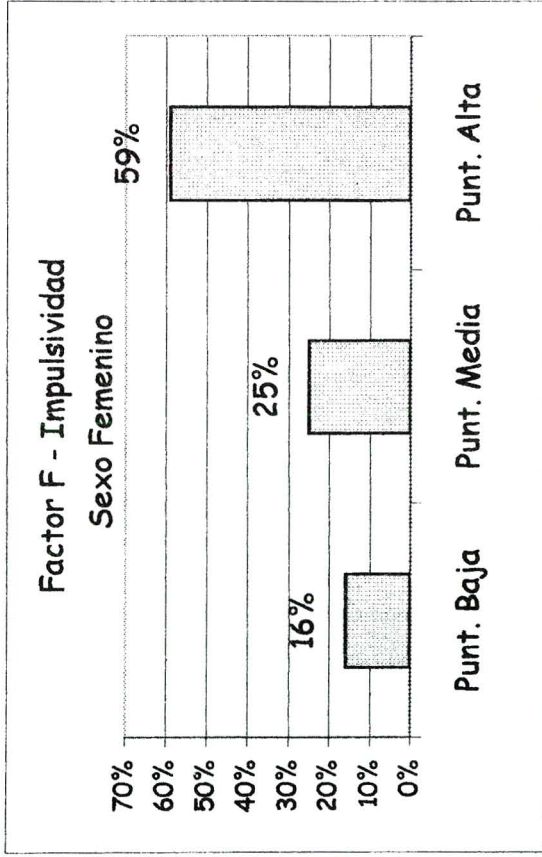
ANALISIS COMPARATIVO DE LA PUNTUACION FINAL EN EL TEST 16PF EN UN GRUPO DE SUPERVISORES



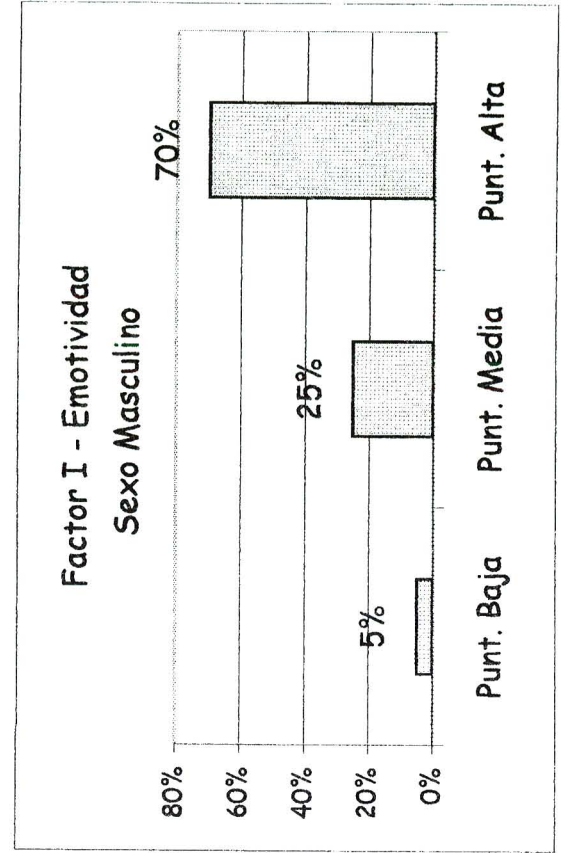
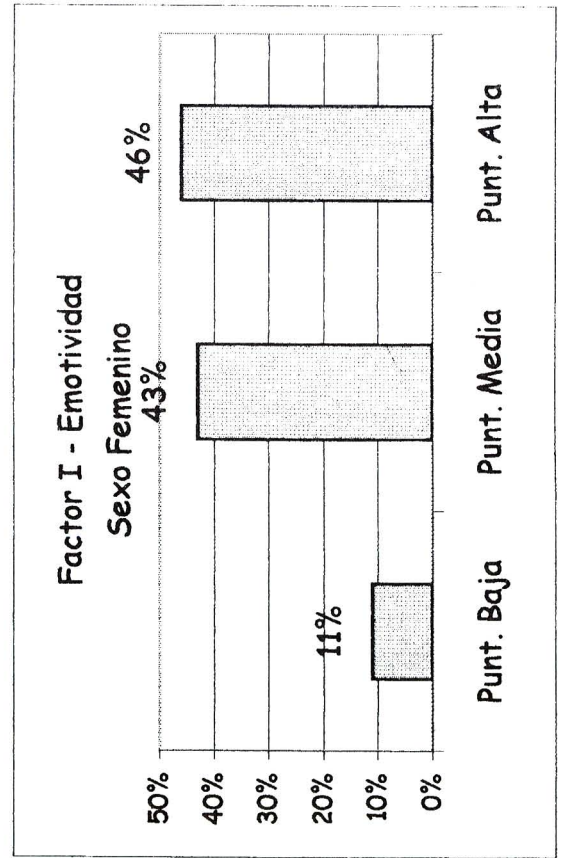
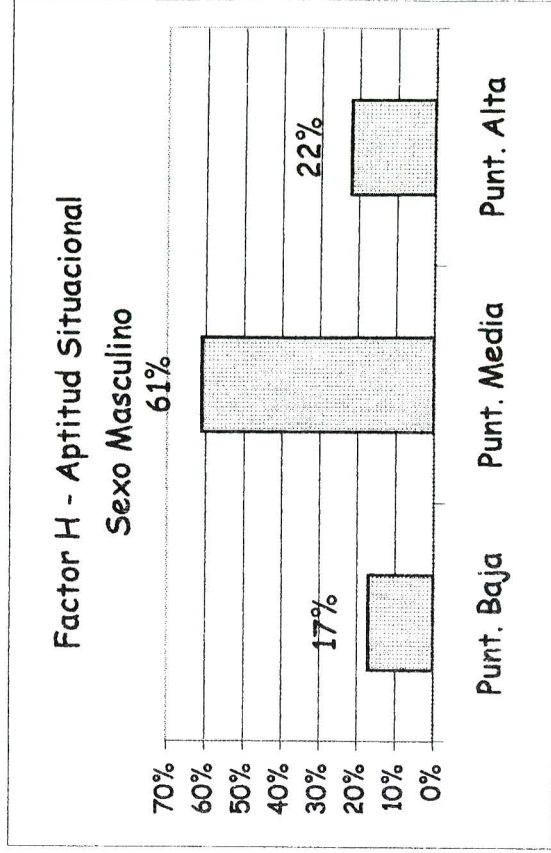
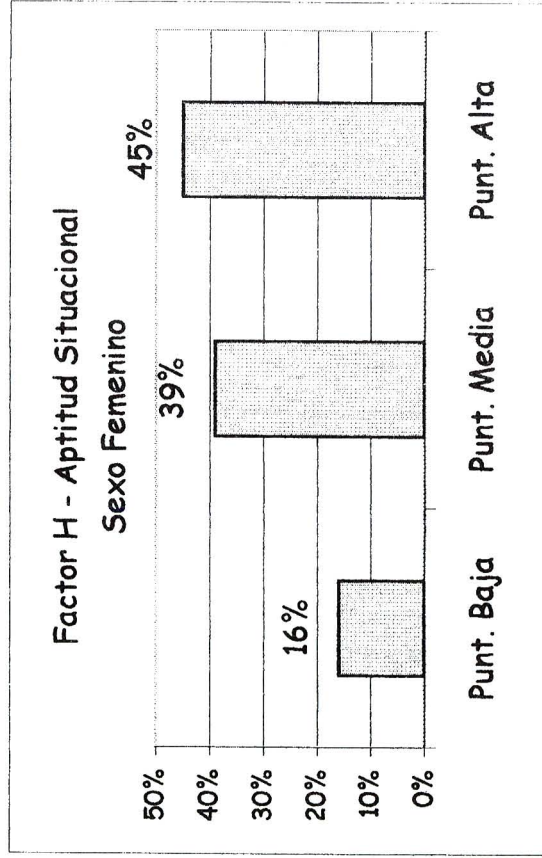
ANALISIS COMPARATIVO DE LA PUNTUACION FINAL EN EL TEST 16PF EN UN GRUPO DE SUPERVISORES



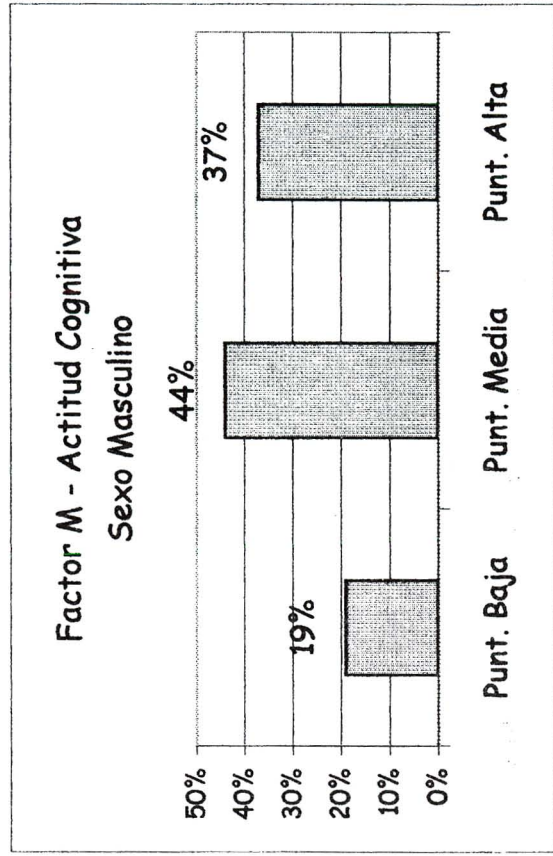
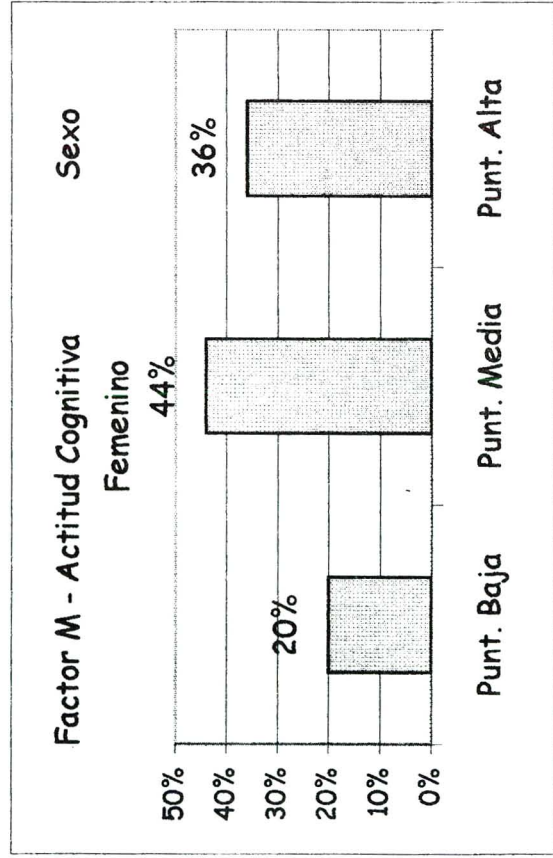
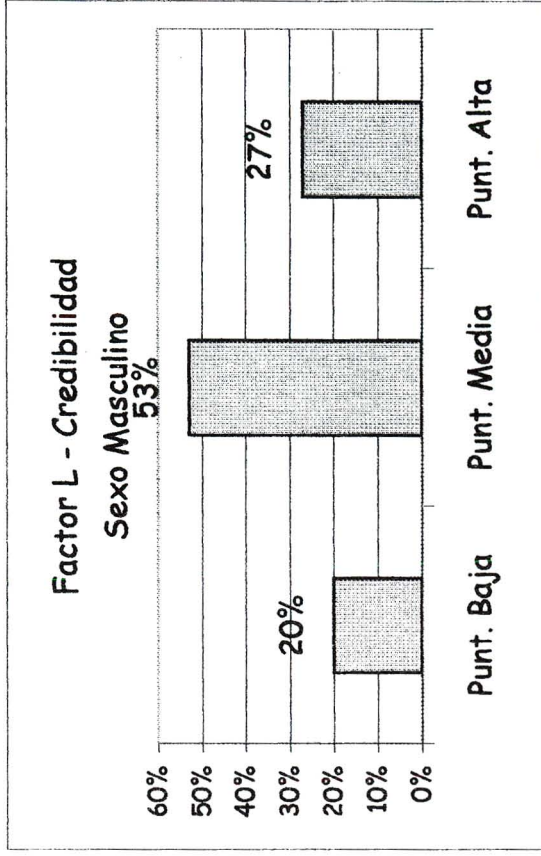
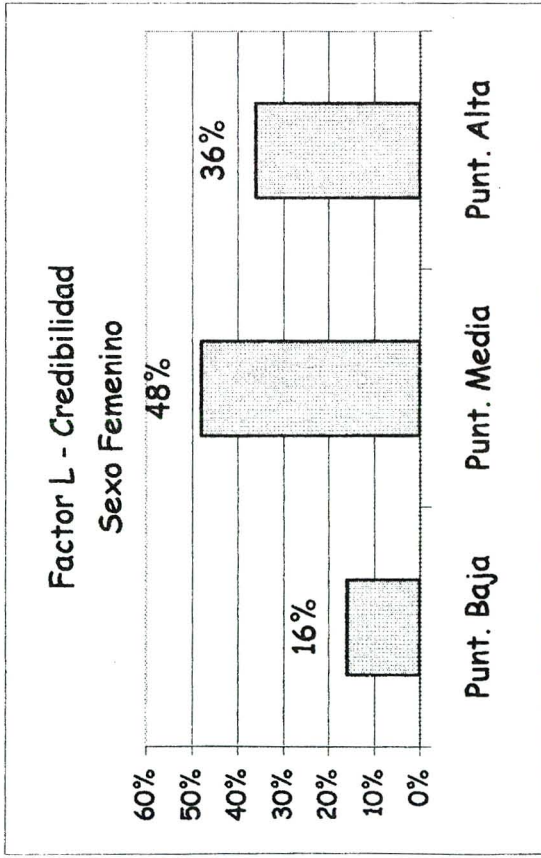
ANALISIS COMPARATIVO DE LA PUNTUACION FINAL EN EL TEST 16PF EN UN GRUPO DE SUPERVISORES



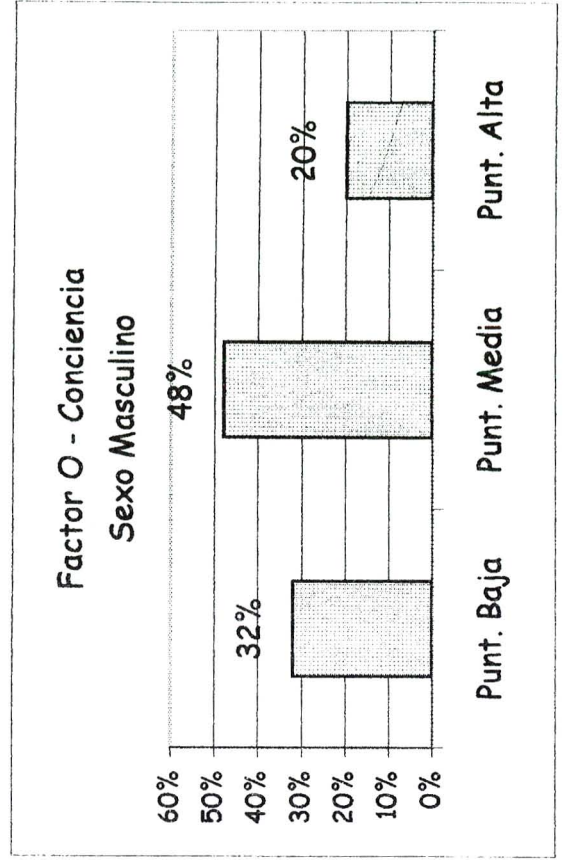
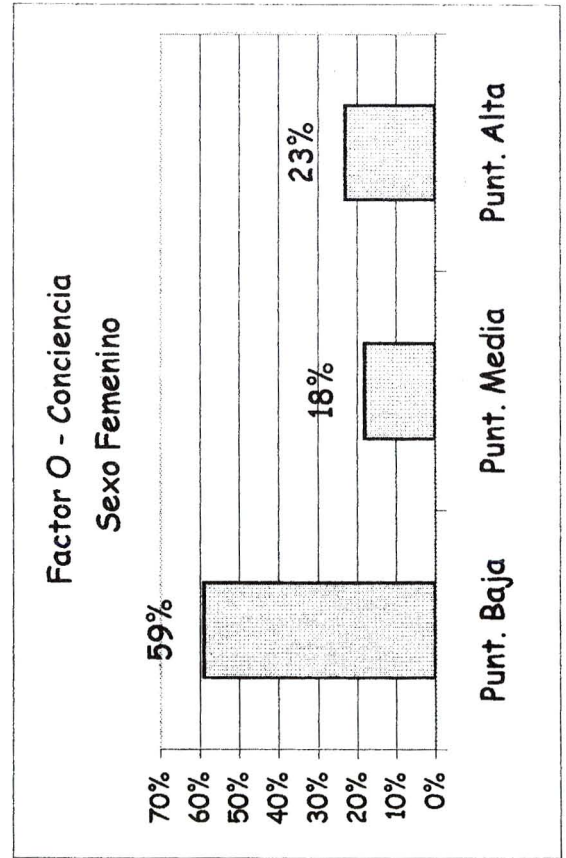
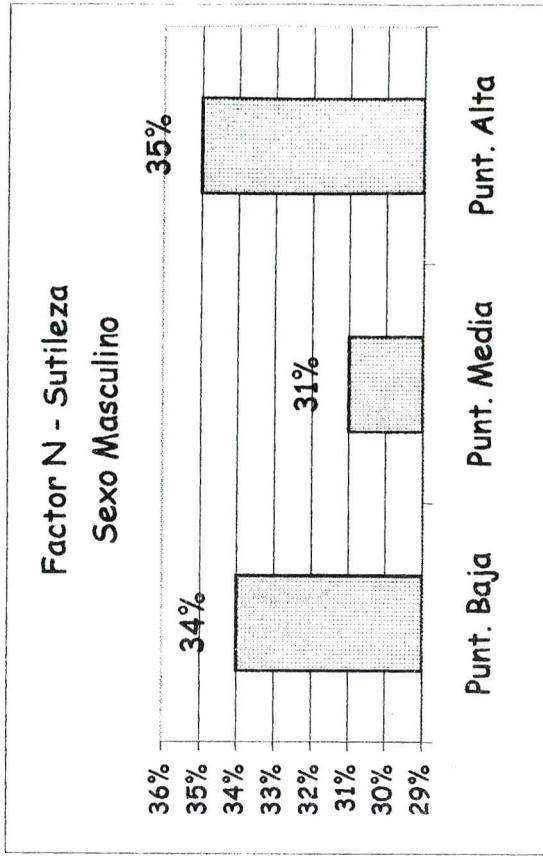
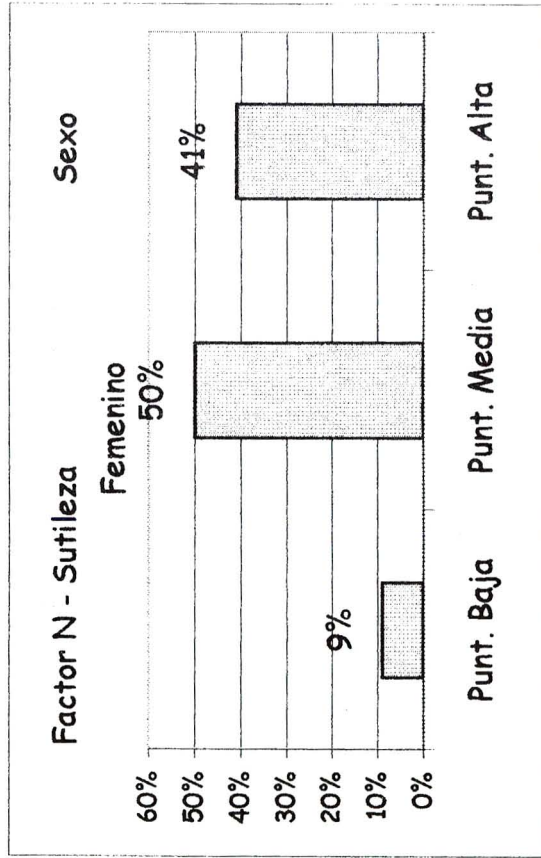
ANALISIS COMPARATIVO DE LA PUNTUACION FINAL EN EL TEST 16PF EN UN GRUPO DE SUPERVISORES



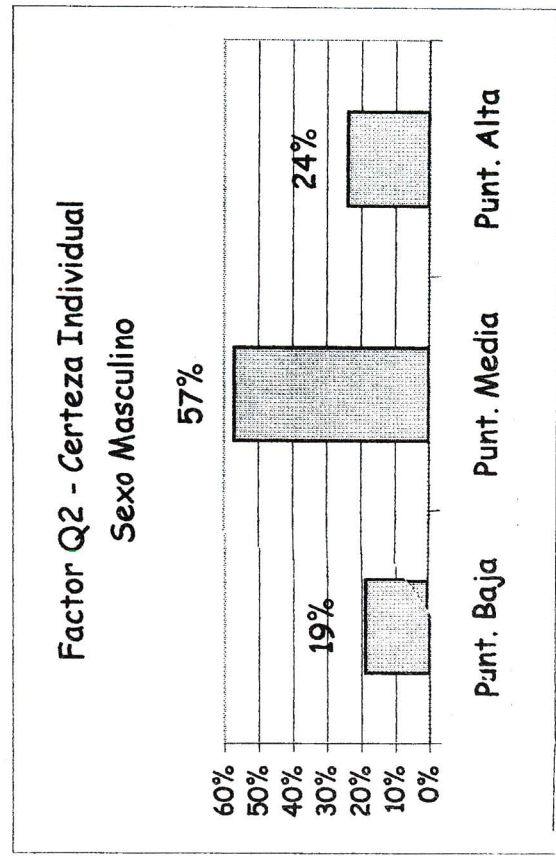
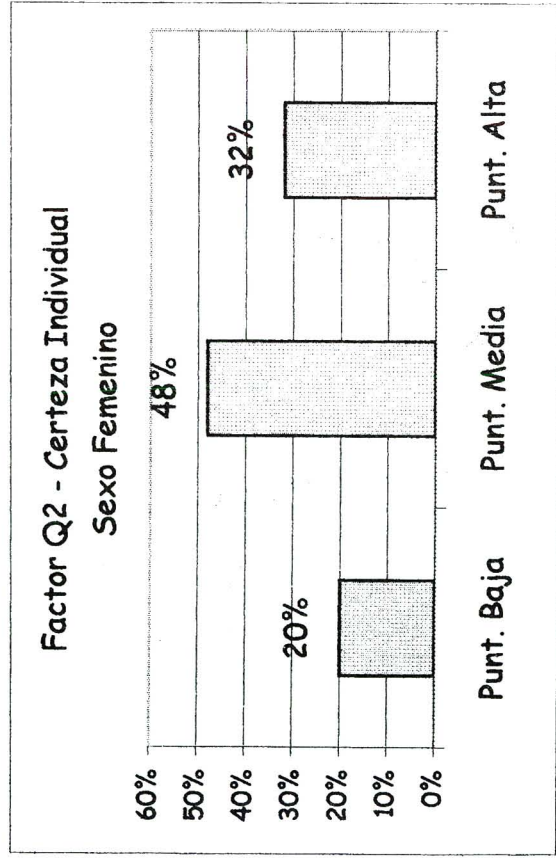
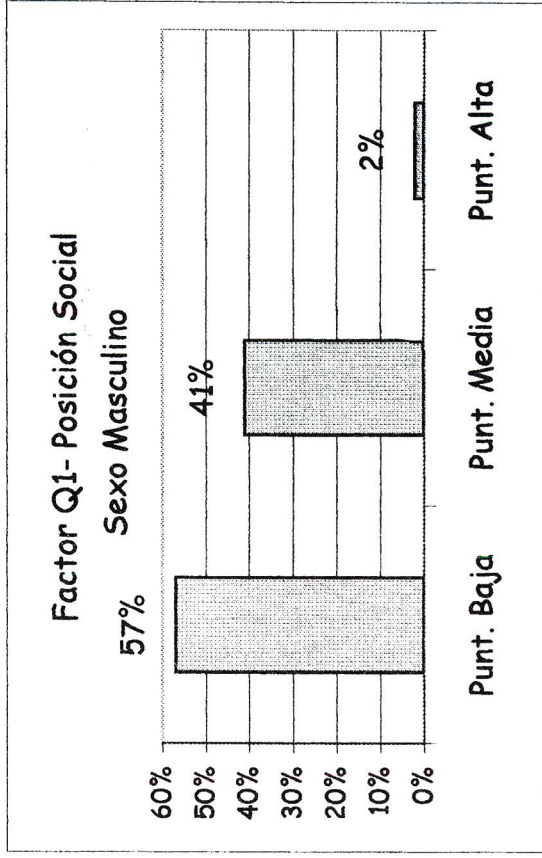
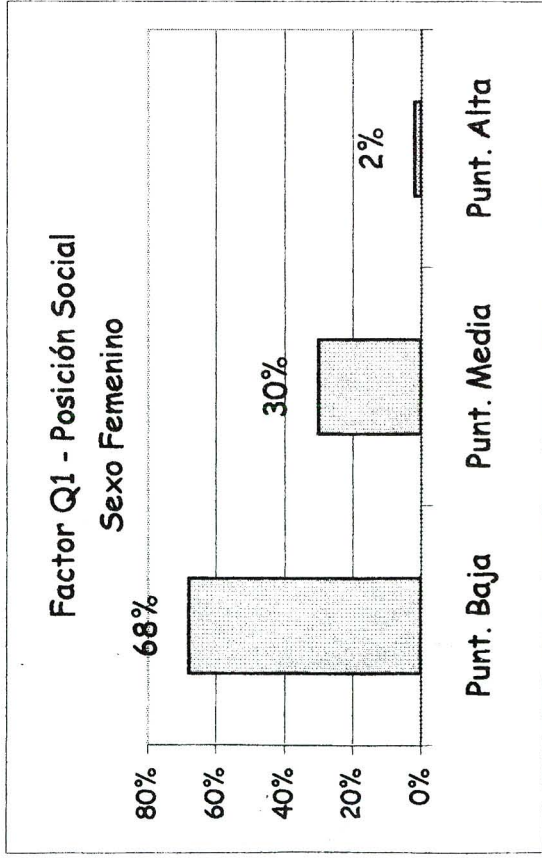
ANALISIS COMPARATIVO DE LA PUNTUACION FINAL EN EL TEST 16PF EN UN GRUPO DE SUPERVISORES



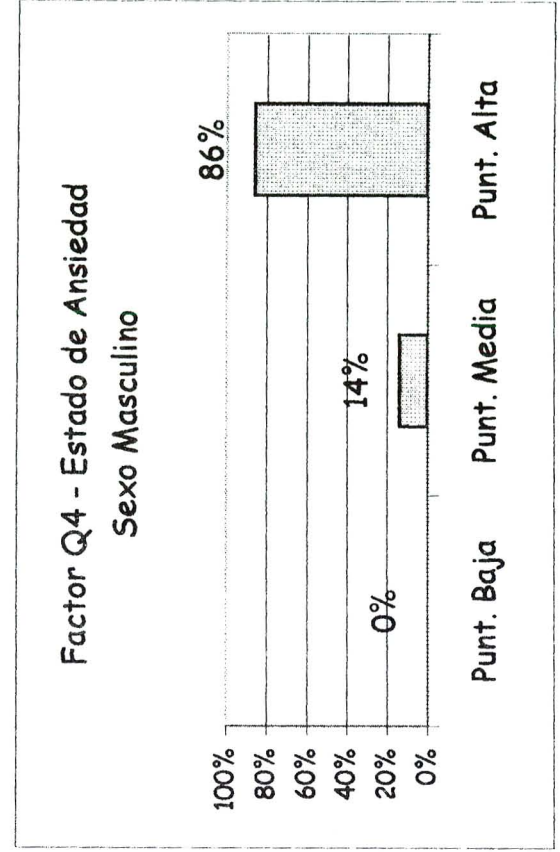
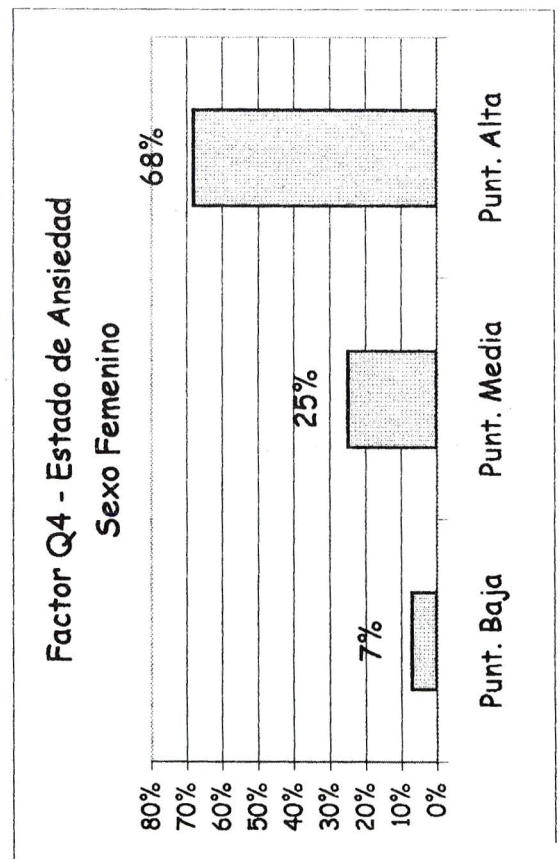
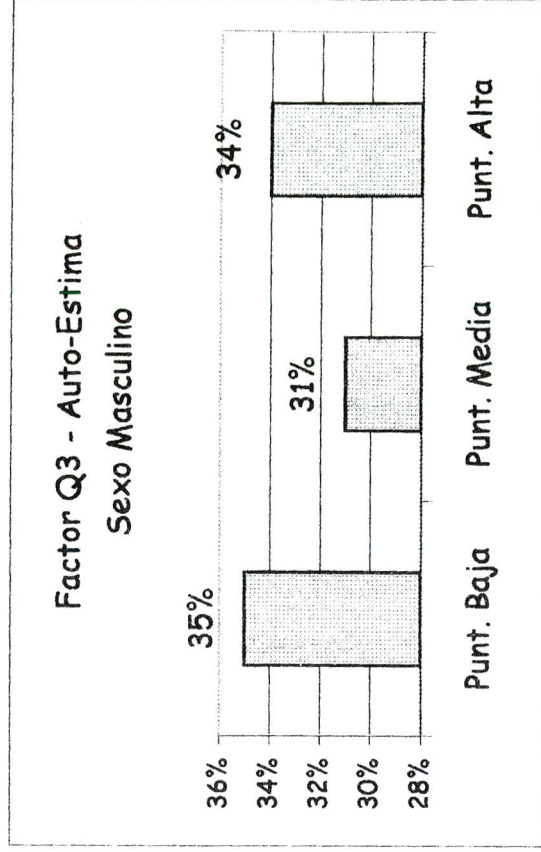
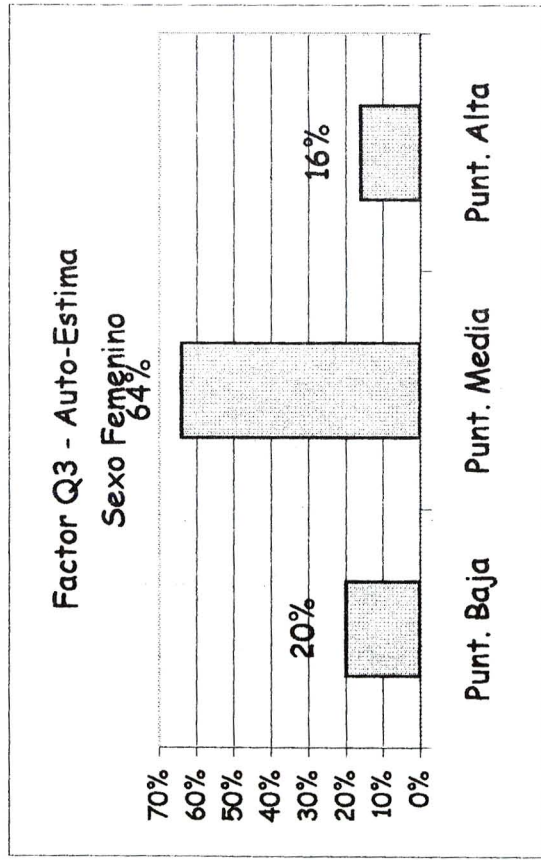
ANALISIS COMPARATIVO DE LA PUNTUACION FINAL EN EL TEST 16PF EN UN GRUPO DE SUPERVISORES



ANALISIS COMPARATIVO DE LA PUNTUACION FINAL EN EL TEST 16PF EN UN GRUPO DE SUPERVISORES



ANALISIS COMPARATIVO DE LA PUNTUACION FINAL EN EL TEST 16PF EN UN GRUPO DE SUPERVISORES



4.2 Análisis de Resultados

Con base en el trabajo de campo realizado y los resultados obtenidos a través del Test 16PF entre el perfil de la mujer y el hombre supervisor se procedió establecer un análisis comparativo entre los resultados obtenidos y el punto de vista de estudios que se han realizado anteriormente.

De acuerdo al total de la muestra (103) el 43% perteneció al sexo femenino y el 57% perteneció al sexo masculino. Así mismo, con relación a las edades de la muestra se evidencio que, en el grupo de hombres (supervisores) la mayor cantidad se encontró concentrada en las edades entre 36 - 40 (21) lo que equivale al 36%; y de 41 - 45 años (22) a lo que corresponde el 37%.

Por su parte en el grupo de mujeres supervisoras la muestra más representativa se encontró entre las edades de 25 - 30 años (14) y de 41 - 45 (14) correspondiendo a ambas a un 32%. Ello demostró que actualmente las mujeres comenzaron a una edad más temprana que los hombres a ocupar puestos a nivel de supervisión, 32% (25 - 30 años) contra un 36% (36 - 40 años).

Partiendo de las diferencias encontradas a través de la evaluación con el Test 16PF se estableció que existe una diferencia significativa en la escala G (Lealtad Grupal), en la que el grupo de supervisoras del sexo femenino obtuvieron una puntuación más alta (s 2.637) que el grupo de supervisores del sexo masculino (s 1.585). Así mismo, a nivel de escalas para ambos grupos en la

puntuación final se encontró que el 47% de supervisores del sexo femenino obtuvieron una puntuación baja, misma que fue obtenida por el 80% de supervisores del sexo masculino. Una puntuación baja denota oportunismo, omisión de reglas, inconstancia y poca confiabilidad.

También, existió una diferencia significativa a través de la evaluación en el factor H (Aptitud Situacional) entre el grupo de supervisores del sexo femenino quienes obtuvieron una mayor puntuación de (s 1.651) en comparación con el grupo de supervisores del sexo masculino (s 1.18). Por lo tanto, a nivel de escalas se estableció una diferencia en la puntuación final para ambos sexos: el 45% de los supervisores del sexo femenino obtuvieron una puntuación alta, lo cual se define como audacia y tendencia a la actividad social. Por su parte el 61% de los supervisores del sexo masculino se situó en la escala media.

Además, existió una diferencia significativa en el Factor I (Emotividad) entre ambos grupos, en donde los supervisores del sexo masculino obtuvieron una puntuación inferior (s 1.834) que el grupo de supervisores del sexo femenino (s 2.117). En la puntuación final para ambos sexos a nivel de escala el 46% de las mujeres y el 70% de los hombres obtuvieron puntuación alta, la cual denota alta sensibilidad emocional, dependencia, inseguridad, indulgencia hacia si mismo y hacia otros y rasgos de ansiedad.

De igual manera, se pudo establecer una diferencia significativa en la escala N (Sutileza); el grupo de supervisores del sexo femenino obtuvieron una puntuación de (s 1.994) en comparación con el grupo de supervisores del sexo masculino de (s 1.776). Así mismo, en la puntuación final a nivel de escala para

ambos sexos se encontró que el 50% de las mujeres obtuvieron una puntuación media y el 35% de los hombres se situaron en la puntuación alta, la cual denota astucia, disciplina, comprensión respecto de sí mismo, perspicacia respecto a otros y así mismo y ambición.

Se comparó a través del Test 16PF que existe una diferencia significativa en el Factor O (Conciencia) entre ambos grupos (s 1.455) para las mujeres y (s 1.956) para los hombres. De ello, el 59% de supervisores del sexo femenino, obtuvieron una puntuación baja, que indica seguridad en sí mismas, persistencia, flexibilidad e insensibilidad hacia la opinión de los demás; mientras que el 48% de supervisores del sexo masculino, obtuvieron puntuaciones medias, que los sitúan por tanto en la escala promedio.

También en la escala Q4 (Estado de Ansiedad) se encontró una diferencia significativa entre el grupo de supervisores del sexo femenino que obtuvieron una puntuación más alta (s 1.388) con el grupo de supervisores del sexo masculino que obtuvieron (s 1.31). Por ello, un 68% de las supervisoras del sexo femenino y un 86% de supervisores del sexo masculino obtuvieron puntuaciones altas. Indican tensión, frustración e impulsividad.

Por otro lado en las escalas A (Expresividad Emocional), B (Inteligencia), C (Fuerza del Yo), E (Dominancia), F (Impulsividad), L (Credibilidad), M (Actitud Cognitiva), Q1 (Posición Social), Q2 (Certeza Individual), y Q3 (Auto-Estima) no existió una diferencia significativa en ambos grupos.

Sin embargo, a nivel de puntuación final, se observó los siguientes resultados:

en la escala A (Expresividad Emocional) ambos grupos obtuvieron una puntuación final media 47% en las mujeres y 61% en los hombres. De acuerdo a las normas de calificación del Test 16PF, las puntuaciones medias puede interpretarse como un equilibrio en el manejo del factor. (Gráfica No. 1, página 47)

De igual forma, en la puntuación final a nivel de la escala B (Inteligencia) para ambos sexos se encontraron en la puntuación alta, un 95% para las mujeres supervisoras y un 93% para los hombres supervisores. La cual denota facilidad de aprendizaje, brillantez, alta capacidad mental en general e inclinación a tener más intereses de orden intelectual. (Gráfica No. 2 página 47)

Respecto, a la escala C (Fuerza del Yo) para ambos grupos en la puntuación final se encontró que el 43% de supervisoras del sexo femenino obtuvieron una puntuación baja, y el 56% de supervisores del sexo masculino obtuvieron una puntuación media. Una puntuación baja denota preocupación, tendencia a la frustración, menos estabilidad emocionalmente y fácilmente perturbable. (Gráfica No. 3, página 48)

En la puntuación final para ambos sexos a nivel de la escala E (Dominancia) el 39% de los supervisores del sexo femenino y el 61% de los supervisores del sexo masculino obtuvieron puntuación media. (Gráfica No. 4, página 48)

En la escala F (Impulsividad) ambos grupos obtuvieron una puntuación final alta, un 59% de los supervisores del sexo femenino y un 50% de supervisores del sexo masculino, lo que significa que tanto el grupo de hombres como

mujeres supervisoras se caracterizan por ser entusiastas, conversadores, alegres, expresivos y rápidos y alertos. (Gráfica No. 5, página 49)

Además, en la puntuación final de la escala L (Credibilidad) el 48% de las mujeres supervisoras y el 53% de los hombres supervisores se encontraron en la puntuación media. (Gráfica No. 9, página 51)

A nivel de la escala M (Actitud Cognitiva) en la puntuación final ambos grupos se situaron con un 44% lo cual obtuvieron una puntuación media, interpretándose como una habilidad promedio. (Gráfica No. 10, página 51)

En relación a la puntuación final para ambos sexos a nivel de la escala Q1 (Posición Social) el 68% de los supervisores del sexo femenino y el 57% de los supervisores del sexo masculino obtuvieron puntuación baja, la cual denota conservadores, respeto a las ideas establecidas y tendencia a la tolerancia. (Gráfica No. 13, página 53)

Por otro lado, en la puntuación final para ambos grupos a nivel de la escala Q2 (Certeza Individual) el 48% de los supervisores del sexo femenino y el 57% de los supervisores del sexo masculino se encontraron en la puntuación media. (Gráfica No. 14, página 53)

Finalmente, en la escala Q3 (Auto-Estima) para ambos sexos, se encontró que el 64% de las mujeres obtuvieron una puntuación media y el 35% de los hombres se situaron en la puntuación baja, la cual se caracterizan por tendencia a la impulsividad, falta de iniciativa e incontrolable. (Gráfica No. 15, página 54)

V. DISCUSION DE RESULTADOS

El presente estudio partió del hecho que una función de supervisor conlleva la capacidad de éste para llevar a cabo cada uno de los elementos del proceso de la administración (dirección, control, planificación, organización, y coordinación) y de que esta habilidad puede verse directamente influenciada por la personalidad de cada uno de ellos.

En relación a ello Simon y Smithburg (1966) explicaron que el supervisor debe dominar una serie de características que le ayuden a desempeñar sus funciones de una forma satisfactoria y eficiente. Para alcanzar este objetivo el supervisor debe tener la habilidad de guiar, dirigir, y motivar a un grupo, o a una sola persona, hacia la consecución de un objetivo. Esto requiere desarrollar la percepción para saber cómo tratar a cada persona de acuerdo con su personalidad, carácter, temperamento, habilidades, aptitudes, intereses, apariencia y antecedentes.

Este punto de vista fue corroborado por Nystrom (1982) quien también afirmó que la supervisión es un tipo de trabajo en donde cada destreza es algo muy personal y cada una de ellas ostenta el sello de la individualidad.

En cuanto a esto es importante mencionar el estudio realizado por Pokus (1992) quien comparó las características de personalidad entre mujeres y hombres ejecutivos universitarios, quien concluyó que si existen diferencias estadísticamente significativas entre el perfil de ambos.

Este estudio validó los resultados obtenidos en la presente investigación, ya que a través de los datos proporcionados por el Test 16PF, evidenciaron una clara diferencia, a nivel de escala entre el perfil de personalidad del hombre supervisor y su contra partida femenina. Esta diferencia se vio principalmente en las escalas G (Lealtad Grupal), H (Aptitud Situacional), I (Emotividad), N (Sutileza), O (Conciencia), y Q4 (Estado de Ansiedad).

Por ende es valido decir que no existe un perfil de personalidad del supervisor especifico, y es Dubbin (1974) quien enfatizó que no hay un tipo especifico de supervisión que sea universalmente apropiado, ya que como establece Papalia (1979) la personalidad es el signo distintivo de los seres humanos, y que podía definirse como el conjunto de características, cualidades, rasgos afectivos, atributos personales, y actitudes que establecen las diferencias individuales en las personas.

Es por ello que el presente trabajo estableció un perfil de personalidad de la mujer supervisora de la Industria Nacional del Sector Alimenticio derivado de ello el perfil del hombre supervisor.

Con base en los diferentes autores citados también puede decirse que la supervisión deberá basarse en una filosofía democrática en la que se respete la personalidad y las diferencias personales; ya que, podrán existir diferentes estilos de cómo ejercer la supervisión y al respecto puede citarse la clasificación que hizo Likert (1967) quien definió distintos tipos de supervisor: Supervisores Orientados al Trabajo, Orientados al Empleado, Supervisor - Supervisor y Supervisor - Trabajador; o la escala proporcionada por Gellerman

(1969) Supervisor Separado, Desertor, Ermitaño, Burócrata, Relacionado, Misionero, Promotor, Dedicado, Autócrata, Autócrata - Benévolo, Integrado, Transacción y Ejecutivo.

En resumen, es valido decir que tanto el supervisor del sexo femenino como del sexo masculino se le exigirá el mismo nivel de conocimientos, años de experiencia, responsabilidad, y eficiencia en el puesto de trabajo, ya que a ambos se les exige un mismo desempeño en la ejecución de sus funciones como supervisor; lo cual no debe confundirse con las diferencias que a nivel de género son evidentes.

VI. CONCLUSIONES

Se concluyó que sí existe una diferencia estadísticamente significativa del 0.05 en el perfil de personalidad de un supervisor del sexo femenino y del sexo masculino en Industrias Nacionales del Sector Alimenticio localizadas en la ciudad de Guatemala y las diferencias individuales por género en los siguientes factores del Test 16PF: G (Lealtad Grupal), H (Aptitud Situacional), I (Emotividad), N (Sutileza), O (Conciencia) y Q4 (Estado de Ansiedad). Se aceptó la hipótesis de las mismas.

No existe una diferencia estadísticamente significativa del 0.05 en el perfil de personalidad entre un grupo de supervisión del sexo femenino y un grupo del sexo masculino de Industrias Nacionales del Sector Alimenticio localizadas en la ciudad de Guatemala a las siguientes escalas del Test 16PF: A (Expresividad Emocional), B (Inteligencia), C (Fuerza del Yo), E (Dominancia), F (Impulsividad), L (Credibilidad), M (Actitud Cognitiva), Q1 (Posición Social), Q2 (Certeza Individual), y Q3 (Auto-Estima). Se aceptó la hipótesis nula de las mismas.

A través de los resultados obtenidos y con base en la interpretación de los mismos, puede establecerse que el Perfil de Personalidad del supervisor del sexo femenino que labora en industrias alimenticias nacionales: se encuentran comprendidas en las edades de 25 - 30 y de 41 - 45 años; así mismo se encuentra una tendencia a la actividad, impulsividad, emotividad,

despreocupación y con buenas relaciones hacia subalternos e iguales. También se caracterizó por tender a la independencia, indulgencia hacia sí mismo y hacia los demás, intuitividad y ansiedad. Además, posee tendencia al mal humor, poca tolerancia hacia la frustración y estado de ansiedad en general. Por otra parte, puede decirse que la mujer supervisor tiende a mostrarse poco confiable, a omitir normas y desacatar reglas, auto-indulgente, e inactiva. Además, se caracterizan por la confianza en sí misma, oportunismo, jovialidad, persistencia, ausencia de temor y sentido práctico.

A nivel de escalas, en cuanto a puntuación final el rasgo más sobresaliente de los supervisores del sexo femenino y masculino fue el factor B (Inteligencia), 95% en las mujeres y 93% en los hombres, lo que los describe como personas brillantes, vivaces y rápidos.

Los resultados evidencian un mayor porcentaje de hombres (57%) que ocupan niveles de supervisión en oposición al (43%) de las mujeres. Se encontró que existe una diferencia del 14% de supervisores del sexo masculino que del sexo femenino.

Se determinó que se encuentran más supervisores del sexo masculino entre edades de 36 - 45. Así mismo, las supervisoras del sexo femenino tienden a estar entre un rango más joven de edad de 25 - 30, además, igual que en los hombres, también existe un alto porcentaje (32%) de mujeres que se encuentran entre las edades de 41 - 45.

En base a los diversos autores consultados, como a los resultados obtenidos a

través de la aplicación del Test 16PF, se pudo establecer que el concepto de personalidad correspondía al conjunto de atributos, rasgos y modalidades que constituyen a cada ser humano; que dichas características recibían la influencia del medio ambiente, cultura y aspectos hereditarios. Y que la unión de tales factores imprimía en cada ser, la huella de la individualidad.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se concluyó que los supervisores de ambos sexos trabajan en forma activa para desarrollarse laboralmente, involucrando para ello las experiencias adquiridas a lo largo de su vida tanto académica y profesional y aprehendiendo las circunstancias y aspectos del medio en el que se desenvuelve.

La personalidad es un fenómeno individual y universal que a través del tiempo ha motivado su estudio, su intento de comprensión y de aproximación a la realidad individual, utilizando para ello distintas vías de estudios y análisis. El cual se refleja en las presiones ambientales, las exigencias de lo super-yo y las exigencias de la realidad.

VII. RECOMENDACIONES

Al finalizar la presente investigación pueden sugerir las siguientes recomendaciones:

Crear programas dirigidos a supervisores del sexo femenino enfocados al enriquecimiento de la personalidad a través de experiencias y desarrollo individual.

Desarrollar programas que vayan acorde a la realidad de la mujer Guatemalteca en el entorno laboral. Un ejemplo de ello podría ser revisar los contenidos académicos de las diferentes carreras en el cual participan.

A las familias Guatemaltecas, hacer conciencia sobre la importancia del papel cada vez más activo, que la mujer juega en el ámbito laboral y dentro de la sociedad, así como el que desempeñan ellos en la educación y formación de la mujer a los vísperas del siglo XXI (año 2,000).

A las empresas Guatemaltecas, el luchar por eliminar dentro de sus organizaciones cualquier tipo de discriminación tanto a nivel de los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal, como a nivel de distribución de atribuciones, responsabilidad y grados de autoridad y remuneración salarial, tal como lo establece el Código de Trabajo en el capítulo segundo que regula las condiciones de trabajo para mujeres y menores de edad.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Athaerandio, L. (1993). **Iniciación a la práctica de la Investigación.** Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Barreno, M. (1993). **La personalidad según el Calendario Maya.** Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Tesis inédita.
- Bruning, N. y Snyder, R. (1983). **Sex and Position as Predictors of Organizational Commitment.** Universidad del Estado de Kent. American Psychological Abstracts.
- Cattell, R., Eber, H., y Tatsouka, M. (1980). **Manual del Cuestionario de 16 factores de personalidad.** México: El Manual Moderno.
- Cifuentes, L., de la Riva, M. y García, I. (1990). **Perfil de personalidad del corredor guatemalteco.** Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Tesis inédita.
- Collier, D. (1994). **Perfil de personalidad del estudiante de psicología (clínica y educativa), un análisis comparativo.** Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Tesis inédita.
- Cooper, G. y Davidson, M. (1982). **Attitudes of European Working Women.** Inglaterra: Universidad Victoria de Manchester. American Psychological Abstracts.
- Cox, T. y Thirlaway, M. (1984). **Occupational Well-being: Sex Differences at Work.** Inglaterra: Universidad de Nottingham. American Psychological Abstracts.
- Dubbin, R. (1974). **Las relaciones humanas en la administración.** México: C.E.C.S.A.

- Fadiman, J. Y Frager, R. (1979). *Teorías de la personalidad*. México: Harla.
- Gellerman, S.W. (1969). *La personalidad de la compañía*. New York: Edit. McGraw Hill.
- Guillermo, O. (1994). *Propuesta del perfil para el supervisor educativo del nivel primario del Municipio de Chimaltenango*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Tesis inédita
- Haber, A., Runyon, R. (1986). *Estadística General*. México: Fondo Educativo Interamericano
- Juarez, A. (1992). *Motivación de la mujer en el trabajo*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Tesis inédita.
- Kelly, R. (1983). *Sex and Becoming Eminent as a Political/organizational Leader*. Arizona: Universidad del Estado de Arizona. American Psychological Affairs.
- Keown, C. y Keown, A. (1982). *Success Factors for Corporate Woman Executives*. Hawaii: Universidad de Hawaii. American Psychological Abstracts.
- Levin, J. (1979). *Fundamentos de estadística en la investigación social*. México: Harla.
- Lunnenbur, P. (1982). *Job Satisfaction Correlate for College Graduates in Psychology*. Estados Unidos. American Psychological Abstracts.
- Molina, M. (1995). *Rasgos de personalidad de la pareja infértil*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Nystrom, P. (1982). *Managers Personality and their Leadership Perceptions*. Wisconsin: Universidad de Wisconsin.
- Pokus, A. (1992). *Perfil de personalidad de la mujer ejecutiva universitaria*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Tesis inédita.

- Porter, N., Geis, F. y Jennings, J. (1983). **Are Women Invisible as Leaders?** Nebraska: Universidad de Lincoln. American Psychological Abstracts.
- Portillo, G.(1976). **Rasgos de personalidad deseables en el agente de la Policia Nacional de Guatemala.** Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Tesis inédita.
- Posner, B. y Munson, J. (1981). **Gender Differences in Managerial Values.** Santa Clara: Universidad de Santa Clara. American Psychological Abstracts.
- Putzeys, G. (1982). **Rasgos de personalidad del estudiante de primer ingreso a la Universidad Rafael Landívar Ciclo 1980.** Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Tesis inédita.
- Roethlisberger, F. (1971). **Organizaçao e Trabalhador (Organización y trabajador).** Sao Paulo: Edit. Atlas.
- Sargent, A. (1983). **Women and Men Working Together: Toward Androgyny.** Minnesota: Universidad de Minnesota. American Psychological Abstracts.
- Solis, Diana. (1985). **La personalidad del supervisor y su influencia en el funcionamiento y alcance de objetivos de la organización.** Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Tesis inédita.
- Sopena Color **Diccionario Enciclopédico (1988).** Editorial Ramon Sopena, S.A. Barcelona.
- Van Rooyen, J. (1981). **Female Career Commitment: A life-span Perspective.** Sud África: American Psychological Abstracts.
- Walker, J., Tausky, C. y Oliver, D. (1982). **Men and Women at Work: Similarities and Differences in Work Values within Occupational Groupings.** Connecticut: Universidad de Hartford. University. American Psychological Abstracts.

ANEXOS

FAC	Forma A	Forma B	Total	Puntuación	DESCRIPCION	DESCRIPCION	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A					RESERVADO, DISCRETO, CRITICO, APARTADO, INFLEXIBLE (Soliloquia)	EXPRESIVO, AFECTUOSO, COMPLACIENTE, PARTICIPANTE (Sociabilidad)
B					MENOS INTELIGENTE, PENSAMIENTO CONCRETO. (Baja capacidad mental escolar)	MAS INTELIGENTE, PENSAMIENTO ABSTRACTO, BRILLANTE. (Alta capacidad mental escolar)
C					AFECTADO POR SENTIMIENTOS, MENOR ESTABILIDAD EMOCIONAL, PERTURBABLE (Debilidad del yo).	EMOCIONALMENTE ESTABLE, MADURO, SE ENFRENTA A LA REALIDAD. (Fuerza superior del yo)
E					SUMISO, INDULGENTE, OBEDIENTE, DOCIL, SERVICIAL. (Sumisión)	AFIRMATIVO, AGRESIVO, TERCO, COMPETITIVO. (Dominante)
F					SOBRIO, TACITURNO, SERIO (Retraimiento)	DESPREOCUPADO, ENTUSIASTA. (Impetuosidad)
G					ACTIVO, DESACATA LAS REGLAS. (Superego débil)	ESCRUPULOSO, PERSISTENTE, MORALISTA, JUICIOSO. (Superego fuerte)
H					RECATADO, TIMIDO, REPRIMIDO. (Timidez)	AVENTURADO, DESINHIBIDO, GUS POR CONOCER GENTE. (Audecia)
I					CALCULADOR, CONFIADO EN SI MISMO, REALISTA (Saveridad)	AFECTUOSO, SENSITIVO, DEPENDIENTE, SOBRE PROTEGIDO (Sensibilidad emocional)
L					CONFIADO, ACEPTA CONDICIONES. (Confianza)	DESCONFIADO, SUSPICAZ (Desconfianza)
M					PRACTICO, TIENE PREOCUPACIONES REALES. (Objetividad)	IMAGINATIVO, BOHEMIO, DISTRAI (Subjetividad)
N					INGENUO, SIN PRETENSIONES, SINCERO PERO SOCIALMENTE TORPE. (Ingenuidad)	ASTUTO, CULTIVADO, SOCIALMENTE CONSCIENTE. (Astucia)
O					SEGURO DE SI MISMO, APACIBLE, SEGURO, COMPLACIENTE, SERENO. (Adecuación Serena)	APREHENSIVO, AUTORECRIMINANTE, INSEGURO, PREOCUPADO. (Propensión a la culpabilidad)
Q1					CONSERVADOR, RESPETUOSO DE LAS IDEAS ESTABLECIDAS. (Consevadurismo)	EXPERIMENTADOR, LIBERAL, PENSAMIENTO LIBRE. (Radicalismo)
Q2					DEPENDIENTE DEL GRUPO, SE "ADHIERE", Y ES UN SEGUIDOR EJEMPLAR (Dependencia grupal)	AUTOSUFICIENTE, RICO EN RECURSOS, PREFIERE SUS PROPIAS DECISIONES. (Autosuficiencia)
Q3					INCONTROLADO, FLOJO, SIGUE SUS PROPIOS IMPULSOS, INDIFFERENTE A LAS REGLAS (Indiferencia)	CONTROLADO, FIRME FUERZA VOLUNTAD, ESCRUPULOSO SOCIALMENTE, COMPULSIVO. (Control)
Q4					RELAJADO, TRANQUILIDAD, NO FRUSTRADO, SERENO. (Tranquilidad)	TENSO, FRUSTRADO, IMPULSIVO, SOBREEXCITADO. (Tensión)

El están 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 es obtenido por el 2.3°/o 4.6°/o 9.2°/o 15.0°/o 19.1°/o 19.1°/o 15.0°/o 9.2°/o 4.4°/o 2.3°/o de adultos

CUADRO COMPARATIVO A PARTIR DE LA Z PARA EL GRUPO DE SUPERVISORES DEL SEXO FEMENINO Y MASCULINO

FACTOR	1		1		2		2		PROB. DE		CONCLUSION
	X	DS	DS	X	DS	X	DIF. SIG.	Z	Z		
A	5.7727	2.123	2.123	5.3729	1.53	5.3729	73.08%	1.1111	1.1111	Aceptar Hipótesis Nula	
B	9.4545	0.926	0.926	9.4915	1.209	9.4915	13.41%	0.16925	0.16925	Aceptar Hipótesis Nula	
C	4.8636	1.924	1.924	4.678	1.121	4.678	45.99%	0.61471	0.61471	Aceptar Hipótesis Nula	
E	5.2727	1.757	1.757	5.6271	1.449	5.6271	73.50%	1.1208	1.1208	Aceptar Hipótesis Nula	
F	6.5909	1.921	1.921	6.5763	1.476	6.5763	3.47%	0.04	0.04	Aceptar Hipótesis Nula	
G	4.5	2.637	2.637	3.0678	1.585	3.0678	99.91%	3.42653	3.42653	Aceptar Hipótesis Alternativa	
H	6.2045	1.651	1.651	5.5085	1.18	5.5085	98.58%	2.49578	2.49578	Aceptar Hipótesis Alternativa	
I	6.4318	2.117	2.117	7.2542	1.834	7.2542	96.24%	2.10705	2.10705	Aceptar Hipótesis Alternativa	
L	6	2.113	2.113	5.5932	1.219	5.5932	77.87%	1.23061	1.23061	Aceptar Hipótesis Nula	
M	5.9091	1.802	1.802	6.2373	2.128	6.2373	58.90%	0.8256	0.8256	Aceptar Hipótesis Nula	
N	6.5227	1.994	1.994	5.8136	1.776	5.8136	93.99%	1.90175	1.90175	Aceptar Hipótesis Alternativa	
O	4.1818	1.956	1.956	5.0508	1.455	5.0508	98.89%	2.58669	2.58669	Aceptar Hipótesis Alternativa	
Q1	4.1136	1.061	1.061	4	1.576	4	31.96%	0.41314	0.41314	Aceptar Hipótesis Nula	
Q2	5.6136	1.674	1.674	5.8644	1.686	5.8644	54.44%	0.74906	0.74906	Aceptar Hipótesis Nula	
Q3	5.4773	1.532	1.532	5.5254	1.968	5.5254	10.67%	0.1345	0.1345	Aceptar Hipótesis Nula	
Q4	7.0682	1.388	1.388	7.7966	1.31	7.7966	99.23%	2.72133	2.72133	Aceptar Hipótesis Alternativa	

Con base en los resultados anteriores, se aceptan las hipótesis alternas correspondientes a las escalas G, H, I, N, O y Q4; asimismo, se aceptan la hipótesis nulas correspondientes a las escalas A, B, C, E, F, L, M, Q1, Q2, y Q3.

