

AAP8303

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE PSICOLOGÍA

TESIS
PS2002
07

**Influencia del Maquiavelismo, Locus de Control, Edad, Sexo
y Antigüedad sobre la Satisfacción Laboral.**

Trabajo de Investigación presentado por:

Eduardo OSORIO

y

Raquel RUIZ

a la

Escuela de Psicología

Como un requisito parcial para obtener el título de

Licenciado en Psicología

Profesora Guía:

Tahirí Ramos

Caracas, Julio de 2002

A mi mamá, por los genes,
la comprensión, la tolerancia y todo lo demás.
Con riesgo de sonar muy edípico,
te dedico esta tesis
y todo lo que haga
de aquí en adelante a ti. I love You.

A mi,
por ser como soy.

A Raquel,
un tesoro maravilloso
esperando a ser descubierto.
Buenos Tiempos!

A Ernesto
todas las palabras de nuestra tesis están teñidas
de ti, ayudando o disgregando,
pero siempre como buena compañía.
You Know. Soy el padrino.
A la familia Ruiz-Tognetti, Ana,
Rebeca y Ricardo (Felicitaciones!) y Rafa;
gracias por hospedarme. Buena comida y me sentí en casa.
A Ricky, por Europa y por los buenos
tiempos que tenemos.
A Mildred, si sigues así nadie te detiene.
A Yomi, no me regañes por decirte que estudiaras psicología,
vas a ser fenomenal.

A los que se gradúan conmigo,
especialmente: Radha y Mishel:
Bellas e Inteligentes. Que mas quieren? Bueno, lo van a tener.
Tony y Corina: The Sky's the Limit. Keep it up.
Maria y Kat: Desde el comienzo, fue una aventura, no?
Carlos: Uno de los estudiantes de psicología más brillantes.
Daniel y Oleny: Desde Mérida hasta quien sabe donde?
Suyim y Jennifer: Por las sesiones de emergencia y buen humor.
A Mariana: También desde Mérida, vas por buen rumbo.
Valen: Lo hicimos, que te parece?

A todos los demás, los últimos cinco años han sido increíbles
Y ustedes forman parte de ellos, pero no hay espacio.
Éxito a todos.

A todos los profesores de esta bella carrera, gracias por contagiamos!

Ozzy

A todos aquellos que valoran
la Investigación

A Ozzy
por ser un complemento
Una compensación
Una unión
Un amigo
Un aprendizaje

A mi familia,
en especial a mi mamá
por el apoyo
la confianza
y las soluciones rápidas
A mi papá
por confiar en mi
en todo momento

A Leslie Jones-Parra
por el optimismo y la entrega

A mis compañeros
por no dejar que me rindiera

A aquellos verdaderos profesores
que dejan de lado lo que están haciendo
con el único fin
de enseñar
desinteresadamente

Coqui.

AGRADECIMIENTOS

A Tahirí Ramos, por haber aceptado tutorear nuestro trabajo de grado y proveer soluciones rápidas y efectivas.

A Luisa Angelucci, por su muy valiosa y oportuna ayuda desinteresada, por siempre estar abierta a cualquier petición de ayuda, por ser una de las mejores investigadoras que conocemos, por ir más allá de su labor docente y enseñarnos a amar la investigación.

A Jaime Robles, por su ayuda en todas las fases de la elaboración de la tesis, por enseñarnos la importancia de la investigación, por su optimismo y su buen humor.

A todos los profesores que nos regalaron un poco de su tiempo para ayudarnos en diversos aspectos de este trabajo de grado: Miguel Ángel Gómez, Carmen Elena Balbás y los jueces expertos que nos ayudaron a elaborar y refinar los instrumentos que utilizamos.

A todos aquellos empleados y estudiantes de Postgrado que nos brindaron su tiempo para realizar esta investigación.

A todas las personas que se interesan por la calidad de vida de sus empleados y nos abrieron las puertas para realizar la investigación en su empresa:

A Mariela Lucero, por hacernos sentir como en casa.

A Clarissa Carvallo y Maria Teresa Edo por valorar los trabajos de investigación en el área de la Psicología Industrial.

A Ricardo Paz, por enseñarnos qué tan lejos podemos llegar.

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	PÁGINA
PRESENTACIÓN	i
DEDICATORIAS	ii
AGRADECIMIENTOS	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS, GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. MARCO TEÓRICO	13
Satisfacción Laboral	13
Satisfacción Laboral y Sexo	22
Satisfacción Laboral y Edad	25
Satisfacción Laboral y Antigüedad	26
Maquiavelismo	27
Maquiavelismo y Sexo	35
Maquiavelismo y Edad	37
Maquiavelismo y Satisfacción Laboral	38
Locus de Control	41
Locus de Control y Sexo	46
Locus de Control y Edad	46
Locus de Control y Satisfacción Laboral	47
Locus de Control y Maquiavelismo	49
Conclusiones	51
III. MÉTODO	55
Problema	55
Hipótesis	55
Variables	56
Tipo de Investigación	58
Diseño de Investigación	59
Estrategias de Control	60
Población y Muestra	61
Instrumentos	63

Procedimiento	71
IV. ANÁLISIS DE DATOS	75
Estadísticos Descriptivos	75
Análisis de las Correlaciones simples	81
Análisis de los Coeficientes de Regresión	83
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	92
VI. CONCLUSIONES	102
VII. LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES	104
VIII. CONSIDERACIONES ÉTICAS	106
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	107
X. ANEXOS	
Anexo A: Cuestionario de satisfacción laboral realizado por Cardozo y Leal (1991).	
Anexo B: Ítems que Componen El Cuestionario de Satisfacción Laboral de Cardozo y Leal (1991).	
Anexo C: Carta entregada a los jueces expertos de la Escuela de Psicología.	
Anexo D: Protocolo Aplicado en la Prueba Piloto	
Anexo E: Análisis de la Confiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral, Prueba Piloto.	
Anexo F: Análisis Factorial de la Escala de Satisfacción Laboral, Prueba Piloto.	
Anexo G: Protocolo Aplicado en la Prueba Final.	
Anexo H: Análisis de la Confiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral, Prueba Final.	
Anexo I: Varianza Explicada por los Factores de la Escala de Satisfacción Laboral.	
Anexo J: Matriz de Componentes Rotados de la Escala de Satisfacción Laboral.	
Anexo K: Escala MACH-IV.	
Anexo L: Análisis de la Confiabilidad de la Escala Mach-IV, Prueba Piloto.	
Anexo M: Análisis Factorial de la Escala Mach-IV, Prueba Piloto.	
Anexo N: Análisis de la Confiabilidad de la Escala Mach-IV, Prueba Final.	
Anexo Ñ: Escala de Internalidad-Externalidad de Levenson (1974), versión Romero-García.	
Anexo O: Ítems que componen las subescalas de la escala de Internalidad-Externalidad versión Romero-García.	
Anexo P: Análisis de la Confiabilidad de la Escala de Locus de Control, Prueba Final.	

Anexo Q: Varianza total Explicada por los Factores de la Escala de Locus de Control.

Anexo R: Matriz de Componentes Rotados de la Escala de Locus de Control.

Anexo S: Resumen Informativo Entregado a las Empresas Bancarias con el fin de obtener la Aprobación para Realizar la Investigación.

Anexo T: Tipo de enunciación de los Ítems de la escala Mach-IV.

Anexo U: Matriz de Correlaciones Simples.

Anexo V: Gráficos de Probabilidad Normal de los Residuales de las Regresiones.

ÍNDICE DE TABLAS, GRÁFICOS Y FIGURAS

	PÁG.
Tabla 1: Frecuencia de Sujetos según el Sexo y el Banco	61
Tabla 2: Nivel de Instrucción de los Sujetos	62
Tabla 3: Frecuencia de Sujetos según el Sexo y el Postgrado. Prueba Piloto.	62
Tabla 4: Promedio y Puntajes extremos de la Edad y la Antigüedad de los Sujetos. Prueba Piloto.	63
Tabla 5: Ítems que Componen cada factor de la escala de Satisfacción Laboral	66
Tabla 6: Ítems que Componen cada factor de la escala Mach IV	67
Tabla 7: Ítems que componen cada factor de la escala de Internalidad-Externalidad.	71
Tabla 8. Estadísticos Descriptivos de la Variable Ascenso-Reconocimiento	75
Tabla 9. Estadísticos Descriptivos de la Variable Desarrollo Profesional	76
Tabla 10. Estadísticos Descriptivos de la Variable Logro-Responsabilidad	77
Tabla 11. Estadísticos Descriptivos de la Variable Maquiavelismo	78
Tabla 12. Estadísticos Descriptivos de la Variable Locus de Control Interno	79
Tabla 13. Estadísticos Descriptivos de la Variable Locus Externo	80
Tabla 14. Resumen del Modelo para el factor Ascenso-Reconocimiento	83
Tabla 15. Coeficientes B, Betas y sus Significancias para el factor Ascenso-Reconocimiento	84
Tabla 16. Resumen del Modelo para el factor Desarrollo Profesional	84
Tabla 17. Coeficientes B, Betas y sus Significancias para el factor Desarrollo Profesional	85
Tabla 18. Resumen del Modelo para el factor Logro-Responsabilidad	85
Tabla 19. Coeficientes B, Betas y sus Significancias para el factor Logro-Responsabilidad	86
Tabla 20. Resumen del Modelo para el Maquiavelismo	86
Tabla 21. Coeficientes B, Betas y sus Significancias para el Maquiavelismo	87
Tabla 22. Resumen del Modelo para el Locus de Control Interno	87
Tabla 23. Coeficientes B, Betas y sus Significancias para el Locus de Control Interno	87
Tabla 24. Resumen del Modelo para el Locus de Control Externo	88

	PÁG.
Tabla 25. Coeficientes B, Betas y sus Significancias para el Locus de Control Externo	88
Tabla 26. Resumen del Modelo para la Antigüedad	89
Tabla 27. Coeficientes B, Betas y sus Significancias para la Antigüedad	89
Gráfico 1. Distribución de los Puntajes de Ascenso-Reconocimiento	76
Gráfico 2. Distribución de los Puntajes de Desarrollo Profesional	77
Gráfico 3. Distribución de los Puntajes de Logro-Responsabilidad	78
Gráfico 4. Distribución de los Puntajes de Maquiavelismo	79
Gráfico 5. Distribución de los Puntajes de Locus de Control Interno	80
Gráfico 6. Distribución de los Puntajes de Locus de Control Externo	81
Figura 1. Diagrama de Ruta Propuesto	55
Figura 2. Diagrama de Ruta Obtenido	91

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación consistió en determinar la relación entre las variables sociodemográficas (edad, antigüedad, sexo) y los rasgos de personalidad (locus de control y maquiavelismo) sobre la satisfacción laboral. Para este fin se administró una escala de satisfacción laboral, la escala Mach-IV de maquiavelismo y la escala de Internalidad y Externalidad de Levenson a 303 empleados (151 hombres y 152 mujeres) pertenecientes a dos empresas bancarias del área metropolitana de Caracas.

Los datos fueron analizados a través de un análisis de ruta donde se pudo observar que las personas más satisfechas eran hombres con un alto grado de locus de control interno y bajo locus de control externo. Además, en uno de los factores de satisfacción (Logro-Responsabilidad), las personas con mayor antigüedad presentaron mayor satisfacción. La antigüedad resultó ser una mejor predictora de la satisfacción laboral que la edad.

También se encontró una relación entre el maquiavelismo y el locus de control, de tal manera que las personas con mayores puntajes de maquiavelismo reportaron a su vez, mayores niveles de locus de control interno y menores niveles de locus de control externo. Por su parte, las personas más jóvenes presentaron mayores niveles de maquiavelismo.

I. INTRODUCCIÓN

El objetivo de la presente investigación es estudiar la influencia del maquiavelismo, el locus de control, el sexo, la edad y la antigüedad del empleado en la empresa sobre la satisfacción laboral, y cómo se relacionan estas variables entre sí.

Este trabajo está enmarcado dentro del campo de estudio de la Psicología Social y la Psicología Industrial. La Psicología Social se define como “El campo científico que intenta entender la naturaleza y las causas del comportamiento individual en situaciones sociales” (Baron y Byrne, 1998, p.5) y se enfoca en la influencia de unas personas en otras (Robbins, 1999). Y la Psicología Industrial se define como “la aplicación de los métodos, acontecimientos y principios de la Psicología a las personas en el trabajo” (Schultz, 1991 p.6).

La Psicología Industrial abarca amplios campos de investigación como selección, evaluación y adiestramiento de personal, motivación, estrés laboral, condiciones de trabajo, satisfacción laboral y las características individuales y rasgos de personalidad que afectan el desempeño laboral, siendo el foco de interés de la presente investigación, la satisfacción laboral y algunas características psicosociales y atributos de personalidad del empleado como: maquiavelismo y el locus de control.

La satisfacción laboral puede ser definida como: “una actitud general hacia el trabajo que refleja la diferencia entre la cantidad de recompensas que los trabajadores reciben y la cantidad que ellos creen que deberían recibir (Robbins, 1999). Las actitudes y sentimientos hacia el trabajo envuelven un juicio valorativo, el cual lleva a tener una disposición favorable o desfavorable hacia el mismo. En este sentido, cabe subrayar lo importante que puede ser para las organizaciones su estudio, puesto que la poca satisfacción en el trabajo puede conllevar resultados negativos para las empresas como una alta rotación, altos niveles de ausentismo y baja productividad. La teoría de los dos factores de Herzberg (1959), será el marco de referencia para estudiar esta variable, ya que es una teoría sencilla y práctica y ha suscitado múltiples investigaciones en el área de la Psicología Industrial en los últimos años.

Es necesario señalar que para lograr una mejor aproximación al estudio de la satisfacción laboral se deben tomar en cuenta tanto los factores situacionales como los factores disposicionales de los empleados (Hulin, 1992). En este sentido, en la presente investigación se pretenden cubrir los factores situacionales a través de la teoría de Herzberg (1959), mientras que los factores disposicionales estarán representados por los rasgos de personalidad: maquiavelismo y locus de control.

Las características psicosociales y atributos de personalidad han demostrado ser poderosos pronosticadores de las actitudes y el comportamiento de los individuos en las organizaciones, de ahí la relevancia de incluir en este trabajo a las variables: maquiavelismo y locus de control, ya que se puede conocer cómo los factores disposicionales de un empleado, pueden afectar las actitudes que éste tiene hacia el trabajo que realiza, influido además por variables sociodemográficas como la edad, el sexo o la antigüedad en la empresa.

Se ha encontrado una amplia gama de investigaciones que giran en torno a la satisfacción laboral, el maquiavelismo y el locus de control. Sin embargo, no se ha intentado incluir a todas ellas dentro de un mismo modelo, es por eso que en esta investigación, se tratará de captar todas las relaciones entre estas variables en un modelo integrador y de esta forma lograr una aproximación un poco más cercana a la complejidad de las relaciones que se dan en el campo laboral. Asimismo, se pretende estimar la dirección y magnitud de la relación causal entre las variables planteadas.

Los aportes de este estudio están dirigidos a incrementar el cuerpo de conocimientos hasta ahora existente en relación a la satisfacción laboral en las organizaciones, por lo que su carácter es más bien básico.

Para dar inicio al estudio de las variables incluidas en esta investigación, se comienza con una revisión de la satisfacción laboral, sus principales modelos teóricos y las investigaciones que relacionan a la satisfacción con otras variables. Posteriormente se define la variable maquiavelismo y se exponen algunas investigaciones que relacionan esta variable con otras de relevancia para esta investigación. Luego se trata de lograr una comprensión del locus de control e investigaciones relativas al mismo, para luego establecer su relación con la satisfacción laboral y el maquiavelismo.

II. MARCO TEÓRICO

Satisfacción Laboral

Pocos constructos han recibido tanta atención en el ámbito de la Psicología Organizacional como la satisfacción laboral. Schultz (1991) hace referencia a la primera investigación psicológica que se realizó en el ámbito organizacional en el año 1926, la cual marcó el inicio del estudio de la satisfacción laboral como predictora de la ejecución laboral. Dicha investigación fue realizada por Mayo en la empresa Hawthorne. Mayo estudió de manera muy concreta y directa los efectos de los aspectos físicos del ambiente sobre la eficiencia del empleado. En uno de los experimentos, se decidió crear un grupo control y un grupo experimental para estudiar los efectos de la iluminación sobre la ejecución. El resultado fue desconcertante, ya que ambos grupos de trabajadores aumentaron la ejecución considerablemente. En otro experimento realizado en la misma empresa, un grupo de obreros mantuvo su mismo nivel de producción a pesar de recibir cada vez menor cantidad de luz.

Los resultados de estos estudios estimularon a los investigadores a obtener más datos y a realizar alrededor de 20.000 entrevistas a los trabajadores. De esta manera, se encontró que la atención que los trabajadores recibieron de los investigadores, al parecer, hacía que se sintieran importantes para la empresa y por lo tanto esto afectó la producción que tenían. A raíz de estos estudios se concluyó que hay factores, además de las condiciones físicas de una empresa, que afectan el nivel de producción de los empleados.

La concepción del trabajador cambió debido a los resultados de las investigaciones de Hawthorne; se empezó a considerar la idea de que los trabajadores poseían sentimientos y actitudes hacia el trabajo que desempeñaban y que estos repercutían sobre la producción. El estudio de estos sentimientos y actitudes es la finalidad de los estudios sobre la satisfacción laboral. En este sentido, Schultz define la satisfacción laboral como "...Una disposición psicológica del sujeto hacia el trabajo, que se refiere a un conjunto de actitudes y sentimientos" (Schultz, 1991, p. 258). Robbins (1999), a su vez, la define como "Una actitud general hacia el trabajo que refleja la

diferencia entre la cantidad de recompensas que los trabajadores reciben y la cantidad que ellos creen que deberían recibir” (Robbins, 1999, p. 25).

Al conceptualizar la satisfacción como una actitud general del individuo hacia su trabajo, se entiende que abarca una evaluación, favorable o negativa respecto a personas, objetos o acontecimientos, reflejando en definitiva un juicio hacia algo (Robbins, 1999).

De esta manera, la satisfacción laboral abarca un conjunto de actitudes y sentimientos, que a su vez envuelven un juicio valorativo del trabajo, el cual lleva a tener una disposición favorable o desfavorable hacia el mismo.

Resulta interesante estudiar la satisfacción laboral debido a que la poca satisfacción en el trabajo puede conducir a resultados negativos para las empresas, como lo son: una alta rotación del personal, altos niveles de ausentismo y una baja productividad, entre otros (Robbins, 1999).

Históricamente se han elaborado diversas maneras para medir la satisfacción, incluyendo cuestionarios, entrevistas personales y tests de completación de oraciones (Schultz, 1991). En cuanto a los cuestionarios, la mayor parte de estos conceptualiza la satisfacción como la correspondencia entre las necesidades individuales y la percepción de las recompensas recibidas (Scarpello y Campbell, 1983). Asimismo, existen evidencias de que la satisfacción puede ser medida por un solo ítem general, presentando correlaciones altas con diversas escalas que presentan más de un ítem o factor (Wancus, Reichers y Hudy, 1997).

Estudiando diversas maneras de medir el constructo satisfacción, Groot y Van den Brink (1999) llegaron a las siguientes conclusiones: a) la satisfacción con el contenido del trabajo o con el trabajo en sí mismo es el factor principal para determinar la satisfacción y b) los efectos de las características individuales y del trabajo sobre la satisfacción difieren dependiendo del trabajo en cuestión.

Por otra parte, diversos autores han proporcionado teorías acerca de la formación de las actitudes hacia el trabajo (Hulin, 1992). Un grupo de modelos teóricos enfatiza la importancia de la evaluación en base a experiencias anteriores en el área laboral. De acuerdo a estos modelos, los trabajadores evalúan el rol actual (en base a las características del trabajo) en contra de un rol alternativo (en base a las características de otros trabajos que pueden ser una alternativa al trabajo actual); un empleado se encontrará satisfecho si la evaluación del rol actual es igual o superior a la evaluación del rol alternativo. Una de las críticas que se le hacen a estas concepciones teóricas es que no toman en cuenta los factores disposicionales de los trabajadores en las empresas. En este sentido, Hulin (1992) afirma que el ideal teórico para estudiar cómo se origina la satisfacción laboral, debe tomar en cuenta tanto los factores situacionales como los factores disposicionales.

A partir de estas críticas, se han generado modelos teóricos que toman en consideración las disposiciones que tienen los trabajadores a lo largo de la vida, que pueden ser predictores de la satisfacción laboral. Así, se puede entender que si una persona suele estar satisfecha con la mayoría de los acontecimientos que ocurren en su vida cotidiana, es probable que se encuentre satisfecha con su trabajo de igual manera, por lo que se puede suponer la existencia de otros factores más de carácter disposicional que pudieran estar explicando esta inclinación a estar satisfecha.

En este sentido, se ha encontrado que los reportes de satisfacción de hermanos gemelos suelen estar correlacionados significativamente, indicando una posible causa genética de la satisfacción laboral. También se ha encontrado que la satisfacción tiene un grado de estabilidad temporal, ya que los reportes de satisfacción de una persona en un trabajo se encuentran correlacionados con los reportes de la misma persona en otro momento y con el mismo u otro trabajo (Hulin, 1992). Lo que provee información acerca de la existencia de ciertos rasgos personales que pueden explicar la satisfacción laboral.

Las aproximaciones teóricas anteriormente expuestas giran en torno a cómo se forman las actitudes que el trabajador tiene sobre su trabajo, no obstante no explican

qué aspectos del trabajo pueden llevar a la satisfacción o a la insatisfacción en el mismo.

Una teoría clásica que intenta proveer un marco de referencia para dar respuesta a esta interrogante es la Teoría Bifactorial de Herzberg (1959). Esta teoría ha resultado ser foco de atención de múltiples investigaciones en el área de la Psicología Industrial desde los años 60, cuando su aparición impactó tanto por su sencillez como por la efectividad de su aplicación. Desde esa fecha, ha sido utilizada en relación con diversas variables.

Herzberg (1959) define a la satisfacción laboral como el grado de complacencia intrínseca que experimenta el individuo en su trabajo, cuando valora positivamente sus actividades laborales y siente retribuidas sus necesidades y carencias, sean éstas de carácter físico, psicológico o social.

Este autor se dispuso a responder la pregunta “¿Qué quiere la gente de sus trabajos?”. Realizó una investigación en la que le pidió a una serie de trabajadores que describieran en detalle ocasiones en que se sintieran bien o mal acerca de sus trabajos. Los resultados de estas descripciones fueron categorizados en dos grupos, ya que según esta teoría, los factores que afectan la satisfacción en el trabajo se pueden clasificar en dos categorías: factores motivacionales y factores higiénicos o de mantenimiento.

Los factores higiénicos abarcan con las condiciones que se encuentran periféricas al cargo. En esta categoría se encuentran los siguientes factores: a) Salario: constituye la percepción del sujeto de la gratificación percibida. b) Relaciones Interpersonales: es la percepción del sujeto de los vínculos del trabajo y afectivos entre el trabajador y sus pares, superiores o subordinados. c) Supervisión técnica: es la percepción que el empleado tiene sobre los estilos de liderazgo que el supervisor tiene respecto a sus subordinados. d) Política Empresarial y Administrativa: es la percepción del conjunto de premisas organizacionales y administrativas que determinan las pautas de conducta de los miembros de la empresa. e) Condiciones Físicas: percepción del sujeto de las condiciones del trabajo referidas al horario, espacio, iluminación,

ventilación, limpieza, etcétera. f) Estatus: percepción del individuo del prestigio que conlleva el trabajo que realiza. g) Seguridad en el Trabajo: percepción de seguridad o estabilidad del trabajo. h) Vida Personal: se refiere a la percepción de la influencia del trabajo en su vida personal.

Por su parte, los factores motivacionales son intrínsecos al trabajo y se pueden resumir en: a) Reconocimiento: se refiere a la percepción del empleado de la gratitud que muestra la empresa ante su realización de una labor exitosa. b) Logro: se refiere a la actitud expresada por el sujeto que implica la culminación de una tarea, la solución de un problema y el conocimiento de sus resultados. c) Crecimiento: se refiere a la percepción que el sujeto tiene sobre las posibilidades de superarse y crecer dentro de una empresa, adquirir nuevas habilidades y perspectivas profesionales. d) Ascensos: se refiere a la percepción del empleado de las posibilidades de un cambio de posición a posiciones superiores dentro de la jerarquía organizacional. e) Responsabilidad: es la percepción que tiene el empleado acerca de sus posibilidades de responder en forma individual o colectiva por las actividades inherentes a su cargo y a las consecuencias derivadas de la ejecución de dichas actividades. f) Trabajo en sí: se refiere al grado de satisfacción que experimenta el sujeto como producto del trabajo mismo.

Herzberg (1959) considera que los factores motivacionales son los que determinan la satisfacción del trabajador, estos parecen ser útiles para motivar a las personas a lograr un rendimiento superior y pueden satisfacer la necesidad de todo individuo de autorrealizarse y crecer como persona, creando así actitudes positivas hacia su trabajo y la organización. Son de suma importancia, ya que, según el autor, el efecto positivo que parecen ejercer sobre la satisfacción en el trabajo con frecuencia da como resultado un aumento en la capacidad productiva total de la persona. Mientras que los factores higiénicos, si son adecuados, solo logran que el trabajador no esté insatisfecho, pero no dan cuenta de la satisfacción como tal.

Desde esta perspectiva teórica, la satisfacción laboral es considerada como un constructo con dos dimensiones independientes: la dimensión de los factores motivacionales (no satisfacción-satisfacción) y la dimensión de los factores higiénicos (no satisfacción-insatisfacción) (Herzberg, 1959). Éste es uno de los principales

aportes de este investigador, ya que enriqueció las concepciones clásicas que consideraban este constructo como unidimensional, es decir como un continuo en el que un polo representa la satisfacción laboral, y el otro la insatisfacción, planteándose de esta manera que si alguna condición de trabajo provocaba insatisfacción, al eliminarla o cambiarla se originaba satisfacción (y viceversa) (Gibson, 1990).

Esta teoría es frecuentemente comparada con la teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow, ya que para poder llegar a satisfacer los factores motivacionales, la organización debe garantizar primero la satisfacción de los factores higiénicos; siendo los factores motivacionales, las necesidades más altas en la jerarquía y los factores higiénicos, las más bajas. El hecho de que una persona tenga los factores higiénicos garantizados, no quiere decir que dicha persona esté satisfecha, sino más bien, sólo se puede afirmar que no está insatisfecha, ya que la satisfacción es función de los factores motivacionales.

La teoría bifactorial es considerada como una teoría de la motivación al trabajo, pero es usualmente utilizada como una teoría de la satisfacción laboral. La relación entre la motivación y la satisfacción no es de uno a uno o de equivalencia, la motivación se refiere a la conducta dirigida hacia una meta, mientras que la satisfacción se considera como el resultado de la conducta motivada, sin embargo, es prácticamente imposible hablar de un constructo sin hablar del otro. De esta manera, las personas no se sentirán motivadas si están convencidas y observan que su labor en la organización no trae como resultado la satisfacción de sus necesidades (Robbins, 1999), asimismo, para que una persona se disponga a iniciar una acción con el fin de satisfacer sus necesidades, es necesario que esté motivada.

La teoría de Herzberg (1959) ha suscitado múltiples críticas y seguidores, y es uno de los marcos teóricos más utilizados para evaluar la motivación y la satisfacción en el trabajo. De esta manera, por ser la teoría de los dos factores de Herzberg, una teoría que ha suscitado múltiples investigaciones en el área de la Psicología Industrial, además de ser sencilla y práctica, en la presente investigación se pretende estudiar esta variable desde ese marco de referencia. Asimismo, en el presente estudio se quiere observar si el empleado está realmente satisfecho y dado que la satisfacción es

función de los factores motivacionales, se trabajará sólo con estos factores, puesto que son los que resultan de interés, por lo que no se evaluarán los factores higiénicos debido a razones de economía del tiempo de aplicación de las diferentes escalas.

Las críticas que se le hacen frecuentemente a la teoría de Herzberg estriban principalmente en lo cualitativo de la obtención de los datos y en la afirmación de Herzberg de que los factores mencionados "causan" la satisfacción y la insatisfacción (Farr, 1977). Esta afirmación puede ser un poco arriesgada dado que se estarían postulando relaciones causales a partir de un estudio en el cual las estrategias de control no fueron diseñadas para tal fin.

La mayoría de las teorías que estudian la satisfacción laboral presentan en alguna medida u otra, una concepción de la satisfacción como la relación entre las necesidades percibidas y las necesidades obtenidas. En el marco de la teoría de Herzberg, hay una cantidad de necesidades que se supone que ocurren en la vida laboral y el trabajador evalúa como éstas son satisfechas por el cargo actual y por la organización. Tziner (1983) estudió empíricamente esta hipótesis de que la satisfacción se debía a la correspondencia entre las necesidades y las recompensas percibidas mediante un análisis correlacional canónico. Este estudio corroboró la base teórica que se había mantenido prácticamente desde el inicio del estudio de la satisfacción laboral.

La satisfacción en el trabajo ha sido estudiada en el contexto laboral como una variable independiente, capaz de producir efectos sobre variables sumamente importantes para las empresas como la productividad, el ausentismo y la rotación laboral. Asimismo, la satisfacción ha sido estudiada como una variable dependiente de numerosos factores, ya que por sí sola interesa saber si los empleados de una organización se encuentran satisfechos o insatisfechos y qué condiciones contribuyen a alcanzarla.

Se han realizado diversos estudios de la satisfacción laboral como variable independiente. En este sentido, se ha intentado relacionar la satisfacción laboral con la rotación laboral. Utilizando un modelo de ecuaciones estructurales con variables latentes, Williams y Hazer (1986) encontraron que tanto las características personales

como las características del cargo (expectativas de empleo, características del cargo percibidas, liderazgo percibido y edad) influenciaban causalmente a la satisfacción laboral y ésta a la vez influía en el compromiso organizacional y a la intención de renuncia, finalmente influyendo en la rotación laboral.

Cardozo y Leal (1991) se basaron en la teoría dual de Herzberg para estudiar la satisfacción y el ausentismo laboral y su relación con la edad, el sexo, el estado civil y la antigüedad en una empresa de seguros del área metropolitana de Caracas. Se encontró que la relación entre la satisfacción y el ausentismo laboral es inversa. Los hombres se mostraron significativamente más satisfechos que las mujeres.

A su vez, Fogarty (1996) realizó un estudio utilizando como muestra a 480 contadores (267 hombres y 193 mujeres), a los cuales se les administraron escalas de ejecución, de satisfacción laboral y de compromiso organizacional. Se encontró que la satisfacción laboral tanto en hombres como en mujeres se correlacionaba positiva y significativamente con la ejecución laboral y el compromiso organizacional.

Asimismo, se ha encontrado que la satisfacción laboral crea confianza, lealtad y como objetivo a largo alcance, incrementa la calidad de la ejecución del trabajador (Tietjen y Myers, 1998).

Por su parte, existen otros estudios que se aproximan a la satisfacción laboral como una variable dependiente. En relación a lo anterior, se ha encontrado que las variables de personalidad, entre otras características personales, ejercen influencia sobre la satisfacción laboral.

En este sentido, Stems, Alexander, Barret y Dambot (1983) estudiaron la relación entre extraversión y neuroticismo sobre la satisfacción laboral en 175 empleados. Los resultados de esta investigación apuntan a que la satisfacción laboral dentro de una misma organización varía dependiendo de las variables de personalidad, en este caso, los más extravertidos reportaban una mayor satisfacción laboral y los más neuróticos reportaron una menor satisfacción laboral.

Guppy y Rick (1996) estudiaron la influencia del género y el nivel jerárquico sobre el estrés laboral percibido, el control percibido y la satisfacción laboral en 675 oficinistas públicos, cuyas edades estaban comprendidas entre 18 y 61 años. Encontraron que los empleados con mayor nivel jerárquico reportaban mayor control percibido en su ambiente laboral y mayor satisfacción con sus trabajos. Además concluyeron que el control percibido, los estresores del cargo y organizacionales, así como el género eran los más fuertes contribuyentes a la predicción de la satisfacción laboral, siendo los hombres más satisfechos que las mujeres.

Por su parte, Bilgic (1998) realizó un estudio para investigar la relación entre algunas características personales y la satisfacción laboral utilizando como muestra a 249 trabajadores en diferentes ocupaciones y cargos. Los resultados indicaron que la edad, el sexo, la educación, el número de hijos y la antigüedad eran predictores significativos de aspectos diferentes de la satisfacción laboral. Mientras que el estado civil no estaba relacionado a la satisfacción en el trabajo.

El liderazgo es otra variable que ha sido propuesta como predictora de la satisfacción laboral. En este sentido, Wu, Lin y Lee (2000) en un estudio comparativo entre mujeres gerentes americanas, taiwanesas y japonesas encontraron que un cierto tipo de liderazgo, el transformacional, tendía a producir mayores niveles de satisfacción laboral en los empleados de las tres diferentes culturas, en comparación con el liderazgo transaccional.

Una línea de investigación que ha recibido mucha importancia se dedica a analizar la relación satisfacción-productividad. A la luz de los resultados de los estudios de Hawthorne se inició una gran cantidad de estudios relacionando estas variables. No obstante, pronto se empezó a observar que esta relación no siempre era significativa. Aunque la concepción inicial era que la satisfacción causaba una mayor producción, también se ha llegado a postular que la relación es inversa, es decir, que la alta ejecución en el trabajo produce mayor satisfacción. Judge, Bono, Thoresen y Patton (2001) analizaron estas y otras concepciones de la relación satisfacción y productividad y concluyen que en ninguno de los modelos hay confirmaciones conclusivas, sin embargo en el estudio meta-analítico que realizaron, el cual abarcaba 312 estudios

sobre esta relación, consiguieron una correlación positiva de 0.30; aunque no tiene implicaciones causales, estimula a que se prosiga con esta línea de investigación.

Otra polémica línea de investigación, es la de la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional. James y Tetrick (1988) examinaron la relación de causalidad recíproca entre la percepción del puesto de trabajo (tomada como medida del clima psicológico del puesto) y la satisfacción laboral. Los resultados obtenidos por estos investigadores apoyaron la hipótesis de que las percepciones del puesto y la satisfacción laboral muestran relaciones causales recíprocas, si bien la influencia de la satisfacción fue de mayor magnitud que la de las percepciones del puesto.

La relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción en la vida, ha suscitado los mismos problemas que la relación entre la satisfacción laboral y la productividad. Aunque la correlación es positiva y significativa en la mayoría de los casos, no hay implicación causal entre ellas. Judge y Watanabe (1993) estudiaron los efectos longitudinales para determinar el efecto causal de una variable con otra, mediante LISREL. Como resultado se observó que ambas concepciones eran posibles, es decir, la satisfacción laboral influye sobre la satisfacción en la vida, y la satisfacción en la vida influye sobre la satisfacción laboral.

En la presente investigación, se pretende estudiar a la satisfacción laboral como una variable dependiente, específicamente como explicada por variables sociodemográficas y por rasgos de personalidad. A continuación se presenta la relación de la satisfacción con las variables sociodemográficas relevantes para el presente estudio: el sexo, la edad y la antigüedad en la empresa.

Satisfacción Laboral y Sexo:

Las investigaciones sobre la relación entre la satisfacción laboral y el sexo suelen reportar incongruencias. Usualmente se espera que las mujeres reporten menores niveles de satisfacción que los hombres, debido a la diferencia salarial y la discriminación sexual (Vivien y Thompson, 1998).

En una investigación realizada por Gable y Topol (1987) se utilizó una muestra de 218 ejecutivos de venta y se encontró que las mujeres tienden a estar menos satisfechas con su trabajo que los hombres. Asimismo, en la investigación venezolana anteriormente citada de Cardozo y Leal (1991) se encontró que los hombres se mostraron significativamente más satisfechos que las mujeres. Igualmente, Guppy y Rick (1996) afirman que el género es uno de los más fuertes contribuyentes a la predicción de la satisfacción laboral, siendo los hombres más satisfechos que las mujeres, al menos en oficinistas públicos.

Vivien y Thompson (1998) reportan que las mujeres de una muestra de policías suelen estar más insatisfechas que los hombres en su trabajo. Los autores explican este resultado debido a que las mujeres en esta muestra tienden a tener cargos más bajos en la jerarquía organizacional donde el sueldo y las oportunidades de promoción son menos atractivos. Loscocco y Bose (1998) encontraron resultados similares en China y explican la diferencia en la satisfacción en base a las desventajas económicas de las mujeres.

En contradicción con estos resultados, se ha encontrado que la satisfacción laboral y el sexo no están relacionados. Gable y Topol (1989) no encontraron diferencias en los puntajes de satisfacción laboral entre hombres y mujeres en una muestra de 60 gerentes de una cadena de tiendas. De igual manera, Fogarty (1996) tampoco encontró relaciones significativas entre sexo y satisfacción en 480 contadores.

Asimismo, Oshagbemi (2000a) realizó un estudio en una muestra de 554 maestros y reportó que no hay diferencias significativas entre hombres y mujeres en cuanto a la satisfacción laboral, aunque pareciera que las mujeres con más rango reportan mayor satisfacción que los hombres con más rango, apuntando a una interacción entre rango y sexo.

Además, se ha encontrado que a pesar de que a manera global la satisfacción laboral y el sexo en ocasiones no se encuentran relacionados, algunos factores del instrumento utilizado sí diferencian entre hombres y mujeres. Salazar y Veitia (1997)

encontraron que no había una diferencia significativa entre hombres y mujeres en cuanto a la satisfacción en general, pero sí la había en la jerarquía de los factores, siendo los factores de seguridad y de administración y política más importantes para los hombres que para las mujeres, y los factores de relación con los supervisores y de relación con los subordinados más importantes para las mujeres que para los hombres. De igual manera, Mottaz (1986) con una muestra de 1385 trabajadores encontró que los hombres se encuentran usualmente más satisfechos con las recompensas extrínsecas e intrínsecas que las mujeres y que ellas perciben mayores recompensas sociales que los hombres.

Del mismo modo, varios investigadores, aunque no consiguen una diferencia significativa entre los géneros en cuanto a la satisfacción, argumentan que entre los hombres y las mujeres existen diferencias en los aspectos del trabajo que son de interés para ellos. Las mujeres parecen interesarse más por la calidad de las relaciones interpersonales y las condiciones inherentes al trabajo, además se preocupan más por la diferencia salarial, el conflicto de roles y el acoso sexual, estos últimos reducen la satisfacción e incrementan el abandono laboral (Schultz, 1991; Valentine, 2001).

Por otra parte, los hombres muestran mayor interés por demostrar su utilidad y contar con seguridad en el trabajo. Sin embargo, hay consideraciones objetivas del trabajo, como la diferencia salarial entre hombres y mujeres, que se relacionan con el género para contribuir a una mayor insatisfacción en las mujeres (Schultz, 1991). Acerca de la diferencia salarial, en una investigación reciente se propone que esta diferencia salarial parece ser menos evidente cuando se toma en consideración el nivel de educación de los trabajadores. Si otros factores se mantienen constantes, a mayor nivel de educación hay mayor remuneración tanto para hombres como mujeres (Huang, 1999).

Debido a los diferentes resultados hallados por las investigaciones anteriores, se puede decir que la relación entre satisfacción laboral y sexo no es del todo clara y que otras variables podrían estar influyendo en la misma, requiriéndose mayor investigación al respecto. A pesar de que en algunos estudios no se han encontrado

diferencias entre ambos sexos en cuanto a la satisfacción laboral, existen investigaciones que indican que las mujeres suelen presentar menor satisfacción. En este sentido, en la presente investigación se apunta a que las mujeres suelen estar menos satisfechas con su trabajo que los hombres. Esto se puede deber tanto a características personales de cada sexo como a las diferencias socioculturales que pueden existir en el contexto venezolano como por ejemplo la discriminación sexual.

Satisfacción Laboral y Edad:

En términos generales, la satisfacción con el trabajo aumenta con la edad, al parecer la satisfacción más baja la reportan los más jóvenes, y aparentemente cada nueva generación de trabajadores jóvenes muestra grados más bajos de satisfacción (Schultz, 1991).

De este modo, la mayoría de los estudios indica una asociación positiva entre la edad y la satisfacción, por lo menos hasta la edad de 60 años (Kalleberg y Loscocco, 1983; Lee y Wilbur, 1985; Bilgic, 1998). Bernal, Snyder y McDaniel (1998) encontraron una relación significativamente positiva entre la satisfacción laboral y la edad en una muestra probabilística de 1095 trabajadores.

Asimismo, Hickson y Oshagbemi (1999) encontraron una relación positiva entre la edad y la satisfacción laboral en una muestra de maestros. Mientras mayor edad alcanzaban los maestros, mayor era el reporte de satisfacción laboral, aunque a una intensidad que disminuía cada año.

Sin embargo, otros estudios han encontrado una relación en forma de "U" (Kacmar y Ferris, 1989; Zeitz, 1990). Una explicación para dar cuenta de estos resultados, se debe a la no discriminación muestral entre empleados con un estatus de profesional o no profesional, ya que estos estudios están entremezclando a ambos tipos de empleados. Cuando estos dos tipos de trabajadores se separan, la satisfacción tiende a incrementarse en forma continua entre los profesionales conforme envejecen, mientras que cae entre los no profesionales en edad media y luego se

incrementa otra vez en los últimos años. De esta manera, en la presente investigación se plantea solventar esta dificultad, trabajando con empleados profesionales exclusivamente.

Satisfacción Laboral y Antigüedad:

La satisfacción laboral y la antigüedad parecen relacionarse de forma positiva, es decir, a mayor número de años trabajando en una organización, mayor será la satisfacción del empleado. Cardozo y Leal (1991) y Bilgic (1998) hallaron una relación positiva entre la antigüedad y la satisfacción laboral. Asimismo, Oshagbemi (2000b) encontró que los empleados tendían a reportar mayores niveles de satisfacción mientras más tiempo pasaban en una organización. Una explicación para este fenómeno es que los empleados menos satisfechos suelen abandonar los trabajos que les producen insatisfacción, mientras que los más satisfechos tienden a permanecer más tiempo en la empresa.

Bedeian, Ferris y Kacmar (1992), han encontrado estos mismos resultados, y además han conseguido que cuando la edad y la antigüedad son tratadas separadamente, la antigüedad parece ser un pronosticador más consistente y estable de la satisfacción en el trabajo que la edad cronológica. Estos resultados también fueron encontrados por Cardozo y Leal (1991).

Para concluir con la aproximación al estudio de la satisfacción laboral y las variables que la afectan, especialmente el sexo, la edad y la antigüedad; se quiere manifestar que en la presente investigación se pretende estudiar a la satisfacción laboral desde el marco de la teoría de Herzberg (1959), la cual enfatiza los factores situacionales. Asimismo, tratando de cumplir con el ideal teórico de Hulin (1992), expuesto anteriormente, además de tomar en cuenta a los factores situacionales, se estudiarán también algunos factores disposicionales como lo son los rasgos de personalidad: el maquiavelismo y el locus de control.

A continuación se estudiará la variable maquiavelismo. En este sentido, cabe señalar que el maquiavelismo se ha visto asociado a la satisfacción laboral, y se puede tomar como una variable que contribuye, en cierto grado, a que un empleado esté satisfecho o insatisfecho con su trabajo, de allí su importancia para el presente trabajo de investigación.

Maquiavelismo

El constructo psicológico “maquiavelismo” se originó a partir de los escritos de Nicolás Maquiavelo quien fue un diplomático florentino que visitó las cortes europeas y observó directamente el levantamiento y la caída de muchos líderes, e incluso la caída del régimen al cual él servía. Escribió *El Príncipe en 1513* para congraciarse con su nuevo líder. Dicho texto incluye consejos acerca de cómo adquirir y mantener el poder político. Su discurso se basa en la conveniencia y está desprovisto de los valores tradicionales como el honor, la decencia y la confianza. Argumentaba que los “otros” deberían ser vistos como viciosos, flojos y no dignos de confianza y que el líder debería usar la crueldad, la explotación y el engaño para mantener el poder de cualquier manera (Wilson, Near y Miller, 1996; Shepperd y Socherman, 1997).

A pesar de sus intentos, Maquiavelo no pudo congraciarse con el nuevo príncipe pero su nombre se convirtió en la representación de una estrategia de conductas sociales en la que las personas son consideradas enteramente como recursos para obtener y lograr fines personales (Wilson y cols., 1996). Su ensayo con frecuencia ha sido considerado una defensa del despotismo y de la tiranía de los diñgentes. Entre otras posturas, Maquiavelo enfatizaba en que lo más importante para un gobernante era ejercer su poder a toda costa, sin estar atado a las normas éticas: “Es mucho más seguro para un príncipe ser temido que ser amado”(p. 36, Machiavelli, 1513/1966).

Al hablar de Maquiavelismo, es necesario considerar a Christie y Geis (1970), quienes fueron los primeros psicólogos en estudiar el maquiavelismo como un eje importante en las variaciones comportamentales humanas. Ellos postularon

numerosas hipótesis sobre este constructo y llevaron a cabo una gran cantidad de estudios que luego fueron replicados en las dos décadas siguientes por diferentes autores, quienes intentaron corroborar o rechazar las hipótesis planteadas por ellos inicialmente, por lo que se puede decir que marcaron la pauta en cuanto a las investigaciones relativas al maquiavelismo.

Christie y Geis (1970) desarrollaron una serie de escalas de Maquiavelismo (Mach-IV y Mach-V) que miden el grado de acuerdo del sujeto con afirmaciones como "Nunca le digo a nadie la verdadera razón por la que hago algo a menos de que sea útil". Los puntajes altos y bajos en la escala se corresponden con los individuos altos y bajos en maquiavelismo (maq-altos y maq-bajos, respectivamente) y dichos individuos difieren en muchos otros aspectos de su comportamiento, desde la elección vocacional hasta el éxito en cierto tipo de juegos (Wilson y cols., 1996).

En su libro "Estudios del Maquiavelismo", Christie y Geis (1970) describen tres componentes de este constructo: a) Tácticas Interpersonales o estrategias manipulativas (como el engaño y las adulaciones), b) Percepciones cínicas de los otros o visión del mundo, y c) Una indiferencia hacia la moralidad convencional en el pensamiento y la acción.

Según Christie y Geis (1970), las personas maquiavélicas tienen "una relativa falta de afecto en las relaciones interpersonales... una falta de preocupación por la moral... y poco compromiso ideológico" (pp. 3-4), además son pragmáticos, mantienen una distancia emocional, se guían por la máxima "el fin justifica los medios" y la idea de "si funciona, úsalo".

Hoy en día, el Maquiavelismo es considerado como una característica de la personalidad que puede explicar y predecir el grado de manipulación que tiene una persona hacia los demás, cuando interactúa socialmente, y la capacidad del individuo para dominar ciertas situaciones interpersonales (Shepperd y Socherman, 1997).

Antes de continuar con la aproximación al estudio de las variables que afectan al maquiavelismo, es necesario tomar en cuenta algunas definiciones de este constructo. En primer lugar, el maquiavelismo es definido por Christie y Geis (1970), como la “manipulación, deliberadamente iniciada de los demás” (p.76). En este mismo sentido, Chonko (1982) afirma que el maquiavelismo es un concepto de comportamiento interpersonal que describe a un individuo que observa y manipula a los demás para sus propios propósitos. Así, estos autores ven a “la manipulación de los demás” como un componente clave del maquiavelismo.

Por su parte, Wilson y cols. (1996) proveen una definición más elaborada del maquiavelismo, afirmando que es una estrategia de conducta social que considera la manipulación de los demás para obtener ganancias especiales, con frecuencia en contra del interés de los demás. Estos autores sostienen que el maquiavelismo debe ser considerado como una característica o un rasgo cuantitativo, ya que cada persona es capaz de manipular en algún grado, pero algunas personas son más capaces que otras.

En la presente investigación se pretende tomar una definición del “Maquiavelismo” que integre las definiciones anteriores de la siguiente manera: El maquiavelismo es un rasgo de personalidad que define estrategias de conducta social que abarcan la manipulación deliberada de las personas para obtener ganancias especiales, con frecuencia en contra del interés de los demás.

Es necesario tener en cuenta que el comportamiento manipulador no es un rasgo sencillo sino un conjunto complejo de rasgos que no pueden ser capturados por una simple escala. Sin embargo, las escalas creadas por Christie y Geis (1970), Mach-IV y Mach-V, abarcan tres dimensiones de este complejo constructo: Tácticas interpersonales, moralidad y visión cínica del mundo.

De esta forma, se puede entender al maquiavelismo como una característica personal que va a influir en muchos aspectos del comportamiento de los individuos, y

que, en términos generales, hace referencia a las estrategias de manipulación que emplean los individuos, y que para los fines de la presente investigación, se refiere a las estrategias que podrían emplear los trabajadores para manipular a los demás, y a una forma de percibir al mundo y a su trabajo; de allí su importancia para el presente estudio.

Cabe destacar que cuando Christie y Geis (1970) propusieron este constructo afirmaron que el maquiavelismo es moderado por factores situacionales. Se ha encontrado que quienes califican alto en maquiavelismo alcanzan su plenitud cuando: 1- Interactúan cara a cara con otros, más que indirectamente; 2- La situación tiene un número mínimo de reglas; por tanto, permite la actitud de improvisación. 3- Existe la posibilidad de involucración emocional, lo que distrae a los maq-bajos.

Al estudiar la relación del maquiavelismo con otras variables, se encuentran numerosos estudios empíricos que relacionan esta variable con varios rasgos de personalidad como locus de control, competitividad, estilos de afrontamiento y extraversión (Solar y Bruehl, 1971; Hunter, Gerbing y Boston, 1982; Gable, Hollon y Dangelo, 1990; Mudrack, 1990; Rim, 1992). No se han encontrado relaciones significativas entre los puntajes de maquiavelismo y las medidas de funcionamiento intelectual, preferencia política y automonitoreo (Madonna, Wesley y Anderson, 1988).

Además el maquiavelismo suele estar asociado con menores niveles de altruismo (Barber, 1994), problemas interpersonales (McHoskey y Hicks, 1999), aspectos desadaptativos del narcisismo (McHoskey, 1995), psicopatía y paranoia (Christoffersen y Stamp, 1995; McHoskey, Worzel y Szyarto, 1998; Gurtman, 1992 c.p. McHoskey y Hicks, 1999).

Christoffersen y Stamp (1995) llevaron a cabo una investigación sobre la relación entre maquiavelismo y paranoia, ya que argumentaban que los atributos del maquiavelismo son similares en cierto grado a los de la paranoia, por ejemplo: ser desconfiado de los demás y pensar que son manipuladores y explotadores. De esta forma, administraron la escala Mach-IV y la escala de paranoia de Feningstein y

Vanable a 150 estudiantes de un curso introductorio de psicología. Los puntajes en las dos escalas estuvieron correlacionados significativamente ($r=.50$). Los hombres obtuvieron un puntaje medio superior en la escala de maquiavelismo que las mujeres. Asimismo obtuvieron un puntaje medio superior en la escala de paranoia, a pesar de que no fue significativo. Cabe señalar que mientras más alto eran los puntajes en la escala de maquiavelismo y paranoia, más bajos eran los puntajes en los ítems de deseabilidad social, encontrándose una correlación negativa entre dichos puntajes ($r=-.45$). Este último resultado podría deberse a la indiferencia hacia la convencionalidad moral y social que poseen los maq-altos, reportada por Christie y Geis (1970).

Sin embargo, Drake (1995) realizó un estudio para evaluar el maquiavelismo y la culpabilidad autopercebida administrando la escala Mach-IV y el inventario de Culpa revisado de Mosher a 84 estudiantes de MBA. Encontró que el 56% de los sujetos clasificados como maq-altos reportaban también puntajes altos de culpa, lo que puede indicar que la propuesta falta de moralidad en los maquiavélicos debería ser revisada.

Por su parte, McHoskey y Hicks (1999) realizaron una investigación usando una muestra de 209 estudiantes de psicología. Se les administraron las siguientes escalas: Mach-IV, la escala de autoestima de Rosenberg, escalas de esperanza, bienestar psicológico, indefensión, nihilismo y orientación ética. Los resultados de esta investigación confirman que el maquiavelismo está asociado con índices de desadaptación (positivamente con indefensión, nihilismo y relativismo; negativamente con autoestima, esperanza e idealismo). Estos resultados son consistentes con otros que indican que el nihilismo es una característica definitoria del punto de vista maquiavélico sugiriendo que más que inmorales los maq-altos son amorales.

En otra línea de investigación, Ramanaiah, Byravan y Detwiler (1994) llevaron a cabo un estudio sobre maquiavelismo y perfiles de personalidad, el cual tenía como objetivo investigar la validez de constructo de la escala Mach-IV, comparándolo con el inventario de personalidad NEO revisado de Costa y McGrae (1992 c.p. Ramanaiah y cols., 1994). Utilizaron una muestra de 94 hombres y 91 mujeres, quienes fueron divididos a partir de la mediana de los puntajes en la escala Mach-IV en maq-altos y bajos. Los resultados mostraron una relación positiva entre los maq-altos y el

neuroticismo y una relación negativa con la agradabilidad y la habilidad para ser consciente. Estos resultados contribuyen con la hipótesis de que existen diferencias en algunos rasgos de personalidad entre los maq-altos y los maq-bajos.

Aunque los maq-altos son siempre más manipuladores que los bajos (Christie y Geis, 1970), Shepperd y Socherman (1997) sostienen que los maq-bajos también manipulan en ciertas situaciones, aunque proponen que las estrategias que utiliza cada grupo difieren entre sí. Ellos elaboraron una situación experimental en la cual se demostró que los maq-altos no utilizaban la técnica de "aligeramiento" incluso cuando ésta sería una estrategia "sabia". Esta táctica consiste en presentarse como un rival que "no vale la pena", con el propósito de ser menospreciado o "aligerar" la imagen que los contrincantes pueden tener y así contribuir a la disminución de los esfuerzos de los oponentes, induciendo a que "bajen la guardia". Se pretende hacer creer erróneamente a los oponentes que su victoria es casi segura. Es una estrategia de manipulación en todos los sentidos ya que se tiene que hacer creer al otro que se está vencido, lisiado, enfermo o es incompetente.

Esta táctica es preferida por los maq-bajos más que por los maq-altos, aunque se pueda predecir lo contrario. El hecho de que los maquiavélicos altos no prefieren esta táctica como las otras, se puede explicar porque el maquiavelismo se considera estrechamente relacionado con la dominancia. Los maq-altos tienden a ser más dominantes, intentan atacar primero y emergen como líderes en grupos pequeños (Okane y Stinson, 1974). Claramente esta es una estrategia para los débiles, por lo que los maq-altos no la utilizan (Shepperd y Socherman, 1997).

Por otra parte, resulta interesante estudiar a la variable maquiavelismo en el contexto laboral. En trabajos que requieren habilidades de negociación (tales como las relaciones laborales) los maq-altos suelen mostrar su mejor ejecución. Pero si el fin no puede justificar los medios, si existen estándares absolutos de comportamiento o si los tres factores situacionales anteriormente especificados por Christie y Geis (1970) no son evidentes, la posibilidad de pronosticar la ejecución de un maq-alto se verá severamente disminuida (Robbins, 1999).

Okanes y Stinson (1974) y Drory y Gluskinos (1980) encontraron que la variable maquiavelismo no estaba asociada con el éxito del grupo. En un estudio experimental, Drory y Gluskinos (1980) asignaron 14 maq-altos y 14 maq-bajos a grupos de trabajo que se clasificaban como favorables o desfavorables. Los sujetos eran presentados como líderes. En la situación favorable, los líderes eran presentados como técnicamente competentes para la tarea (construcción de puentes de bloques). En la situación desfavorable no había énfasis en la capacidad del líder. No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en cuanto al rendimiento de ambos grupos, pero mediante la observación realizada en el experimento se constató que los maq-altos daban más órdenes y se involucraban menos en actividades de reducción de tensión. En situaciones desfavorables, eran menos directivos y pedían más ayuda. Cabe destacar, que ese experimento, junto con el de Okanes y Stinson en 1974, fueron realizados en situaciones no relacionadas con los negocios; por lo que cualquier generalización al mundo laboral real es riesgosa.

Otros investigadores han tratado de simular condiciones de la vida real en el trabajo. Jones y White (1983) intentaron determinar si había relación entre el maquiavelismo y la orientación a la tarea en un juego destinado a representar una situación típica de negocios, donde los gerentes evitan ganar o perder todo. Usaron 115 gerentes subdivididos en 32 grupos y el análisis mostró que los maq-altos lograron ganancias mayores, aunque la orientación a la tarea era independiente del maquiavelismo. Esto contradice la hipótesis de Christie y Geis (1970) de que los maq-altos eran también orientados a la tarea. La independencia de la tarea y el maquiavelismo reportado por Jones y White (1983) estaba atribuido a un número de factores posibles como el referido a que los maq-altos están más motivados a aprender las reglas de un juego de negocios, son más capaces de adaptarse a la ambigüedad del juego, son más distanciados emocionalmente de sus compañeros de grupo y supuestamente invierten más tiempo en la ejecución de tareas.

Asimismo, Jaffe, Nebenzahl y Gotesdyner (1989) intentaron probar la aseveración de que el maquiavelismo y la orientación a la tarea son independientes, a través de la simulación computarizada de un juego de negocios, utilizando 125 gerentes divididos en 28 grupos, de 5 a 6 participantes cada uno. El objetivo principal

de cada grupo era maximizar las ganancias. Cada juego duraba aproximadamente 3 meses con decisiones tomadas a intervalos de 2 semanas para un total de 6 decisiones. Se utilizó la escala Mach-IV. Los puntajes de maquiavelismo eran combinados ponderadamente dentro de cada grupo dependiendo de la influencia que cada miembro individual tenía en las decisiones grupales. Esta influencia se obtenía mediante una escala (Bales, 1979 c.p. Jaffe y cols., 1989) que consta de tres dimensiones bipolares: dominancia neta, orientación a la tarea neta, y amistad neta. La orientación a la tarea fue evaluada a partir de la dimensión orientación a la tarea neta de Bales.

En este estudio se encontró que el éxito y la orientación a la tarea no se encontraban relacionados con el maquiavelismo. Los grupos exitosos sí estaban relacionados con la orientación a la tarea, pero los maq-altos no eran percibidos como personas orientadas a la tarea. Incluso fueron considerados más cercanos al polo negativo de la dominancia neta (no asertivos) y también al polo negativo de la orientación a la tarea (heréticos, no creyentes en las normas). Estos resultados indican que aunque los maq-altos pueden ser compañeros activos, actúan de una manera no amistosa y no ayudan al grupo a obtener logros. Su participación lleva a una falta de armonía, y los grupos con maq-altos fallaron en el juego, por lo que dichos autores concluyen que motivar a los integrantes de un grupo a ser más orientados a la tarea incrementa los chances de logro de ese grupo.

Dado que la orientación a la tarea se entiende como una motivación que se da en el trabajo, se pueden interpretar estos resultados como una prueba de que los más maquiavélicos tienden a estar poco involucrados con el trabajo a cumplir, disminuyendo la posibilidad de que se encuentren satisfechos.

Por su parte, Okanes y Murray (1980) realizaron un estudio sobre la relación entre el maquiavelismo y el logro en gerentes o supervisores con funciones similares de planificación, control, organización y dirección. Para ello, administraron la escala Mach-IV y la escala del logro de Mehrabian a 51 sujetos masculinos y 51 sujetos femeninos. La muestra de mujeres provenía de dos fuentes diferentes: 33 de las 51 mujeres eran profesionales contratadas por una organización de niñas exploradoras y

las 18 restantes eran gerentes de diferentes departamentos. Se encontró que los sujetos que obtenían un puntaje muy alto en maquiavelismo tendían a puntuar bajo en logro ($r = -0,48$). No se encontraron diferencias en los puntajes de maquiavelismo de ambos grupos.

Maquiavelismo y Sexo

Por otra parte, resulta interesante conocer si el grado de maquiavelismo varía, y de ser así, de qué forma lo hace, en hombres y mujeres. La gran mayoría de las investigaciones iniciales que estudiaban la relación entre sexo y maquiavelismo demuestran consistentemente que los hombres tienden a ser más maquiavélicos que las mujeres. Los primeros en afirmar esta relación fueron Christie y Geis (1970), los pioneros de este constructo. En la normalización de la escala de maquiavelismo, ellos consiguieron que los hombres obtenían puntajes más altos que las mujeres. Barber (1994), por su parte, consiguió la misma relación entre estudiantes de psicología de ambos sexos en un estudio que relacionaba el maquiavelismo con las conductas altruistas. En el estudio de McHoskey y Hicks (1999) sobre maquiavelismo y ajuste, citado anteriormente también se encontró que los hombres tendían a puntuar más alto que las mujeres.

Es importante aclarar que estos resultados se daban en investigaciones en las cuales se utilizaban sujetos de la población general o estudiantes universitarios. Christoffersen y Stamp, en 1995, al relacionar maquiavelismo con paranoia en estudiantes de psicología encontraron también que los hombres tienden a ser más maquiavélicos que las mujeres, pero admiten que sus resultados se deben a que la muestra está compuesta de estudiantes y que la relación puede ser diferente en muestras de gerentes. Cuando la muestra está compuesta por gerentes, la relación parece invertirse, siendo las mujeres más maquiavélicas que los hombres.

Chonko (1982) llevó a cabo un estudio para investigar las diferencias de la orientación maquiavélica en hombres y mujeres gerentes de ventas. Para ello utilizó la escala Mach-IV con el fin de evaluar a 122 gerentes de ventas, 98 hombres y 24

mujeres. Se encontró que la media de los puntajes en maquiavelismo es alta en comparación con los puntajes reportados en la literatura, lo que sugiere que estos gerentes son más maquiavélicos. Las mujeres presentaron una orientación maquiavélica mayor que la de los hombres, esto puede deberse a que esta profesión históricamente ha sido dominada por el sexo masculino, por lo que las mujeres en esta profesión pueden sentir la necesidad de ser más agresivas en el desempeño de su trabajo.

En la investigación de Topol y Gable, (1988) estos autores consiguieron también que las mujeres gerentes presentaban valores de maquiavelismo mayores que los hombres. Gable y cols. (1990) realizaron un estudio similar en 62 gerentes de una compañía de ventas de tamaño medio. En esta investigación también se halló una diferencia significativa entre hombres y mujeres, apuntando a que las mujeres tienden a ser más maquiavélicas que los hombres.

Mudrack (1990) concluye en su síntesis sobre el constructo de maquiavelismo que los hombres tienden a ser más maquiavélicos que las mujeres en la población general; sin embargo, las mujeres parecen adoptar una estrategia más maquiavélica en situaciones donde se requieren interacciones del tipo usualmente ejercidas por los hombres. En los estudios realizados en las empresas, parece entrar el factor de la pre-selección, en el sentido de que las mujeres que logran obtener un cargo empresarial, podrían ser más maquiavélicas que las que no lo logran.

Una excepción a estos resultados, se encuentra en el estudio de Okanes y Murray (1980) anteriormente citado en el que no se observaron diferencias entre los puntajes de maquiavelismo para cada sexo. Si embargo este resultado puede ser explicado debido a que estos autores utilizaron una muestra de mujeres obtenida de dos fuentes diferentes: 33 de las 51 mujeres eran profesionales contratadas por una organización de niñas exploradoras y las 18 restantes eran gerentes de diferentes departamentos. El primer subgrupo de la muestra puede haber presentado menores puntajes de maquiavelismo debido a que se encuentra en una organización

predominantemente dominada por mujeres, en la cual no parece entrar el factor de pre-selección propuesto anteriormente por Mudrack (1990).

A la luz de las investigaciones anteriores, se podría afirmar que la relación entre maquiavelismo y sexo no es del todo consistente, y que diversos factores pueden actuar en mediación de dicha relación. Sin embargo, la mayoría de los estudios realizados en ambientes organizacionales apuntan a que las mujeres suelen tener un grado mayor de maquiavelismo que los hombres (Chonko 1982; Topol y Gable, 1988; Gable y cols., 1990), por esta razón, y debido a que la presente investigación se ubica dentro de un contexto laboral, se puede suponer que las mujeres presentarán un puntaje en la escala de maquiavelismo mayor que el de los hombres.

Maquiavelismo y Edad:

Existen inconsistencias en la relación del maquiavelismo con la edad. Gable y Topol (1988) encontraron que los vendedores más jóvenes tienden a ser más maquiavélicos que los de mayor edad, argumentando que con mayores grados de maquiavelismo se pueden compensar algunas desventajas que los vendedores más jóvenes tienen en el área de mercadeo. De manera similar, Mudrack (1989) sugirió que los puntajes de maquiavelismo tienden a declinar con la edad y que esta disminución se hace más pronunciada después de aproximadamente los 37 años. De manera similar, Gupta (1987) encontró que el maquiavelismo se incrementa con la edad hasta la adolescencia tardía y luego tienden a declinar.

Otros estudios afirman lo contrario: Madonna, Wesley, Bailey y Anderson (1988) confirmaron la hipótesis de que los estudiantes graduados en psicología puntuaban significativamente más alto en la escala Mach-V que los novatos. Greenlee, Cullinan y Morand en 1995, no hallaron diferencias entre los estudiantes de administración y contaduría pero sí entre dos instituciones educativas, utilizando una muestra de 231 sujetos. La diferencia entre ambas instituciones radicaba fundamentalmente en la edad, ya que la que obtenía un puntaje de maquiavelismo más alto sólo proporcionaba

educación para los últimos años de las carreras y postgrados. La otra institución funcionaba como una universidad tradicional. Estos resultados fueron interpretados por los autores como evidencia de que la edad y el avance en la educación pueden ejercer más influencia que la carrera profesional estudiada sobre el maquiavelismo.

Sin embargo, Moore y Katz (1995) no encontraron diferencias significativas en los puntajes en la escala Mach-V entre graduados y estudiantes de enfermería, ni tampoco encontraron que dichos puntajes estuviesen relacionados con la educación, la edad, ni la especialidad clínica.

Cabe destacar que ninguna de las investigaciones expuestas, a excepción del estudio de Gable y Topol (1988) estudiaron esta relación en el contexto laboral sino que se limitaron a muestras de estudiantes de pregrado y postgrado. Solo la investigación de Gable y Topol (1988) parece explicar lo que sucede a las personas de menor edad cuando ingresan en el mercado laboral. Según estos autores, los jóvenes presentan desventajas que deben ser compensadas y una de las estrategias utilizadas involucra un mayor grado de maquiavelismo. Al contrario de lo que sucede en las muestras de estudiantes, en las que la edad no resulta una desventaja, al menos tan evidente como en el mercado laboral, en las muestras de empleados sí parece lógico suponer la existencia de una relación negativa entre el maquiavelismo y la edad; esta es la postura que se toma en la presente investigación.

Después de haber expuesto una aproximación al estudio del maquiavelismo y las variables que lo afectan o con las cuales se relaciona, especialmente el sexo y la edad; se procederá entonces a estudiar su relación con la satisfacción laboral.

Maquiavelismo y Satisfacción Laboral

Las investigaciones acerca de la relación entre maquiavelismo y satisfacción laboral muestran resultados que tienden a ser consistentes. Hollon (1983), estudió esta relación en una muestra de 75 ejecutivos, a los cuales se les administró la escala Mach-IV y 6 escalas que medían diversas actitudes y percepciones hacia el trabajo.

Entre ellas, se evaluaba la ejecución percibida, la involucración con el trabajo, la participación percibida en las decisiones, un índice de tensión laboral y la satisfacción laboral (medido por la escala Actitud Hacia el Trabajo de Vroom (1960 c.p. Hollon, 1983). Los resultados arrojados por esta investigación muestran una relación significativa y negativa entre el maquiavelismo y la satisfacción laboral, la participación en las decisiones y la involucración con el trabajo, mientras que muestran una relación positiva entre el maquiavelismo y la tensión laboral.

En otra investigación realizada por Gable y Topol (1987) se encontró el mismo resultado. Estudiaron esta relación en 218 ejecutivos de venta y encontraron que la relación resultó ser significativamente negativa, es decir que los maq-altos tienden a estar menos satisfechos con su trabajo que los maq-bajos. Asimismo encontraron que las mujeres tienden a ser más maquiavélicas y tienden a estar menos satisfechas con su trabajo que los hombres. Este resultado es congruente con el de Hollon (1983) donde un alto grado de maquiavelismo se relacionó con poca satisfacción laboral.

Gemmil y Heisler (1972) encontraron resultados parecidos en una muestra de gerentes de producción de una empresa, indicando igualmente una relación negativa entre maquiavelismo y satisfacción y una relación positiva entre maquiavelismo y tensión laboral. Estos resultados, junto a los de Richford y Fortune (1984 c.p. (Wilson y cols., 1996) llevan a Wilson y cols. a concluir que la relación negativa entre maquiavelismo y satisfacción laboral es una de las líneas más consistentes en la investigación del maquiavelismo en el mundo real.

Una investigación en la que se consiguieron resultados diferentes fue la realizada por Gable y Topol (1989) en la cual se midieron estas dos variables en 60 gerentes de una cadena de tiendas utilizando la escala Mach-IV y el Índice Descriptivo del Trabajo (Job Descriptive Index) el cual está compuesto por cinco factores diferentes: oportunidad de ascenso, trabajo, remuneración, compañeros de trabajo y supervisión. Sólo se encontró una relación negativa significativa entre maquiavelismo y un componente de satisfacción laboral para las mujeres: el componente de las oportunidades de ascenso. Este componente no se relacionaba con maquiavelismo en los hombres, y los demás componentes no se relacionaban con el maquiavelismo para

ninguno de los dos sexos. Tampoco se encontraron diferencias en los puntajes de satisfacción laboral entre hombres y mujeres, pero sí se hallaron diferencias en los puntajes de maquiavelismo, siendo las mujeres más maquiavélicas que los hombres.

El resultado de este estudio, en el que no se halló una relación significativa entre maquiavelismo y satisfacción laboral (excepto en mujeres maq-altas con el componente de las oportunidades de ascenso), ha sido explicado por los autores argumentando que dichos resultados fueron hallados en los empleados de una sola cadena de tiendas, y de esa manera, muchas condiciones asociadas a la satisfacción laboral (percepción por parte de los empleados de los procesos de selección, ascenso, remuneración y supervisión) estarían homogeneizadas o serían uniformes, es decir, que serían muy parecidas para todos los empleados en esa empresa particular y con ello los mismos tenderían a estar satisfechos en un grado muy parecido, con la consecuencia de que sería muy difícil hallar una correlación entre puntajes en la satisfacción laboral, que varían muy poco, y puntajes de maquiavelismo, que son más variables. De tal forma que los estudios de satisfacción laboral deberían realizarse utilizando muestras de diferentes empresas, para dar oportunidad de variación a las condiciones que afectan a dicha variable.

Aunque en la literatura no se explica por qué el maquiavelismo se asocia con poca satisfacción laboral, se puede suponer que es debido a las características asociadas a este constructo. Los factores de visión cínica de mundo y de tácticas interpersonales podrían estar explicando el vínculo conceptual con la satisfacción laboral, ya que estos conllevan a presentar problemas interpersonales, cinicismo, poca involucración en el trabajo, desadaptación, el poco compromiso ideológico, entre otros, aspectos que afectan directa o indirectamente las actitudes que se tienen ante el trabajo.

En síntesis, casi la totalidad de los resultados en esta línea de investigación apuntan a una relación negativa entre el maquiavelismo y la satisfacción, indicando que las personas maquiavélicas tienden a estar menos satisfechas con sus trabajos que los maq-bajos (Gable y Topol 1987; Hollon, 1983; Gemmil y Heisler, 1972; Richford y Fortune, 1984 c.p. Wilson y cols., 1996). La única investigación encontrada

que reporta resultados diferentes es la de Gable y Topol (1989), quienes explican esta inconsistencia como un posible artefacto de la muestra utilizada.

Locus de Control

El locus de control es otro rasgo de personalidad que se ha visto asociado a la satisfacción laboral, y que puede explicar en cierto grado el hecho de que un empleado esté o no satisfecho con el trabajo que realiza. De la misma manera, el locus de control se ha visto asociado con la variable maquiavelismo. Por esta razón, resulta interesante su inclusión en la presente investigación. A continuación se intentará una aproximación al estudio de dicha variable, para luego proceder a estudiar su relación con la satisfacción laboral y el maquiavelismo.

En principio, Rotter (1966) propuso a la variable locus de control en el marco de su teoría del aprendizaje social. El locus de control se refiere a la percepción que la persona tiene acerca de la relación existente entre sus comportamientos y los eventos positivos o negativos que le acontecen en cualquier situación. A pesar de no haber sido el primero en estudiar la percepción del control que se ejerce sobre los reforzamientos, Rotter fue el primero en proponerlo como un concepto importante dentro de la teoría del aprendizaje social.

La teoría del locus de control considera que la conducta en una situación dada es función de la expectativa y del valor del reforzamiento en esa situación (Fernández, 1999). Es un proceso de atribución causal mediante el cual las "personas perciben el comportamiento como causado y el locus de causalidad está en la persona estímulo (actor) o en el ambiente" (Schneider, Hastorf y Ellesworth, 1982, p.49). El locus de control es un constructo que se refiere a la atribución de causalidad que una persona le da a sus acciones o a las acciones de los demás (Robbins, 1999).

En la conceptualización de Rotter (1966), el locus de control es un rasgo de la personalidad, esto quiere decir que es generalizable y persistente a través del tiempo.

Para Rotter, las personas se pueden colocar a lo largo de una dimensión bipolar, cuyos extremos son el interno y el externo.

El locus de control interno es la creencia de que las acciones propias determinan de forma decisiva los resultados que se tienen (Reeve, 1994). Si un sujeto percibe que el refuerzo deviene de su propia conducta o características personales, se puede decir que posee un control interno, si más bien el reforzamiento no se percibe como contingente de las acciones propias sino como efecto del azar, el destino u otros poderosos, entonces se puede decir que se posee un control externo (Fernández, 1999). Las personas con un locus de control externo ven la vida como controlada por fuerzas externas (Rotter, 1966) y suelen tener una sensación de falta de poder (Reeve, 1994).

El constructo que Rotter (1966) propuso como una dimensión bipolar de interno-externo, pronto comenzó a presentar problemas, dado que la definición de externalidad era muy amplia, involucraba a la percepción del control ejercido por otros poderosos y el azar. Levenson en 1974, propuso que aquellas personas que creen que el mundo está desorganizado, es decir que creen predominantemente en el azar o el destino, piensan y se comportan de manera diferente a como lo hacen las personas que creen que el mundo está ordenado, pero que es controlado por otras personas poderosas; en este último caso existe una posibilidad para el control y para verse involucrados en actividades como búsqueda de información y protestas en contra de la contaminación ambiental. Por esta razón, Levenson construyó tres escalas para medir las expectativas acerca del azar separado de la orientación de otros poderosos y del control interno o el control sobre la propia vida.

Como se mencionó anteriormente, Levenson (1974) propuso que el locus de control externo está compuesto por los factores: Otros poderosos y Azar. Otros Poderosos o Externalidad Defensiva, se refiere al grado en el cual una persona percibe que los eventos de su vida son consecuencia de la acción de otros poderosos, aun cuando para dicha persona el mundo tenga un orden. Azar: se refiere al grado en el cual una persona tiene la expectativa de que los eventos son consecuencia de factores

incontrolables, tales como: azar, suerte, destino, oportunidad o cualquier otra entidad sobrenatural, percibiendo al mundo en forma desordenada.

Numerosos estudios se han realizado para relacionar al constructo de locus de control con otras variables. En este sentido, se ha encontrado que el locus de control interno está asociado a la necesidad de logro (Rotter, 1966) y a niveles altos de autoestima, debido a que teóricamente tienen más potencial para el autorreforzamiento (Fish y Karabenick, 1971). A su vez, se han encontrado relaciones significativas entre locus de control interno y la capacidad de persuasión positiva en niños (Krantz y Friedberg, 1986).

Por su parte, se ha encontrado una relación significativa entre el locus de control externo y la indefensión aprendida (Adams y Dewson, 1982). También se ha encontrado que el locus de control externo se encuentra negativamente correlacionado con la habilidad para ser consciente y la agradabilidad, mientras que se relaciona positivamente con el neuroticismo. Esos resultados fueron obtenidos mediante la administración del inventario de personalidad NEO de Costa y McCrae (1989 c.p. Morrison, 1997). Cabe destacar que estos resultados se asemejan a los obtenidos por Ramanaiah y cols. (1994) en el que se relacionaron las mismas variables de personalidad con el constructo de maquiavelismo. Específicamente, se halló que el maquiavelismo estaba relacionado (al igual que el locus de control externo) con la habilidad para ser consciente y la agradabilidad (de manera negativa) y con el neuroticismo (de manera positiva).

El locus de control interno y externo se relaciona, en las relaciones interpersonales, con la dirección de la agresión. Los sujetos con locus de control interno tienden a incurrir en acciones autoagresivas en mayor medida que los que tienen locus de control externo, y estos últimos tienden a incurrir en acciones heteroagresivas en mayor medida que los internos. Esto fue verificado en un experimento con 129 sujetos, a los que se les pedía que asignaran un valor (volumen) de ruido aversivo para ser expuesto a "otros" o a "sí mismo". Ante el fracaso, los sujetos con locus de control interno se asignaban a ellos mismos ruidos más elevados

y los sujetos con control externo asignaban a otros, ruidos más elevados (Davis y Mette, 1971).

El locus de control también parece moderar el efecto del estrés percibido en la personalidad tipo A. Las personas tipo A suelen ser clasificadas como agresivas, urgentes, y motivadas hacia la competencia y está asociado con el riesgo de sufrir enfermedades coronarias y de tener altos niveles de estrés. No obstante, las investigaciones suelen reportar que el estrés no parece ser una variable importante para este constructo, ya que sujetos con personalidades tipo A han presentado bajos niveles de estrés. Heilbrun (1989) encontró en 120 sujetos un efecto de interacción entre la personalidad tipo A y locus de control con la cantidad de estrés reportada. Los sujetos con personalidad tipo A que tenían un locus de control interno reportaban un menor grado de estrés que los sujetos tipo A con locus de control externo. El locus de control, por lo tanto, parece moderar el nivel de estrés percibido por una persona.

Por su parte, Rosen y Salling (1971) llevaron a cabo un estudio con 45 sujetos, utilizando la escala de locus de control de Rotter. Se encontraron correlaciones positivas entre el locus de control interno y la actividad política. Específicamente, el locus de control se considera relacionado con los siguientes rasgos indicadores de una participación política activa: mayores niveles de alerta a la información útil en el ambiente, mayores esfuerzos por controlar el ambiente, mayores preocupaciones por las habilidades individuales y mayor resistencia a ser influenciados. La concepción de que los resultados son causados por las acciones de uno, parece entonces generalizarse al campo político con la creencia de que la participación va a lograr cambios.

De manera similar, se ha encontrado una relación negativa entre sujetos con locus de control externo y el uso de información pública destinada a la conservación del ambiente, es decir que los sujetos con locus de control externo tienden a ignorar estos mensajes, mientras que los sujetos con locus de control interno tienden a procesar estos mensajes e incluso presentar críticas y discusiones sobre los puntos tratados en el mensaje (Ingold, 1989).

En el contexto laboral los sujetos internos comparados con los externos tienden a buscar ocupaciones que permitan una mayor libertad para hacer uso de sus propias capacidades, reportan más satisfacción y bienestar, suelen ejercer un liderazgo transformacional más que transaccional (Howell y Avolio, 1993) y más efectivo (Parkes, 1989 c.p. Fernández, 1999). Asimismo, creen que controlan su destino, atribuyen los resultados organizacionales a sus propias acciones y creen que no hay alguien más a quien culpar que no sean ellos mismos (Rotter, 1966). Generalmente se desempeñan mejor en sus trabajos, buscan más activamente la información antes de tomar una decisión y se sienten más motivados por lograr y hacer un gran intento de control. Se desempeñan muy bien en tareas complejas, entre las que se incluyen la mayoría de los trabajos gerenciales y profesionales, ya que requieren un avanzado procesamiento de información y aprendizaje, además están más acordes con trabajos que requieren de iniciativa e independencia de acción (Robbins, 1999).

Los sujetos con locus de control externo, por su parte, tienden a tener mayor ausentismo, menor satisfacción laboral y a estar menos involucrados en las labores que los internos. Se perciben a sí mismos con poco control sobre aquellos resultados organizacionales que son importantes para ellos, son más obedientes y están más dispuestos a seguir instrucciones. Suelen desempeñarse bien en trabajos que estén bien estructurados, que sean rutinarios y en los cuales el éxito depende en gran medida de seguir la dirección de otros (Robbins, 1999).

En este sentido, hay evidencia que sugiere que las consecuencias de la ejecución influyen en el locus de control. Phares (1973 c.p. Anderson, 1977) sostiene que los internos tienden a aumentar sus aspiraciones después del éxito y disminuirlas después de las fallas, en mayor medida que los externos, probablemente debido a la atribución del éxito a sus propias habilidades. Asimismo, Anderson (1977) sostiene que los individuos que atribuyen a ellos mismos la responsabilidad de su ejecución tienden a asumir que pueden causar ciertos cambios en su ambiente, lo que deriva en un aumento de su motivación.

Anderson (1977) llevó a cabo una investigación longitudinal en el contexto organizacional para examinar la relación entre el locus de control para administrar, el

estrés percibido, conductas de afrontamiento (centrados en la tarea o la emoción) y la ejecución. Utilizó 90 empresarios en dos momentos diferentes con un intervalo de dos años y medio, después de un desastre natural (la inundación de un huracán). Los internos percibieron menor estrés, empleaban más conductas de afrontamiento centradas en la tarea que en la emoción, comparados con los externos, quienes se muestran más defensivos y menos orientados a la tarea. Los internos exitosos se volvieron más internos, los internos que tuvieron poca mejora en su ejecución no mostraron cambios en su locus de control, mientras que los externos poco exitosos se volvieron más externos en el período de 2 años y medio. La relación entre el locus de control y la ejecución se mostró dinámica y recíproca, de tal forma que el locus de control influencia la ejecución y la ejecución opera un mecanismo de retroalimentación que influencia las futuras orientaciones del locus de control. El locus de control interno parece ser un prerrequisito para el éxito de los empresarios (Anderson, 1977).

Locus de Control y Sexo:

Existen algunas investigaciones en las que no se han encontrado diferencias significativas entre las medias de las puntuaciones del locus de control para hombres y para mujeres (Chandler y Dugovis, 1977). Sin embargo, existen numerosas investigaciones con muestras internacionales y venezolanas que indican que las mujeres tienden a tener un locus de control más externo que los hombres, por lo que el rol sexual determinaría en cierto sentido al locus de control (Thurber, 1972 c.p. Gonda y González, 1986; Gable y cols., 1990; Guglieta y Sánchez, 1991; Romaguera y Uzcategui, 2001).

Locus de Control y Edad:

El constructo locus de control se ha encontrado relacionado a la edad de los sujetos. Una conclusión frecuente es que los adultos de mayor edad suelen tener un locus más externo que los adultos más jóvenes. En un estudio, Hale y Cochran (1986) categorizaron a 655 universitarios y egresados en cuatro grupos de edad. El primer

grupo consistía en sujetos de 20 a 34 años de edad (N=118); el segundo grupo consistía en sujetos de 35 a 49 años de edad (N=165); el tercer grupo consistía en personas entre los 50 y 64 años (N=175) y el cuarto grupo consistía en sujetos de 65 a 89 años (N=197). Se le aplicó una escala de locus de control a todos los grupos y los resultados indicaban un incremento gradual en la externalidad a lo largo de todas las edades. Se mostraron diferencias significativas entre todos los grupos; también se mostró una diferencia significativa entre los grupos 1 y 2 en contra del grupo 3 y 4.

No obstante, Knoop (1988) realizó un estudio en el cual no encontró diferencias significativas entre nueve grupos de profesionales (entre 20 y 65 años). Knoop explica que no encontró diferencias porque los sujetos están todos ejerciendo cargos. Durante la vida laboral, las personas tienen más probabilidad de que sus expectativas vayan seguidas de un acontecimiento reforzante, ya que existen situaciones en las que se perciben contingencias entre la conducta y el ambiente. Al retirarse de la vida laboral, desaparecen gran parte de las secuencias reforzantes conocidas para el individuo disminuyendo las expectativas. Al no haber expectativas de control sobre el mundo o los demás y menos eventos contingentes a la conducta, el locus interno disminuye. De esta manera, las personas de mayor edad que se mantienen trabajando, no tienden a disminuir sus puntajes en la escala de locus de control. Así, debido a que en esta investigación se trabajará con una muestra de empleados, se espera que el locus de control y la edad no se relacionen significativamente.

Una vez lograda una aproximación al constructo locus de control y las variables con las cuales se relaciona, se expondrán las relaciones existentes entre el locus de control y la satisfacción, y entre el locus de control y el maquiavelismo.

Locus de Control y Satisfacción Laboral

La relación entre el locus de control y la satisfacción laboral ha demostrado ser bastante consistente, indicando una mayor satisfacción laboral en sujetos que presentan un locus de control interno (Lester, 1982; Perrewe y Mizerski, 1987; Judge,

Locke, Durham y Kluger, 1998; Vivien y Thompson, 1998; Robbins, 1999; Judge, Bono, y Locke; 2000; Judge y Bono 2001).

Lester en 1982 realizó una investigación con 144 policías y halló que la satisfacción laboral estaba relacionada significativamente con un locus de control interno.

Por su parte, Perrewe y Mizerski (1987) usaron la teoría de Hackman y Oldham, en la cual se postula que la satisfacción laboral proviene de dimensiones intrínsecas del trabajo (variedad de habilidades, identidad con el trabajo, significación del trabajo, autonomía y feedback), y realizaron una investigación experimental relacionando estas dimensiones intrínsecas con el locus de control. Para ello, utilizaron una muestra de 110 sujetos y se les administró una versión breve de la escala de locus de control de Rotter y luego se sometió a la mitad de los sujetos a una actividad compleja de construcción y a la otra mitad a una actividad sencilla de construcción. Después de la actividad, los sujetos llenaron el cuestionario de Hackman y Oldham. Los resultados indican que los sujetos con un locus de control interno perciben más variedad de habilidades, significación en el trabajo, autonomía y feedback que los sujetos con locus de control externo. Cabe destacar que los sujetos con locus de control externo percibían más de estas dimensiones intrínsecas en el trabajo sencillo que en el complejo.

Los autores explican este resultado argumentando que los sujetos internos son más sensibles a las claves ambientales durante una actividad compleja que los sujetos con locus de control más externo. Este resultado implicaría que los sujetos internos pueden tener más posibilidad de percibir características favorables en un trabajo que los externos, reflejándose en una mayor satisfacción en los primeros (Perrewe y Mizerski, 1987).

Judge y cols. (1998) hallaron una relación positiva entre el locus de control, la autoestima, la autoeficacia generalizada y la ausencia de neuroticismo con la variable satisfacción laboral. Utilizaron tres muestras (doctores, $n=183$; graduados de la

universidad, $n=158$, e israelíes, $n=132$), y además utilizaron reportes del sujeto y de otras personas importantes en su vida (cónyuge, amigos, etc) para aumentar la validez.

Vivien y Thompson (1998) estudiaron esta relación en una muestra aleatoria de 467 policías. En el cuestionario se incluía la encuesta diagnóstica del trabajo realizada por Hackman y Oldman y la escala de locus de control de Rotter. Los resultados de esta investigación consisten en que los sujetos con locus de control interno reportaron medias más altas en satisfacción laboral y compromiso organizacional; a la vez que reportaban medias más bajas en intención de renunciar.

En la misma línea de investigación, Judge y cols. (2000) obtienen resultados similares a los de Judge y cols. (1998), entre las mismas variables y la satisfacción laboral. Específicamente sobre la relación entre locus de control y satisfacción laboral, los autores concluyen que el locus de control se relaciona con mayores esfuerzos hacia el logro de las metas y a mayor perseverancia ante los fallos, disminuyendo la frustración.

En la más reciente investigación meta-analítica, Judge y Bono (2001) se basaron en 169 correlaciones de estudios previos para realizar un análisis de las relaciones reportadas entre el locus de control y la satisfacción. Obtuvieron un coeficiente de correlación significativo y positivo (.32) entre el locus de control interno y la satisfacción laboral. El locus de control resultó ser la segunda variable de las estudiadas anteriormente que mejor se relaciona con la satisfacción laboral, siendo la primera la autoeficacia generalizada.

Locus de Control y Maquiavelismo

La relación entre locus de control y maquiavelismo ha sido estudiada por diversos autores, presentando información relativamente consistente. El primero y más citado de dichos estudios se realiza en 1971 por Solar y Bruehl. En dicha investigación se administraron las escalas de maquiavelismo (Mach-IV) y de locus de

control (Rotter) a 170 estudiantes de psicología, divididos en tres grupos de 67, 42 y 61 personas. En los tres grupos se obtuvieron coeficientes de correlación significativos entre ambas escalas. La dirección de esta correlación fue inversa en los tres grupos, indicando que las personas más maquiavélicas tendían a presentar un locus de control más externo.

Solar y Bruehl (1971) afirman que tanto el maquiavelismo como el locus de control son constructos que abarcan la manipulación y advierten que el constructo maquiavelismo puede suponerse, de manera intuitiva, que asociado con el locus de control interno más que con el externo, ya que tanto los maq-altos como los que tienen locus de control interno tratan de ejercer control sobre el ambiente. Esta suposición resulta errónea. Solar y Bruehl (1971) argumentan que la salvedad radica en que el control es dirigido de manera diferente en cada uno de los constructos, ya que los internos tratan de controlar o manipular el ambiente y los maquiavélicos tratan de controlar a las personas. Las semejanzas entre los maquiavélicos y las personas con locus de control externo se encuentran analizando ambas escalas, se puede observar que en ambos se tiende a prestar mucha importancia a "los otros". Los individuos con locus de control externo usualmente son descritos como indefensos ante un mundo azaroso, lo cual coincide con la visión cínica de los maquiavélicos. De esta manera, Solar y Bruehl concluyen que el maquiavelismo está asociado al locus de control externo más que al interno.

De la misma manera, Galli, Nigro y Krampen (1986) encontraron una relación negativa entre el maquiavelismo y la subescala de internalidad y una relación positiva con las subescalas de poder y azar.

Para el año 1990, Mudrack realizó un estudio meta-analítico para integrar estudios aislados sobre la relación entre maquiavelismo y locus de control, para ello utilizó 20 estudios que reportaban una relación entre ambos. Dichos estudios usaban la escala Mach-IV o la Mach-V y la escala de Rotter o de Levenson para medir el locus de control. En los estudios de medidas repetidas en los que se reportaban más de una correlación, se tomó la de menor magnitud ya que resultaba más conservador. Donde

era necesario, las correlaciones negativas fueron cambiadas a positivas para que siempre implicaran una relación entre maquiavelismo y locus de control externo. La correlación obtenida fue .382. se utilizó un intervalo de confianza de 95%, obteniendo una estimación de la correlación entre .217 y .547. debido a que el intervalo no incluye el valor "0", Mudrack (1990) concluye que el maquiavelismo se ve asociado con un locus de control externo. En este sentido, afirma que las tácticas de manipulación, engaño o congraciamiento reflejan un intento del maquiavélico para ejercer influencia sobre un ambiente hostil que sobrepasa la eficacia de otras aproximaciones más orientadas internamente como el trabajo duro.

Sin embargo, estas investigaciones no parecen diferenciar entre hombres y mujeres en tal relación. Gable y cols. (1990) realizaron una investigación relacionando sexo, locus de control, maquiavelismo y ejecución gerencial en 60 gerentes (48 hombres y 12 mujeres). En dicha investigación se encontró una relación significativa negativa entre locus de control y maquiavelismo para toda la muestra y para los hombres (-.381), pero la relación no fue significativa para las mujeres (-.207).

Tal distinción entre los géneros se encuentra también en Prociuk y Breen (1976 c.p. Corzine, 1997). En ese estudio, había una correlación entre maquiavelismo y locus de control en hombres, pero no en mujeres. Sin embargo, es la norma conseguir relaciones significativas entre maquiavelismo y locus de control externo para las muestras totales (Galli y cols., 1986).

Conclusiones

El objetivo de la presente investigación es estudiar la influencia del maquiavelismo, el locus de control, el sexo, la edad y la antigüedad en la empresa sobre la satisfacción laboral, y cómo se relacionan estas variables entre sí. De esta manera, se pretende estudiar a la satisfacción laboral como una variable dependiente, específicamente como explicada por variables sociodemográficas y por rasgos de personalidad.

La teoría de los dos factores de Herzberg (1959), será el marco de referencia para estudiar esta variable, ya que es una teoría sencilla y práctica y ha suscitado múltiples investigaciones en el área de la Psicología Industrial. Este autor postula la existencia de dos tipos de factores que afectan la satisfacción: los higiénicos y los motivacionales. Los factores higiénicos dan cuenta de la insatisfacción de un empleado, mientras que los motivacionales dan cuenta de su satisfacción. De esta manera, puesto que en esta investigación se quiere observar si el empleado está realmente satisfecho y dado que la satisfacción es función de los factores motivacionales, se trabajará sólo con estos factores, puesto que son los que resultan de interés y no se evaluarán los factores higiénicos por razones de economía del tiempo de aplicación de las diferentes escalas.

Además, se tratará de cumplir con el ideal teórico de Hulin (1992), en el cual, para estudiar la satisfacción se deben tomar en cuenta tanto a los factores situacionales (estudiados a través de la teoría de Herzberg), como los disposicionales, entre los cuales serán estudiados los rasgos de personalidad: el maquiavelismo y el locus de control.

En función del cuerpo teórico y empírico citado en las páginas anteriores, se pueden esperar las relaciones que se postulan a continuación.

En cuanto a la relación entre el maquiavelismo y la satisfacción laboral, se espera encontrar una relación negativa, es decir, que los maq-altos tenderán a estar menos satisfechos con sus trabajos que los maq-bajos.

Se espera que los individuos con mayores niveles de locus de control interno se encuentren más satisfechos con sus trabajos que los de menores niveles, así como también, que los individuos con mayor locus de control externo se encuentren menos satisfechos que los de menor locus externo.

En cuanto a las variables sociodemográficas, en la presente investigación se apunta a que las mujeres suelen estar menos satisfechas con su trabajo que los hombres.

La evidencia indica que la edad y la satisfacción laboral están positivamente correlacionadas; sin embargo, dado que algunos estudios consiguen una relación en forma de "U", y esta relación se atribuye a la no discriminación muestral entre empleados con un estatus de profesional o no profesional, en la presente investigación se plantea solventar esta dificultad, trabajando con empleados profesionales exclusivamente, esperándose por consiguiente una relación positiva lineal entre la satisfacción y la edad.

En cuanto a la antigüedad, se ha encontrado que la relación entre la satisfacción laboral y esta variable parece ser positiva. Por esta razón, en la presente investigación se puede esperar que los empleados de mayor antigüedad muestren mayor satisfacción laboral que los de menor tiempo en la empresa. Además, pareciera también que la antigüedad es mejor predictora de la satisfacción laboral que la edad, esperándose una relación más fuerte para la primera relación que para la segunda.

Por otra parte, se espera que el maquiavelismo se asocie positivamente con el locus de control externo, y negativamente con el locus de control interno.

En cuanto a la relación entre maquiavelismo y sexo, la mayoría de los estudios realizados en ambientes organizacionales apuntan a que las mujeres suelen tener un grado mayor de maquiavelismo que los hombres. Por esta razón, y debido a que la presente investigación se ubica dentro de un contexto laboral, se puede suponer que las mujeres se mostrarán más maquiavélicas que los hombres.

Por su parte, la relación entre la edad y el maquiavelismo en el contexto laboral no ha sido estudiada a profundidad, sin embargo, parece lógico suponer que existe una relación negativa entre ambas variables, dado que mayores grados de maquiavelismo pudieran compensar las desventajas que los empleados más jóvenes presentan.

Con respecto al locus de control, las investigaciones indican que las mujeres tienden a tener un locus de control más externo que los hombres, así como un puntaje más bajo en la subescala de locus de control interno que los hombres.

En cuanto al locus de control, se ha encontrado que el locus externo tiende a incrementar con la edad en la población general, no así dentro del contexto laboral. De esta manera, debido a que en esta investigación se trabajará con una muestra de empleados, se espera que el locus de control externo y la edad no se relacionen significativamente, ya que las personas de mayor edad que se mantienen trabajando, no tienden a aumentar sus puntajes en la escala de locus de control externo.

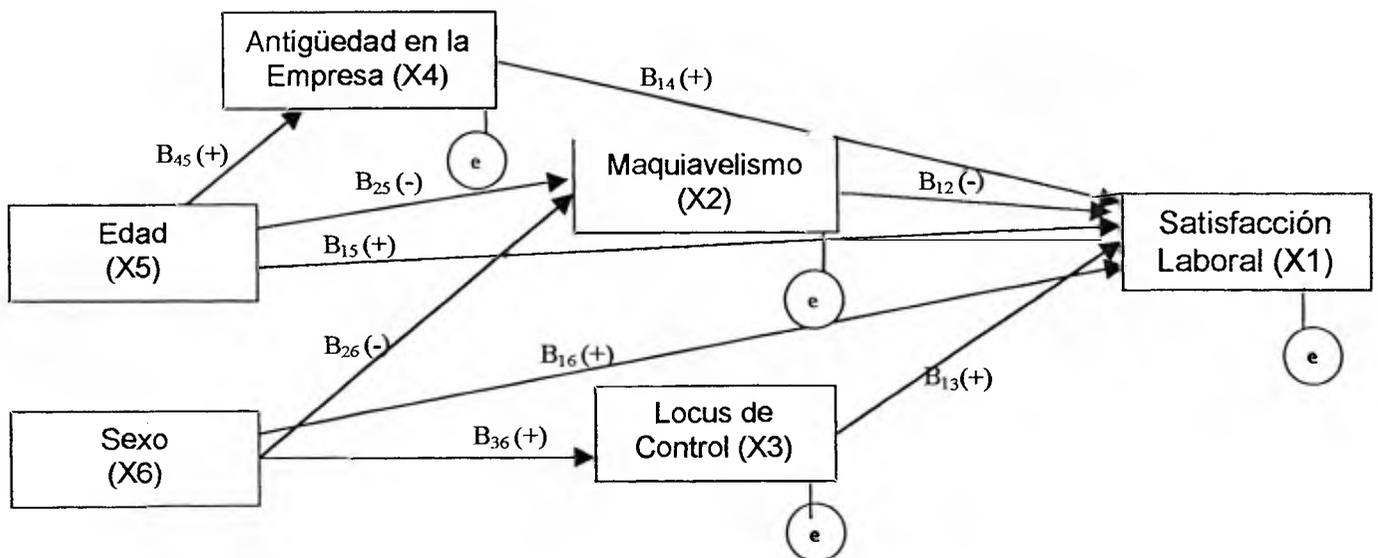
Por otra parte, no parecen haberse realizado estudios que relacionen la antigüedad con el maquiavelismo y con el locus de control. No obstante, resulta interesante observar cómo se relacionan estas variables entre sí.

III. MÉTODO

Problema: ¿Cómo el maquiavelismo, el locus de control, la edad, el sexo y la antigüedad del trabajador en la empresa afectan a la satisfacción laboral y cómo se relacionan entre sí estas variables?.

Hipótesis: El maquiavelismo, el locus de control, el sexo, la edad y la antigüedad en la empresa afectarán la satisfacción laboral; tal como se hipotetiza en el siguiente diagrama de ruta.

Figura 1: Diagrama de Ruta Propuesto.



Variables:**Variables Endógenas:****- Satisfacción Laboral:**

Definición Conceptual: Es el grado de complacencia intrínseca que experimenta el individuo en el trabajo, cuando valora positivamente sus actividades laborales y siente retribuidas sus necesidades y carencias, sean éstas de carácter físico, psicológico y social (Herzberg, 1959).

Definición Operacional: La sumatoria de los puntajes obtenidos en cada uno de los factores de la escala de Satisfacción Laboral basada en la Teoría Bifactorial de Herzberg (1959). La escala está compuesta por 3 factores, los cuales se obtuvieron a través de un análisis factorial realizado en la presente investigación. Estos factores son los siguientes:

- Ascenso-Reconocimiento.
- Desarrollo profesional.
- Logro-Responsabilidad.

Las puntuaciones se ubican en un continuo donde los puntajes más altos se refieren a un mayor grado de satisfacción laboral, y los puntajes más bajos indican un menor grado de esta variable.

- Maquiavelismo:

Definición Conceptual: El maquiavelismo es un rasgo de personalidad que define estrategias de conducta social que abarcan la manipulación deliberada de las personas para obtener ganancias especiales, con frecuencia en contra del interés de los demás.

Definición Operacional: Sumatoria de los puntajes de los ítems de la escala Mach-IV de Christie y Geis (1970) traducida y adaptada al español. Los puntajes abarcan un continuo donde los valores más altos se refieren a un mayor grado de maquiavelismo, los más bajos indican un menor grado de esta variable.

-Locus de Control:

Definición Conceptual: Proceso de atribución causal mediante el cual las “personas perciben el comportamiento como causado y el locus de causalidad está en la persona estímulo (actor) o en el ambiente” (Schneider, Hastorf y Ellesworth, 1982, p.49). El foco o locus de causalidad puede ser:

a) **Interno:** Cuando se cree que el refuerzo deviene de la propia conducta o características personales (Fernández, 1999).

b) **Externo:** cuando el reforzamiento no se percibe como contingente a las propias acciones, sino como efecto del azar, el destino u otros poderosos (Fernández, 1999).

Definición Operacional: La sumatoria de los puntajes obtenidos en cada uno de los factores de la Escala de Internalidad-Externalidad de Levenson (1974) versionada por Romero-García (1977). La escala está compuesta por 2 factores, los cuales se obtuvieron a través de un análisis factorial realizado en la presente investigación. Estos factores son los siguientes:

a) **Interno:** Sumatoria de los puntajes en los ítems correspondientes al factor de internalidad. Las puntuaciones se ubican en un continuo donde los puntajes más altos se refieren a un mayor grado de internalidad, y los puntajes más bajos indican un menor grado de esta variable.

b) **Externo:** Sumatoria de los puntajes en los ítems correspondientes al factor de externalidad. Las puntuaciones se ubican en un continuo donde los puntajes más altos se refieren a un mayor grado de externalidad, y los puntajes más bajos indican un menor grado de esta variable.

- Antigüedad en la Empresa:

Definición Conceptual: El tiempo que un individuo ha trabajado en un empleo en particular (Robbins, 1999).

Definición Operacional: Respuesta al ítem sobre la cantidad de tiempo que el empleado ha trabajado en la empresa. Se registra en número de meses y abarca un continuo en el que los puntajes más altos se refieren a un mayor grado de esta variable y los más bajos a una menor antigüedad en la empresa.

Variables Exógenas:

- Edad:

Definición Conceptual: Número de años de vida de una persona.

Definición Operacional: Respuesta al ítem sobre la edad del sujeto. Se registra en número de años y abarca un continuo en el que los puntajes más altos se refieren a un mayor grado de esta variable y los más bajos a una menor edad.

- Sexo:

Definición Conceptual: Diferenciación biológica dada por los atributos sexuales.

Definición Operacional: Respuesta al ítem sobre el sexo del sujeto. "M" si el sujeto pertenece al sexo masculino y "F" si pertenece al sexo femenino. Las cuales a su vez, serán codificadas como "1" y "2" respectivamente.

Tipo de investigación:

El presente trabajo corresponde a una investigación no experimental o ex postfacto. Kerlinger (1988) define la investigación no experimental como:

...una indagación empírica y sistemática en la cual el científico no tiene control directo sobre las variables independientes porque sus manifestaciones ya han ocurrido o porque son inherentemente no-manipulables. Las inferencias acerca de las relaciones entre variables se hacen, sin una intervención directa, a partir de la variación concomitante de las variables dependientes e independientes (p. 394).

El presente estudio es de campo, ya que se llevó a cabo en el ambiente natural de los sujetos, sin hacer intervención en éste. En cuanto a la dimensión temporal, esta investigación es de tipo transversal, ya que la medición se realizó en un corte puntual en el tiempo (Armau, 1995).

El grado de elaboración del conocimiento es explicativo, ya que intenta establecer relaciones causales entre las variables: satisfacción laboral, maquiavelismo

y locus de control, y va más allá del establecimiento de asociaciones entre las mismas (Arnau, 1978). La elección de variables independientes y dependientes en este tipo de investigación es arbitraria y corresponde al propósito de la investigación.

Diseño de investigación:

El diseño a emplear es un diseño de ruta, el cual es una representación gráfica de las relaciones causales postuladas (Sierra, 1981), esquematizadas anteriormente en la Figura 1, este diseño reúne las siguientes condiciones:

- Linealidad: las relaciones entre las variables se representan por ecuaciones lineales.
- Asimetría de las relaciones: dos variables no pueden ser al mismo tiempo causa y efecto una de otra.
- Causalidad: se suponen relaciones de causa-efecto entre las variables del modelo.
- Independencia de los errores: las variables residuales no se relacionan entre sí.
- Sistemas cerrados: cada variable endógena se considera completamente determinada por alguna combinación de variables del sistema.
- Nivel de medida de intervalo o razón: las variables deben ser cuantitativas, continuas, que corresponden a escalas de intervalo o razón.

Las variables que reciben puntas de flecha se denominan variables endógenas y las variables externas que no reciben puntas de flecha se denominan exógenas. Para cada variable endógena se calcula un efecto de error.

El diseño de ruta se analiza mediante un análisis de ruta, el cual permite estimar el ajuste de un modelo causal mediante parámetros que indican la cantidad de varianza en una variable dependiente atribuible a una variable anterior.

Los parámetros estimados para este tipo de análisis suelen ser obtenidos a través del análisis de regresión para las flechas que apuntan a las variables endógenas, y los coeficientes de correlación simple de orden cero para las mismas. Los pasos a seguir son:

1.- Identificar las variables endógenas del modelo, lo que da el número total de ecuaciones de regresión.

2.- Para cada variable endógena, se ubican las variables con rutas apuntando hacia ella. Estas rutas representan los efectos directos hacia las variables endógenas.

3.- Se realiza el análisis de regresión para cada bloque de variables que apuntan a cada variable endógena, esto determina los coeficientes de ruta para los efectos directos, y los coeficientes de determinación (R^2) de cada variable endógena.

4.- Se calculan los efectos indirectos de las rutas. Bajo este análisis se pueden determinar tres (3) tipos de efectos: directo, indirecto y total.

El modelo de ruta resulta de la totalidad de las ecuaciones estructurales que componen el sistema completo. El número de ecuaciones enunciadas en el modelo viene dada por la cantidad de variables endógenas del diseño, para cada una de estas variables endógenas se debe calcular una ecuación de regresión. Además, se calculan los efectos indirectos, obtenidos a través de la multiplicación de coeficientes beta a lo largo de una ruta (Sierra, 1981).

Estrategias de Control:

- **Condiciones de aplicación de las escalas:** Las escalas fueron aplicadas individualmente, de forma autoadministrada.
- **Relación Sujeto-Examinador:** Esta relación fue directa, no fue mediada por los supervisores de los empleados. Los protocolos fueron repartidos y recolectados por los examinadores.
- **Nivel de instrucción de los sujetos:** los sujetos tuvieron como mínimo, un nivel de instrucción de técnico superior.
- **Tipo y Número de empresas:** Se trabajó con dos (2) empresas bancarias del área metropolitana de Caracas, las cuales presentan una estructura organizacional similar.
- **Instrucciones:** Fueron impartidas de forma estandarizada, de manera escrita.

Población y Muestra:

Población: La población estuvo conformada por empleados de empresas bancarias con un nivel de instrucción mínimo de técnico superior, de cualquier sexo, edad, especialidad y antigüedad en la empresa.

Muestra: La muestra fue seleccionada usando un muestreo no probabilístico de tipo intencional, ya que se seleccionaron los sujetos de acuerdo a un conjunto de condiciones prácticas previamente definidas (Arнау, 1978). Además fue de tipo accidental, ya que se tomaron los sujetos, que además de cumplir con determinadas condiciones, estaban disponibles o se tenían "a la mano" para el momento de la investigación (Kerlinger, 1988 p. 135).

De esta manera, la muestra estuvo conformada por 303 empleados, 151 hombres y 152 mujeres, con edades comprendidas entre 19 y 61 años, con un nivel mínimo de instrucción de técnico superior, de cualquier especialidad y antigüedad en la empresa, provenientes de dos (2) empresas bancarias. 152 sujetos eran pertenecientes a un banco (Banco A) y 151 sujetos eran pertenecientes al otro (Banco B). La participación de dichos sujetos fue totalmente voluntaria.

En la tabla a continuación se presenta la frecuencia de sujetos pertenecientes a cada sexo para cada empresa.

Tabla 1. Frecuencia de Sujetos según el Sexo y el Banco

	BANCO A	BANCO B	TOTAL
Masculino	77	74	151
Femenino	75	77	152
TOTAL	152	151	303

El promedio de edad de los sujetos que conformaron la muestra fue 35,05 años y el promedio de antigüedad de los sujetos fue 94,22 meses, siendo la antigüedad mínima obtenida de 2 meses y la máxima de 362 meses.

El 39,27% de los sujetos pertenece a un nivel de instrucción de Técnico Superior. El 39,27% pertenece a un nivel profesional y el 21,45% restante ha realizado estudios de postgrado. Esto se muestra en la tabla 2:

Tabla 2. Nivel de instrucción de los sujetos

	Frec	%
T.S.U.	119	39,274
Profesional	119	39,274
Postgrado	65	21,452

Muestra Piloto: Fue seleccionada usando un muestreo de tipo accidental, ya que se tomaron los sujetos que estaban disponibles al momento de la aplicación (Kerlinger, 1988). Estuvo conformada por 98 estudiantes de postgrado de la Universidad Católica Andrés Bello, quienes se encontraban empleados en diferentes empresas del área metropolitana de Caracas; 56 estudiantes provenían del Postgrado de Desarrollo Organizacional y 42 estudiantes del Postgrado de Derecho. Sus edades estuvieron comprendidas entre 22 y 52 años. Dichos sujetos podían ser de cualquier sexo, especialidad, edad y antigüedad en la empresa donde trabajan. La participación de dichos sujetos fue totalmente voluntaria y los mismos respondieron las escalas Mach-IV y de Satisfacción Laboral.

En la tabla a continuación se presenta la frecuencia de los sujetos de sexo femenino y masculino para cada uno de los postgrados. 34 sujetos pertenecían al sexo masculino y 64 al sexo femenino.

Tabla 3. Frecuencia de Sujetos según el Sexo y el Postgrado. Prueba Piloto.

	Desarrollo	Derecho	TOTAL
Masculino	19	15	34
Femenino	37	27	64
TOTAL	56	42	98

El promedio de edad de los sujetos fue 30,46 años. En el postgrado de Desarrollo Organizacional, los sujetos tuvieron una edad promedio de 31,38 años, y en el postgrado de Derecho, 29,24 años. El promedio de antigüedad de los sujetos fue 52,95 meses. En el postgrado de Desarrollo Organizacional, los sujetos tuvieron una antigüedad promedio de 58,63 meses, y en el postgrado de Derecho, 45,38 meses, tal como se observa en la tabla a continuación:

Tabla 4. Promedio y Puntajes Extremos de la Edad y la Antigüedad de los sujetos. Prueba Piloto.

	Desarrollo	Derecho	TOTAL	Ptj. Mínimo	Ptj. máximo
Edad	31,38	29,24	30,46	22	52
Antigüedad	58,63	45,38	52,95	4	362

Instrumentos:

Escala de Satisfacción Laboral:

La escala utilizada para medir la satisfacción laboral estuvo basada en un cuestionario diseñado por Cardozo y Leal (1991) (Anexo A), a partir de la Teoría Bifactorial de Herzberg (1959), el cual fue tomado originalmente de un trabajo de grado de la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello, elaborado por Velazco y Aguilar en 1989. Estos autores operacionalizaron los factores propuestos por Herzberg (1959) para elaborar los ítems del instrumento. En un primer momento, el cuestionario constaba de 59 ítems que se categorizaban en factores motivacionales y factores higiénicos.

El cuestionario de Cardozo y Leal fue aplicado originalmente a 34 personas como muestra piloto (Cardozo y Leal, 1991). Se obtuvieron las correlaciones ítem-test para los reactivos de los factores motivacionales e higiénicos. Se aceptaron sólo los ítems que obtenían correlaciones entre 0,15 y 0,85. De esta manera se eliminaron dos factores higiénicos: Estatus y Condiciones de trabajo, ya que los ítems que componían estos factores no alcanzaban el criterio propuesto, por lo que el número de ítems se redujo a 42; 31 ítems correspondientes a los factores motivacionales y 11 correspondientes a los factores higiénicos. Aunque estos autores no reportan datos sobre la confiabilidad ni sobre la validez del cuestionario, la eliminación de los ítems que correlacionaban de manera muy baja con la prueba, contribuyó a una mayor validez de la misma.

Los ítems del cuestionario modificado por Cardozo y Leal (1991) se presentan en el Anexo B.

Para la elaboración de la escala utilizada en la presente investigación, se modificó dicho cuestionario. En primer lugar, se eliminaron los ítems correspondientes a los factores higiénicos, ya que estos no dan cuenta de la satisfacción laboral sino mas bien dan cuenta de la no satisfacción en el trabajo (Herzberg, 1959) y no correspondían a los intereses de la presente investigación. Luego se reformularon los ítems restantes para lograr consistencia entre las alternativas de respuestas requeridas para cada ítem, ya que las alternativas de respuesta en el cuestionario de Cardozo y leal (1991), no eran iguales para todos los reactivos, elaborando de esta manera la escala. Además se elaboraron tres (3) ítems adicionales correspondientes al factor de “trabajo en sí”, puesto que en el cuestionario sólo era medido por dos ítems y éste número pudiera ser poco representativo del factor.

La escala fue luego evaluada por nueve (9) jueces expertos de la Escuela de Psicología de la Universidad Católica Andrés Bello (Anexo C), quienes se basaron en los criterios de la adecuación de: la redacción de los ítems, la adecuación al contexto sociocultural venezolano, las instrucciones y la forma de presentación. Luego las escalas y sus instrucciones fueron corregidas en base a las observaciones realizadas por los jueces expertos.

Posteriormente, se requirió la realización de una prueba piloto (Anexo D) para recabar los datos pertinentes y para observar el funcionamiento de la escala elaborada y modificada en el contexto venezolano. Las características de la muestra piloto fueron especificadas anteriormente.

Prueba piloto:

En la prueba piloto, la escala demostró tener un coeficiente de confiabilidad (alpha de Cronbach) de 0,9204, lo que indica una consistencia interna muy alta. No se requirió la eliminación de ningún ítem dado que dicha eliminación no aumentaba significativamente la confiabilidad de la escala (anexo E).

Al realizar un análisis factorial de componentes principales (eigenvalue 1,5, rotación varimax), se observó que los ítems se agruparon en cinco (5) factores (Anexo F), lo que no muestra concordancia con los factores teóricos postulados por Herzberg (1959). Dichos factores explican el 56,019% de la varianza. El primer factor explica un

16,291% de la varianza; el segundo factor un 11,598% de la varianza, el tercero, un 11,499%; el cuarto, un 10,964% y el quinto, un 5,666% de la varianza.

Debido a la no concordancia con los factores teóricos, se decidió tomar los factores que arrojará el análisis factorial practicado a la muestra final. La escala fue entonces, conservada prácticamente sin modificaciones para la aplicación final (Anexo G).

Aplicación Final:

El instrumento presentó un coeficiente de confiabilidad (Alpha de Cronbach) de 0,922; indicando una muy alta consistencia interna (Anexo H).

Al realizar un análisis de estructura factorial de componentes principales (eigenvalue 1,5. Rotación varimax), resultaron tres (3) factores que explican el 43,193% de la varianza (Anexo I). El primer factor explica un 16,239% de la varianza, el segundo factor un 14,577% y el tercero un 12,376%. En el Anexo J se observa cómo se agrupan esos factores.

Se utilizó un punto de corte de 0,35 para determinar la correspondencia de los ítems a los factores. En el Anexo J se encuentran resaltados los coeficientes que superan este punto de corte. Los ítems que cargaban en dos o más factores con una diferencia mayor a 0,05, fueron asignados al factor en el cual el ítem mostraba una correlación más alta. Los ítems 3, 15, 26 y 28 cargaban en dos factores con una diferencia menor a 0,05 y en dichos casos se cargó el ítem al factor con más correspondencia teórica y semejanza del contenido con el ítem.

De esta manera, la escala está compuesta por 34 ítems, 4 de los cuales están enunciados de manera inversa (ítem 20, 21, 23, 27) y el resto de los ítems está enunciado de manera directa. Del mismo modo, la escala quedó compuesta por tres (3) factores que agrupan los ítems:

Tabla 5: Ítems que Componen cada factor de la Escala de Satisfacción Laboral.

Nombre del Factor	Ítems que lo Componen
1) Ascenso-Reconocimiento	4, 5, 9, 10, 13, 16, 17, 22, 25, 27, 32, 33, 34
2) Desarrollo Profesional	3, 11, 14, 20, 21, 23, 24, 29
3) Logro-Responsabilidad	1, 2, 6, 7, 8, 12, 15, 18, 19, 26, 28, 30, 31

El factor Ascenso-Reconocimiento agrupó a todos los ítems del factor denominado originalmente por Herzberg (1959) como Ascenso del cuestionario original de Cardozo y Leal (1991). También incluye la mayor parte de los ítems que se refieren al factor Reconocimiento.

El factor Desarrollo Profesional incluye la mayor parte de los ítems de Crecimiento y de Trabajo en Si, y se refieren en gran medida a la satisfacción con la profesión escogida y las oportunidades de crecimiento en el empleo particular que se tiene.

El factor Logro-Responsabilidad incluye todos los ítems que se referían al factor logro y la mayor parte de los ítems que se referían a la satisfacción con la responsabilidad concedida por la empresa.

Escala de Maquiavelismo:

Los instrumentos estándares para medir el maquiavelismo han sido la escala Mach-IV y Mach-V, éstas fueron creadas por los autores Christie y Geis en 1970. La diferencia entre la Mach-IV y la Mach-V es que la Mach-IV es de tipo likert (1-7), fue principalmente diseñada para realizar comparaciones entre grupos y seleccionar sujetos para investigaciones y no con el fin de realizar diagnósticos individuales; mientras que la Mach-V es una escala de elección forzada para disminuir los efectos de la deseabilidad social, sin embargo, presenta menores coeficientes de confiabilidad que la mach-IV y menos aplicación para fines investigativos.

Para este estudio se utilizó la escala Mach-IV, la cual fue traducida y adaptada al español (Anexo K), y consta de 20 ítems, los cuales se agrupan en tres factores postulados por Christie y Geis (1970): tácticas interpersonales (9 ítems), percepción de la naturaleza humana o visión de mundo (9 ítems) y moralidad (2 ítems).

Tabla 6. Ítems que Componen cada Factor de la escala Mach-IV

Factor	Ítems
Tácticas interpersonales	1,2,3,6,7,10,12,15,16
Percepción de la naturaleza humana	4,5,8,11,13,14,17,18,20
Moralidad	9,19

Esta escala demostró tener un índice de confiabilidad de división por mitades de 0.79 en las primeras 9 muestras en las que fue utilizada (Christie y Geis, 1970).

En cuanto a la validez, se encontró que la media de las correlaciones ítem-test para los 20 ítems es de 0,38. La media de las correlaciones ítem-test para los 9 ítems que componen el factor de tácticas interpersonales fue 0,41, para los 9 ítems del factor de percepción de la naturaleza humana fue 0,35 y para los 2 ítems de moralidad fue 0,38 (Christie y Geis, 1970).

Además, la escala demostró tener una adecuada validez convergente, ya que los puntajes en la escala, correlacionan con variables con las cuales se supone que deberían correlacionar; se han encontrado relaciones significativas entre el maquiavelismo y problemas interpersonales (correspondientes al factor de tácticas interpersonales), paranoia (correspondientes al factor de percepción de la naturaleza humana) y se ha demostrado que en efecto, manipulan más en situaciones experimentales y no-experimentales (Christie y Geis, 1970; Christoffersen y Stamp, 1995 y McHoskey y Hicks, 1999).

En cuanto a la validez divergente, los puntajes de la escala mach-IV no se han encontrado significativamente correlacionados con variables con las cuales no se esperaba obtener una relación como: medidas de funcionamiento intelectual, preferencia política y automonitoreo (Madonna, Wesley y Anderson, 1988).

No obstante, la escala mach-IV parece no haber sido utilizada en una muestra venezolana, por lo que se hizo necesario traducirla y adaptarla al español. Posteriormente, la escala fue evaluada por nueve (9) jueces expertos de la Escuela de Psicología de la Universidad Católica Andrés Bello (Anexo C) quienes se basaron en los criterios de la adecuación de: la traducción y redacción de los ítems, la adecuación al contexto sociocultural venezolano, las instrucciones y la forma de presentación. Luego las escalas y las instrucciones fueron corregidas en base a las observaciones realizadas por los jueces expertos. De esta manera, la escala Mach-IV tipo Likert quedó conformada por seis (6) alternativas de elección en lugar de siete (7) con el fin de forzar una elección por parte de los sujetos. Las puntuaciones de la escala abarcan un rango entre 20 y 120, con una media teórica de 70.

Posteriormente se realizó una prueba piloto, con el fin de conocer las propiedades psicométricas del instrumento en el contexto venezolano. Las características de la muestra piloto fueron especificadas anteriormente.

Prueba Piloto:

En la prueba piloto, la escala demostró tener un coeficiente de confiabilidad (Alpha de Cronbach) de 0,7198, lo que indica una consistencia interna moderada-alta. No se requirió la eliminación de ningún ítem dado que dicha eliminación no aumentaba significativamente la confiabilidad de la escala (anexo L).

Al realizar un análisis factorial de componentes principales (eigenvalue 1,5, rotación varimax), se observó que los ítems se agruparon en cuatro (4) factores (Anexo M). Dichos factores explican el 44,0695% de la varianza. El primer factor explica un 12,803% de la varianza, el segundo factor un 12,788% de la varianza, el tercero, un 9,696% y el cuarto, un 8,782% de la varianza.

A pesar de haber hallado que los ítems de la escala se agrupaban en cuatro (4) factores en lugar de los tres (3) factores encontrados por Christie y Geis (1970), se decidió tomar la escala como unifactorial, ya que en la bibliografía suele ser tomada de dicha forma y no se analizan los factores, de tal manera que no hay investigaciones que establezcan relaciones utilizando estos factores por separado.

Aplicación Final:

El coeficiente de confiabilidad (alpha de Cronbach) que presentó la escala fue de 0,695, lo que indica que la escala presenta una consistencia interna moderada-alta (Anexo N).

Escala de Internalidad-Externalidad de Levenson (versión Romero-García, 1977).

Esta escala (Anexo Ñ) es una revisión de la escala de control externo-interno de Rotter (1966) realizada por Levenson en 1974 y adaptada por Oswaldo Romero-García en el año 1977, quien introdujo la escala de Levenson en Venezuela.

Levenson (1974) propuso que el locus de control es un constructo multidimensional e identificó tres factores independientes a través de un análisis factorial, por lo que la escala está compuesta por 24 ítems, agrupados en 3 subescalas de ocho ítems cada una.

Las tres subescalas corresponden a internalidad (I), otros poderosos (OP) y azar (A). Los ítems que componen cada subescala se muestran en el Anexo O.

Las subescalas son de formato estilo Likert con un rango que va del 1 (Completo Desacuerdo) hasta la 6 (Completo Acuerdo) y los ítems son formulados en primera persona. Cada subescala tiene un puntaje que va desde 8 a 48. A mayor puntuación en la subescala I, mayor es la internalidad del sujeto, a mayor puntuación en la subescala OP, mayor es la percepción del sujeto de que factores externos a él controlan su conducta y cuanto mayor es el puntaje en (Az), mayor es la creencia de que su conducta es controlada por el azar.

En cuanto a la confiabilidad de la escala, se puede decir que Levenson (1974), utilizando una muestra de 96 adultos, encontró que los coeficientes de alpha de Kuder-Richardson de las subescalas fueron: I=0,64; OP=0,77 y Az=0,78; lo que da cuenta de una consistencia interna moderada-alta de las subescalas. Los coeficientes de división por mitades según el método de Spearman-Brown fueron moderados: I=0,62; OP=0,66 y Az=0,64. Los coeficientes de confiabilidad test-retest para un periodo de una semana

fueron moderados-altos: $I= 0,64$, $Op= 0,74$ y $Az= 0,78$. Las medias para la segunda administración de las subescalas no difirieron significativamente de las de la primera administración.

La versión Romero-García (1977) alcanzó niveles de confiabilidad más bajos que los reportados por Levenson. Las confiabilidades test-retest, con un intervalo de cinco meses, fueron 0,69 para I ; 0,54 para Op y 0,52 para Az .

Con relación a la validez Levenson (1974) encontró que todos los ítems diferenciaban significativamente entre los altos y bajos puntajes en cualquiera de las tres subescalas. Además se han encontrado correlaciones significativas entre la escala de control interno-externo de Rotter (1966) y la escala de Levenson (1974), demostrando así una adecuada validez convergente. Por otra parte, las correlaciones entre cada uno de los ítems y la escala de Marlowe-Crowne de deseabilidad social estuvieron siempre alrededor de cero "0", lo que apunta hacia una adecuada validez divergente, ya que no correlaciona con variables con las que teóricamente no se espera que correlacione.

Por otra parte, se encontró que las correlaciones interescalares fueron: $r(I,OP)= 0,23$; $r(Az,OP)= 0,29$; $r(I,Az)=-0,07$ (Ballesteros, 1990), lo que da cuenta de la independencia de las subescalas reportada por Levenson (1974).

Aplicación final:

La escala de Locus de Control presentó una confiabilidad de 0,7905, indicado una consistencia interna alta (Anexo P).

Por su parte, un análisis factorial de componentes principales, con eigenvalue de 1,5 y rotación varimax fue realizado con los ítems de esta escala. Los ítems se agruparon en dos (2) factores que explican el 34,998% de la varianza (Anexo Q). El primer factor explica el 23,540% de la varianza y el segundo factor explica el 11,459% de la misma. En el Anexo R se muestra cómo se agruparon los ítems en los factores.

Al igual que con la escala de satisfacción laboral, se utilizó un punto de corte de 0,35 para determinar la correspondencia de los ítems a los factores. En el Anexo R se encuentran resaltados los coeficientes que superan este punto de corte. Dos (2) ítems fueron eliminados, el 4 y el 20 debido a que la carga en ambos factores no superaba el punto de corte.

El primer factor contiene todos los ítems compuestos por los factores Azar y Otros Poderosos postulados por Levenson (1974), exceptuando el ítem 20 que fue eliminado y añadiéndosele el ítem 9 que teóricamente corresponde al factor de internalidad. Este nuevo factor es denominado para fines de esta investigación como Locus de Control Externo. El segundo factor esta compuesto por los ítems que componen el factor de internalidad original, exceptuando el ítem 4 que fue eliminado y el ítem 9 que se agrupó con el otro factor. Este factor, para fines de este estudio, se denomina Locus de Control Interno. De esta manera, la escala quedó compuesta por 22 ítems que se agrupan en 2 factores. En la tabla 8 se observan los ítems que componen cada factor.

Tabla 7. Ítems que componen cada factor de la Escala de Locus de Control

Subescala	Ítem
Internalidad (I)	1, 5, 18, 19, 21, 23
Externalidad (E)	2, 3, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 22, 24

Procedimiento:

El procedimiento que se llevó a cabo en la presente investigación se puede agrupar en cinco (5) grandes fases:

1- Búsqueda de referencias bibliográficas y elaboración del proyecto:

1.1- Búsqueda de resúmenes de investigaciones por año, desde el 1970 hasta 2001.

1.2- Búsqueda de las investigaciones completas de interés en las publicaciones periódicas.

1.3- Búsqueda de información en textos.

1.4- Organización de la información.

1.5- Definición del tema de investigación.

1.6- Elaboración del proyecto de investigación.

2- Elaboración y prueba de instrumentos:

2.1- Análisis de los ítems del cuestionario de satisfacción laboral elaborado por Cardozo y leal (1991), basada en la Teoría Bifactorial de Herzberg (1959).

2.2- Reformulación de los ítems para lograr consistencia entre las alternativas de respuestas requeridas para cada ítem, ya que las alternativas de respuesta en el cuestionario no eran iguales para todos los reactivos, elaborando de esta manera la escala.

2.3- Eliminación de los ítems correspondientes a los factores higiénicos, ya que estos no dan cuenta de la satisfacción laboral sino mas bien dan cuenta de la no satisfacción en el trabajo y no son de interés para la presente investigación.

2.4- Elaboración de tres (3) ítems adicionales correspondientes al factor de "trabajo en sí", puesto que en el cuestionario de Cardozo y leal (1991), sólo era medido por dos ítems y éste número puede no ser representativo del factor.

2.5- Traducción y adaptación al español de la escala Mach-IV de Christie y Geis (1970).

2.6- Elaboración de las instrucciones escritas.

2.7- Evaluación de ambas escalas, por nueve (9) jueces expertos de la Escuela de Psicología de la Universidad Católica Andrés Bello (Anexo C).

2.8- Corrección de las escalas, en base a las observaciones realizadas por los jueces expertos. La escala Mach-IV quedó conformada por seis 6 alternativas de elección en lugar de siete (7) con el fin de forzar una elección por parte de los sujetos.

2.9- Escogencia de la muestra piloto.

2.10- Aplicación de la prueba piloto a 98 estudiantes de postgrado de la Universidad Católica Andrés Bello.

2.11- Puntuación de las respuestas de cada sujeto.

2.12- Transcripción de los datos.

2.13- Análisis de los resultados mediante un análisis factorial, determinación de la validez y obtención de los coeficientes de confiabilidad de ambas escalas.

2.14- Revisión de las escalas, instrucciones y la forma de aplicación en función de los resultados de la prueba piloto.

2.15- Elaboración de las versiones definitivas de las escalas y de las instrucciones (Anexo G)

3- Aplicación Final:

3.1- Búsqueda de dos (2) empresas bancarias del área metropolitana de Caracas.

3.2- Solicitud del permiso de las empresas para realizar la investigación, mediante una carta explicitando detalladamente los objetivos y requerimientos de la misma (Anexo S).

3.3- Escogencia de dos (2) empresas bancarias del área metropolitana de Caracas.

3.4- Selección intencional de la muestra de 303 empleados que estuvieran dispuestos a participar.

3.5- Repartición de los protocolos finales (escala de Satisfacción laboral, Mach-IV, locus de control y una hoja de datos e instrucciones) a los empleados, quienes se autoadministraron las escalas.

3.6- Recolección de los protocolos.

3.7- Eliminación de los protocolos incompletos o inválidos. Aquellos protocolos que tuvieran más de 6 ítems sin responder fueron eliminados. En total cuatro (4) protocolos presentaron estas características.

3.8- Completación de la muestra.

4. Puntuación de las respuestas y elaboración de una base de datos:

4.1- Puntuación las respuestas dadas por cada sujeto a la escala de satisfacción laboral. Los ítems de esta escala están enunciados de manera directa o indirecta. Cada ítem fue puntuado de tal forma que las respuestas que reflejaban una mayor satisfacción laboral, tuvieran una mayor puntuación, y las que reflejaban una menor satisfacción, una menor puntuación. Una vez puntuadas las respuestas a los

ítems, se sumaron las puntuaciones correspondientes a cada uno de los factores de la escala.

4.2- Puntuación de las respuestas dadas por cada sujeto a la escala mach-IV. Los ítems de esta escala están enunciados de manera directa o indirecta (Anexo T). Cada ítem fue puntuado de tal forma que las respuestas que reflejaban una mayor tendencia hacia el maquiavelismo, tuvieran una mayor puntuación, y las que reflejaban una menor tendencia, una menor puntuación. Una vez puntuadas las respuestas a los ítems, se sumaron las puntuaciones.

4.3- Puntuación de las respuestas dadas por cada sujeto a los ítems de la escala de locus de control. Se obtuvo un puntaje para cada uno de los factores obtenidos a través del análisis factorial, realizando una sumatoria.

4.4- Aquellos protocolos que presentaban menos de 6 ítems sin responder fueron conservados y las respuestas en blanco fueron sustituidas por la mediana de las puntuaciones en ese ítem de toda la muestra de sujetos.

4.5 Transcripción de los datos.

5. Análisis de Datos.

IV. ANÁLISIS DE DATOS

Estadísticos Descriptivos:

A continuación se presentan los estadísticos descriptivos de la distribución y el comportamiento de las variables implicadas en el diagrama de ruta.

- Satisfacción Laboral:

1) Ascenso-Reconocimiento

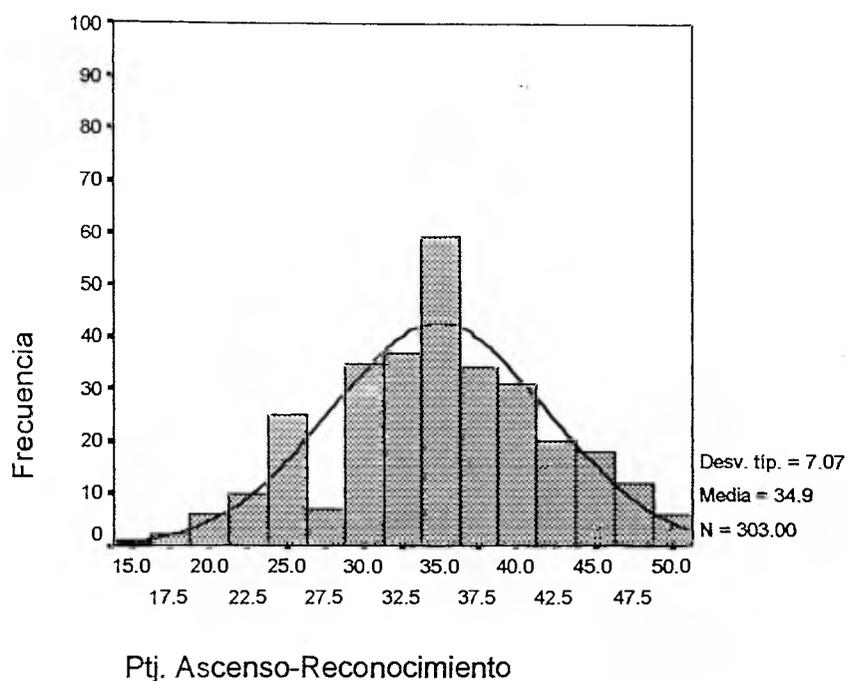
Tabla 8. Estadísticos Descriptivos de la Variable Ascenso-Reconocimiento

Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Asimetría	Curtosis	Mediana	CV
16	50	34.878	7.074	-0.133	-0.318	35	20.284

Las puntuaciones en el factor Ascenso-Reconocimiento presentan un valor mínimo de 16 y un puntaje máximo de 50. El rango posible de este factor es de 13 hasta 52, por lo que se puede decir que las puntuaciones abarcaron gran parte del rango posible de las puntuaciones. La media es 34.878, ligeramente superior a la media teórica de 32.5 (Máximo puntaje posible + Mínimo puntaje posible / 2), la mediana es 35, la cual no difiere significativamente de la media. De esta manera, la asimetría es baja y negativa, lo que indica una tendencia hacia los mayores puntajes. La distribución tiende a lo platocúrtico y es homogénea. En general hay una leve tendencia a reportar mayores grados de satisfacción con las posibilidades de ascenso y reconocimiento en la empresa.

A continuación se presenta la distribución de los puntajes gráficamente. En el eje horizontal se encuentra el rango de puntuaciones desde el puntaje mínimo obtenido hasta el máximo.

Gráfico 1. Distribución de los Puntajes de Ascenso-Reconocimiento



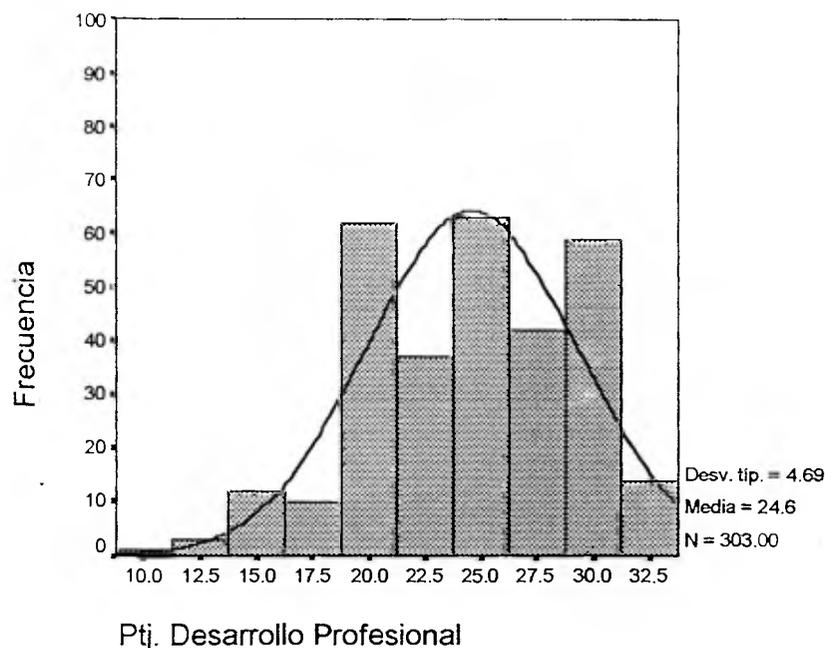
2) Desarrollo Profesional

Tabla 9. Estadísticos Descriptivos de la Variable Desarrollo Profesional

Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Asimetría	Curtosis	Mediana	CV
9	32	24.597	4.685	-0.380	-0.398	25	19.047

La variable Desarrollo Profesional presentó un puntaje mínimo de 9 y uno máximo de 32 en la muestra estudiada. El rango posible de las puntuaciones en esta escala va desde 8 hasta 32, por lo que se puede considerar que los sujetos abarcaron prácticamente todo el rango de los valores posibles. La media es de 24,597 (la media teórica es 20), la mediana es 25 y la asimetría negativa indica que hay una tendencia a que los datos se agrupen en las categorías más altas; es decir que los sujetos reportan una alta satisfacción con la variable Desarrollo Profesional. La distribución es platicúrtica y homogénea. Esto se observa en el siguiente gráfico:

Gráfico 2. Distribución de los Puntajes de Desarrollo Profesional



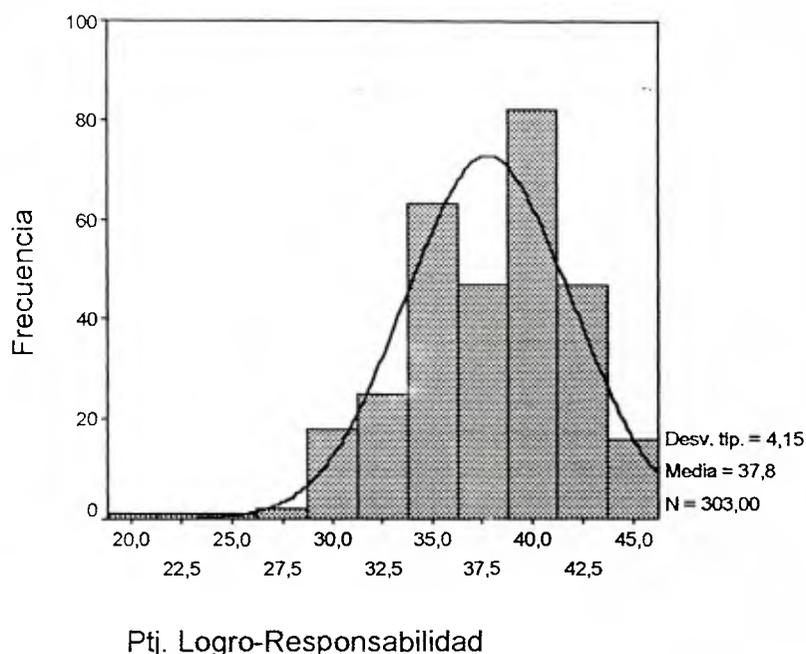
3) Logro-Responsabilidad

Tabla 10. Estadísticos Descriptivos de la Variable Logro-Responsabilidad

Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Asimetría	Curtosis	Mediana	CV
23	52	43.673	5.144	-0.663	0.549	44	11.778

Los puntajes en el factor Logro-Responsabilidad presentan un puntaje mínimo de 23 y uno máximo de 52. El rango posible de esta variable se encuentra entre 13 y 52, por lo que se puede observar que los sujetos no respondieron al extremo inferior del rango de esta variable. La media es 43.673 (superior a la media teórica de 32.5), y la mediana es 44. La asimetría negativa (la mayor en los factores de satisfacción) indica que los datos se agrupan en las categorías más altas. Los sujetos tienden a reportar altos grados de satisfacción con la variable Logro-Responsabilidad. La distribución tiende a ser leptocúrtica y homogénea. A continuación se presenta el gráfico de la distribución:

Gráfico 3. Distribución de los Puntajes de Logro-Responsabilidad



- Maquiavelismo:

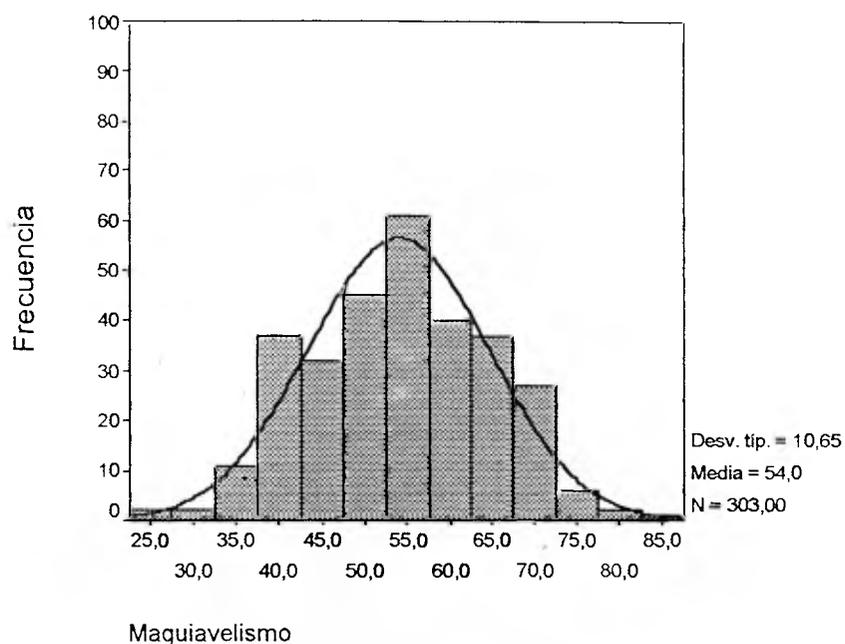
Tabla 11. Estadísticos Descriptivos de la Variable Maquiavelismo

Mínimo	Máximo	Media	Desv. ttp.	Asimetría	Curtosis	Mediana	CV
23	83	54.020	10.651	-0.080	-0.388	55	19.717

Las puntuaciones en la escala Mach-IV presentaron un valor mínimo de 23 y uno máximo de 83, que comparado con el rango posible (20-120) indica que los sujetos no respondieron al extremo superior del rango de esta variable, específicamente al extremo que indica mayor grado de maquiavelismo. La media es 54,02 (media teórica= 70) y la mediana es 55. Esta muestra presenta una menor tendencia hacia el maquiavelismo que lo postulado por Christie y Geis (1970), ya que la media obtenida está por debajo de la media teórica.

Los puntajes de esta variable se distribuyen normalmente, no hay asimetría. La curtosis negativa indica una distribución platicúrtica y homogénea. A continuación se presenta la distribución de los puntajes gráficamente. Cabe destacar que en el eje horizontal se encuentra el rango de puntuaciones desde el valor mínimo obtenido hasta el máximo.

Gráfico 4. Distribución de los Puntajes de Maquiavelismo



- Locus de Control:

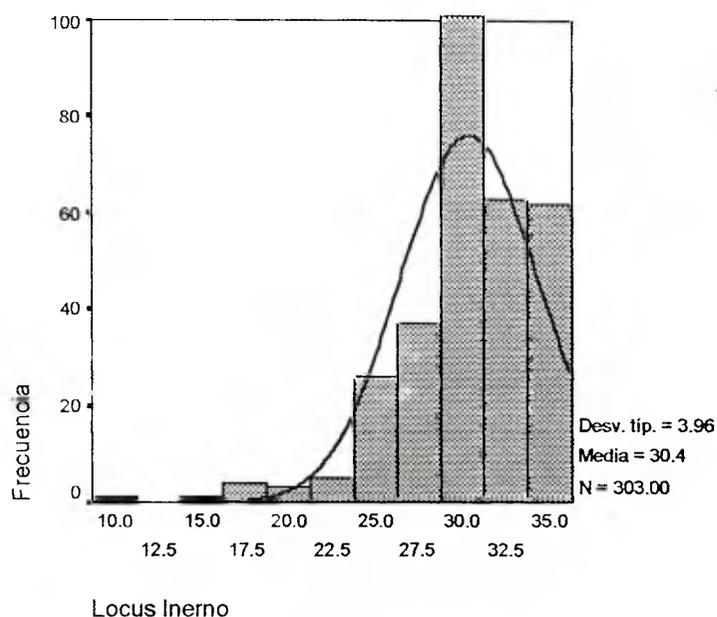
1) Locus de control Interno:

Tabla 12. Estadísticos Descriptivos de la Variable Locus de Control Interno

Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Asimetría	Curtosis	Mediana	CV
11	36	30.389	3.958	-1.204	2.770	31	13.026

Las puntuaciones en el factor de "Internalidad" presentan un valor mínimo de 11 y uno máximo de 36, abarcando gran parte del rango posible (6-36). El promedio de las puntuaciones es de 30.389 (superior a la media teórica de 21), y la mediana es 31. La asimetría negativa indica que hay una mayor cantidad de datos agrupados en las categorías más altas, es decir, una tendencia hacia mayores puntajes de Internalidad. La distribución es leptocúrtica y homogénea.

Gráfico 5. Distribución de los Puntajes de Locus de Control Interno



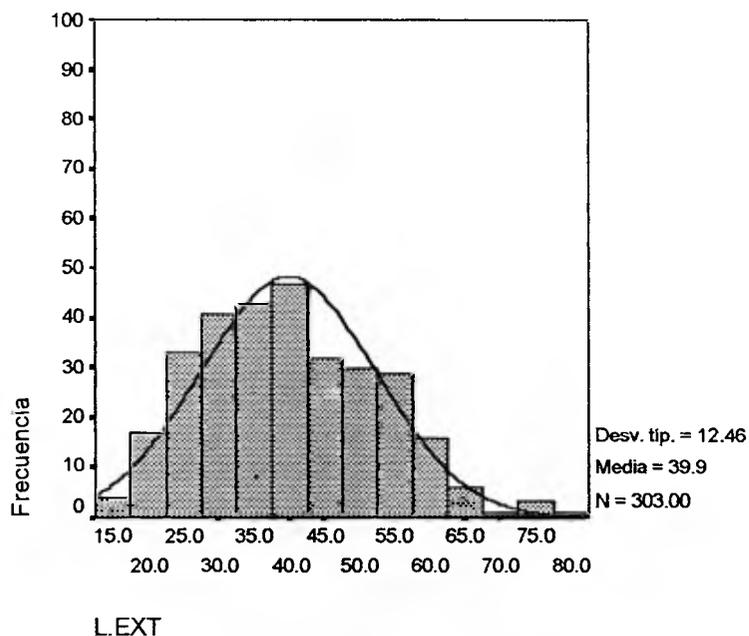
2) Locus de Control Externo:

Tabla 13. Estadísticos Descriptivos de la Variable Locus Externo

Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Asimetría	Curtosis	Mediana	CV
17	83	39,846	12.459	0.372	-0.334	39	30.142

Las puntuaciones en la variable locus de control externo presentan un puntaje mínimo de 16 y uno máximo de 78 (el rango posible de la escala es de 16 a 96), por lo que se puede decir que no se abarcó todo el rango posible de las puntuaciones. La media de las puntuaciones es de 39,846 (inferior a la media teórica de 56), y la mediana es de 39. La asimetría positiva indica que la mayor cantidad de los datos se encuentran agrupados en las categorías más bajas. Hay una tendencia a tener menores puntajes en esta variable, es decir, una tendencia a tener bajos niveles de locus de control externo. La distribución es platicúrtica y moderadamente homogénea.

Gráfico 6. Distribución de los Puntajes de Locus de Control Externo



Análisis de las correlaciones simples:

Con el objeto de estudiar las asociaciones entre las variables y revisar el cumplimiento del supuesto de multicolinealidad se usó la matriz de correlaciones simples. En ella se observó si las variables se relacionaban entre sí con un coeficiente de 0.70 o más (Anexo U). Ninguna variable excedió este límite, por lo que la multicolinealidad entre las variables es baja.

A continuación se estudiará la correlación simple entre el maquiavelismo y el locus de control, esta relación no fue analizada a través de regresiones, debido a que en la bibliografía no se plantea una relación de causalidad o direccionalidad entre las mismas.

La correlación entre Locus de Control Interno y Maquiavelismo es $r = -0.376$, siendo esta relación moderada, negativa y significativa. A partir de este resultado se puede afirmar que las personas con un alto Locus de Control Interno suelen presentar bajos niveles de Maquiavelismo. La correlación entre Maquiavelismo y Locus de Control Externo es $r = 0.480$ siendo esta relación moderada, positiva y significativa. Esto

se puede entender como que las personas con alto Locus de Control Externo presentan a su vez un alto nivel de Maquiavelismo.

En el marco teórico se plantearon hipótesis de no-asociación entre las variables edad y locus de control. Los resultados de las correlaciones simples de estas variables verifican esa hipótesis nula. Entre la edad y el locus de control interno la correlación fue de ($r=-0.038$), y la correlación entre la edad y el locus de control externo fue ($r=-0.061$), las correlaciones no fueron significativas, tal como se reportaba en las investigaciones citadas.

En la bibliografía no aparecen planteadas las relaciones entre la antigüedad en la empresa y las variables locus de control y maquiavelismo. Las relaciones observadas en cuanto a estas variables no fueron significativas. Entre la antigüedad y el locus de control interno la correlación es ($r=-0.019$). Entre la antigüedad y el locus de control externo, esta relación es de ($r=-0.056$). La correlación entre la antigüedad y el maquiavelismo es de ($r=-0.022$).

Por otra parte, la matriz de correlaciones permitió observar relaciones que no fueron planteadas en el modelo de ruta, pero que sin embargo son consideradas importantes para futuras investigaciones.

El nivel de educación (T.S.U – Profesional – Post-Grado) correlacionó de manera significativa y negativa con el Maquiavelismo ($r=-0.187$) y con Locus de Control Externo ($r=-0.132$). Aunque estas relaciones no están investigadas consistentemente en la bibliografía, resulta interesante estudiarlas en futuras investigaciones. El banco correlacionó de manera significativa y negativa con Maquiavelismo ($r=-0.169$) y con Locus de Control Externo ($r=-0.173$). También se encontró una relación positiva entre el Banco y el factor Ascenso-Reconocimiento ($r=0.123$), indicando igualmente que el tipo de banco ejerció una influencia sobre esta variable. Con respecto a las variables sociodemográficas se observó una relación positiva significativa entre el tipo de banco y la educación ($r=0.295$) y también con la antigüedad ($r=0.217$) indicando una mayor educación y antigüedad en el Banco B.

Análisis de los Coeficientes de Regresión:

Con el fin de poner a prueba el modelo propuesto y estudiar las relaciones planteadas en el mismo, se procedió a realizar un análisis de ruta, mediante el cual se pueden obtener las influencias directas e indirectas de las variables independientes o exógenas sobre una o más variables dependientes o endógenas (Kerlinger, 1988). Se calcularon las regresiones simples y múltiples para cada una de las variables endógenas incluidas en el modelo. El análisis se realizó de derecha a izquierda con un nivel de significación de 0,05.

Ascenso-Reconocimiento

La variable ascenso-reconocimiento se encuentra relacionada con las variables Maquiavelismo, Locus de Control Interno, Locus de Control Externo, Sexo, Edad y Antigüedad. La combinación de estas variables produce un efecto conjunto que explica el 16% de la varianza (R^2 corregida= 0,160) y es significativa ($F=10.623$). Esto se observa en la tabla a continuación:

Tabla 14. Resumen del Modelo para el factor Ascenso-Reconocimiento

R	R ²	R ² corregida	Error típ. de la estimación	F	Sig.
0.421	0.177	0.160	6.482	10.623	0.00

Al evaluar la magnitud de los efectos de cada una de las variables sobre el factor Ascenso-Reconocimiento, se halló que la variable que más contribuye con la explicación de este factor es el Locus de Control Interno, seguido por el Locus de Control Externo y después por Sexo. El coeficiente beta para locus Interno es moderado bajo, positivo y significativo ($\beta=0,217$). De esto se puede decir que las personas con Locus de Control Interno reportan mayores niveles de satisfacción con las posibilidades de ascenso y reconocimiento en la empresa. El coeficiente beta para locus externo es negativo, moderado bajo y significativo ($\beta=-0,203$), por lo que se puede afirmar que las personas con locus de control externo tienden a reportar menores niveles de satisfacción con el factor ascenso-reconocimiento. El coeficiente

beta para Sexo es negativo, bajo y significativo ($\beta=-0,153$), indicando que las mujeres reportan menores niveles de satisfacción con el factor Ascenso y Reconocimiento.

Tabla 15. Coeficientes B, Betas y sus Significancias para el factor Ascenso-Reconocimiento

Variable	B	Error típ.	Beta	t	Sig.
(Constante)	36.736	5.24		7.011	0.00
Maquiavelismo	-0.056	0.043	-0.084	-1.291	0.20
L.INT	0.388	0.103	0.217	3.769	0.00
L.EXT	-0.116	0.035	-0.203	-3.347	0.00
SEXO	-2.163	0.757	-0.153	-2.858	0.01
EDAD	-0.091	0.057	-0.098	-1.594	0.11
Antigüedad	0.004	0.006	0.043	0.708	0.48

Las variables Maquiavelismo, Edad y Antigüedad no se asociaron de manera significativa con el factor Ascenso-Reconocimiento indicando que no aportan información significativa para explicar esta variable.

Los errores de estimación o residuales de este factor son independientes, puesto que se distribuyen normalmente (Anexo V).

Desarrollo Profesional:

Las variables Maquiavelismo, Locus de Control Interno, Locus de Control Externo, Sexo, Edad y Antigüedad explican el 15,7% del factor Desarrollo Profesional de manera significativa ($F=10.365$).

Tabla 16. Resumen del Modelo para el factor Desarrollo Profesional

R	R ²	R ² corregida	Error típ. de la estimación	F	Sig.
0.417	0.174	0.157	4.302	10.365	0.000

La relación más importante es con Locus de Control Externo, seguida por Sexo y luego por Locus de Control Interno. El coeficiente beta de locus de control externo es negativo, moderado-bajo y significativo ($\beta=-0,259$). Se puede afirmar que las personas con locus de control externo tienden a reportar menores niveles de satisfacción con su Desarrollo Profesional. El coeficiente beta de sexo es $\beta=-0.199$, siendo éste bajo,

negativo y significativo. Este coeficiente indica que las mujeres tienden a reportar menores niveles de satisfacción con el factor Desarrollo Profesional. El coeficiente beta de Locus de Control Interno es $\beta=0,150$, siendo bajo, positivo y significativo, lo que indica que las personas con locus de control interno suelen reportar mayores niveles de satisfacción.

Las variables Edad, Maquiavelismo y Antigüedad no se asociaron de manera significativa con el factor Ascenso-Reconocimiento indicando que no aportan información significativa para explicar la variable en cuestión.

Tabla 17. Coeficientes B, Betas y sus Significancias para el factor Desarrollo Profesional

Variable	B	Error típ.	Beta	t	Sig.
(Constante)	27.772	3.478		7.986	0.000
Maquiavelismo	-0.027	0.029	-0.061	-0.934	0.351
L.INT	0.178	0.068	0.150	2.607	0.010
L.EXT	-0.098	0.023	-0.259	-4.260	0.000
SEXO	-1.858	0.502	-0.199	-3.699	0.000
EDAD	-0.017	0.038	-0.027	-0.448	0.655
Antigüedad	0.001	0.004	0.021	0.354	0.724

Los errores de estimación o residuales de este factor son independientes, puesto que se distribuyen normalmente. Esto se puede observar en el Anexo V.

Logro-Responsabilidad:

Las variables Maquiavelismo, Locus de Control Interno, Locus de Control Externo, Sexo, Edad y Antigüedad se relacionan con la variable Logro-Responsabilidad, explicando un 16.8% de su varianza (R^2 Corregida= 0.168) de manera significativa ($F=11,169$). En la siguiente tabla se pueden observar estos resultados:

Tabla 18. Resumen del Modelo para el factor Logro-Responsabilidad

R	R^2	R^2 corregida	Error típ. de la estimación	F	Sig.
0.430	0.185	0.168	4.691	11.196	0.00

La variable que aporta mayor explicación al factor Logro-Responsabilidad es Locus de Control Interno, seguida por Sexo, Locus de Control Externo y Antigüedad. El coeficiente beta de Locus de Control Interno es $\beta=0.286$, siendo un índice moderado-

bajo y positivo. Esta relación se puede interpretar como que las personas con locus de control interno suelen reportar mayores niveles de satisfacción con el factor Logro-Responsabilidad. En cuanto al Sexo, el coeficiente beta de $\beta=-0.148$, es bajo, negativo y significativo, indicando que las mujeres reportan menores niveles de satisfacción con esta variable. El coeficiente beta de Locus de Control Externo es $\beta=-0.129$, siendo éste un coeficiente bajo, negativo y significativo, por lo que se puede decir que las personas con locus de control más externo reportan menores niveles de satisfacción con el factor Logro-Responsabilidad. La variable Antigüedad también se encuentra relacionada con este factor, siendo el coeficiente beta de $\beta=0.123$. Este coeficiente es bajo, positivo y significativo, e indica que las personas con mayor número de meses en la empresa reportan mayores niveles de satisfacción con los aspectos de Logro y Responsabilidad.

Tabla 19. Coeficientes B, Betas y sus Significancias para el factor Logro-Responsabilidad

Variable	B	Error típ.	Beta	t	Sig.
(Constante)	39.293	3.792		10.362	0.000
Maquiavelismo	-0.039	0.031	-0.081	-1.261	0.208
L.INT	0.371	0.074	0.286	4.983	0.000
L.EXT	-0.053	0.025	-0.129	-2.133	0.034
SEXO	-1.520	0.548	-0.148	-2.775	0.006
EDAD	-0.034	0.041	-0.050	-0.820	0.413
Antigüedad	0.009	0.004	0.123	2.055	0.041

Los residuales de este factor son independientes, puesto que se distribuyen normalmente. Esto se puede observar en el Anexo V gráficamente.

Maquiavelismo

La variable maquiavelismo tiene una relación significativa con la combinación de las variables sexo y edad. Estas variables explican el 3.3% de su varianza (R^2 Corregida=0.033) siendo significativa esta relación ($F=6.179$). Estos resultados se resaltan en la tabla a continuación:

Tabla 20. Resumen del Modelo para el Maquiavelismo

R	R ²	R ² corregida	Error típ. de la estimación	F	Sig.
0.199	0.040	0.033	10.473	6.179	0.002

El coeficiente beta de Edad es bajo, negativo y significativo ($\beta=-0.188$). Se puede concluir con esta relación que a mayor edad hay una tendencia a obtener menores puntajes de maquiavelismo.

La relación con la variable Sexo no fue significativa, por lo que no se puede afirmar una influencia del Sexo sobre el Maquiavelismo.

Tabla 21. Coeficientes B, Betas y sus Significancias para el Maquiavelismo

Variable	B	Error típ.	Beta	t	Sig.
(Constante)	61.002	3.320		18.372	0.000
SEXO	1.491	1.204	0.070	1.238	0.217
EDAD	-0.263	0.079	-0.188	-3.325	0.001

Los errores de estimación o residuales de este factor se distribuyen normalmente, indicando que son independientes (Anexo V).

Locus de Control: Interno

Para la variable "Locus de Control Interno" se obtuvieron los siguientes datos:

Tabla 22. Resumen del Modelo para el Locus de Control Interno

R	R ²	R ² corregida	Error típ. de la estimación	F	Sig.
0.062	0.004	0.001	3.957	1.166	0.281

La variable locus de control interno no se ve afectada por la variable sexo, la cual explica menos del 1% de su varianza total (R^2 corregida= 0,01).

Tabla 23. Coeficientes B, Betas y sus Significancias para el Locus de Control Interno

Variable	B	Error típ.	Beta	t	Sig.
(Constante)	31.127	0.720		43.254	0.000
SEXO	-0.491	0.455	-0.062	-1.080	0.281

El coeficiente beta de esta variable es bajo, negativo y no significativo ($\beta=-0.062$). No se puede afirmar que exista una relación entre el Locus de Control Interno y el Sexo.

Los errores de estimación o residuales de este factor son independientes, puesto que se distribuyen normalmente. No obstante se puede observar que la distribución presenta cierta discontinuidad. Esto se puede observar en el Anexo V.

Locus de Control: Externo

La variable locus de control externo no es afectada por la variable sexo, esta explica menos del 1% de su varianza y no llega a ser significativa. Esto se ilustra en la tabla presentada a continuación:

Tabla 24. Resumen del Modelo para el Locus de Control Externo

R	R ²	R ² corregida	Error típ. de la estimación	F	Sig.
0.054	0.003	0.000	12.461	0.892	0.346

El coeficiente Beta de esta variable es negativo y no significativo ($\beta=-0.054$). No se puede suponer una relación entre estas variables.

Tabla 25. Coeficientes B, Betas y sus Significancias para el Locus de Control Externo

Variable	B	Error típ.	Beta	t	Sig.
(Constante)	41.895	2.266		18.489	0.000
SEXO	-1.352	1.432	-0.054	-0.944	0.346

Los errores de estimación o residuales de este factor son independientes, puesto que se distribuyen normalmente. En el Anexo V esto se ilustra gráficamente.

Antigüedad:

La variable edad se asocia de manera significativa con la variable antigüedad ($F=81.596$). La edad explica el 21.1% de la varianza de esta variable (R^2 corregida=0.211), como se observa en la tabla a continuación:

Tabla 26. Resumen del Modelo para la Antigüedad

R	R ²	R ² corregida	Error típ. de la estimación	F	Sig.
0.462	0.213	0.211	65.139	81.596	0.000

El coeficiente beta de edad es $\beta=0.486$, siendo éste alto, positivo y significativo. Las personas con mayor edad tienden a presentar mayores niveles de antigüedad en la empresa.

Tabla 27. Coeficientes B, Betas y sus Significancias para la Antigüedad

Variable	B	Error típ.	Beta	t	Sig.
(Constante)	-61.51	17.642		-3.487	0.00
EDAD	4.444	0.492	0.462	9.033	0.000

Los errores de estimación o residuales de este factor son independientes, puesto que se distribuyen normalmente (Anexo V).

En resumen, se puede decir que los resultados de la presente investigación confirman parcialmente el modelo propuesto. En cuanto a los efectos directos, se encontró que las personas más satisfechas con el factor Ascenso y Reconocimiento son aquellas que a) tienen un alto Locus de Control Interno; b) tienen un bajo locus de control externo y c) Son de sexo masculino.

Las personas más satisfechas con el factor Desarrollo Profesional son aquellas que a) tienen un bajo locus de control externo; b) Son de sexo masculino y c) tienen un alto locus de control interno.

Las personas más satisfechas con el factor Logro-Responsabilidad de Satisfacción son aquellas que a) tienen un alto locus de control interno; b) son de sexo masculino; c) tienen un bajo locus de control externo y d) presentan más antigüedad en la empresa.

Las personas con mayor maquiavelismo son las personas más jóvenes. Por su parte, las personas con mayor antigüedad son las que tienen mayor edad.

Por otra parte, en cuanto a los efectos indirectos se encontró que la variable antigüedad actúa como mediadora entre la edad y el factor Logro-Responsabilidad de Satisfacción. Estas relaciones se pueden observar en el diagrama de ruta final, resultante del análisis, que se encuentra en la siguiente página (Figura 2).

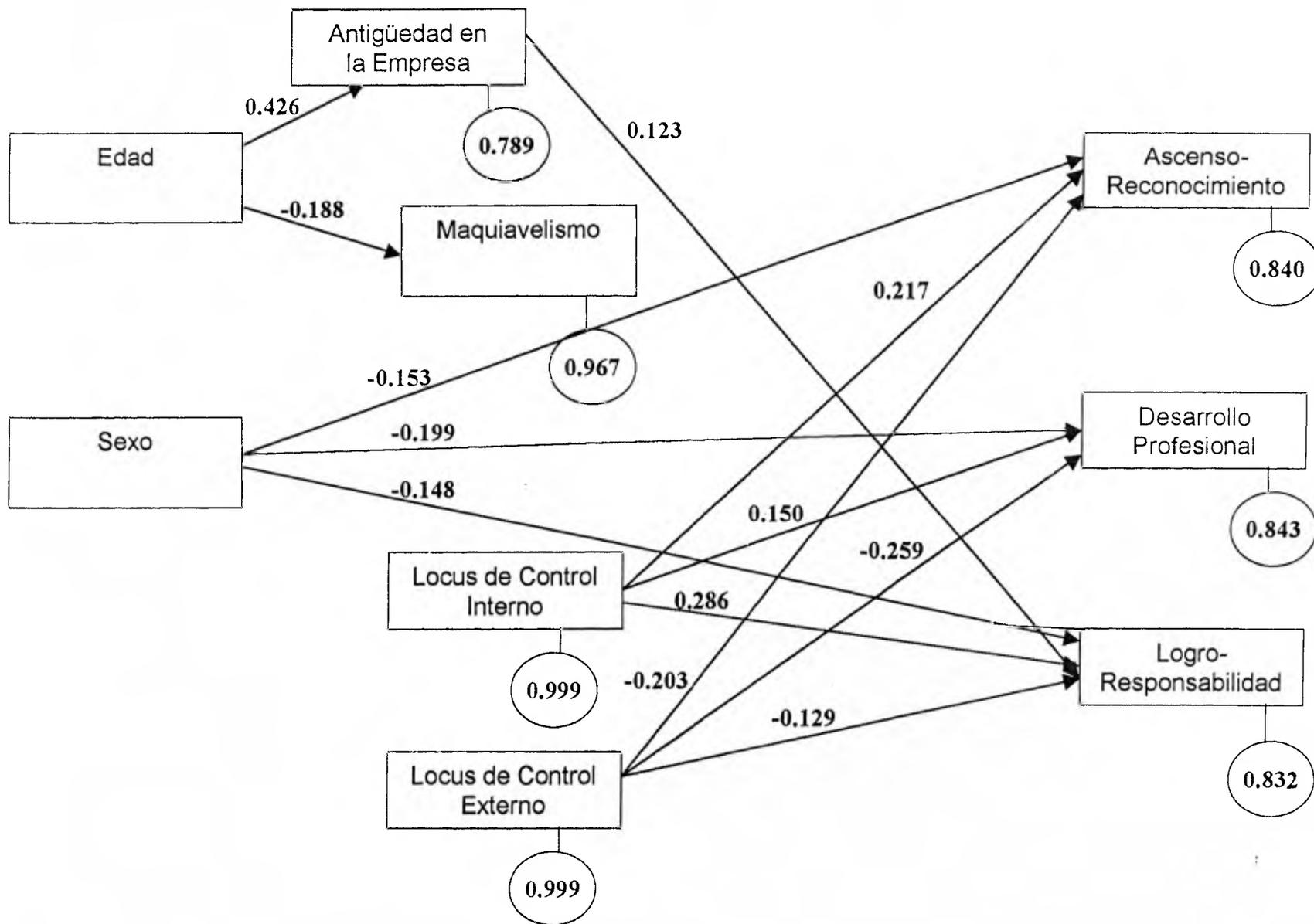


Figura 2. Diagrama de Ruta Obtenido

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación tuvo como objetivo observar la influencia de algunos rasgos de personalidad como el maquiavelismo y el locus de control y algunas variables sociodemográficas como el sexo, la edad y la antigüedad, sobre la satisfacción laboral. Para llevarlo a cabo se plantearon relaciones entre estas variables a partir de las referencias empíricas encontradas en la bibliografía y se integraron en un modelo de ruta, en el cual se propuso: a) una relación negativa entre el maquiavelismo y la satisfacción laboral. b) una relación positiva entre el locus de control interno y la satisfacción. c) una relación negativa entre el locus de control externo y la satisfacción. d) Mayor satisfacción laboral en los hombres que en las mujeres. e) una relación positiva entre la edad y la satisfacción laboral. f) una relación positiva entre la antigüedad en la empresa y la satisfacción laboral. g) una asociación negativa entre el locus de control interno y el maquiavelismo. h) una asociación positiva entre el locus de control externo y el maquiavelismo. i) Un mayor grado de maquiavelismo en mujeres que en hombres. j) una relación negativa entre la edad y el maquiavelismo. k) un locus de control más interno en hombres que en mujeres. l) un locus de control más externo en mujeres que en hombres.

En principio, se halló que los empleados de ambas empresas bancarias reportaron altos niveles de satisfacción laboral en los tres factores de esta variable. Los aspectos en los cuales se obtuvo mayor satisfacción laboral se refieren a las responsabilidades que se tienen en el trabajo y a los logros que éste permite alcanzar. Esto es seguido por las posibilidades de desarrollo profesional y por último por las posibilidades de ascender y ser reconocido tanto por los supervisores como por los compañeros de trabajo.

Estos resultados reflejan que existen altos niveles de satisfacción laboral en la muestra estudiada, sin embargo, existen indicadores de que estos resultados pueden deberse o estar influidos por propiedades específicas de la escala utilizada para medir esta variable.

En primer lugar, se obtuvo una confiabilidad muy alta, la cual podría estar abultada por el poco poder discriminativo que la escala presenta, ya que los sujetos tendían a responder de manera similar ante todos los reactivos.

Por otra parte, la deseabilidad social es un factor importante que pudo haber influido en los resultados obtenidos, ya que socialmente se espera y es deseable que las personas se encuentren satisfechas con el trabajo que realizan.

Del mismo modo, es inevitable que el empleado sienta y/o perciba cierta presión social y/o laboral cuando se le pide que responda a una escala de satisfacción laboral, pues se le está pidiendo que evalúe o juzgue ciertas características de la empresa, de los supervisores, compañeros de trabajo y de su trabajo como tal, por lo que la deseabilidad social vuelve a entrar en juego en la predicción de los resultados. Aunque la influencia de esta variable extraña trató de ser controlada en la presente investigación a través de la relación directa entre el empleado y el examinador, sin que los supervisores estuvieran involucrados en la repartición y recolección de los protocolos, pareciera que algunos empleados desconfiaran de esta independencia entre el examinador y el supervisor, por lo que la presión social podría continuar afectando al sujeto.

En este sentido, se considera que la escala de satisfacción laboral se encuentra afectada por la deseabilidad social, más de lo que se espera al medir dicha variable. Esta afirmación se debe a la consideración de la situación del país en el que el mercado laboral es estrecho y las empresas han sufrido severos recortes presupuestarios, manifestándose esto en una dificultad por parte de las empresas para proveer las condiciones asociadas a una alta satisfacción laboral. Esta situación se refleja en el hecho de que algunas empresas se negaron a realizar este estudio debido a que consideraban que la satisfacción laboral se encontraba baja por estar atravesando por un período al cual consideraban crítico. Ambas empresas bancarias advirtieron acerca de la posibilidad de hallar bajos niveles de satisfacción. Es posible que ambas empresas no presenten realmente bajos niveles de satisfacción, sin embargo en la presente investigación se considera que los efectos de la deseabilidad social explican en parte estos resultados.

En cuanto a la relación entre **la Satisfacción Laboral y el Sexo**, los hombres reportaron mayores niveles de satisfacción laboral que las mujeres, tal como se postuló inicialmente. Estos resultados concuerdan con los resultados obtenidos por Gable y Topol (1987), Guppy y Rick (1996), Vivien y Thompson (1998), Loscocco y Bose (1998) y los de la investigación venezolana de Cardozo y Leal (1991). Resulta tentativo concluir que estas diferencias entre ambos sexos se deben a razones sociales del país, indicando que en el contexto venezolano las mujeres tienden a estar menos satisfechas con sus trabajos que los hombres, lo que podría deberse tanto a características personales diferentes para cada sexo, como a diferencias socioculturales como la discriminación sexual.

Sin embargo, Salazar y Veitia (1997) no encontraron diferencias significativas entre los sexos en cuanto a la satisfacción en general en una investigación venezolana, aunque sí las hallaron en factores específicos de la escala utilizada por ellos, por lo que antes de darle explicación a este fenómeno se debe acumular mayor información al respecto.

La explicación mayormente utilizada para dar cuenta de la menor satisfacción en las mujeres suele girar en torno a las diferencias salariales (Schultz, 1991; Loscocco y Bose, 1998; Vivien y Thompson, 1998). Este factor, por pertenecer a la categoría de factores higiénicos, no fue evaluado en la presente investigación, por las razones expuestas anteriormente. Sin embargo, ambas empresas bancarias fijan el salario basándose en el cargo y no en función del sexo, al menos en el contexto venezolano quizás exista mayor objetividad que en países como China donde las mujeres, al parecer, presentan mayores desventajas económicas (Loscocco y Bose, 1998). Siendo esto así, las diferencias salariales pierden peso en la explicación de este resultado.

La explicación puede entonces inclinarse más hacia otras características culturales como un menor nivel educativo en las mujeres lo que a su vez hace que ocupen cargos más bajos sujetos a un menor ingreso salarial, sin embargo, en el presente estudio, el nivel educativo no se encontró asociado al sexo, es decir que hombres y las mujeres presentan un nivel educativo similar. Por otra parte, la

explicación podría inclinarse también hacia la existencia de características de personalidad y psicosociales como un mayor conflicto de roles en la sociedad venezolana, lo cual llevaría a las mujeres a sentirse menos satisfechas con su trabajo.

La relación entre la **edad** y los tres factores de **satisfacción laboral** no fue significativa. Los empleados de mayor y menor edad reportaron de manera semejante, niveles altos de satisfacción. Estos resultados se pueden explicar, en parte, por el poco poder discriminativo de la escala.

Al mismo tiempo, estos resultados pueden ser explicados por factores laborales específicos del país. En primer lugar, se tiene que el mercado laboral venezolano se encuentra actualmente muy cerrado: la tasa de desempleo es elevada, al igual que la tasa de reducción de personal debido a recortes presupuestarios. De tal forma que las personas jóvenes con poca experiencia laboral que se encuentran empleados en empresas, puedan sentirse satisfechos por el solo hecho de poseer un empleo, en un mayor grado de lo que se pudiera esperar en otras muestras de otros países. En este sentido, los menores niveles de satisfacción que se suelen encontrar en los jóvenes, no se encuentran en esta muestra, lo que se traduce en una ausencia de relación entre ambas variables.

En cuanto a la relación entre **la Satisfacción Laboral y la Antigüedad**, se encontró que la antigüedad se relaciona de manera significativa con el factor Logro-Responsabilidad. Esta relación es positiva, es decir, a mayor antigüedad hay mayor satisfacción, tal como se esperaba en la presente investigación. Estos resultados se parecen a los encontrados por Cardozo y Leal (1991), Bedeian, Ferris y Kacmar (1992), Bilgic (1998) y Oshagbemi (2000b). Resulta interesante que la antigüedad sea significativa para este factor únicamente y no lo sea para los otros dos. Esta relación significativa, suele explicarse argumentando que las personas que no están satisfechas suelen abandonar el trabajo que no les satisface, mientras que las que se encuentran satisfechas tienden a permanecer en su trabajo y en la empresa por más tiempo. En este sentido, los hallazgos del presente estudio apuntan a que las personas que permanecen más tiempo en una empresa acumulan mayores logros y a la vez, se les atribuye mayor responsabilidad.

No obstante, el hecho de que dos de los factores de satisfacción laboral no se hallen asociados significativamente a la antigüedad, se puede explicar del mismo modo debido a la situación del país.

Las condiciones laborales críticas del país afectan a la empresa en el sentido de un mercado laboral cerrado, en el que se disminuyen las posibilidades de ascenso, además disminuyen las posibilidades de desarrollo profesional, sin embargo los cargos continúan propiciando la posibilidad de tener responsabilidades y logros.

Por otra parte, se puede decir que la antigüedad es un mejor predictor de la satisfacción laboral que la edad, ya que la edad no se asoció de manera significativa con ninguno de los factores de satisfacción, mientras que la antigüedad se asoció a uno de los tres factores de la escala.

En cuanto al **maquiavelismo**, se halló que los empleados de ambas empresas bancarias reportan bajos niveles de maquiavelismo. Esto puede reflejar que en esta muestra el nivel de maquiavelismo es menor que en otras muestras estudiadas en otros países. Este resultado parece contradictorio a la concepción popular de la “viveza” del venezolano. Al ser ésta la primera aplicación de la escala Mach-IV en Venezuela, resulta arriesgado concluir que en Venezuela las personas son menos maquiavélicas que en otras poblaciones, por lo que se requiere mayor investigación al respecto.

Por otra parte, la escala de maquiavelismo se ha descrito como sensible a la deseabilidad social en la bibliografía. Debido a que en la presente investigación no se controló la deseabilidad social, puede que los efectos de esa variable expliquen en parte por qué se reportaron niveles bajos de maquiavelismo.

Por otra parte, las puntuaciones de maquiavelismo en el banco A son significativamente más elevadas, tanto para hombres, como para mujeres que las del banco B. Quizás esto se deba a que en el banco A se puede apreciar una menor estructuración formal y mayor espacio para la improvisación que el banco B, lo cual

propicia que sus empleados adopten estrategias más maquiavélicas. Del mismo modo, puede existir una relación entre variables organizacionales (clima, cultura, entre otras) y el grado en que tienden a manifestarse ciertos rasgos de personalidad como el maquiavelismo.

De la misma manera, se encontró que las personas con menor nivel educativo tienden a ser más maquiavélicas, lo que podría estar indicando que el maquiavelismo se manifiesta como una estrategia de compensación ante las desventajas que resultan de tener un menor nivel educativo. Esto contradice los resultados de Moore y Katz (1995) quienes encontraron que el maquiavelismo no está asociado al nivel educativo.

Con respecto a la relación entre **el Maquiavelismo y el Sexo**, se había postulado que las mujeres en el contexto organizacional obtendrían mayores puntajes de maquiavelismo, debido a las investigaciones de Chonko, (1982); Topol y Gable, (1988); Gable y cols., (1990). No obstante, en la presente investigación no se evidenció una relación entre el maquiavelismo y el sexo, no se puede determinar una tendencia del maquiavelismo para hombres o para mujeres. Este resultado concuerda con el de Okanes y Murray (1980) en el que no se consiguieron diferencias significativas entre los sexos.

Esta variable parece estar mediada por otras variables no incluidas en el diseño. Pareciera entonces que la muestra de empleados utilizada se comporta de manera similar a la población general en la cual no se encuentran diferencias significativas o la relación aparece como inversa. Las investigaciones indican que en muestras de gerentes, las mujeres suelen ser más maquiavélicas que los hombres, sin embargo, la muestra utilizada en la presente investigación está conformada no solo por gerentes sino también por empleados de niveles no gerenciales, por lo que quizás el planteamiento inicial, realizado en este estudio, resultó un poco arriesgado. Por otra parte, no parece existir la necesidad de las mujeres de ser más "agresivas" o compensar algunas desventajas como lo expresó Chonko (1982). Tampoco parece entrar en juego el factor de la preselección postulado por Mudrack (1990), según el cual las mujeres tienden a adoptar una estrategia más maquiavélica para obtener un

cargo empresarial. Esto puede ser explicado debido a que las mujeres en esta muestra presentan menos desventajas con respecto a los hombres y pueden obtener cargos del mismo modo que éstos.

Tal como se hipotetizó, la relación negativa encontrada entre el **maquiavelismo y la edad**, concuerda con el resultado de Gable y Topol (1988) y Mudrack (1989) lo que podría deberse, según Gable y Topol (1988) a un intento de compensación de las desventajas que presentan los más jóvenes en el trabajo (como lo es la poca experiencia), quienes adoptan estrategias más maquiavélicas que los empleados de mayor edad.

Esta relación no se encontró para la variable antigüedad, por lo que se puede concluir que la edad es una mejor predictora de los puntajes de maquiavelismo que la antigüedad.

La relación entre el **maquiavelismo y la satisfacción laboral** a través de las regresiones no fue significativa en los tres factores. Sin embargo, las correlaciones simples entre ellas fueron significativas y en la dirección planteada en la presente investigación. Es decir que sí reportan menores niveles de satisfacción laboral en sus tres factores, sin embargo, se puede pensar que en comparación con el locus de control, esta variable explica menor cantidad de la varianza de la satisfacción laboral, o que la varianza que podría ser explicada por el maquiavelismo, es mejor explicada por el locus de control.

En cuanto al **locus de control** se tiene, en primer lugar, los puntajes se agruparon en solo dos factores (interno y externo) en lugar de los tres (3) postulados por Levenson (1974), lo que indica que la muestra de empleados no diferencia entre el control ejercido por otros poderosos y por fuerzas externas como el azar. Es decir que para la muestra solo existe diferencia entre un mundo controlado por uno mismo y un mundo desordenado en el que tanto el azar, como otras personas con poder, ejercen un control.

Por otra parte, el locus de control interno y el externo se hallaron asociados negativamente, por lo que altos niveles en un factor van correlacionados con bajos niveles en el otro.

Además se puede decir que los empleados de ambas empresas presentan altos niveles de locus de control interno, lo que indica un mayor nivel de internalidad que en otras muestras estudiadas. A su vez, los empleados mostraron un menor nivel de externalidad que en otras muestras estudiadas.

Estos resultados eran de esperarse en una muestra laboral que ha pasado por un proceso de selección y posteriormente ha sido sometida a un proceso de evaluación de desempeño. En este sentido, los sujetos con locus de control interno generalmente se desempeñan mejor en sus trabajos (Robbins, 1999), por lo que tienen mayor probabilidad de mantener un empleo. De esta manera, la muestra laboral es una muestra preseleccionada. Asimismo la muestra presenta ciertas características como un mayor nivel educativo que la población general y una formación que inclina al individuo a pensar que sus propias acciones son las que determinan los resultados que obtiene, así como también, un mayor nivel socioeconómico.

Por otra parte se observa un mayor nivel de externalidad en los empleados del banco A, así como en los sujetos que presentan un menor nivel educativo. Cabe señalar que los empleados del banco A también presentan un menor nivel educativo, lo que parece indicar que la externalidad está determinada en parte por el nivel educativo.

Con respecto a la relación entre el locus de control y el sexo, se esperaba que las mujeres reportaran menores niveles de locus de control que los hombres, pero esta relación tuvo una magnitud desdeñable, por lo que el locus no se relaciona con el sexo. Este resultado se diferencia de los resultados de Thurber, 1972 c.p. Gonda y González (1986); Gable y cols. (1990); Guglieta y Sánchez (1991); Romaguera y Uzcateguí (2001) en los cuales sí se encontró una marcada tendencia de las mujeres a presentar menores niveles de locus de control interno. Los resultados de esta

investigación se asemejan más a los resultados de Chandler y Dugovis (1977) que no encontraron diferencias entre los sexos en cuanto al locus de control. Este resultado puede indicar que las mujeres en los contextos organizacionales poseen un mayor locus de control interno que las mujeres de la población en general, asemejándose entonces más a los niveles de locus de control reportados por los hombres, por lo que no se observa una diferencia. Del mismo modo, estos resultados pueden indicar que las diferencias sexuales en cuanto al locus de control han disminuido en el contexto laboral venezolano.

El **locus de control y la edad** no se hallaron correlacionados, tal como se esperaba en la presente investigación. Knoop (1988) explica la ausencia de diferencias en muestras laborales, dado que se ha encontrado que el locus de control tiende a hacerse más externo con la edad en la población general, no así dentro del contexto laboral, ya que las personas de mayor edad que se mantienen trabajando, mantienen sus expectativas de control sobre el mundo o los demás por lo que sus puntajes en la escala de locus de control interno no declinan.

Tal como era de esperarse, el **locus de control interno** se relacionó con la **satisfacción laboral**. Las personas que reportaron mayores niveles de locus de control interno reportaron mayores niveles de satisfacción en los tres factores. Este resultado concuerda con los resultados obtenidos por Lester (1982); Perrewé y Mizerski (1987); Judge, Locke, Durham y Kluger (1998); Vivien y Thompson (1998); Robbins (1999); Judge, Bono, y Locke (2000); Judge y Bono (2001). Esta parece ser una relación robusta en el área de la Psicología Organizacional.

A su vez, las relaciones entre **locus de control externo** y la **satisfacción laboral** se dieron de acuerdo a lo esperado. En los tres factores esta relación fue significativa y negativa, indicando que las personas que reportan mayor locus de control externo reportan a su vez menores niveles de satisfacción laboral.

Estos resultados parecen deberse a que los sujetos con locus de control interno suelen percibir más variedad de habilidades, significación en el trabajo, autonomía y feedback que los sujetos con locus de control externo. Esto implica que

los sujetos internos tienen más posibilidad de percibir características favorables en un trabajo que los externos, reflejándose en una mayor satisfacción en los primeros.

La relación entre **el maquiavelismo y el locus de control** se estableció mediante correlaciones, ya que, en base a referencias bibliográficas, no se podía asumir una influencia causal entre ellas. Esta relación se dio de acuerdo a lo planteado en esta investigación. El maquiavelismo y el locus de control interno tienen una relación inversa, es decir que las personas con locus de control más interno suelen reportar menores niveles de maquiavelismo y viceversa.

Este resultado puede resultar paradójico, ya que intuitivamente se suele relacionar al maquiavelismo y al locus de control interno de manera positiva, debido a que en ambos se trata de ejercer control. Sin embargo, como fue expuesto anteriormente, la diferencia reside en la dirección del control: en el maquiavelismo, el control se ejerce sobre las personas y en el locus de control interno, el control se ejerce sobre uno mismo (Solar y Bruehl, 1971).

De manera análoga, el maquiavelismo se relaciona positivamente con el locus de control externo, indicando que a mayor maquiavelismo, mayor locus de control externo y viceversa. Los resultados de esta investigación son congruentes con los de Mudrack (1990), Galli, Nigro y Krampen (1986) y Solar y Bruehl (1971). Las semejanzas entre los maquiavélicos y las personas con locus de control externo se encuentran analizando ambas escalas, en ellas se puede observar que en ambos se tiende a prestar mucha importancia a "los otros". Los individuos con locus de control externo usualmente son descritos como indefensos ante un mundo azaroso, lo cual a su vez coincide con la visión cínica de los maquiavélicos.

Por su parte, Mudrack (1990) afirma que las tácticas de manipulación, engaño o condescendencia reflejan un intento del maquiavélico para ejercer influencia sobre un ambiente hostil que sobrepasa la eficacia de otras aproximaciones más orientadas internamente como el trabajo duro.

VI. CONCLUSIONES

Se determinó que los empleados de las dos empresas bancarias de la zona metropolitana de Caracas reportaron altos niveles de satisfacción. No hay diferencias amplias entre los grados de satisfacción reportados por los dos bancos.

Asimismo, la muestra estudiada presenta altos niveles de locus de control interno y bajos niveles de locus de control externo. Los puntajes de maquiavelismo también se encontraron por debajo de la media teórica estipulada por Christie y Geis (1970).

En cuanto a la relación entre las variables utilizadas en el diseño de ruta, se puede concluir:

Para el factor Ascenso-Reconocimiento, las personas que reportan mayores niveles de satisfacción son: Personas con un alto locus de control interno, un bajo locus de control externo y de sexo masculino.

Para el factor Desarrollo Profesional, las personas que obtuvieron mayores puntajes de satisfacción eran las personas con bajo locus de control externo, de sexo masculino y con alto locus de control interno.

Finalmente para el tercer factor, Logro-Responsabilidad, se observó que las personas con mayores niveles de satisfacción son aquellas que tienen un alto locus de control interno, son de sexo masculino, tienen un bajo locus de control externo y tienen más tiempo trabajando en la empresa.

En cuanto a la asociación entre el locus de control interno y el maquiavelismo se puede concluir que las personas con un alto locus de control interno tienden a reportar bajos niveles de maquiavelismo y viceversa. A su vez, las personas con un alto locus de control externo tienden a reportar mayores niveles de maquiavelismo y viceversa. Esta asociación no se puede asumir causalmente, ya que no se puede determinar cuál de estas variables antecede a la otra.

No se encontraron relaciones importantes entre el maquiavelismo y la satisfacción laboral, aunque en la bibliografía se encuentra esta asociación consistentemente. El locus de control resulta ser un mejor predictor de la satisfacción que el maquiavelismo.

El sexo no influye de manera importante en el locus de control interno y externo y tampoco sobre el maquiavelismo. No se puede concluir que ser hombre o ser mujer en estas empresas repercute en los niveles de maquiavelismo y locus de control.

La edad no influye de manera significativa en ninguno de los tres factores de la satisfacción laboral. Además, la antigüedad en la empresa resultó ser un mejor predictor que la edad por lo menos en un factor de satisfacción, el de Logro-Responsabilidad.

VII. LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES

Los resultados de esta investigación, debido al carácter ex post facto no se pueden generalizar libremente a poblaciones con características diferentes a las estudiadas aquí. También se realizó esta investigación en un momento de inestabilidad social pudieron haber afectado los resultados obtenidos.

A pesar de que se intentó controlar el tipo de empresa, trabajando solo con empresas bancarias, muchas diferencias se pudieron observar entre los dos bancos utilizados. El Banco A es un banco perteneciente al Estado, atravesando un período de inestabilidad debido a que tenía que enfrentar acusaciones de malversación de fondos, préstamos blandos y fuga de capital, además este banco es de mucho menor tamaño que el Banco B, el cual es independiente y uno de los bancos más grandes y sólidos del país. Otros aspectos más específicos parecen diferenciar a ambas organizaciones: el nivel educativo de los empleados, el grado de estructuración, los horarios y las pautas de trabajo y el clima laboral, entre otros.

Con respecto a la escala de satisfacción laboral, es recomendable utilizar otra escala, como el Job Descriptive Index, traducirla al español y estandarizarla. Esto permitiría observar cómo se comporta esta variable en comparación con muestras de otros países. La evaluación de la satisfacción es una dimensión importante de la Psicología Industrial y Organizacional, por lo que los instrumentos utilizados para medirla deberían gozar de mayor atención y validez.

Debido a la naturaleza de las variables estudiadas, una de las limitaciones más importantes fue la dificultad para controlar los efectos de la desesabilidad social sobre las mismas. Inicialmente se planteó administrar una escala de desesabilidad social, con el fin de eliminar los sujetos que se vieran afectados excesivamente por esta variable, no obstante, debido a escasez de sujetos, limitaciones de tiempo y la excesiva longitud del protocolo administrado, no pudo ser incluida en esta investigación.

El hecho de que las mujeres reportaron menores niveles de satisfacción, a su vez, demanda una mayor atención. Se debe estudiar esta variable entre los sexos en

diversos contextos para observar a qué se puede atribuir este fenómeno. Dado que esta es una sola investigación con un instrumento modificado, es difícil llegar a generalizaciones.

A través del análisis de estructura factorial de la escala de locus de control, se pudo observar que dos (2) ítems no cargaban de manera satisfactoria en los factores, por lo que se debe revisar para futuras aplicaciones, la inclusión o eliminación de dichos ítems. La razón por la que no fue incluida en la prueba piloto es que esta escala ha sido utilizada por mucho tiempo y su validez parecía ser incuestionable.

Dado que la correlación entre el maquiavelismo y el locus de control ha recibido bastante apoyo empírico, se sugiere para futuras investigaciones se suponga una relación de causalidad entre ambas variables, tomando al locus de control como predictora del maquiavelismo, dado que aunque ambas variables pueden ser conceptualizados como rasgos de personalidad, el maquiavelismo puede a la vez conceptualizarse como una estrategia que se adopta en determinadas situaciones.

Se recomienda además, que en futuras investigaciones se incluya al nivel educativo como predictor de la variable maquiavelismo, dado que en el presente estudio estas variables se hallaron asociadas, a pesar de que tal relación no está reportada en la literatura.

La relación entre la motivación al poder y el maquiavelismo no ha sido estudiada a fondo, la revisión bibliográfica no brindó información al respecto. Sin embargo, Oswaldo Romero-García (1985), al decir que la motivación al logro “impulsa al individuo a controlar a otras personas, a manipularlas”, abre las puertas para que en Venezuela se estudie la relación entre estas dos variables.

El campo de investigación asociado al maquiavelismo resulta ser interesante en el ámbito de la Psicología Industrial y en especial el comportamiento organizacional, ya que éste se ocupa de las relaciones y consecuencias del maquiavelismo. Luce factible considerar este estudio como un primer aporte en función de profundizar en el conocimiento de dicha variable y sus consecuencias conductuales en el mundo de las organizaciones.

VIII. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Durante la realización de esta investigación, el bienestar de los sujetos participantes, se intentó garantizar, a través del respeto de la dignidad de los sujetos y en el manejo posterior de la información obtenida.

Se realizó una invitación para participar a los sujetos, exponiendo claramente el procedimiento de tratamiento al cual serían sometidos y el objetivo de la investigación. A partir de dicha información, el sujeto tuvo la libertad para decidir si participaría o no. De esta manera, se contó con un consentimiento informado claro y explícito, de parte de cada uno de los sujetos que participaron en la investigación. Asimismo, los sujetos tuvieron la libertad para abandonar la investigación en cualquier momento, si así lo deseaban.

Por otra parte, se respetó al máximo la privacidad de la información de los individuos, esto se realizó a partir de un compromiso de confidencialidad explícito y presentado por escrito, en el cual se garantizaba al participante que la privacidad de la información sería protegida. Asimismo, el nombre de las empresas estudiadas fue mantenido en el anonimato.

Ningún tipo de calificación o diagnóstico fue utilizado hacia los participantes, las puntuaciones solo fueron utilizadas para establecer su relación con otras variables.

Los datos recolectados fueron analizados a cabalidad y los resultados reportados son veraces y corresponden con los datos obtenidos.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adams, B. J. y Dewson, M.R.J. (1982) Effects of Locus of Control on Induction of Learned Helplessness. *Psychological Reports*, 51, 599-606.
- Anderson, C.R. (1977) Locus of Control, Coping Behaviours, and Performance in a Stress Setting: A longitudinal Study. *Journal of Applied Psychology*, 62, 446-451.
- Arnau, J. (1978) *Psicología Experimental: Un Enfoque Metodológico*. México: Trillas.
- Arnau, J. (1995) *Diseños Longitudinales Aplicados a las Ciencias del Comportamiento*. México: Limusa.
- Ballesteros, M.C. (1990) *Estudio Descriptivo del Perfil de un Grupo de Pacientes Alcohólicos en Primera Fase de Tratamiento del Hospital Psiquiátrico de Caracas*. Trabajo de grado no publicado para optar por el título de Licenciado en Psicología. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.
- Barber, N. (1994) Machiavellianism and Altruism: Effect of Relatedness of Target Person on Machiavellian and Helping attitudes. *Psychological Reports*, 75, 403-422.
- Baron, R. y Byrne, D. (1998) *Psicología Social*. España: Prentice-Hall.
- Bedeian, A.G., Ferris, G.R. y Kacmar, K.M. (1992) Age, Tenure and Job Satisfaction: A Tale of Two Perspectives. *Journal of Vocational Behaviour*. February, 33-48.
- Bernal, D., Snyder, D. y McDaniel, M. (1998). The Age And Job Satisfaction Relationship: Does Its Shape And Strength Still Evade Us?. *Journals of gerontology: series B: psychological sciences & social sciences*. 53, 287-293.
- Bilgic, R. (1998) the relationship between Job Satisfaction and personal Characteristics of Turkish Workers. *Journal of Psychology*. 132, 549-557.

Cardozo, N. y Leal, E. (1991) *Estudio Acerca De La Incidencia De La Satisfacción Laboral Sobre El Nivel De Ausentismo, Basado En La Teoría Dual De Herzberg*. Trabajo de grado no publicado para optar por el título de Licenciado en Psicología. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.

Chandler, T.A. y Dugovis, D. A. (1977) Sex Differences in Research on Locus of Control. *Psychological Reports*, 41, 47-53.

Chonko, L.B. (1982) Machiavellianism; Sex Differences in the Profession of Purchasing Management. *Psychological Reports*, 51, 645-646.

Christie, R. y Geis, F. (1970) *Studies in Machiavellianism*. New York: Academic Press.

Christoffersen, D. y Stamp, C. (1995) Examining the Relationship Between Machiavellianism and Paranoia. *Psychological Reports*, 76, 67-70.

Corzine, J. B. (1997) Machiavellianism and Management: A Review of Single Nation Studies Exclusive of the USA and Cross National Studies. *Psychological reports*, 80, 191-304.

Davis, G.H y Mette, D.R. (1971) Internal vs. External Control and Magnitude of Aggression Towards Self and Others. *Psychological Reports*, 29, 403-411

Drory, A. y Gluskinos, U. (1980) Machiavellianism and Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 65, 81-86.

Drake, D. (1995) Assessing Machiavellianism and Morality-Consciene Guilt. *Psychological Reports*, 77, 1355-1359.

Farr, R. M. (1977) On the Nature of Attributional Artifacts in Qualitative Research: Herzberg's Two Factor Theory of Work Motivation. *Journal of Occupational Psychology*. 50, 3-14.

Fernández, I. (1999) *El Control Psicológico*. En J.F. Morales, M. Moya, J.A. Pérez, I. Fernández, J.M. Fernández-Dols, C. Huici, D. Páez y Márquez (Eds.). *Psicología Social*. (2a. Ed). Madrid: McGraw-Hill.

Fish, B. y Karabenick, A. (1971) Relationship Between Self-Esteem and Locus of Control. *Psychological Reports*, 29, 784.

Fogarty, T.J. (1996) Gender Differences in the Perception of the Work Environment within Large International Accounting Firms. *Managerial Auditing Journal*, 11, 10-19.

Gable, M., Hollon, C., y Dangello, F. (1990) Relating Locus of Control to Machiavellianism and managerial achievement. *Psychological Reports*, 67, 339-343.

Gable, M. y Topol, M.T. (1987) Job Satisfaction and Machiavellian Orientation Among Department Store Executives. *Psychological Reports*, 60, 211-216.

Gable, M. y Topol, M.T. (1989) Machiavellianism and Job satisfaction of retailing executives in a specialty store Chain. *Psychological Reports*, 64, 107-112.

Galli, I., Nigro, G. Y Krampen, G. (1986) Machiavellianism and Locus of Control. *International Review of applied psychology*. 35, 453-461.

Gemmil, G.R. y Heisler, W.J. (1972) Machiavellianism As A Factor In Managerial Job Strain, Job Satisfaction, And Upward Mobility. *Academy of management Journal*, 15, 51-62.

Gibson, J. (1990) *Organizations*. Texas: Business Publications.

Gonda, S. y González, E. (1986) *Relación Masculinidad-Feminidad y Rendimiento Académico en la Escuela de Psicología de la UCAB*. Trabajo de grado no publicado para optar por el título de Licenciado en Psicología. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.

Greenlee, J.S., Cullinan, C.P. y Morand, D.A. (1995) Machiavellianism Among Business School Students: A Multi-Institution Comparison. *Psychological Reports*, 76, 375-378.

Groot, W. y Van den Brink, H.M. (1999) Job Satisfaction of Older Workers. *International Journal of Manpower*. 20, 343-360.

Guglietta, L. y Sánchez, A. (1991) *Locus de Control en Ancianos Institucionalizados y No Institucionalizados*. Trabajo de grado no publicado para optar por el título de Licenciado en Psicología. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.

Guppy, A. y Rick, J. (1996) The Influences of Gender and Grade on Perceived Work Stress and Job Satisfaction in White Collar Employees. *Work & Stress*, 10, 154-164.

Gupta, M.D. (1987) Role of Age and Birth Order in Machiavellianism. *Psychological Reports*, 32, 47-50.

Hale, W. D. y Cochran, C.D. (1986) Locus of Control Across the Adult Life Span. *Psychological Reports*, 59, 311-313.

Heilbrun, A. (1989). Type A, Locus of Control, and Stress: Another Case in Point. *Psicological Reports*. 64, pp.524-526.

Herzberg, F. (1959) *The Motivation to Work*. New York, Willey International Edition.

Hickson, C y Oshagbemi, T (1999) The Effect Of Age On The Satisfaction Of Academics With Teaching And Research. *International Journal of Social Economics*, 26, 537-544.

Hollon, C. (1983) Machiavellianism and Managerial Work Attitudes and Perceptions. *Psychological Reports*. 52, 432-434.

Howell, J. M. y Avolio, B. J. (1993) Transformational Leadership, Transactional Leadership, Locus of Control, and Support for Innovation: Key Predictors of Consolidated-Business-Unit Performance. *Journal of Applied Psychology*, 78, 891-902.

- Huang, T. (1999) The Impact of Education and Seniority on the Male-Female Wage Gap: Is more Education the Answer?. *International Journal of Manpower*, 20, 361-374.
- Hulin, P. (1992) *Adaptation, Persistence and Commitment*. En Dunnette, M. Y Hought, M (Eds.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. (2da. Edición) Consulting Psychology Press.
- Hunter, J. E., Gerbing, D. y Boston, F. (1982) Machiavellian Beliefs and Personality: Construct Validity of the Machiavellianism Dimension. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43, 1293-1305.
- Ingold, C.H. (1989) Locus of Control and use of public information. *Psychological Reports*, 64, 603-607.
- Jaffe, E., Nebenzahl, I. y Gotesdyner, H. (1989) Machiavellianism, Task Orientation, and Team Effectiveness Revisited. *Psychological Reports*, 64, 819-824.
- James, L. y Tetrick, L. (1988) Three Causal Models Relating Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81, 77-82.
- Jones, R. E. y White, C. (1983) Relations Between Machiavellianism, task Orientation and Team Effectiveness. *Psychological Reports*, 53, 859-866.
- Judge, T. y Bono, J. (2001) Relationship of Core Self-Evaluations Traits—Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability—With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80–92.
- Judge, T., Bono, J. y Locke, E. (2000). Personality and Job Satisfaction: The Mediating Role of Job Characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85, 237–249.

Judge, T., Bono, J., Thoresen, C. y Patton, G. (2001) The Job-Satisfaction- Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*. 128, 376-407.

Judge, T., Locke, E., Durham y C. y Kluger, A. (1998) Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations. *Journal of Applied Psychology*. 83, 17-34.

Judge, T y Watanabe, S (1993) Another Look at the Job Satisfaction-Life Satisfacción Relationship. *Journal of Applied Psychology*. 78, 939-948.

Kacmar, K.M. y Ferris, G.R. (1989) Theoretical and methodological considerations in the age-job satisfaction relationship. *Journal of applied psychology*. April, 201-207.

Kalleberg, A.L. y Loscocco, K.A. (1983) Aging, values and rewards: explaining age differences in job satisfaction. *American sociological review*. Febrero, 11-17.

Kerlinger, F. N. (1988) *Investigación del Comportamiento*. México: McGraw-Hill. 3a. Ed.

Knoop, R. (1988) Locus of Control: A Work-Related Variable?. *The Journal of Social Psychology*, 129, 101-106.

Krantz, M. y Friedberg, J. (1986) Locus of Control and Leadership in Children. *Psychological Reports*, 59, 871-874.

Lee R. y Wilbur E.R. (1985) Age, education, job tenure, salary, job characteristics and job satisfaction: a multivariate analysis. *Human relations*. Agosto, 781-791.

Lester, D. (1982) Job Satisfaction, Cynicism, Education and Beliefs in an Internal Locus of Control in Police. *Psychological Reports*. 50, 1214.

Levenson, H. (1974) Activism and Powerfull Others: Disctintions Within the Concept of Internal-External Control. *Journal of Personality assessment*, 38, 377-383.

Loscocco, K.A. y Bose, C.E. (1998) Gender and job satisfaction in urban china: the early post MAO period. *Social science quarterly*, 79, 91-109.

Machiavelli, N. (1966/1513) *The Prince*. New York: Modern Library.

Madonna, S., Wesley, A. L. y Anderson, H. N. (1988) Situational and Dispositional Social Cues that define de Machiavellian Orientation. *The Journal of Social Psychology*, 129, 79-83.

Madonna, S., Jr., Wesley, A. L., Bailey, G.K., y Anderson, H.N. (1988) Machiavellianism as a Strategy of Power Attainment in College Freshmen, Upperclassmen, and Graduate Students in Psychology. *Psychological Reports*, 62, 953-954.

McHoskey, J. W. (1995) Narcissism and machiavellianism. *Psychological Reports*. 77, 755-759.

McHoskey, J. W. y Hicks, B. (1999) Machiavellianism, Adjustment and Ethics. *Psychological Reports*, 85, 138-142.

McHoskey, J.W., Worzel, W. y Szyarto, C. (1998). Machiavellianism and Psychopathy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 192-210.

Moore, S. y Katz, B. (1995). Machiavellian Scores of Nursing Faculty and Students. *Psychological Reports*, 77, 383-386.

Morrison, K. A (1997) Personality Correlates of the Five-Factor Model for a Sample of Business Owners/ Managers: Associations with Scores on Self-Monitoring, Type A Behavior, Locus of Contyrol, And Subjective Well-Being. *Psychological Reports*, 80, 255-272.

Mottaz, C. (1986) Gender Differences in Work Satisfaction, Work-Related Rewards and Values and the Determinants of Work Satisfaction. *Human Relations*. 39, 359-378.

Mudrack, P. (1989) Age-related differences in Machiavellianism in an adult sample. *Psychological Reports*, 64, 1047-1050.

Mudrack, P. (1990) Machiavellianism and Locus of control: a Meta-analytic Review. *The Journal of Social Psychology*, 130, 125-126.

Okanes, M. M. y Murray, L. W. (1980) Achievement and Machiavellianism among Men and Women Managers. *Psychological Reports*, 46, 783-788.

Okanes, M. M. y Stinson, J. (1974) Machiavellianism and Emergent Leadership in a Management Simulation. *Psychological Reports*, 35, 255-259.

Oshagbemi, T. (2000a) Gender differences in the job satisfaction of university teachers. *Women in Management Review*. 15, 331-343.

Oshagbemi, T. (2000b) Is length of service related to the level of job satisfaction? *International Journal of Social Economics*, 27, 213-226.

Perrewe, P.L. y Mizersky, R.W. (1987) Locus Of Control and Task Complexity in Perceptions of Job Dimensions. *Psychological Reports*. 61,43-49.

Ramanaiah, N., Byravan, A. y Detwiler, F. (1994) Revised NEO Personality Inventory Profiles of Machiavellian and Nonmachiavellian People. *Psychological Reports*, 75, 937-938.

Reeve, J. (1994). *Motivación y Emoción*. McGraw-Hill: Madrid.

Rim, Y. (1992) Machiavellianism and Coping Styles. *Personality and Individual Differences*, 13, 487-489.

Robbins, S. (1999) *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice-Hall. 8a. Ed.

Romaguera, F. Y Uzcategui, A. (2001) *Análisis de Ruta del Efecto de Locus de Control, de Salud, Aprendizaje Social y Factores Sociodemográficos sobre la Salud Física y Percibida*. Trabajo de grado no publicado para optar por el título de Licenciado en Psicología. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.

Romero-García, O. (1984). *Motivando para el Trabajo*. Caracas: Cuadernos Lagoven.

Rotter, J. B. (1966) Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs*, 80 N°1, whole No. 609, 1-28.

Rosen, B. y Salling, R. (1971) Political Participation as a Function of Internal-External Locus of Control. *Psychological Reports*, 29, 880-882.

Salazar, A. y Veitia, D.A. (1997) *Motivación al Trabajo a Nivel Gerencial según el Género y la Teoría Bifactorial de Herzberg: Caso Banco República*. Trabajo de grado no publicado para optar por el título de Licenciado en Relaciones Industriales. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.

Scarpello, V. Y Campbell, J.P. (1983) Job Satisfaction and the Fit Between Individual Needs and Organizational Rewards. *Journal of Occupational Psychology*. 56, 315-328.

Schneider, D., Hastorf, A. y Ellesworth, P. (1982). *Percepción Personal*. 2ª. Ed. Massachusetts: Fondo Educativo Interamericano.

Schultz, D. P. (1991). *Psicología Industrial*. México: McGraw-Hill.

Shepperd, J. y Socherman, R. (1997) On the Manipulative Behaviour of Low Machiavellians: Feigning Incompetence to "Sandbag" an Opponent. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 1448-1459.

Sierra, R. (1981) *Modelos Matemáticos en las Ciencias Sociales*. Madrid: Paraninfo.

Solar, D. y Bruehl, D. (1971) Machiavellianism and Locus of Control: Two conceptions of Interpersonal Power. *Psychological Reports*, 29, 1079- 1082.

Sterns, L., Alexander, R., Barret, G. y Dambrot, F. (1983) The relationship of extraversion and neuroticism with job preferences and job satisfaction for clerical employees. *Journal of Occupational Psychology*. 56, 145-153.

Tietjen, M y Myers, R (1998) Motivation and Job Satisfaction. *Management Decision*. 36, 226-231.

Topol, M., y Gable, M. (1988) Job satisfaction and Machiavellian orientation among discount store executives. *Psychological Reports*, 62, 907-912.

Tziner, A. (1983) Correspondence Between Occupational Rewards and Occupational Needs and Work Satisfaction: A Canonical Redundancy Analysis. *Journal of Occupational Psychology*. 56, 49-56.

Valentine, S. (2001) A path analysis of gender, race, and job complexity as determinants of intention to look for work. *Employee Relations*, Vol. 23, 130-145.

Velazco, O. y Aguilar, I. (1989) *Nivel de Satisfacción de los Ingenieros por Proyectos, en base a la Teoría Bifactorial de Herzberg*. Trabajo de grado no publicado para optar por el título de Licenciado en Relaciones Industriales. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.

Vivien, L. y Thompson, T. (1998) Effects of individual characteristics on police officers' work-related attitudes. *Journal of Managerial Psychology*. 13, 334-342.

Wanous, J.P., Reichers, A.E. y Hudy, M.J. (1997) Overall Job Satisfaction: How Good are Single-Item Measures?. *Journal Of Applied Psychology*. 82, 247-252.

Williams, L.J. y Hazer, J.T. (1986) Antecedents and Consequences of Satisfaction and Commitment in Turnover Models: A Reanalysis Using Latent Variable Structural Equation Methods. *Journal Of Applied Psychology*. 71, 219-231.

Wilson, D., Near, D. y Miller, R. (1996) Machiavellianism: A Synthesis of the Evolutionary and Psychological Literatures. *Psychological Bulletin*, 2, 285-299.

Wu, W., Lin, C. y Lee, L. (2000) Personal Characters, Decisión-Making Patterns and Leadership Styles of female Managers: a Comparative Study of American, Taiwanese and japanese Female Managers. *Cross Cultural Management: An International Journal*. 7, 18-30.

Zeitz, G.Z. (1990) Age and work satisfaction in a government agency: a situational perspective. *Human relations*. Mayo, 419-438.

ANEXO A

**Cuestionario de Satisfacción Laboral
realizado por Cardozo y Leal (1991)**

Cuestionario de Satisfacción Laboral

El presente cuestionario tiene por finalidad, conocer el nivel de satisfacción que presentan actualmente los empleados de esta empresa durante su trabajo.

Los resultados obtenidos contribuirán en gran medida a determinar en qué factores se están presentando fallas o malestar.

Se les agradece llenar de la manera más objetiva y sincera posible cada una de las preguntas, marcando con una "x" el espacio correspondiente a la alternativa que mejor la describe. Utilice en cada caso una sola alternativa.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

1.-Considera Ud. que el trabajo que realiza es valorado por los demás miembros de la empresa?

Bastante___ Regular___ Poco___ Nada ___

2.-Se siente satisfecho(a) con los resultados de su propio trabajo?

Siempre___ Alguna Veces___ Rara vez ___ Nunca___

3.-Las quejas o reclamos que Ud. Presenta a a sus superiores son atendidas y resueltas rápidamente.

Siempre___ Alguna Veces___ Rara vez ___ Nunca___

4.-Considera Ud. Que la empresa le da la oportunidad de desarrollarse plenamente a través de su trabajo?

Bastante___ Regular___ Poco___ Nada ___

5.-Considera Ud. Que sus supervisor valora el esfuerzo que pone al realizar su trabajo?

Siempre___ Alguna Veces___ Rara vez ___ Nunca___

6.-La empresa le brinda oportunidades de promociones dentro de su área de trabajo.

Bastante___ Regular___ Poco___ Nada ___

7.-Considera Ud. Que el trabajo que realiza es reconocido por el personal del departamento para el cual trabaja?

Siempre___ Alguna Veces___ Rara vez ___ Nunca___

8.-Considera Ud. Que las políticas de la empresa son muy rígidas por lo cual se siente presionado en su trabajo?

Siempre___ Alguna Veces___ Rara vez ___ Nunca___

9.-Al finalizar un trabajo siente Ud. que ha logrado culminarlo con éxito?

Siempre___ Alguna Veces___ Rara vez ___ Nunca___

10.-Considera Ud. Que en el momento de su supervisor evaluar su trabajo es completamente imparcial y objetivo?

Siempre___ Alguna Veces___ Rara vez ___ Nunca___

11.-Las relaciones entre supervisores y empleados en la empresa generalmente son buenos.

Siempre___ Alguna Veces___ Rara vez ___ Nunca___

12.-En que medida siente Ud. que los supervisores mantienen una adecuada comunicación con sus empleados?

Bastante___ Regular___ Poco___ Nada ___

13.-Se siente satisfecho(a) con los reconocimientos (distinciones, condecoraciones, bonificaciones, etc) que por la labor ejecutada le da la empresa a sus empleados?

Bastante___ Regular___ Poco___ Nada ___

14.-Reconoce sus superiores el trabajo que realiza.

Siempre___ Alguna Veces___ Rara vez ___ Nunca___

15.-Se siente satisfecho (a) con su cargo?

Bastante___ Regular___ Poco___ Nada___

16.-Considera Ud. Que la ejecución de un proyecto es responsabilidad compartida del equipo que lo integra?

Siempre___ Alguna Veces___ Rara vez___ Nunca___

17.-Tiene posibilidades de ascender en su trabajo?

Bastante___ Regular___ Poco___ Nada___

18.-El trabajo que realiza le permite hacer uso de sus habilidades y destrezas.

Bastante___ Regular___ Poco___ Nada___

19.-En que medida su cargo le permite participar en la fijación de metas y objetivos de su departamento?

Bastante___ Regular___ Poco___ Nada___

20.-Su supervisor inmediato lo (a) estimula constantemente para que realice un buen trabajo?

Siempre___ Alguna Veces___ Rara vez___ Nunca___

21.-Considera Ud. Que el sueldo que recibe está acorde con el trabajo que desempeña?

Totalmente de acuerdo___ De acuerdo___ En desacuerdo___ Totalmente en desacuerdo___

22.-Siente Ud. Que la empresa le brinda seguridad en el trabajo (estabilidad, incentivos, trato justo, información)?

Bastante___ Regular___ Poco___ Nada___

23.-Esta de acuerdo con las políticas salariales establecidas en la empresa?

Totalmente de acuerdo___ De acuerdo___ En desacuerdo___ Totalmente en desacuerdo___

24.-Recibe elogios al realizar un buen trabajo?

Siempre___ Alguna Veces___ Rara vez___ Nunca___

25.-Cree Ud. Que los programas y políticas de personal tales como: programas de capacitación, promociones, etc. Son buenos y han sido aplicadas equitativamente?

Siempre___ Alguna Veces___ Rara vez ___ Nunca___

26.-Considera Ud. que el reconocimiento más importante para el personal de la empresa es la participación en las acciones?

Siempre___ Alguna Veces___ Rara vez ___ Nunca___

27.-Considera Ud. Que su remuneración le permite satisfacer las necesidades básicas de su familia?

Siempre___ Alguna Veces___ Rara vez ___ Nunca___

28.-Siente satisfacción personal por los logros de la empresa?

Siempre___ Alguna Veces___ Rara vez ___ Nunca___

29.-Su trabajo es tan rutinario que no le permite aprender nada nuevo?

Siempre___ Alguna Veces___ Rara vez ___ Nunca___

30.-Se siente estancado en el trabajo que realiza?

Siempre___ Alguna Veces___ Rara vez ___ Nunca___

31.-Considera Ud. Que la empresa planifica los ascensos?

Siempre___ Alguna Veces___ Rara vez ___ Nunca___

32.-Su trabajo le brinda la posibilidad de un aprendizaje y desarrollo constante?

Bastante___ Regular___ Poco___ Nada___

33.-Considera Ud. Que la empresa delega en sus miembros la autoridad necesaria para que en determinado momento, cualquiera de los trabajadores pueda tomar una decisión de importancia que implique el compromiso de todos?

Totalmente de acuerdo___ De acuerdo___ En desacuerdo___ Totalmente en desacuerdo___

34.-Su trabajo le brinda la oportunidad de tomar decisiones sobre el mismo?

Siempre___ Alguna Veces___ Rara vez ___ Nunca___

35.-En la empresa la posibilidad de ascender es difícil aún cuando se cumpla correctamente con el trabajo y se tengan los conocimientos suficientes?

Totalmente de acuerdo___ De acuerdo___ En desacuerdo___ Totalmente en desacuerdo___

36.-Se siente Ud. satisfecho con los logros del equipo al cual pertenece?

Siempre___ Alguna Veces___ Rara vez ___ Nunca___

37.-Si el trabajo tiene mayor o menor éxito se considera Ud. Responsable?

Siempre___ Alguna Veces___ Rara vez ___ Nunca___

38.-Considera Ud. Que en el momento que termina un trabajo ha superado los problemas encontrados?

Siempre___ Alguna Veces___ Rara vez ___ Nunca___

39.-Es comparable el sueldo que Ud. Recibe con el de otros empleados en igual cargo dentro de la empresa?

Siempre___ Alguna Veces___ Rara vez ___ Nunca___

40.-Considera Ud. Que las evaluaciones y cursos de capacitación son medios objetivos de los cuales se vale la empresa para conceder un ascenso o promoción?

Totalmente de acuerdo___ De acuerdo___ En desacuerdo___ Totalmente en desacuerdo___

41.-Considera Ud. Que las promociones en la empresa se otorgan por méritos?

Siempre___ Alguna Veces___ Rara vez ___ Nunca___

42.-La autoridad que le ofrece la empresa sobre su trabajo le permite sentirse responsable de sus resultados?

Siempre___ Alguna Veces___ Rara vez ___ Nunca___

ANEXO B

**Ítems que componen el Cuestionario de Satisfacción
Laboral de Cardozo y Leal (1991).**

**Ítems que componen el Cuestionario de Satisfacción Laboral
de Cardozo y Leal (1991).**

	Nombre del Factor	Ítems que lo Componen
Factores Motivacionales	Reconocimiento	1,5,7,13,14,24,26
	Logro	2,9,28,36,38
	Crecimiento	4,25,29,30,32
	Ascenso	6,17,31,35,40,41
	Responsabilidad	16,19,33,34,37, 42
	Trabajo en Si	15,18
Factores Higiénicos	Salario	21,23,39
	Relaciones Interpersonales	11,12
	Supervisión	3,10,20
	Política Empresarial y Administrativa	8
	Seguridad en el Trabajo	22
	Vida Personal	27

ANEXO C

Carta entregada a los jueces expertos de la Escuela de Psicología.

Estimado Profesor (a):

Somos alumnos del quinto año de la carrera de psicología y estamos llevando a cabo una investigación acerca del maquiavelismo y la satisfacción laboral. Para ello requerimos elaborar una versión de una escala de **satisfacción laboral** y validar la escala de maquiavelismo **Mach-IV** creada por Christie y Geiss en 1970, la cual se encuentra en el idioma inglés.

Solicitamos su ayuda como experto en la materia para juzgar la bondad de las escalas en cuanto a: la redacción, la adecuación al contexto sociocultural venezolano, las instrucciones, la traducción y la forma de presentación.

De antemano, **muchas gracias** por su valiosa colaboración.

Se despiden cordialmente, esperando su pronta respuesta, los alumnos:

Eduardo Osorio.
Raquel Ruiz.

Análisis de la escala de Satisfacción Laboral:

En este estudio, se pretende versionar la escala de satisfacción laboral elaborada por Cardozo y Leal (1991), basada en la teoría bifactorial de Herzberg (1959).

Solo se tomarán en cuenta los factores motivacionales y se excluirán los ítems correspondientes a los factores higiénicos, ya que éstos no son de interés para la presente investigación.

En la escala de Cardozo y leal las alternativas de respuesta no eran iguales para todos los ítems, razón por la cual los ítems han sido reformulados de tal forma que las alternativas de respuesta sean iguales para cada ítem, de la siguiente manera:

- Completo Desacuerdo
- Ligeramente Desacuerdo
- Ligeramente Acuerdo
- Completo Acuerdo.

Asimismo, se elaboraron tres (3) ítems nuevos, correspondientes al factor de "trabajo en sí", debido a que el factor sólo era medido por dos (2) ítems, mientras que el resto de los factores comprendía un número mínimo de cinco (5) ítems.

A continuación se le presenta una tabla. En la primera columna, se presenta el factor motivacional que mide cada ítem. Los ítems nuevos son: el 6, 23 y 29. En la segunda columna, se muestra la escala original de satisfacción elaborada por Cardozo y Leal (1991). En la tercera columna, se muestra la reformulación que se propone en este estudio. En la cuarta columna se encuentra un espacio para que Ud. realice las observaciones pertinentes para cada ítem, basándose en los criterios de la adecuación de: la redacción y la adecuación al contexto sociocultural venezolano.

Posteriormente se le presenta la forma de presentación de la escala junto con las instrucciones. Sus observaciones podrán ser realizadas al reverso de la hoja.

Factor que mide	Versión Original de Cardozo y Leal (1991)	Reformulación	Observaciones
Reconocimiento	1.-¿Considera Ud. que el trabajo que realiza es valorado por los demás miembros de la empresa? Bastante – Regular – Poco - Nada	El trabajo que Ud. realiza es valorado por los demás miembros de la empresa.	
Logro	2.-¿Se siente satisfecho(a) con los resultados de su propio trabajo? Siempre - Alguna Veces - Rara vez - Nunca	Está satisfecho(a) con los resultados de su propio trabajo.	
Crecimiento	3.- ¿Considera Ud. Que la empresa le da la oportunidad de desarrollarse plenamente a través de su trabajo? Bastante – Regular – Poco - Nada	La empresa le da la oportunidad de desarrollarse plenamente a través de su trabajo	
Reconocimiento	4.-¿Considera Ud. Que su supervisor valora el esfuerzo que pone al realizar su trabajo? Siempre - Alguna Veces - Rara vez - Nunca	Su supervisor valora el esfuerzo que Ud. pone al realizar su trabajo.	
Ascenso	5.-La empresa le brinda oportunidades de promociones dentro de su área de trabajo. Bastante – Regular – Poco - Nada	La empresa le brinda oportunidades de promociones dentro de su área de trabajo.	
Trabajo en sí ítem nuevo		6.-Su trabajo le parece interesante.	
Reconocimiento	7.-¿Considera Ud. Que el trabajo que realiza es reconocido por el personal del departamento para el cual trabaja? Siempre - Alguna Veces - Rara vez - Nunca	El trabajo que realiza es reconocido por el personal del departamento para el cual Ud. trabaja.	
Logro	8.-¿Al finalizar un trabajo siente Ud. que ha logrado culminarlo con éxito? Siempre - Alguna Veces - Rara vez - Nunca	Al finalizar un trabajo Ud. siente que ha logrado culminarlo con éxito.	
Reconocimiento	9.-¿Se siente satisfecho(a) con los reconocimientos (distinciones, condecoraciones, bonificaciones, etc) que por la labor ejecutada le da la empresa a sus empleados? Bastante – Regular – Poco - Nada	Se siente satisfecho(a) con los reconocimientos (distinciones, condecoraciones, bonificaciones, etc) que por la labor ejecutada le da la empresa a sus empleados.	
Reconocimiento	10.-¿Reconocen sus superiores el trabajo que realiza? Siempre - Alguna Veces - Rara vez - Nunca	Sus superiores reconocen el trabajo que realiza.	
Trabajo en sí	11.-¿Se siente satisfecho (a) con su cargo? Bastante – Regular – Poco - Nada	Se siente satisfecho (a) con su cargo.	
Responsabilidad	12.-¿Considera Ud. que la ejecución de un proyecto es responsabilidad compartida del equipo que lo integra? Siempre - Alguna Veces - Rara vez - Nunca	La ejecución de un proyecto es responsabilidad compartida del equipo que lo integra.	
Ascenso	13.-¿Tiene posibilidades de ascender en su trabajo? Bastante – Regular – Poco – Nada	Existen posibilidades de ascender en su trabajo.	

Trabajo en sí	14.-El trabajo que realiza le permite hacer uso de sus habilidades y destrezas. Bastante – Regular – Poco - Nada	El trabajo que realiza le permite hacer uso de sus habilidades y destrezas.	
Responsabilidad	15.-¿En que medida su cargo le permite participar en la fijación de metas y objetivos de su departamento? Bastante – Regular – Poco - Nada	Su cargo le permite participar en la fijación de metas y objetivos de su departamento.	
Reconocimiento	16.-¿Recibe elogios al realizar un buen trabajo? Siempre - Alguna Veces - Rara vez - Nunca	Ud. recibe elogios al realizar un buen trabajo.	
Crecimiento	17.-¿Cree Ud. Que los programas y políticas de personal tales como: programas de capacitación, promociones, etc. Son buenos y han sido aplicadas equitativamente? Siempre - Alguna Veces - Rara vez - Nunca	Los programas y políticas de personal tales como: programas de capacitación, promociones, etc. son buenos y han sido aplicadas equitativamente en su empresa.	
Reconocimiento	18.-¿Considera Ud que el reconocimiento más importante para el personal de la empresa es la participación en las acciones? Siempre - Alguna Veces - Rara vez - Nunca	El reconocimiento más importante para el personal de la empresa es la participación en las acciones.	
Logro	19.-¿Siente satisfacción personal por los logros de la empresa? Siempre - Alguna Veces - Rara vez - Nunca	Siente satisfacción personal por los logros de la empresa.	
Crecimiento	20.-¿Su trabajo es tan rutinario que no le permite aprender nada nuevo? Siempre - Alguna Veces - Rara vez - Nunca	Su trabajo es tan rutinario que no le permite aprender nada nuevo.	
Crecimiento	21.-¿Se siente estancado en el trabajo que realiza? Siempre - Alguna Veces - Rara vez - Nunca	Se siente estancado en el trabajo que realiza.	
Ascenso	22.-¿Considera Ud. que la empresa planifica los ascensos? Siempre - Alguna Veces - Rara vez - Nunca	La empresa planifica los ascensos de sus empleados.	
Trabajo en sí item nuevo		23 Ud. Preferiría realizar un trabajo diferente al que está realizando en la actualidad.	
Crecimiento	24.-¿Su trabajo le brinda la posibilidad de un aprendizaje y desarrollo constante? Bastante – Regular – Poco - Nada	Su trabajo le brinda la posibilidad de un aprendizaje y desarrollo constante.	
Responsabilidad	25.-¿Considera Ud. Que la empresa delega en sus miembros la autoridad necesaria para que en determinado momento, cualquiera de los trabajadores pueda tomar una decisión de importancia que implique el compromiso de todos? Totalmente de acuerdo - De acuerdo - En desacuerdo - Totalmente en desacuerdo	La empresa delega en sus miembros la autoridad necesaria para que en determinado momento, cualquiera de los trabajadores pueda tomar una decisión de importancia que implique el compromiso de todos.	

Responsabilidad	26.-¿Su trabajo le brinda la oportunidad de tomar decisiones sobre el mismo? Siempre - Alguna Veces - Rara vez - Nunca	Su trabajo le brinda la oportunidad de tomar decisiones sobre el mismo.	
Ascenso	27.-¿En la empresa la posibilidad de ascender es difícil aún cuando se cumpla correctamente con el trabajo y se tengan los conocimientos suficientes? Totalmente de acuerdo - De acuerdo - En desacuerdo - Totalmente en desacuerdo	En la empresa la posibilidad de ascender es difícil aún cuando se cumpla correctamente con el trabajo y se tengan los conocimientos suficientes.	
Logro	28.-¿Se siente ud satisfecho con los logros del equipo al cual pertenece? Siempre - Alguna Veces - Rara vez - Nunca	Está satisfecho con los logros del equipo al cual pertenece.	
Trabajo en sí ítem nuevo		29.-El trabajo que realiza cumple con sus expectativas profesionales.	
Responsabilidad	30.-¿Si el trabajo tiene mayor o menor éxito se considera Ud. Responsable? Siempre - Alguna Veces - Rara vez - Nunca	Si el trabajo tiene mayor o menor éxito se considera Ud. responsable.	
Logro	31.-¿Considera Ud. Que en el momento que termina un trabajo ha superado los problemas encontrados? Siempre - Alguna Veces - Rara vez - Nunca	En el momento que termina un trabajo ha superado los problemas encontrados.	
Ascenso	32.-¿Considera Ud. Que las evaluaciones y cursos de capacitación son medios objetivos de los cuales se vale la empresa para conceder un ascenso o promoción? Totalmente de acuerdo - De acuerdo - En desacuerdo - Totalmente en desacuerdo	Las evaluaciones y cursos de capacitación son medios objetivos de los cuales se vale la empresa para conceder un ascenso o promoción.	
Ascenso	33.-¿Considera Ud. Que las promociones en la empresa se otorgan por méritos? Siempre - Alguna Veces - Rara vez - Nunca	Las promociones en la empresa se otorgan por méritos.	
Responsabilidad	34.-¿La autoridad que le ofrece la empresa sobre su trabajo le permite sentirse responsable de sus resultados) compromiso de todos? Siempre - Alguna Veces - Rara vez - Nunca	La autoridad que le ofrece la empresa sobre su trabajo le permite sentirse responsable de sus resultados.	

- El presente cuestionario tiene por finalidad, conocer el nivel de satisfacción que presentan actualmente los empleados de esta empresa durante su trabajo.
- Lea el cuestionario cuidadosamente y asegúrese de responder de la manera más objetiva y sincera posible a todas las preguntas planteadas.
- A continuación se le presentan 34 frases, al lado de las cuales se le plantean una serie de opciones que representan el nivel de acuerdo que Ud. tiene con dichas frases. Marque con una equis "X" la casilla que contenga el número que mejor represente su opinión.
- No existen respuestas buenas o malas, solo queremos conocer su opinión.
- Debe escoger solo **una (1)** opción para cada frase.

COMPLETO DESACUERDO	LIGERO DESACUERDO	LIGERO ACUERDO	COMPLETO ACUERDO
1	2	3	4

1.- El trabajo que Ud. realiza es valorado por los demás miembros de la empresa.	1	2	3	4
2.-Está satisfecho(a) con los resultados de su propio trabajo.	1	2	3	4
3.- La empresa le da la oportunidad de desarrollarse plenamente a través de su trabajo	1	2	3	4
4.- Su supervisor valora el esfuerzo que Ud. pone al realizar su trabajo.	1	2	3	4
5.-La empresa le brinda oportunidades de promociones dentro de su área de trabajo.	1	2	3	4
6.-Su trabajo le parece interesante.	1	2	3	4
7.- El trabajo que realiza es reconocido por el personal del departamento para el cual Ud. trabaja.	1	2	3	4
8.- Al finalizar un trabajo Ud. siente que ha logrado culminarlo con éxito.	1	2	3	4
9.- Se siente satisfecho(a) con los reconocimientos (distinciones, condecoraciones, bonificaciones, etc) que por la labor ejecutada le da la empresa a sus empleados.	1	2	3	4
10.- Sus superiores reconocen el trabajo que realiza.	1	2	3	4
11.-Se siente satisfecho (a) con su cargo.	1	2	3	4
12.- La ejecución de un proyecto es responsabilidad compartida del equipo que lo integra.	1	2	3	4
13.-Existen posibilidades de ascender en su trabajo.	1	2	3	4
14.-El trabajo que realiza le permite hacer uso de sus habilidades y destrezas.	1	2	3	4
15.-Su cargo le permite participar en la fijación de metas y objetivos de su departamento.	1	2	3	4
16.-Ud. recibe elogios al realizar un buen trabajo.	1	2	3	4

17.- Los programas y políticas de personal tales como: programas de capacitación, promociones, etc. son buenos y han sido aplicadas equitativamente en su empresa.	1	2	3	4
18.- El reconocimiento más importante para el personal de la empresa es la participación en las acciones.	1	2	3	4
19.-Siente satisfacción personal por los logros de la empresa.	1	2	3	4
20.-Su trabajo es tan rutinario que no le permite aprender nada nuevo.	1	2	3	4
21.-Se siente estancado en el trabajo que realiza.	1	2	3	4
22.-La empresa planifica los ascensos de sus empleados.	1	2	3	4
23 Ud. Preferiría realizar un trabajo diferente al que está realizando en la actualidad.	1	2	3	4
24.-Su trabajo le brinda la posibilidad de un aprendizaje y desarrollo constante.	1	2	3	4
25.-La empresa delega en sus miembros la autoridad necesaria para que en determinado momento, cualquiera de los trabajadores pueda tomar una decisión de importancia que implique el compromiso de todos.	1	2	3	4
26.-Su trabajo le brinda la oportunidad de tomar decisiones sobre el mismo.	1	2	3	4
27.-En la empresa la posibilidad de ascender es difícil aún cuando se cumpla correctamente con el trabajo y se tengan los conocimientos suficientes.	1	2	3	4
28.-Está satisfecho con los logros del equipo al cual pertenece.	1	2	3	4
29.-El trabajo que realiza cumple con sus expectativas profesionales.	1	2	3	4
30.-Si el trabajo tiene mayor o menor éxito se considera Ud. responsable.	1	2	3	4
31.-En el momento que termina un trabajo ha superado los problemas encontrados.	1	2	3	4
32.- Las evaluaciones y cursos de capacitación son medios objetivos de los cuales se vale la empresa para conceder un ascenso o promoción.	1	2	3	4
33.-Las promociones en la empresa se otorgan por méritos.	1	2	3	4
34.-La autoridad que le ofrece la empresa sobre su trabajo le permite sentirse responsable de sus resultados.	1	2	3	4

Análisis de la escala de maquiavelismo Mach-IV:

A continuación se le presenta una tabla de tres columnas que contiene en la primera columna los ítems en inglés, en la segunda, la traducción de dichos ítems al español y en la tercera columna, un espacio para que realice las anotaciones y modificaciones pertinentes en cuanto a la traducción, la redacción y la adecuación al contexto cultural venezolano.

Posteriormente se le presenta la forma en que será presentada la escala a los sujetos. Las observaciones que ud. considere necesarias en relación a las instrucciones y a la forma de presentación, podrán ser realizadas al reverso de la hoja.

Nota: Su respuesta puede ser depositada en el casillero de la escuela de psicología con el nombre de Raquel Ruiz (en la esquina inferior derecha de los casilleros).

item	INGLES	ESPAÑOL	OBSERVACIONES
1	Never tell anyone the real reason you did something unless it is useful to do so.	Nunca le dices a nadie la verdadera razón por la que haces algo a menos de que sea útil.	
2	The best way to handle people is to tell them what they want to hear.	La mejor manera de manejar a la gente es decirles lo que ellos quieren escuchar.	
3	One should take action only when sure it is morally right.	Uno debería actuar solamente cuando está seguro de que es moralmente correcto.	
4	Most people are basically good and kind.	La mayoría de la gente es básicamente buena y generosa.	
5	It is safest to assume that all people have a vicious streak and it will come out when they are given a chance.	Lo más seguro es asumir que todas las personas tienen un lado corrupto que saldrá a flote cuando se le dé un chance.	
6	Honesty is the best policy in all cases.	La honestidad es la mejor política en todos los casos.	
7	There is no excuse for lying to someone else.	No hay excusa para mentir a alguien.	
8	Generally speaking, people won't work hard unless they're forced to do so.	En general, las personas no trabajarán duro, a menos de que sean forzadas a hacerlo.	
9	All in all, it is better to be humble and honest than to be important and dishonest.	En general, es mejor ser humilde y honesto que importante y deshonesto.	
10	When you ask someone to do something for you, it is best to give the real reasons for wanting it rather than giving reasons which carry more weight.	Cuando usted le pide a alguien que haga algo por usted, lo mejor es dar una razón verdadera en lugar de dar razones de mayor peso.	
11	Most people who get ahead in the world lead clean, moral lives.	La mayoría de las personas exitosas en este mundo tienen vidas limpias y correctas.	
12	Anyone who completely trusts anyone else is asking for trouble.	Cualquier persona que confía completamente en alguien está buscándose problemas.	

13	The biggest difference between most criminals and other people is that the criminals are stupid enough to get caught.	La mayor diferencia entre la mayoría de los criminales y las otras personas es que los criminales son lo suficientemente estúpidos como para ser capturados.	
14	Most people are brave.	La mayoría de los hombres son valientes.	
15	It is wise to flatter important people.	Es sabio adular a personas importantes.	
16	It is possible to be good in all respects.	Es posible ser bueno en todos los aspectos.	
17	P.T. Barnum was wrong when he said that there's a sucker born every minute.	Barnum estaba muy equivocado cuando dijo que cada minuto nace un crédulo.	
18	It is hard to get ahead without cutting corners here and there.	Es difícil avanzar sin tomar atajos por todos lados.	
19	People suffering from incurable diseases should have the choice of being put painlessly to death.	Las personas que sufren enfermedades incurables deberían tener la opción de ser llevados a la muerte sin dolor.	
20	Most people forget more easily the death of their parents than the loss of their property.	La mayoría de las personas se olvidan más fácilmente de la muerte de su padre que de la pérdida de su propiedad.	

- Lea el cuestionario cuidadosamente y asegúrese de responder honestamente a todas las preguntas planteadas.
- A continuación se le presentan 20 frases, al lado de las cuales se le plantean una serie de opciones que representan el nivel de acuerdo que Ud. tiene con dichas frases. Marque con una equis "X" la casilla que contenga el número que mejor represente su opinión.
- No existen respuestas buenas o malas, solo queremos conocer su opinión.
- Debe escoger solo **una (1)** opción para cada frase.

COMPLETAMENTE DESACUERDO	BASTANTE DESACUERDO	LIGERAMENTE DESACUERDO	SIN OPINIÓN	LIGERAMENTE ACUERDO	BASTANTE ACUERDO	COMPLETAMENTE ACUERDO
1	2	3	4	5	6	7

1.- Nunca le dices a nadie la verdadera razón por la que haces algo a menos de que sea útil.	1	2	3	4	5	6	7
2.- La mejor manera de manejar a la gente es decirles lo que ellos quieren escuchar.	1	2	3	4	5	6	7
3.- Uno debería actuar solamente cuando está seguro de que es moralmente correcto.	1	2	3	4	5	6	7
4.- La mayoría de la gente es básicamente buena y generosa.	1	2	3	4	5	6	7
5.- Lo más seguro es asumir que todas las personas tienen un lado corrupto que saldrá a flote cuando se le dé un chance.	1	2	3	4	5	6	7
6.- La honestidad es la mejor política en todos los casos.	1	2	3	4	5	6	7
7.- No hay excusa para mentir a alguien.	1	2	3	4	5	6	7
8.- En general, las personas no trabajarán duro, a menos de que sean forzadas a hacerlo.	1	2	3	4	5	6	7
9.- En general, es mejor ser humilde y honesto que importante y deshonesto.	1	2	3	4	5	6	7
10.- Cuando usted le pide a alguien que haga algo por usted, lo mejor es dar una razón verdadera en lugar de dar razones de mayor peso.	1	2	3	4	5	6	7
11.- La mayoría de las personas que exitosas en este mundo tienen vidas limpias y correctas.	1	2	3	4	5	6	7
12.- Cualquier persona que confía completamente en alguien está buscándose problemas.	1	2	3	4	5	6	7
13.- La mayor diferencia entre la mayoría de los criminales y las otras personas es que los criminales son lo suficientemente estúpidos como para ser capturados.	1	2	3	4	5	6	7
14.- La mayoría de los hombres son valientes.	1	2	3	4	5	6	7
15.-Es sabio adular a personas importantes.	1	2	3	4	5	6	7
16.- Es posible ser bueno en todos los respectos.	1	2	3	4	5	6	7
17.- Barnum estaba muy equivocado cuando dijo que cada minuto nace un crédulo.	1	2	3	4	5	6	7
18.- Es difícil avanzar sin tomar atajos por todos lados.	1	2	3	4	5	6	7
19.- Las personas que sufren enfermedades incurables deberían tener la opción de ser llevados a la muerte sin dolor.	1	2	3	4	5	6	7
20.- La mayoría de las personas se olvidan más fácilmente de la muerte de su padre que de la pérdida de su propiedad.	1	2	3	4	5	6	7

ANEXO D

Protocolo Aplicado en la Prueba Piloto

DATOS PERSONALES

Empresa: _____

Cargo: _____

Edad: _____ Sexo: Masculino _____ Femenino: _____

Antigüedad en la empresa en la que trabaja actualmente: _____ años y _____ meses.

Estimado estudiante:

Estamos realizando un trabajo de investigación acerca de los empleados en Venezuela, específicamente sobre la satisfacción laboral y algunas características personales que influyen en el trabajo.

Requerimos la información que Ud. nos pueda dar y le garantizamos que dicha información será totalmente **confidencial y anónima**.

A continuación se le presentan tres (3) escalas que Ud. deberá llenar **COMPLETAMENTE**, sin dejar ninguna respuesta sin responder. Sólo le tomará unos minutos.

Cada escala contiene un número de frases, al lado de las cuales se le plantean una serie de opciones que representan el nivel de acuerdo que Ud. tiene con dichas frases. **Especifique su respuesta marcando con una equis "X" la casilla que contenga el número que mejor represente su opinión, basándose en el cuadro que aparece al principio de cada escala.**

Ejemplo:

Mayormente en Desacuerdo	Ligeramente en Desacuerdo	Ligeramente de Acuerdo	Mayormente de Acuerdo
1	2	3	4

1. Hoy es un día lluvioso	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4
---------------------------	---	---	-------------------------------------	---

Si Ud. coloca la "X" sobre el número 2, quiere decir que está ligeramente en desacuerdo con la afirmación de que "Hoy es un día lluvioso".

Debe escoger solo **una (1)** opción para cada frase.

Asegúrese de responder de la manera más objetiva y sincera posible a todas las preguntas planteadas. No existen respuestas buenas o malas, solo queremos conocer su opinión.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

Escala N° 1. Especifique su respuesta marcando con una equis (X) sobre el número que mejor exprese su opinión. CONTESTE A TODAS LAS PREGUNTAS.

Mayormente en Desacuerdo	Ligeramente en Desacuerdo	Ligeramente de Acuerdo	Mayormente de Acuerdo
1	2	3	4

1. El trabajo que realizo es valorado por los demás miembros de la empresa.	1	2	3	4
2. Estoy satisfecho(a) con los resultados de mi trabajo.	1	2	3	4
3. La empresa me da la oportunidad de desarrollarme plenamente a través de mi trabajo.	1	2	3	4
4. Mi supervisor valora el esfuerzo que hago al realizar mi trabajo.	1	2	3	4
5. La empresa me brinda oportunidades de promoción dentro de mi área de trabajo.	1	2	3	4
6. Mi trabajo es importante para la empresa.	1	2	3	4
7. El trabajo que realizo es reconocido por el personal del departamento en el que trabajo.	1	2	3	4
8. Al finalizar un trabajo siento que he logrado culminarlo con éxito.	1	2	3	4
9. Me siento satisfecho(a) con los reconocimientos (distinciones, condecoraciones, bonificaciones, etc.) que la empresa le da a sus empleados.	1	2	3	4
10. Mis superiores reconocen el trabajo que realizo.	1	2	3	4
11. Me siento satisfecho(a) con mi cargo.	1	2	3	4
12. Considero que en la ejecución de un proyecto, la responsabilidad se comparte con el equipo que lo integra.	1	2	3	4
13. Existen posibilidades de ascender en mi trabajo.	1	2	3	4
14. El trabajo que realizo me permite hacer uso de mis habilidades y destrezas.	1	2	3	4
15. Mi cargo me permite participar en la fijación de metas y objetivos de mi departamento.	1	2	3	4
16. Recibo elogios al realizar un buen trabajo.	1	2	3	4
17. Considero que los programas y políticas de personal como los programas de capacitación, son buenos y han sido aplicados equitativamente en mi empresa.	1	2	3	4
18. Considero que la empresa reconoce a sus empleados, permitiéndoles ser más participativos en la toma de decisiones.	1	2	3	4
19. Siento satisfacción personal por los logros de la empresa.	1	2	3	4
20. Mi trabajo es tan rutinario que no me permite aprender nada nuevo.	1	2	3	4
21. Me siento estancado(a) en el trabajo que realizo.	1	2	3	4
22. Considero que la empresa planifica los ascensos de sus empleados.	1	2	3	4
23. Preferiría realizar un trabajo diferente al que estoy realizando en la actualidad.	1	2	3	4
24. Mi trabajo me brinda la posibilidad de aprender y desarrollarme constantemente.	1	2	3	4
25. Considero que la empresa delega en sus miembros la autoridad necesaria para que en determinado momento, cualquiera de los trabajadores pueda tomar una decisión de importancia que implique el compromiso de todos.	1	2	3	4
26. Mi trabajo me brinda la oportunidad de tomar decisiones.	1	2	3	4
27. En mi empresa, ascender es difícil aun cuando se cumpla correctamente con el trabajo y se tengan los conocimientos suficientes.	1	2	3	4
28. Estoy satisfecho(a) con los logros del equipo al cual pertenezco.	1	2	3	4
29. El trabajo que realizo cumple con mis expectativas profesionales.	1	2	3	4
30. Me considero responsable si mi trabajo tiene mayor o menor éxito.	1	2	3	4
31. Cuando termino un trabajo es porque he superado los problemas encontrados.	1	2	3	4
32. Considero que las evaluaciones y cursos de capacitación son medios objetivos de los cuales se vale la empresa para conceder un ascenso o promoción.	1	2	3	4
33. Considero que las promociones en la empresa se otorgan por méritos.	1	2	3	4
34. La autoridad que me delega la empresa me permite sentirme responsable de mis resultados.	1	2	3	4

Escala N°2. Especifique su respuesta marcando con una equis (X) sobre el número que mejor exprese su opinión. CONTESTE A TODAS LAS PREGUNTAS.

Completamente en Desacuerdo	Bastante desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	Bastante acuerdo	Completamente de acuerdo
1	2	3	4	5	6

1.- Nunca le digas a nadie la verdadera razón por la que haces algo a menos que te sea útil.	1	2	3	4	5	6
2.- La mejor manera de manejar a la gente es decirles lo que ellos quieren escuchar.	1	2	3	4	5	6
3.- Uno debe actuar solamente cuando está seguro de que es moralmente correcto.	1	2	3	4	5	6
4.- La mayoría de las personas son básicamente buenas y generosas.	1	2	3	4	5	6
5.- Es seguro asumir que todas las personas tienen un lado deshonesto que saldrá a flote cuando se le dé la oportunidad.	1	2	3	4	5	6
6.- La honestidad es la mejor política en todos los casos.	1	2	3	4	5	6
7.- No hay excusa para mentirle a alguien.	1	2	3	4	5	6
8.- Por lo general, las personas no trabajan duro a menos que se vean obligadas.	1	2	3	4	5	6
9.- En general, es mejor ser humilde y honesto que importante y deshonesto.	1	2	3	4	5	6
10.- Cuando le pides a alguien que haga algo por ti, lo mejor es decirle la verdadera razón en lugar de otras razones de mayor peso.	1	2	3	4	5	6
11.- La mayoría de las personas que son exitosas en el mundo llevan vidas decentes y correctas.	1	2	3	4	5	6
12.- Cualquier persona que confíe plenamente en otras personas se está metiendo en problemas.	1	2	3	4	5	6
13.- La mayor diferencia entre los criminales y el resto de la gente, es que los criminales son lo suficientemente tontos como para ser capturados.	1	2	3	4	5	6
14.- La mayoría de las personas son valientes.	1	2	3	4	5	6
15.- Es de sabios adular a personas importantes.	1	2	3	4	5	6
16.- Es posible ser bueno en todos los aspectos.	1	2	3	4	5	6
17.- Es erróneo pensar que cada minuto nace un tonto.	1	2	3	4	5	6
18.- Es difícil avanzar sin tomar atajos por todos lados.	1	2	3	4	5	6
19.- Las personas que sufren enfermedades incurables deberían tener la opción de morir sin dolor.	1	2	3	4	5	6
20.- La mayoría de las personas olvidan más fácilmente la muerte de sus seres queridos que la pérdida de sus bienes materiales.	1	2	3	4	5	6

ANEXO E

**Análisis de la Confiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral
Prueba Piloto**

Ítem	Media si ítem se elimina	Varianza si ítem se elimina	Correlación Corregida	Alpha si ítem se elimina
01	99,9694	221,4733	,7146	,9158
02	99,8265	230,1036	,3871	,9194
03	100,3571	215,7784	,7428	,9146
04	100,1939	220,6527	,6240	,9164
05	100,6020	217,0049	,6302	,9161
06	99,8469	223,1413	,6731	,9165
07	100,0612	222,7591	,6046	,9169
08	99,7755	230,0728	,3940	,9193
09	100,8367	223,6432	,4815	,9182
10	100,1531	220,3990	,7122	,9156
11	100,2551	223,1817	,5219	,9177
12	100,0714	227,0155	,3736	,9196
13	100,6429	218,3557	,5655	,9171
14	100,0204	223,4841	,5758	,9172
15	100,0918	219,9812	,6450	,9161
16	100,0816	221,6428	,6247	,9165
17	101,0408	223,4210	,4412	,9189
18	100,0714	234,5412	,0938	,9224
19	99,9898	223,7834	,5582	,9174
20	100,3571	226,7062	,2921	,9213
21	100,3878	223,5388	,4138	,9194
22	101,2143	226,3969	,3293	,9205
23	100,7551	223,9600	,3820	,9199
24	100,3367	221,9782	,6133	,9167
25	100,8367	225,0659	,3822	,9197
26	100,2755	222,5316	,5938	,9169
27	101,0408	233,5241	,0811	,9244
28	100,1531	226,0897	,5465	,9178
29	100,3367	220,9473	,7091	,9158
30	99,8061	229,5187	,3375	,9198
31	100,0510	228,4613	,3572	,9197
32	100,9184	226,3850	,3237	,9206
33	100,9490	219,9664	,5322	,9176
34	100,1531	220,3990	,6424	,9162

N of Cases = 98,0

N of Items = 34

Alpha = ,9204

ANEXO F

Análisis Factorial de la Escala de Satisfacción Laboral, Prueba Piloto.

Varianza Total Explicada

Ítem	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% varianza	% acumulado	Total	% varianza	% acumulado	Total	% varianza	% acumulado
1	10,8342016	31,8652989	31,8652989	10,8342016	31,8652989	31,8652989	5,53906631	16,2913715	16,29137
2	2,52332913	7,42155626	39,2868552	2,52332913	7,42155626	39,2868552	3,94344039	11,5983541	27,88972
3	2,33500237	6,86765402	46,1545092	2,33500237	6,86765402	46,1545092	3,90953979	11,4986464	39,3883
4	1,72545765	5,07487545	51,2293847	1,72545765	5,07487545	51,2293847	3,72771358	10,9638635	50,35223
5	1,62837835	4,78934809	56,0187328	1,62837835	4,78934809	56,0187328	1,92660907	5,66649726	56,01873
6	1,32106798	3,88549406	59,9042268						
7	1,19324066	3,50953135	63,4137582						
8	1,13704398	3,344247	66,7580052						
9	1,010166	2,97107647	69,7290816						
10	0,9659805	2,84111913	72,5702008						
11	0,84993215	2,49980043	75,0700012						
12	0,82536839	2,42755408	77,4975553						
13	0,70381862	2,07005475	79,56761						
14	0,60784755	1,78778691	81,3553969						
15	0,6009297	1,76744029	83,1228372						
16	0,5679067	1,67031382	84,793151						
17	0,542913	1,59680293	86,389954						
18	0,5004791	1,47199734	87,8619513						
19	0,45345416	1,33368872	89,19564						
20	0,39941294	1,17474395	90,370384						
21	0,3844656	1,13078117	91,5011651						
22	0,3672418	1,08012295	92,5812881						
23	0,33664677	0,99013756	93,5714257						
24	0,31652289	0,93094969	94,5023754						
25	0,31094749	0,91455143	95,4169268						
26	0,25724391	0,75659973	96,1735265						
27	0,24253799	0,71334702	96,8868735						
28	0,21344552	0,62778094	97,5146545						
29	0,18719617	0,55057698	98,0652315						
30	0,1830385	0,53834854	98,60358						
31	0,15342449	0,45124849	99,0548285						
32	0,13004813	0,3824945	99,437323						
33	0,10936265	0,32165485	99,7589778						
34	0,08194754	0,24102217	100						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Matriz de Componentes Rotados

ítem	Factores				
	1	2	3	4	5
1	0,57064996	0,3360105	0,27796959	0,26777205	0,147378
2	0,07650938	0,61031884	0,04777656	0,2725014	-0,17173174
3	0,40265266	0,37619542	0,42993439	0,3857075	0,1036587
4	0,69341404	0,13490242	0,17627802	0,17230605	0,32251293
5	0,254941	0,1632692	0,64845212	0,32063068	0,02398106
6	0,36812444	0,62681743	0,22548132	0,22897715	0,08441456
7	0,68514301	0,25750752	0,17816329	0,13848888	-0,24521338
8	0,30091777	0,62615097	-0,00783621	-0,04067545	-0,0844143
9	0,45638935	0,06846712	0,48394058	-0,05847536	0,1001334
10	0,6670707	0,2377646	0,29784582	0,17500378	0,20268431
11	0,08575324	0,43701047	0,22154175	0,34837995	0,41452194
12	0,63350187	-0,00273967	0,06766618	-0,02677669	-0,04578162
13	0,24926547	0,1931296	0,66842346	0,18971782	-0,18786384
14	0,26962997	0,47184214	0,20396761	0,42006076	-0,1579393
15	0,52661579	0,38541976	0,06897133	0,41754848	-0,05178602
16	0,70053681	0,13541808	0,14045713	0,27794999	-0,02431673
17	0,01888008	0,04900344	0,72279485	0,13744164	0,23443881
18	0,14895192	0,08911584	0,03460728	0,09834496	-0,66891993
19	0,5119898	0,45420219	0,1992081	-0,05488598	0,08577037
20	-0,06933344	0,01039372	0,05077043	0,79094835	0,04743375
21	0,19874369	-0,06568195	0,0025923	0,79230614	0,15486043
22	0,19421029	-0,09548376	0,61154544	-0,0084477	-0,07420362
23	-0,0097971	0,1594468	0,08027505	0,71575759	-0,01466136
24	0,37537984	0,19308936	0,17022173	0,62501584	-0,14052377
25	0,31790144	-0,00622623	0,24719744	0,07052484	0,62544974
26	0,41793571	0,34402898	0,04342812	0,33667735	0,45667201
27	0,2845445	-0,23892645	0,14711976	-0,10505511	0,02047061
28	0,69678848	0,34669596	0,03584387	0,00494155	-0,04282411
29	0,31872605	0,45429487	0,338427	0,44399387	0,03322889
30	0,03390477	0,62820725	0,05772029	0,10325619	0,04000734
31	0,17101466	0,65554063	0,06289838	-0,14321843	0,16113082
32	-0,1017914	0,08535577	0,64532359	0,06144239	0,27179962
33	0,23745664	0,13552713	0,77635493	-0,05359588	-0,01741321
34	0,53909818	0,31046159	0,13882222	0,23401478	0,36170523

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

Matriz de Transformación de los Componentes

Componente	1	2	3	4	5
1	0,63523779	0,48173476	0,43152274	0,40254206	0,12709284
2	0,11824839	-0,34910965	0,69213663	-0,58024281	0,22001123
3	-0,50640682	-0,31012255	0,42132862	0,65834547	0,1908915
4	-0,14927541	0,13024598	0,36255299	-0,02151821	-0,91040932
5	0,55114359	-0,73000963	-0,16053831	0,25960812	-0,26487311

ANEXO G

Protocolo Aplicado en la Prueba Final

DATOS PERSONALES

Edad: _____ Sexo: Masculino _____ Femenino: _____

T.S.U.: _____ Profesional: _____ Postgrado: _____

Antigüedad en esta empresa: _____ años y _____ meses.

Estimado empleado:

Como requisito para obtener la Licenciatura en Psicología en la Universidad Católica Andrés Bello, estamos realizando un trabajo de investigación acerca de los empleados en Venezuela, específicamente sobre la satisfacción laboral y algunas características personales que influyen en ésta.

En este sentido, requerimos su participación, a fin de proporcionarnos información, referida a aspectos que tienen que ver con la satisfacción laboral y algunas características personales que influyen en la misma.

Asimismo, le garantizamos que los datos obtenidos, serán totalmente con carácter **confidencial y anónimo**, no se identificará ninguna respuesta individual, y su utilización será exclusivamente con fines académicos y de estudio.

A continuación se le presentan tres (3) escalas que Ud. deberá llenar **COMPLETAMENTE**, sin dejar alguna pregunta sin responder. Sólo le tomará unos minutos.

Cada escala contiene un número de frases, al lado de las cuales se le plantean una serie de opciones que representan el nivel de acuerdo que Ud. tiene con dichas frases. **Especifique su respuesta marcando con una equis "X" la casilla que contenga el número que mejor represente su opinión, basándose en el cuadro que aparece al principio de cada escala.**

Ejemplo:

Mayormente en Desacuerdo	Ligeramente en Desacuerdo	Ligeramente de Acuerdo	Mayormente de Acuerdo
1	2	3	4

1. Hoy he tenido un buen día	1	2	X	4
------------------------------	---	---	----------	---

Si Ud. coloca la "X" sobre el número 3, quiere decir que está ligeramente de acuerdo con la afirmación "Hoy he tenido un buen día".

Debe escoger solo **una (1)** opción para cada frase.

Asegúrese de responder de la manera más objetiva y sincera posible a **todas** las preguntas planteadas. No existen respuestas buenas o malas, solo queremos conocer **su opinión**.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

Escala N° 1. Especifique su respuesta marcando con una equis (X) sobre el número que mejor exprese su opinión. CONTESTE A TODAS LAS PREGUNTAS.

Mayormente en Desacuerdo	Ligeramente en Desacuerdo	Ligeramente de Acuerdo	Mayormente de Acuerdo
1	2	3	4

1. El trabajo que realizo es valorado por los demás miembros de la empresa.	1	2	3	4
2. Estoy satisfecho(a) con los resultados de mi trabajo.	1	2	3	4
3. La empresa me da la oportunidad de desarrollarme plenamente a través de mi trabajo.	1	2	3	4
4. Mi supervisor valora el esfuerzo que hago al realizar mi trabajo.	1	2	3	4
5. La empresa me brinda oportunidades de promoción dentro de mi área de trabajo.	1	2	3	4
6. Mi trabajo es importante para la empresa.	1	2	3	4
7. El trabajo que realizo es reconocido por el personal del departamento en el que trabajo.	1	2	3	4
8. Al finalizar un trabajo siento que he logrado culminarlo con éxito.	1	2	3	4
9. Me siento satisfecho(a) con los reconocimientos (distinciones, condecoraciones, bonificaciones, etc.) que la empresa le da a sus empleados.	1	2	3	4
10. Mis superiores reconocen el trabajo que realizo.	1	2	3	4
11. Me siento satisfecho(a) con mi cargo.	1	2	3	4
12. Considero que en la ejecución de un proyecto, la responsabilidad se comparte con el equipo que lo integra.	1	2	3	4
13. Existen posibilidades de ascender en mi trabajo.	1	2	3	4
14. El trabajo que realizo me permite hacer uso de mis habilidades y destrezas.	1	2	3	4
15. Mi cargo me permite participar en la fijación de metas y objetivos de mi departamento.	1	2	3	4
16. Recibo elogios al realizar un buen trabajo.	1	2	3	4
17. Considero que los programas y políticas de personal como los programas de capacitación, son buenos y han sido aplicados equitativamente en mi empresa.	1	2	3	4
18. Considero que la empresa reconoce a sus empleados, permitiéndoles ser más participativos en la toma de decisiones.	1	2	3	4
19. Siento satisfacción personal por los logros de la empresa.	1	2	3	4
20. Mi trabajo es tan rutinario que no me permite aprender nada nuevo.	1	2	3	4
21. Me siento estancado(a) en el trabajo que realizo.	1	2	3	4
22. Considero que la empresa planifica los ascensos de sus empleados.	1	2	3	4
23. Preferiría realizar un trabajo diferente al que estoy realizando en la actualidad.	1	2	3	4
24. Mi trabajo me brinda la posibilidad de aprender y desarrollarme constantemente.	1	2	3	4
25. Considero que la empresa delega en sus miembros la autoridad necesaria para que en determinado momento, cualquiera de los trabajadores pueda tomar una decisión de importancia que implique el compromiso de todos.	1	2	3	4
26. Mi trabajo me brinda la oportunidad de tomar decisiones.	1	2	3	4
27. En mi empresa, ascender es difícil aun cuando se cumpla correctamente con el trabajo y se tengan los conocimientos suficientes.	1	2	3	4
28. Estoy satisfecho(a) con los logros del equipo al cual pertenezco.	1	2	3	4
29. El trabajo que realizo cumple con mis expectativas profesionales.	1	2	3	4
30. Me considero responsable si mi trabajo tiene mayor o menor éxito.	1	2	3	4
31. Cuando termino un trabajo es porque he superado los problemas encontrados.	1	2	3	4
32. Considero que las evaluaciones y cursos de capacitación son medios objetivos de los cuales se vale la empresa para conceder un ascenso o promoción.	1	2	3	4
33. Considero que las promociones en la empresa se otorgan por méritos.	1	2	3	4
34. La autoridad que me delega la empresa me permite sentirme responsable de mis resultados.	1	2	3	4

Escala N°2. Especifique su respuesta marcando con una equis (X) sobre el número que mejor exprese su opinión. CONTESTE A TODAS LAS PREGUNTAS.

Completamente en Desacuerdo	Bastante desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	Bastante acuerdo	Completamente de acuerdo
1	2	3	4	5	6

1.- Nunca le digas a nadie la verdadera razón por la que haces algo a menos que te sea útil.	1	2	3	4	5	6
2.- La mejor manera de manejar a la gente es decirles lo que ellos quieren escuchar.	1	2	3	4	5	6
3.- Uno debe actuar solamente cuando está seguro de que es moralmente correcto.	1	2	3	4	5	6
4.- La mayoría de las personas son básicamente buenas y generosas.	1	2	3	4	5	6
5.- Es seguro asumir que todas las personas tienen un lado deshonesto que saldrá a flote cuando se le dé la oportunidad.	1	2	3	4	5	6
6.- La honestidad es la mejor política en todos los casos.	1	2	3	4	5	6
7.- No hay excusa para mentirle a alguien.	1	2	3	4	5	6
8.- Por lo general, las personas no trabajan duro a menos que se vean obligadas.	1	2	3	4	5	6
9.- En general, es mejor ser humilde y honesto que importante y deshonesto.	1	2	3	4	5	6
10.- Cuando le pides a alguien que haga algo por ti, lo mejor es decirle la verdadera razón en lugar de otras razones de mayor peso.	1	2	3	4	5	6
11.- La mayoría de las personas que son exitosas en el mundo llevan vidas decentes y correctas.	1	2	3	4	5	6
12.- Cualquier persona que confíe plenamente en otras personas se está metiendo en problemas.	1	2	3	4	5	6
13.- La mayor diferencia entre los criminales y el resto de la gente, es que los criminales son lo suficientemente tontos como para ser capturados.	1	2	3	4	5	6
14.- La mayoría de las personas son valientes.	1	2	3	4	5	6
15.-Es de sabios adular a personas importantes.	1	2	3	4	5	6
16.- Es posible ser bueno en todos los aspectos.	1	2	3	4	5	6
17.- Es erróneo pensar que cada minuto nace un tonto.	1	2	3	4	5	6
18.- Es difícil avanzar sin tomar atajos por todos lados.	1	2	3	4	5	6
19.- Las personas que sufren enfermedades incurables deberían tener la opción de morir sin dolor.	1	2	3	4	5	6
20.- La mayoría de las personas olvidan más fácilmente la muerte de sus seres queridos que la pérdida de sus bienes materiales.	1	2	3	4	5	6

Escala N° 3. Especifique su respuesta marcando con una equis (X) sobre el número que mejor exprese su opinión. CONTESTE A TODAS LAS PREGUNTAS.

Completamente en Desacuerdo	Bastante Desacuerdo	Ligeramente en Desacuerdo	Ligeramente de Acuerdo	Bastante Acuerdo	Completamente de Acuerdo
1	2	3	4	5	6

1. El que yo llegue a ser un(a) líder depende principalmente de mis aptitudes.	1	2	3	4	5	6
2. Mi vida ha sido influenciada en gran medida por sucesos inesperados.	1	2	3	4	5	6
3. Yo siento que lo que pasa en mi vida está muy determinado por la gente que tiene poder (ricos, política).	1	2	3	4	5	6
4. El hecho de tener un accidente cuando manejo depende principalmente de mi mismo.	1	2	3	4	5	6
5. Cuando hago planes, estoy casi seguro(a) de que los llevaré a cabo.	1	2	3	4	5	6
6. Ciertamente, a veces no puedo evitar tener mala suerte en mis asuntos personales.	1	2	3	4	5	6
7. Como yo soy sortario(a) siempre las cosas me salen bien.	1	2	3	4	5	6
8. A pesar de estar bien capacitado(a), no conseguiré un buen empleo a menos que alguien me "palanquee".	1	2	3	4	5	6
9. La cantidad de amigos que yo tengo depende de lo agradable que yo soy.	1	2	3	4	5	6
10. He descubierto que si algo va a suceder, ello sucede independientemente de lo que yo haga.	1	2	3	4	5	6
11. Yo creo que los ricos y los políticos controlan mi vida de muchísimas maneras diferentes.	1	2	3	4	5	6
12. Si tengo un accidente automovilístico ello se debe a mi mala suerte.	1	2	3	4	5	6
13. La gente como yo tiene muy poca oportunidad de defender sus intereses personales cuando esos intereses entran en conflicto con los grupos poderosos (ricos, políticos).	1	2	3	4	5	6
14. No siempre es apropiado para mi planear muy por adelantado porque de todas maneras muchas cosas resultan ser asunto de buena o mala suerte.	1	2	3	4	5	6
15. En este país para uno lograr lo que quiere necesariamente tiene que "jalar mecate".	1	2	3	4	5	6
16. El que yo llegue a ser un(a) líder depende de la suerte que yo tenga.	1	2	3	4	5	6
17. Yo siento que la gente que tiene algún poder sobre mí (padres, familiares, cónyuge, jefes, etc) trata de decidir lo que sucederá en mi vida.	1	2	3	4	5	6
18. En la mayoría de los casos yo puedo decidir lo que sucederá en mi vida.	1	2	3	4	5	6
19. Normalmente soy capaz de defender mis intereses personales.	1	2	3	4	5	6
20. Si tengo un accidente cuando voy manejando toda la culpa es del otro conductor.	1	2	3	4	5	6
21. Cuando logro lo que quiero es porque he trabajado mucho por ello.	1	2	3	4	5	6
22. Cuando yo quiero que mis planes me salgan bien los elaboro de tal manera como para complacer a la gente que tiene influencia sobre mi (padres, cónyuge, jefe).	1	2	3	4	5	6
23. Mi vida está determinada por mis propias acciones.	1	2	3	4	5	6
24. Tener pocos o muchos amigos depende del destino de cada uno.	1	2	3	4	5	6

ANEXO H

**Análisis de la Confiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral,
Prueba Final**

Ítem	Media si ítem se elimina	Varianza si ítem se elimina	Correlación corregida ítem-test	Alpha si ítem se elimina
01	99.8680	201.4527	.5779	.9191
02	99.6073	204.8949	.4309	.9207
03	100.0957	197.6762	.6941	.9176
04	99.8746	200.5670	.5765	.9190
05	100.4752	195.2436	.7019	.9171
06	99.5512	203.9303	.5415	.9198
07	99.7657	204.2462	.4433	.9206
08	99.5314	207.0909	.3784	.9213
09	100.3531	197.7060	.6005	.9185
10	100.0264	198.1980	.6666	.9179
11	100.1518	197.6126	.6226	.9183
12	99.6271	205.8373	.3522	.9215
13	100.4389	196.2272	.6578	.9177
14	99.7459	200.8392	.6150	.9187
15	100.0198	197.4831	.6266	.9182
16	100.2244	198.6051	.5945	.9186
17	100.5545	200.2346	.5238	.9196
18	99.8482	212.2352	.0312	.9249
19	99.8350	203.7276	.4049	.9210
20	99.9340	202.2539	.4298	.9208
21	100.1188	200.7474	.4534	.9206
22	100.9802	202.3109	.4259	.9208
23	100.3399	203.9139	.2859	.9234
24	100.0627	197.7477	.6735	.9178
25	100.9769	204.5458	.3149	.9224
26	100.3861	198.2643	.5545	.9191
27	100.8548	204.0120	.2870	.9233
28	99.8317	201.7166	.5552	.9193
29	100.1419	197.2613	.6522	.9179
30	99.6304	207.7238	.2570	.9225
31	99.7558	207.0461	.2815	.9223
32	100.6634	202.4558	.3784	.9216
33	100.6304	198.4987	.5442	.9193
34	100.0000	198.6225	.6145	.9184

N of Cases = 303.0

N of Items = 34

Alpha = .9222

ANEXO I

Varianza Explicada por los Factores de la Escala de Satisfacción Laboral

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	10.465	30.781	30.781	10.465	30.781	30.781	5.521	16.239	16.239
2	2.247	6.607	37.388	2.247	6.607	37.388	4.956	14.577	30.816
3	1.974	5.805	43.193	1.974	5.805	43.193	4.208	12.376	43.193
4	1.360	4.001	47.194						
5	1.272	3.742	50.936						
6	1.108	3.258	54.193						
7	1.074	3.159	57.352						
8	1.008	2.966	60.318						
9	.968	2.846	63.164						
10	.927	2.727	65.892						
11	.865	2.544	68.435						
12	.815	2.396	70.832						
13	.744	2.189	73.020						
14	.695	2.043	75.064						
15	.681	2.002	77.066						
16	.635	1.868	78.934						
17	.603	1.773	80.707						
18	.576	1.694	82.401						
19	.531	1.562	83.963						
20	.505	1.484	85.447						
21	.493	1.450	86.897						
22	.463	1.363	88.260						
23	.452	1.328	89.588						
24	.429	1.262	90.850						
25	.403	1.186	92.036						
26	.395	1.161	93.197						
27	.352	1.035	94.232						
28	.338	.994	95.226						
29	.314	.924	96.150						
30	.302	.888	97.038						
31	.295	.866	97.904						
32	.263	.775	98.679						
33	.242	.713	99.391						
34	.207	.609	100.000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

ANEXO J

Matriz de Componentes Rotados de la Escala de Satisfacción Laboral

Matriz de Componentes Rotados de la Escala de Satisfacción

Ítem	Factores		
	1	2	3
01	0.359	0.291	0.458
02	0.001	0.341	0.567
03	0.485	0.522	0.245
04	0.438	0.374	0.262
05	0.556	0.504	0.175
06	0.200	0.310	0.543
07	0.143	0.255	0.506
08	-0.002	0.193	0.619
09	0.627	0.201	0.243
10	0.534	0.421	0.254
11	0.384	0.434	0.334
12	0.176	0.125	0.410
13	0.583	0.369	0.201
14	0.143	0.604	0.440
15	0.288	0.472	0.427
16	0.489	0.377	0.207
17	0.624	0.161	0.133
18	-0.115	-0.227	0.510
19	0.327	0.021	0.437
20	0.038	0.700	0.062
21	0.173	0.688	-0.054
22	0.654	0.148	-0.103
23	-0.024	0.703	-0.138
24	0.346	0.586	0.293
25	0.526	-0.024	0.053
26	0.377	0.303	0.374
27	0.376	0.281	-0.193
28	0.358	0.333	0.368
29	0.327	0.573	0.307
30	0.120	-0.087	0.510
31	0.119	-0.058	0.542
32	0.598	-0.116	0.172
33	0.710	0.109	0.103
34	0.531	0.234	0.354

ANEXO K

Escala MACH-IV

Escala N°2. Especifique su respuesta marcando con una equis (X) sobre el número que mejor exprese su opinión. CONTESTE A TODAS LAS PREGUNTAS.

Completamente en Desacuerdo	Bastante desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	Bastante acuerdo	Completamente de acuerdo
1	2	3	4	5	6

1.- Nunca le digas a nadie la verdadera razón por la que haces algo a menos que te sea útil.	1	2	3	4	5	6
2.- La mejor manera de manejar a la gente es decirles lo que ellos quieren escuchar.	1	2	3	4	5	6
3.- Uno debe actuar solamente cuando está seguro de que es moralmente correcto.	1	2	3	4	5	6
4.- La mayoría de las personas son básicamente buenas y generosas.	1	2	3	4	5	6
5.- Es seguro asumir que todas las personas tienen un lado deshonesto que saldrá a flote cuando se le dé la oportunidad.	1	2	3	4	5	6
6.- La honestidad es la mejor política en todos los casos.	1	2	3	4	5	6
7.- No hay excusa para mentirle a alguien.	1	2	3	4	5	6
8.- Por lo general, las personas no trabajan duro a menos que se vean obligadas.	1	2	3	4	5	6
9.- En general, es mejor ser humilde y honesto que importante y deshonesto.	1	2	3	4	5	6
10.- Cuando le pides a alguien que haga algo por ti, lo mejor es decirle la verdadera razón en lugar de otras razones de mayor peso.	1	2	3	4	5	6
11.- La mayoría de las personas que son exitosas en el mundo llevan vidas decentes y correctas.	1	2	3	4	5	6
12.- Cualquier persona que confíe plenamente en otras personas se está metiendo en problemas.	1	2	3	4	5	6
13.- La mayor diferencia entre los criminales y el resto de la gente, es que los criminales son lo suficientemente tontos como para ser capturados.	1	2	3	4	5	6
14.- La mayoría de las personas son valientes.	1	2	3	4	5	6
15.-Es de sabios adular a personas importantes.	1	2	3	4	5	6
16.- Es posible ser bueno en todos los aspectos.	1	2	3	4	5	6
17.- Es erróneo pensar que cada minuto nace un tonto.	1	2	3	4	5	6
18.- Es difícil avanzar sin tomar atajos por todos lados.	1	2	3	4	5	6
19.- Las personas que sufren enfermedades incurables deberían tener la opción de morir sin dolor.	1	2	3	4	5	6
20.- La mayoría de las personas olvidan más fácilmente la muerte de sus seres queridos que la pérdida de sus bienes materiales.	1	2	3	4	5	6

ANEXO L

Análisis de la Confiabilidad de la Escala Mach-IV, Prueba Piloto

Análisis de la Confiabilidad de la Escala Mach-IV, Prueba Piloto

Ítem	Media si ítem se elimina	Varianza si ítem se elimina	Correlación Corregida	Alpha si ítem se elimina
01	52,3061	105,1424	,3977	,6976
02	52,5816	108,1428	,3586	,7022
03	52,5612	114,6818	,1593	,7207
04	51,8878	110,8842	,3401	,7048
05	52,3878	108,8790	,4233	,6979
06	53,3980	112,3245	,3202	,7069
07	52,5204	110,0460	,3490	,7037
08	52,0102	107,6597	,3811	,7000
09	53,1735	110,9077	,2509	,7129
10	53,1122	110,6574	,3819	,7020
11	51,9796	111,7728	,2976	,7082
12	52,3571	115,2216	,1775	,7180
13	53,2857	110,0412	,3468	,7039
14	51,7959	117,2981	,1593	,7181
15	53,3367	115,2566	,2276	,7138
16	52,4082	111,9142	,2770	,7099
17	52,2653	108,8773	,2284	,7183
18	52,3367	111,5452	,2941	,7085
19	50,6429	115,5515	,1361	,7226
20	53,5000	114,8711	,2403	,7129

N of Cases = 98,0

N of Items = 20

Alpha = ,7198

ANEXO M

Análisis Factorial de la Escala Mach-IV, Prueba Piloto.

Matriz de Componentes Rotados

ítem	Factor			
	1	2	3	4
1	0,10428763	0,66230094	0,09934745	-0,05451731
2	0,1257932	0,66076696	-0,01014948	-0,08510037
3	0,49330277	-0,28942713	0,19483879	0,26067705
4	0,0398474	0,16580349	0,65473085	0,19228065
5	-0,04517373	0,73732393	0,06008256	0,26742827
6	0,75043873	0,01282718	0,06372793	0,00137989
7	0,52645296	0,03054537	0,2941605	0,13207824
8	0,04787567	0,50419152	0,20936556	0,23736391
9	0,75896542	0,18297618	-0,2073562	-0,16029885
10	0,78954355	0,09760017	0,02217073	0,06045382
11	0,19343471	-0,04115894	0,75871866	0,08254523
12	0,0380278	0,19199973	0,02778348	0,28850786
13	0,15928304	0,12527424	0,3740002	0,41911016
14	-0,10439473	0,22143865	0,54525234	-0,33568578
15	0,1208234	0,09238387	-0,0152453	0,62990688
16	0,30331949	0,33370432	0,29722553	-0,43317632
17	-0,04177538	0,33071969	0,22272227	0,12390745
18	0,14527895	0,54852162	-0,24601056	0,32517416
19	-0,15474165	0,26901274	0,14294084	0,07812895
20	-0,12800521	0,15286749	0,21979698	0,61374151

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

Matriz de Transformación de los Componentes

Factor	1	2	3	4
1	0,53429349	0,66309104	0,42286164	0,3098851
2	-0,82897676	0,49040204	0,09373385	0,25202644
3	-0,12462471	-0,54638022	0,73617862	0,37944483
4	-0,1086125	0,145893	0,52004138	-0,83455109

Varianza Total Explicada

Autovalores iniciales				Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
ítem	Total	% varianza	% acumulado	Total	% varianza	% acumulado	Total	% varianza	% acumulado
1	3,36406801	16,8203401	16,8203401	3,36406801	16,8203401	16,8203401	2,56060147	12,8030073	12,803007
2	2,26485337	11,3242669	28,1446069	2,26485337	11,3242669	28,1446069	2,55764149	12,7882075	25,591214
3	1,68088544	8,40442718	36,5490341	1,68088544	8,40442718	36,5490341	1,93917804	9,6958902	35,28710
4	1,50409646	7,52048228	44,0695164	1,50409646	7,52048228	44,0695164	1,75648228	8,7824114	44,069516
5	1,3884172	6,94208602	51,0116024						
6	1,15700377	5,78501883	56,7966212						
7	1,1014472	5,50723601	62,3038572						
8	0,97155062	4,85775308	67,1616103						
9	0,92987423	4,64937115	71,8109815						
10	0,88410892	4,42054458	76,231526						
11	0,77796739	3,88983693	80,121363						
12	0,6492342	3,24617101	83,367534						
13	0,60388948	3,01944741	86,3869814						
14	0,55632654	2,78163271	89,1686141						
15	0,47202252	2,36011259	91,5287267						
16	0,45701234	2,28506169	93,8137884						
17	0,38380948	1,9190474	95,7328358						
18	0,35583808	1,77919038	97,5120262						
19	0,26587584	1,32937919	98,8414054						
20	0,23171893	1,15859464	100						

Análisis de Componentes principales.

ANEXO N

Análisis de la Confiabilidad de la Escala Mach-IV, Prueba Final

Análisis de la Confiabilidad de la Escala Mach-IV, Prueba Final

Ítem	Media si ítem se elimina	Varianza si ítem se elimina	Correlación Corregida	Alpha si ítem se elimina
01	51.0726	102.7629	.2614	.6846
02	51.1716	98.6923	.3753	.6715
03	51.6898	106.2081	.1955	.6905
04	50.7030	102.0108	.3737	.6740
05	51.0231	98.8703	.4404	.6659
06	52.2970	104.5804	.3333	.6791
07	51.7063	103.1552	.3292	.6782
08	50.8317	98.3524	.4422	.6652
09	52.4851	107.9062	.2110	.6888
10	52.2211	106.6761	.2811	.6839
11	50.9142	103.5290	.2824	.6823
12	51.0792	105.4175	.2290	.6873
13	51.9010	104.1557	.2770	.6829
14	50.6832	107.0781	.2092	.6889
15	52.0264	103.9861	.3023	.6807
16	51.2442	104.8872	.2357	.6868
17	51.0297	105.0488	.1239	.7044
18	50.9703	103.7706	.2682	.6836
19	49.5347	111.0774	-.0038	.7132
20	51.7294	102.9067	.2737	.6831

N of Cases = 303.0

N of Items = 20

Alpha = .6950

ANEXO Ñ

**Escala de Internalidad-Externalidad de Levenson (1974),
versión Romero-García.**

Escala N° 3. Especifique su respuesta marcando con una equis (X) sobre el número que mejor exprese su opinión. CONTESTE A TODAS LAS PREGUNTAS.

Completamente en Desacuerdo	Bastante Desacuerdo	Ligeramente en Desacuerdo	Ligeramente de Acuerdo	Bastante Acuerdo	Completamente de Acuerdo
1	2	3	4	5	6

1. El que yo llegue a ser un(a) líder depende principalmente de mis aptitudes.	1	2	3	4	5	6
2. Mi vida ha sido influenciada en gran medida por sucesos inesperados.	1	2	3	4	5	6
3. Yo siento que lo que pasa en mi vida está muy determinado por la gente que tiene poder (ricos, política).	1	2	3	4	5	6
4. El hecho de tener un accidente cuando manejo depende principalmente de mi mismo.	1	2	3	4	5	6
5. Cuando hago planes, estoy casi seguro(a) de que los llevaré a cabo.	1	2	3	4	5	6
6. Ciertamente, a veces no puedo evitar tener mala suerte en mis asuntos personales.	1	2	3	4	5	6
7. Como yo soy sortario(a) siempre las cosas me salen bien.	1	2	3	4	5	6
8. A pesar de estar bien capacitado(a), no conseguiré un buen empleo a menos que alguien me "palanquee".	1	2	3	4	5	6
9. La cantidad de amigos que yo tengo depende de lo agradable que yo soy.	1	2	3	4	5	6
10. He descubierto que si algo va a suceder, ello sucede independientemente de lo que yo haga.	1	2	3	4	5	6
11. Yo creo que los ricos y los políticos controlan mi vida de muchísimas maneras diferentes.	1	2	3	4	5	6
12. Si tengo un accidente automovilístico ello se debe a mi mala suerte.	1	2	3	4	5	6
13. La gente como yo tiene muy poca oportunidad de defender sus intereses personales cuando esos intereses entran en conflicto con los grupos poderosos (ricos, políticos).	1	2	3	4	5	6
14. No siempre es apropiado para mi planear muy por adelantado porque de todas maneras muchas cosas resultan ser asunto de buena o mala suerte.	1	2	3	4	5	6
15. En este país para uno lograr lo que quiere necesariamente tiene que "jalar mecate".	1	2	3	4	5	6
16. El que yo llegue a ser un(a) líder depende de la suerte que yo tenga.	1	2	3	4	5	6
17. Yo siento que la gente que tiene algún poder sobre mí (padres, familiares, cónyuge, jefes, etc) trata de decidir lo que sucederá en mi vida.	1	2	3	4	5	6
18. En la mayoría de los casos yo puedo decidir lo que sucederá en mi vida.	1	2	3	4	5	6
19. Normalmente soy capaz de defender mis intereses personales.	1	2	3	4	5	6
20. Si tengo un accidente cuando voy manejando toda la culpa es del otro conductor.	1	2	3	4	5	6
21. Cuando logro lo que quiero es porque he trabajado mucho por ello.	1	2	3	4	5	6
22. Cuando yo quiero que mis planes me salgan bien los elaboro de tal manera como para complacer a la gente que tiene influencia sobre mí (padres, cónyuge, jefe).	1	2	3	4	5	6
23. Mi vida está determinada por mis propias acciones.	1	2	3	4	5	6
24. Tener pocos o muchos amigos depende del destino de cada uno.	1	2	3	4	5	6

ANEXO O

**Ítems que componen las subescalas de la escala de Internalidad-
Externalidad versión Romero-García**

**Ítems que componen las subescalas de
la escala de Internalidad-Externalidad versión Romero-García**

Subescala		Ítem
Internalidad (I)		1, 4, 5, 9, 18, 19, 21 y 23
Externalidad (E)	Otros Poderosos (OP)	3, 8, 11, 13, 15, 17, 20 y 22
	Azar (Az)	2, 6, 7, 10, 12, 14, 16 y 24

ANEXO P

**Análisis de la Confiabilidad de la Escala de Locus de Control,
Prueba Final.**

Análisis de la Confiabilidad de la Escala de Locus de Control, Prueba Final.

Ítem	Media si ítem se elimina	Varianza si ítem se elimina	Correlación corregida ítem-test	Alpha si ítem se elimina
01	71.1881	159.1930	.0213	.7970
02	73.3993	146.0685	.3873	.7799
03	74.1386	147.9940	.3825	.7805
04	72.6832	153.7536	.1357	.7952
05	71.4191	161.3502	-.0545	.7991
06	73.7426	143.2183	.4884	.7741
07	73.8185	144.4338	.4417	.7768
08	73.8614	141.7092	.4875	.7736
09	72.5908	147.2823	.3070	.7850
10	72.7195	147.2687	.3224	.7839
11	74.1089	143.8457	.5014	.7739
12	74.6634	148.9062	.4760	.7780
13	73.7228	140.1679	.5484	.7699
14	74.4257	145.2453	.5608	.7729
15	74.0429	140.9352	.5434	.7706
16	74.1518	141.7981	.5735	.7699
17	74.2475	147.7630	.4072	.7794
18	71.6106	160.3975	-.0328	.8017
19	71.0792	163.4308	-.1465	.8005
20	73.8746	153.6465	.1900	.7903
21	70.9604	159.1971	.0478	.7940
22	73.5248	141.7204	.4856	.7737
23	71.1749	160.2044	-.0125	.7979
24	73.8350	140.7674	.5340	.7709

N of Cases = 303.0

N of Items = 24

Alpha = .7905

ANEXO Q

Varianza total Explicada por los Factores de la Escala de Locus de Control

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	5.981	24.919	24.919	5.981	24.919	24.919	5.650	23.540	23.540
2	2.419	10.080	34.998	2.419	10.080	34.998	2.750	11.459	34.998
3	1.439	5.994	40.992						
4	1.324	5.518	46.510						
5	1.124	4.683	51.193						
6	1.089	4.537	55.730						
7	.999	4.163	59.893						
8	.948	3.952	63.845						
9	.799	3.329	67.174						
10	.795	3.314	70.488						
11	.754	3.141	73.629						
12	.695	2.894	76.523						
13	.676	2.816	79.340						
14	.594	2.476	81.816						
15	.579	2.414	84.230						
16	.552	2.299	86.529						
17	.512	2.133	88.662						
18	.488	2.034	90.695						
19	.465	1.936	92.631						
20	.416	1.733	94.364						
21	.374	1.558	95.922						
22	.350	1.460	97.382						
23	.324	1.351	98.733						
24	.304	1.267	100.000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

ANEXO R

Matriz de Componentes Rotados de la Escala de Locus de Control

Matriz de Componentes Rotados de la Escala de Locus de Control

Ítem	Factores	
	1	2
01	-0.023	0.498
02	0.489	-0.118
03	0.499	-0.096
04	0.156	0.211
05	-0.116	0.507
06	0.612	-0.042
07	0.540	0.059
08	0.621	-0.193
09	0.381	0.034
10	0.420	-0.068
11	0.598	-0.040
12	0.609	-0.223
13	0.652	-0.107
14	0.704	-0.159
15	0.665	-0.204
16	0.696	-0.078
17	0.532	-0.185
18	-0.084	0.652
19	-0.216	0.627
20	0.253	0.055
21	-0.017	0.727
22	0.591	0.079
23	-0.078	0.769
24	0.648	0.109

ANEXO S

Resumen Informativo Entregado a las Empresas Bancarias con el fin de obtener la Aprobación para Realizar la Investigación.

Influencia del Maquiavelismo, Locus de Control, Edad, Sexo y Antigüedad sobre la Satisfacción Laboral.

Universidad Católica Andrés bello
Trabajo de Grado como requisito para obtener la licenciatura en Psicología.

Eduardo Osorio y Raquel Ruiz

El **objetivo** de esta investigación es estudiar la influencia de algunos rasgos de personalidad como el Maquiavelismo y el locus de control, y algunas características individuales como el sexo, la edad y la antigüedad del empleado en la empresa sobre la **satisfacción laboral**, basada en los factores motivacionales de la Teoría Bifactorial de **Herzberg**, la cual es una teoría sencilla y práctica que ha suscitado múltiples investigaciones en el área de la psicología industrial en los últimos años.

Procedimiento: la muestra de empleados requeridos para este estudio constará aproximadamente de 300 personas, 150 hombres y 150 mujeres preferiblemente, con un nivel mínimo de instrucción de técnico superior, de cualquier edad y antigüedad. La participación de dichos sujetos será totalmente voluntaria.

Dichos empleados se autoadministrarán tres escalas que ya han sido previamente validadas. Una escala de Satisfacción Laboral que mide los factores Motivacionales de la teoría bifactorial de Herzberg. Los cuales son: Reconocimiento, Logro, Crecimiento, posibilidad de Ascenso, Responsabilidad y Trabajo en Si.

Una segunda escala, creada en 1970 por Christie y Geiss la cual es la más comúnmente utilizada para medir el maquiavelismo, entendido como un rasgo de personalidad que abarca las estrategias de conducta social que utilizan los empleados para manipular deliberadamente a las personas, con el fin de obtener ganancias especiales.

Por último, una tercera escala para medir el Locus de Control de los empleados. Esta escala fue creada por Rotter y modificada por Levenson en 1974 y goza de una amplia aplicación y validez tanto en el contexto internacional como venezolano.

El **tiempo de aplicación** de los cuestionarios dura aproximadamente 25 minutos y pueden ser totalmente autoadministrados por los empleados, quienes al finalizarlos deberán entregarlos a los investigadores en un período de **tres (3) semanas** a partir de la aprobación del proyecto por su empresa. Los investigadores se encargarán de recolectar el número de cuestionarios requeridos (170).

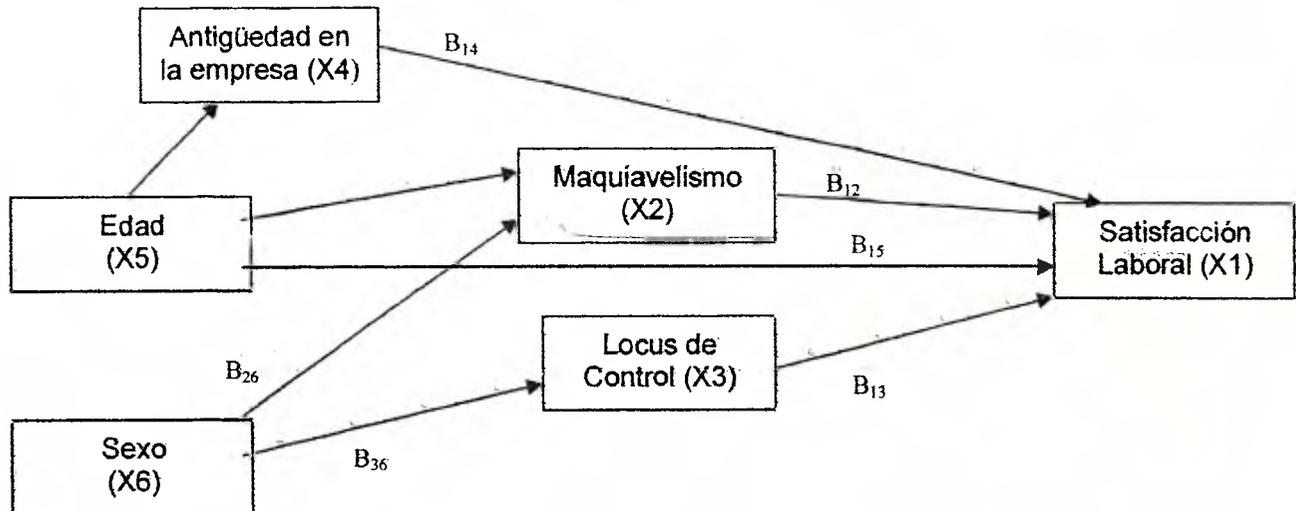
Los **Beneficios para su Empresa** abarcan un **informe general** de los resultados de la investigación, así como un **informe detallado** acerca de cómo se encuentra la satisfacción en los empleados participantes, que abarca el análisis de los resultados en cuanto a la satisfacción correspondiente al Reconocimiento, Logro, Crecimiento, posibilidad de Ascenso, Responsabilidad y el Trabajo en Si. Otros beneficios pueden ser aportados en caso de que la empresa así lo solicite.

Condiciones Necesarias:

- Los cuestionarios serán totalmente anónimos y confidenciales.
- Los empleados deberán conocer que la empresa **no** recibirá los resultados individuales sino los generales.
- Los participantes deberán tener un nivel de instrucción como mínimo de Técnico superior.
- A partir de la aprobación del proyecto por su empresa, los investigadores implementarán el proyecto a la brevedad y se comprometerán a recabar los datos de una manera rápida y eficaz, tratando de causar los menores contratiempos posibles para su empresa.

NOTA: El nombre de su empresa sólo será conocido por los investigadores y en ningún momento será utilizado en el informe de los resultados de la investigación presentado a la universidad. La confidencialidad estará garantizada mediante la utilización de un pseudónimo que sustituya el nombre de su empresa.

A continuación se presenta el diseño de la investigación:



Nota Final: Este trabajo ha sido aprobado por la escuela de psicología de la UCAB, los documentos probatorios será entregados de ser necesario. Asimismo, este trabajo cuenta con la supervisión de dicha institución.

Agradecemos su valiosa colaboración con este proyecto, ya que además de producir beneficios para la empresa, contribuye con la obtención de mayor conocimiento en el campo de la Psicología.

Muchísimas Gracias,

Raquel Ruiz Tognetti
9793384
04166150726
coquit@hotmail.com

Eduardo Osorio
9757139
04166183528
malingenie@yahoo.com

Tutora Académica: Tahirí Ramos.

ANEXO T

Tipo de enunciación de los Ítems de la escala Mach-IV

Tipo de enunciación de los ítems de la escala Mach-IV

Enunciación	Ítem
Directa (+)	1,2,5,8,12,13,15,18,19,20
Inversa (-)	3,4,6,7,9,10,11,14,16,17

ANEXO U

Matriz de Correlaciones Simples

Matriz de Correlaciones Simples

	Ascenso-Reconocimiento	Desarrollo Profesional	Logro-Responsabilidad	Maquiavelismo	Locus Interno	Locus Externo	Antigüedad	SEXO	EDAD	BANCO	Nivel Educativo
Ascenso-Reconocimiento	1.000	0.644**	0.604**	-0.256**	0.312**	-0.286**	-0.013	-0.158**	-0.063	0.123*	-0.001
Desarrollo Profesional	0.644**	1.000	0.587**	-0.250**	0.251**	-0.315**	-0.004	-0.196**	-0.002	-0.013	-0.024
Logro-Responsabilidad	0.604**	0.587**	1.000**	-0.254**	0.357**	-0.235**	0.085	-0.150**	0.015	0.026	-0.023
Maquiavelismo	-0.256**	-0.250**	-0.254**	1.000	-0.376**	0.480**	-0.022	0.065	-0.186**	-0.169**	-0.187**
Locus Interno	0.312**	0.251**	0.357**	-0.376**	1.000	-0.250**	-0.019	-0.062	-0.038	0.040	0.079
Locus Externo	-0.286	-0.315**	-0.235	0.480**	-0.250**	1.000	-0.056	-0.054	-0.061	-0.173**	-0.132*
Antigüedad	-0.013**	-0.004	0.085	-0.022	-0.019	-0.056	1.000	0.129*	0.462**	0.217**	0.007
SEXO	-0.158	-0.196**	-0.150**	0.065	-0.062	-0.054	0.129*	1.000	0.029	0.017	0.009
EDAD	-0.063	-0.002	0.015	-0.186**	-0.038	-0.061	0.462**	0.029	1.000	0.112	0.225**
BANCO	0.123*	-0.013	0.026	-0.169**	0.040	-0.173**	0.217**	0.017	0.112	1.000	0.295**
Nivel Educativo	-0.001	-0.024	-0.023	-0.187**	0.079	-0.132*	0.007	0.009	0.225**	0.295**	1.000

**

La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*

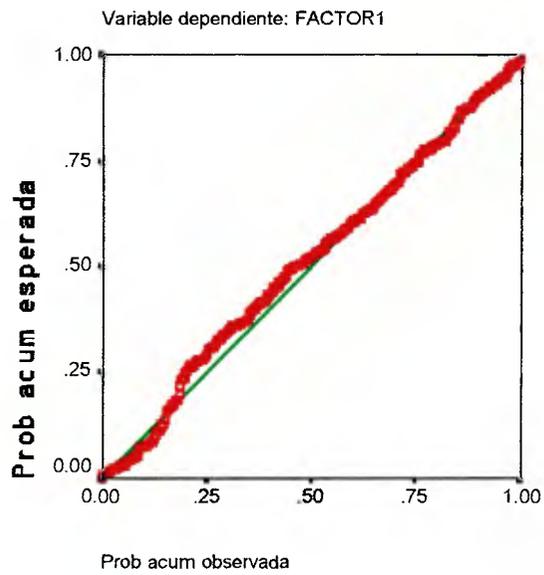
La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

ANEXO V

Gráficos de Probabilidad Normal de los Residuales de las Regresiones

Ascenso-Reconocimiento

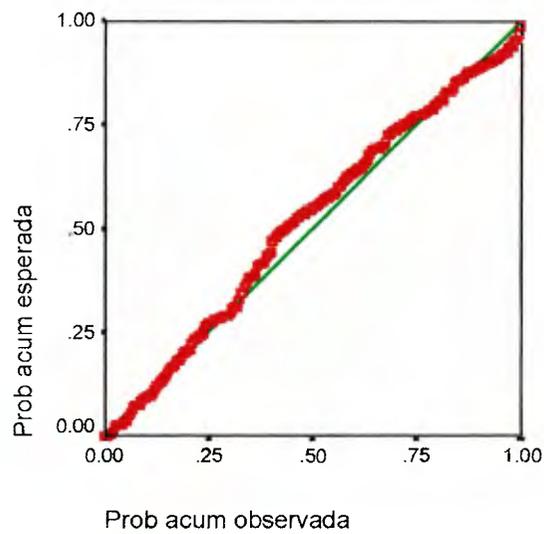
Gráfico P-P normal de regresión Residuo tipificado



Desarrollo Profesional

Gráfico P-P normal de regresión Res

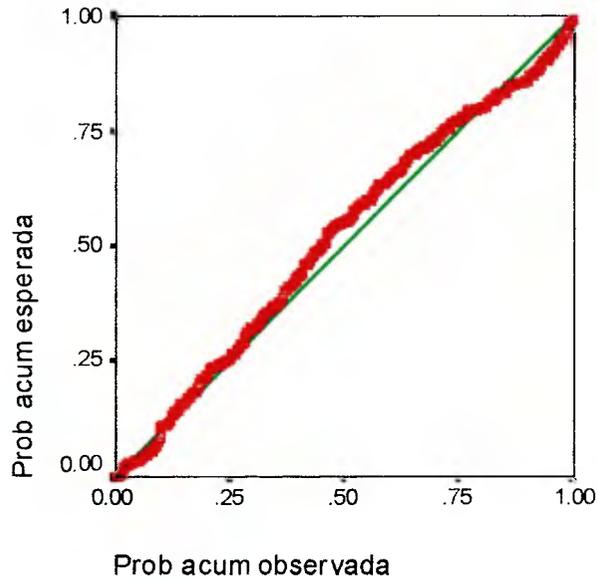
Variable dependiente: FACTOR2



Logro-Responsabilidad

Gráfico P-P normal de regresión Res

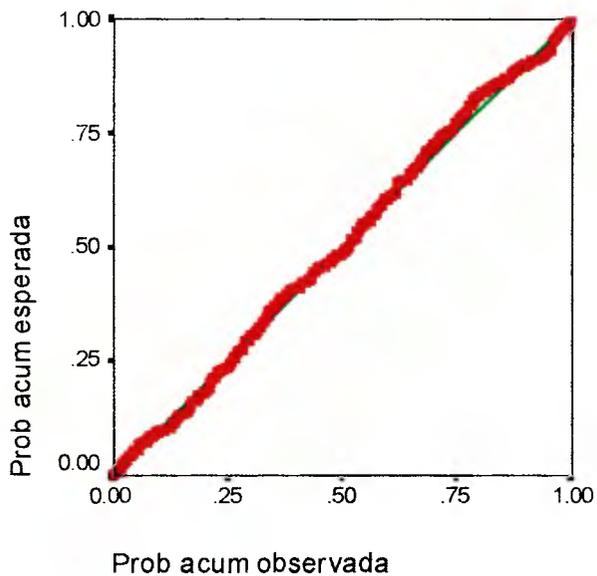
Variable dependiente: FACTOR3



Maquiavelismo

Gráfico P-P normal de regresión Res

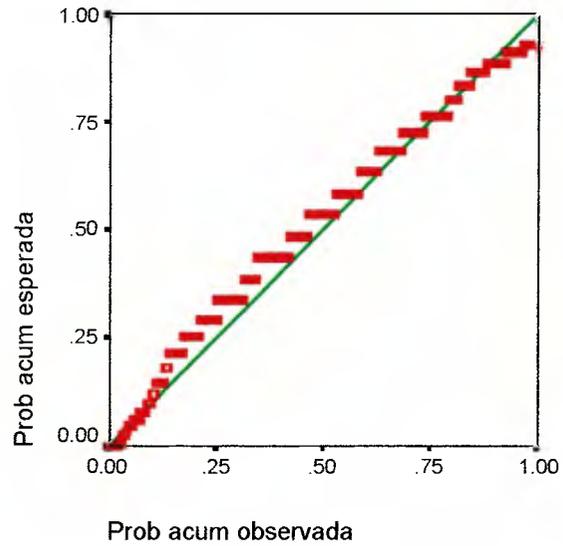
Variable dependiente: Maquiavelismc



Locus de Control Interno

Gráfico P-P normal de regresión Res

Variable dependiente: L.INT



Locus de Control Externo

Gráfico P-P normal de regresión Residuo tipificado

Variable dependiente: L.EXT

