

CAPITULO IV
M E T O D O L O G I A

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Por lo general, un área cualquiera de interés en el campo de la ciencia social se desenvuelve alrededor de una serie de preguntas que tienen que ver con el objeto de estudio; el hombre.

Puede interesar particularmente a profesiones que en relación con el comportamiento humano en las organizaciones por el método de abordar su objeto de estudio en las empresas, la hace diferenciarse de otras disciplinas científicas que utilizan otros recursos para el análisis del problema.

Al abordar problemas en este tipo de ciencia, es imprescindible la participación de disciplinas afines, para dar respuestas a las interrogantes que se plantean en la investigación. La participación académica podría estar representada por profesionistas del desarrollo organizacional, por sociólogos industriales, por administradores de empresas y por psicólogos sociales y laborales entre otros, además es nuestro campo de acción al cual amañamos en este problema a estudiar.

Nuestro problema en este estudio consiste en investigar como afecta la ansiedad a la efectividad organizacional.

Estos tipos de estudios han sido muy poco investigados en nuestro medio social, por no decir nula su participación, porque no obtuvimos ninguna referencia bibliográfica ni estudio parecido en Monterrey.

Consideramos que es de vital importancia esta investigación no solo para la ciudad de Monterrey sino para toda la República Mexicana inclusive para Latinoamérica, con esta consideración se cumple la doble funcionalidad que debe tener todo trabajo de investigación a este nivel, se cubre tanto el aspecto académico como la función social que debe cumplir en el medio en que se desarrolla el estudio.

2.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.

2.1.- Objetivos Generales:

2.1.1.- Estudiar la construcción de una escala de ansiedad, con ítems alusivos a la efectividad organizacional en una muestra de empresas de la ciudad de Monterrey.

2.1.2.- Investigar en que forma se relaciona la ansiedad con la efectividad organizacional.

2.2.- Objetivos Especificos:

- 2.2.1.- Investigar si los items de la escala de ansiedad y de la efectividad organizacional contienen los rasgos característicos que los representan
- 2.2.2 - Validar la escala en una muestra de dos organizaciones comerciales de la ciudad de Monterrey.
- 2.2.3.- Estudiar el nivel de relación que tiene la escala de ansiedad y la efectividad organizacional por rangos de edades.
- 2.2.4.- Estudiar si la escala de ansiedad y la efectividad organizacional se relaciona con el sexo.
- 2.2.5.- Investigar si la escala de ansiedad y la efectividad organizacional se asocia con el deporte.
- 2.2.6.- Averiguar si la escala de ansiedad y la efectividad organizacional se relaciona con el ingreso familiar.

2.2.7.- Estudiar el nivel de relación de la ansiedad y la efectividad organizacional con respecto a la relación familiar.

3. HIPOTESIS.

3.1 - La construcción de la escala de ansiedad y la efectividad organizacional se correlacionará positivamente.

3.2.- Existirán diferencias significativas en la ansiedad y la efectividad organizacional.

3.3.- Existirá relación entre la escala de ansiedad y la efectividad organizacional con respecto a la relación familiar

3.4 - Podrá identificar la escala de ansiedad y la efectividad organizacional el grado de relación existente entre la situación económica.

3.5.- Identificará la escala de manera cualitativa, a aquellos que presentan mayor índice de ansiedad en relación a la efectividad organizacional.

- 3.6 - Establecerà la escala de ansiedad y la efectividad organizacional diferencias significativas en relación con la función que se realiza en el trabajo.
- 3.7.- Identificarà la escala de ansiedad y la efectividad organizacional, cuales son las variables que más la caracterizan
- 3.8.- Podrà identificar la escala de ansiedad y la efectividad organizacional y la relación con la profesión.
- 3.9.- Existirà algún grado de relación entre la escala de ansiedad y efectividad organizacional con la experiencia laboral.
- 3.10.- Existirà una correlación positiva entre la escala de ansiedad y la efectividad organizacional con el estado civil del trabajador.
- 3.11 - La escala de ansiedad y la efectividad organizacional tendrán una correlación positiva con el lugar de nacimiento del trabajador.

4.- TIPO DE INVESTIGACION.

Por la metodología que empleamos en este estudio, podemos considerar que en esta investigación se utilizaron varias características del modelo tradicional de trabajo y del enfoque moderno de comprobación de hipótesis.

Esta investigación es un estudio de campo, exploratorio, descriptivo de tipo correlacional, con un diseño experimental de carácter ex-post-facto.

De esta forma podemos averiguar cuál es el nivel de relación que tiene la ansiedad con la efectividad o productividad y como respondieron los sujetos en estudio a la escala que construimos según las edades, los sexos, la relación familiar, la situación económica, es decir, todo lo referente a los datos generales del instrumento. (Ver anexo)

Es un estudio de campo, porque el investigador observa la situación social en su ambiente y luego examina las relaciones entre los grupos estudiados. Según señala Kerlinger, (1981) estos tipos de estudios son justos en cuanto a su "realismo", "significancia", "fuerza de variable", "orientación de la teoría" y "cualidad heurística"

Considera que estos tipos de estudios están entre los mejores que reflejan la vida real de los sujetos estudiados, además son útiles en la solución de problemas prácticos cuando se requiere ir al medio a buscar la información que se requiere para realizar la investigación.

Es exploratorio porque se está tratando de determinar la relación entre dos o más variables y no se sabe a ciencia cierta el nivel de relación que pueda existir, es decir, si es que la ansiedad influye o no con respecto a la efectividad organizacional. El interés de realizar estos tipos de estudios, por lo general, se debe a la aparición de instrumentos nuevos o para mejorar los que ya están, también es considerado así, porque en la realización en estos tipos de estudios se presentan invariables problemas nuevos por explorar.

Lo denominamos un estudio descriptivo de tipo correlacional, porque se hizo alusión a un nivel de descripción de los síntomas más importantes, aceptados universalmente, como rasgo de ansiedad, de igual forma se describieron algunos elementos como indicadores que se utilizan para medir la efectividad organizacional. Hablamos de tipo correlacional porque se trató de medir las relaciones que hay entre dos o más fenómenos ya observados en el estudio.

Una vez aclarados estos conceptos metodológicos (descriptivo y de correlación) que son importantes para comprender porque le asignamos esa categoría, pasaremos a realizar una fundamentación de ambos contenidos.

Es descriptivo de tipo correlacional, porque se intentó averiguar la relación entre los ítems de la escala con la ansiedad y la efectividad organizacional poder identificar a través de las correlaciones, el grado de relación existente entre las variables que se estudiaron.

Es un estudio experimental por lo que implica el término en su esencia, es decir, estamos realizando un experimento a través de una técnica en una organización de tipo comercial entremezclándose algunas variables, aunque algunos empiristas caen en el absurdo error de elevar a la más mínima simplificación este concepto cuando argumentan que un estudio no es experimental porque no se realizan todos los controles rigurosos que se harían en un laboratorio

Es de carácter ex-post-facto porque los datos e información están preestablecidos al seleccionar los sujetos en estudio, es decir, la variable a investigar está en toda su expresión de su entorno laboral y al escoger las muestras los

datos pre-existen estando determinados no por el investigador sino por el ambiente.

Es de difícil manipulación la variable independiente en estos tipos de estudios y además son comunes en disciplinas afines, mas aún cuando el diseño del estudio no está estructurado para ser investigado en laboratorios, por lo tanto requiere la necesidad de ir al medio social a obtener la información, en su ambiente natural.

5. VARIABLES.

En realidad las variables deben ser objeto de estudio en toda investigación científica, mas cuando nos avocamos a un campo específico de la ciencia social como es el caso nuestro.

Los estudios de las variables es una de las formas a través de las cuales el investigador llega al conocimiento de los objetos de estudio.

En este tipo de estudios útiles a todos los campos de la ciencia social, nos referimos a la variable común a cualquier objeto de estudio, nos referimos a la va-

riable independiente que es aquella que supuestamente debe manejar el investigador y a partir de ella puede ir a variable dependiente para la ecuación de la línea recta

Las variables dependientes se refieren a aquella condición que el investigador no puede manejar por la situación que está inmersa en el estudio, por lo tanto para poder llegar a ella, es decir su predicción, se vale de la variable independiente.

Dentro del marco conceptual desarrollado presentamos a continuación las variables a utilizar en esta investigación:

5.1.- VARIABLE INDEPENDIENTE.

Ansiedad.

5.1.1.- Sub variables

5.1.1.1.- Aspecto Afectivo.

5.1.1.2.- Aspecto Cognitivo.

5.1.1.3.- Aspecto Somático.

5.2.- VARIABLE DEPENDIENTE.

Efectividad Organizacional.

5.2.1.- Sub-variables.

5.2.1.1.- Objetivos.

5.2.1.2. elaboración

- 5.2.1.3.- Motivación.
- 5.2.1.4.- Comunicación
- 5.2.1.5.- Metas
- 5.2.1.6 - Funciones
- 5.2.1.7 - Integración
- 5.2.1.8.- Productividad
- 5.2.1.9 - Instalaciones.
- 5.2.1.10.-Tensión.

6. DEFINICION DE VARIABLES.

6.1.- ANSIEDAD.

La ansiedad es un concepto de difícil de iniciar por la forma que se presenta en el hombre, en ocasiones se manifiesta como síntoma de una patología o tal vez como una entidad con sus propios síntomas, a pesar de poderse ubicar dentro de una clasificación de trastorno

Podemos decir al respecto, que la ansiedad debe ser vista como un "estado" ya sea transitorio o perenne que todos los que trabajamos en la organización estamos expuestos a esta condición por naturaleza humana

La ansiedad en sí es una variable atributiva, porque mide atributos, es decir, aspectos internos que el investigador no puede manipular experimentalmente, por la pre existencia que tienen en los sujetos cuando son estudiados. De cierta forma, este aspecto cualitativo puede estar influenciado por el medio ambiente, la herencia o cualquier circunstancia que han hecho de ella lo que es actualmente.

Nos dice Kelinger (1981) que cualquier variable que no pueda ser manipulada por el investigador, se puede considerar en cierta forma como variable atributiva, siempre y cuando corresponda al mismo aspecto de medición.

Para efectos metodológicos de esta investigación estamos manejando el concepto de ansiedad como variable independiente para poder realizar el objeto de estudio, es decir, correlacionar la ansiedad con la efectividad organizacional.

Con múltiples los síntomas que integran a las variables de ansiedad, partiendo de este supuesto, tuvimos que dividirla en tres sub-variables para poder llegar al objeto de este estudio, que es la medición de la ansiedad a través de los elementos que la integran; el aspecto afectivo, el cognitivo y el somático, pueden considerarse como los síntomas más representativos de este fenómeno.

A continuación se definen las tres sub variables de la ansiedad:

6.1.1.- Aspecto Afectivo.

Se refieren a todas aquellas sintomatologías que se representan en el comportamiento del hombre y que tienen su base originada por disposiciones de tipo emocional.

6.1.2.- Aspecto Cognitivo.

Se refieren a todas aquellas sintomatologías y conductas mediadas por procesos ideacionales de signo negativo, en cuanto puede afectar varias esferas de la vida del sujeto, es decir, el manejo psicosocial del individuo en una organización.

6.1.3.- Aspecto Somático.

Se refieren a aquellos síntomas que se caracterizan por expresarse por medio del movimiento de las funciones corporales. Bajo esta categoría se consideran los procesos fisiológicos que se manifiestan a través del cuerpo.

6.2.- EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL.

El intentar definir la efectividad organizacional los estudiosos en la materia no se ha prestado acuerdo al abordar una sola conceptualización de este término, su definición va a depender del tipo de enfoque que se le quiera dar a la efectividad.

Hemos tratado de proponer para este estudio más que una definición, un concepto que sea capaz de abarcar en términos operativos el sentido que estamos empleando sin que pierda su esencia la definición es utilizada por los diferentes autores citados en el planteo teórico.

La efectividad organizacional es el grado o la forma en que una organización logra alcanzar sus objetivos y metas realizando lo que debe hacerse (el deber ser), es decir, nos estamos refiriendo a la eficacia con la calidad, el costo y la oportunidad requerida, esta última idea hace referencia a la eficiencia.

En la forma en que se planteó este concepto se puede observar que la polémica citada de efectividad organizacional se está considerando varios puntos de vista, el de la eficacia y el de la eficiencia.

La efectividad organizacional como concepto no vale por sí mismo, adquiere carácter de identidad a través de ciertos mecanismos que le dan esta característica, o decir, los indicadores de efectividad que son los que hacen posible el medir esta conceptualización para fines de esta investigación.

El intentar realizar un buen diagnóstico de efectividad en una organización habría que considerar muchos factores, o indicadores para su estudio, pero el propósito de esta investigación no es profundizar en este tipo de análisis, mas bien, es estudiar como se relaciona la ansiedad con la efectividad, por tal motivo se están considerando algunos indicadores de efectividad, el tratar de utilizar todos los indicadores que miden efectividad sería motivo de otra investigación.

Los indicadores de efectividad organizacional para este estudio que se consideraron fueron 10, los cuales iremos definiendo conceptualmente de acuerdo a nuestro objeto de estudio:

6.2.1.- Objetivos.

Al hablar de objetivos nos estamos refiriendo a la cuantificación de las etapas requeridas

para el logro de la meta, es decir, son los estados deseados de una organización, grupos o individuos para lograr su propósito.

6.2.2.- Colaboración.

Estamos utilizando el concepto de colaboración como la capacidad que tienen los individuos de trabajar en equipo con el fin de lograr una tarea común, por lo tanto participan en grupos para el logro del fin deseado.

6.2.3.- Motivación.

Este término lo estamos conceptualizando como aquella situación en la cual una organización debe inducir en forma adecuada a sus miembros para que se sientan estimulados para el logro de las metas establecidas por la empresa, por lo tanto los individuos deben sentirse orgullosos de pertenecer a ella.

6.2.4.- Comunicación.

El concepto de comunicación en una organización es demasiado amplio su manifestación es de diversas formas, las cuales pueden ser verbal o no verbal, pero para efectos de este estudio nos interesa resaltar el hecho de que es una transmisión de mensaje y debe ser utilizado

en forma eficaz, por ser una de las formas más directas de llegar al pensamiento, entre las organizaciones, grupos o individuos.

Una inadecuada comunicación en este tipo de organización puede ser su aniquilamiento total si no se toman las medidas correctivas a tiempo, porque esto cumple la dualidad de unir el aspecto psicológico con el aspecto social de la organización.

6.2.5.- Metas.

El concepto de meta es el más utilizado como aquella condición que impone la organización para que se logre lo establecido por ella, es decir, es la consecuencia directa de los resultados de los objetivos.

6.2.6.- Función.

Hacemos referencia a este término como aquella actividad que deben desarrollar los trabajadores en una organización, en la cual el trabajador debe tener conocimientos claros y precisos de lo que este debe realizar, esta actividad ha sido asignada por la organización para desempeñar adecuadamente su puesto de trabajo.

6.2.7.- Integración.

Estamos considerando a la integración o a aquel proceso mediante el cual los miembros de una organización deben coordinar todas sus actividades para llegar a un mismo objetivo, preocupándose por los integrantes de su equipo para que en forma unisona puedan alcanzar la meta establecida.

6.2.8.- Productividad.

Es el resultado del trabajo desarrollado por el hombre en la empresa, que tiene relación con el tiempo invertido del trabajador y el cual debe estar en proporción directa con lo producido y el esfuerzo empleado, en realidad este término lo estamos utilizando como sinónimo de efectividad.

6.2.9.- Instalación.

Este concepto lo estamos implementando en relación directa en donde se desarrolla el área laboral, es decir, nos referimos al aspecto físico donde se desenvuelve la tarea cotidiana del trabajador, lo ideal en una organización es que no exista ruido que interfiera con el desempeño laboral que el área tenga lo re-

quisitos mínimos necesarios para bajar

6.2.10.- Tensión.

Para efecto de este estudio el maestro que le estamos dando a este término es como la organización utiliza su influencia, fuerza dinámica para ejercer influencia en el trabajador, dando como resultado en ocasiones una mala interpretación por parte del empleado.

7.- CONTROL.

Por el tipo de investigación que se pretendía realizar, era un factor importante el procedimiento de control que se fuera a dar a la investigación para poder minimizar al máximo las posibles fuentes de error que podían tener efecto sobre los resultados del estudio.

Los controles que se establecieron pudieron ser aplicados a varios niveles, se presentan a continuación:

- 1.- Algunos podían actuar sobre los instrumentos a utilizar.
- 2.- Los otros podían intervenir en la misma situación de prueba.
- 3.- La posible intervención sobre los sujetos en estudio.

Los controles que actuaban a nivel de los instrumentos serán explicados en el punto que se refiere al procedimiento de la investigación.

La disposición de los sujetos a contestar el instrumento juega un factor preponderante por lo que encierra la experiencia de contestar, que va a depender por completo de la --

actitud positiva que tenga el sujeto a la situación de prueba.

Para poder lograr el objetivo en este estudio estuvo ligado a la veracidad de las respuestas de los participantes en la investigación, por tal motivo consideramos necesario introducir ciertos mecanismos que le permitieran a los individuos mantener un estado de seguridad y libertad al contestar la escala, los cuales se presentan a continuación.

- 1.- Se estableció claramente que no existía respuesta correcta o incorrecta por tal motivo era necesario la individualidad.
- 2.- Se le explicó el porque sus respuestas deberían ser honestas y el efecto que tendrían en la investigación el que no lo fuesen.
- 3.- Se trató de manejar la situación de trabajo con cordialidad, de forma tal que permitiera a los sujetos en estudio desarrollar una actitud positiva hacia el investigador, porque repercutiría en la situación de prueba.
- 4.- Se trató de controlar la situación de prueba para evitar cualquier condición que pudiera afectar a las respuestas.

Se manejó la situación de prueba de la siguiente manera:

- 1.- Se trató de acondicionar el ambiente físico de tal forma que se diera la individualidad y no hubiera interrupciones.
- 2.- Se manejó toda la situación de trabajo siguiendo un mismo modelo, de modo tal que permitió desarrollar una sola forma de instrucción.
- 3.- Cuando terminaban de contestar la escala se les pedía abandonar el área de trabajo si es que se podía, de no ser así se les solicitaba que no hiciera comentario alguno.
- 4.- Se les pidió que evitaran cualquier tipo de comunicación durante el periodo de trabajo excepto con el investigador en caso de tener alguna duda.

La técnica de muestreo nos permitió controlar tres aspectos para seleccionar los sujetos en estudio. Se presentan a continuación:

- 1.- Que no estuvieran asistiendo a una clínica psiquiátrica ni psicológica para no sesgar los resultados del estudio.
- 2.- Que los sujetos seleccionados no fueran considerados como problemáticos.

3.- Que el tiempo de aplicación fuera dentro de la misma jornada de trabajo.

B.- MUESTRA,

La cantidad de sujetos que necesitábamos para medir y realizar nuestra investigación fue determinada por medio de la fórmula que se utiliza para trabajar con el margen de error que le interesa al investigador, quedó conformada la muestra a estudiar de la siguiente manera:

$$N = (Z^2 S^2) / D^2$$

Los sujetos fueron elegidos al azar, por medio de una lista de nombres que presentó la organización donde se realizó el estudio. La participación de nosotros para efectos de la elección de los candidatos a estudiar fue totalmente restringida, esta condición se hizo a propósito para evitar intervenir en cualquier tipo de determinación dentro del estudio en el futuro.

La muestra quedó dividida en su totalidad por 55 sujetos que pertenecen al sexo masculino y 45 sujetos del sexo feme-

nino, dando como resultado 100 personas que participaron en el estudio.

La edad de los sujetos que participaron en esta investigación, fluctuaban entre los 18 y 51 años, hubo necesidad de diseñar en el instrumento las edades por rangos, porque cuando se aplicó el pre-muestreo al estudio, nos percatamos que hubo resistencia en contestar la edad de los sujetos, de acuerdo a información proporcionada por otros miembros de la organización; decían que si ponían su edad era fácil de saber quien contestó la escala.

Participaron en el estudio sujetos con rangos de edad que a continuación se presenta:

CUADRO No. 1
REPRESENTACION DEL RANGO DE EDADES.

RANGO	EDAD	SUJETOS
1	18-25	46
2	26-30	26
3	31-40	22
4	41-51	6
TOTAL		100

Los sujetos que fueron seleccionados para formar parte del estudio tenían cierto nivel académico porque el grado más bajo de escolaridad que poseía el funcionario era de secundaria y el más alto poseía grado de maestría. La muestra quedó conformada de la siguiente manera:

CUADRO No. 2
GRADO DE ESCOLARIDAD EN LOS SUJETOS.

ESCOLARIDAD	SUJETOS
Secundaria	4
Preparatoria	12
Técnico	17
Licenciatura	63
Post-grado	4
TOTAL	100

Las funciones que realizan las personas que integran este estudio, al igual que el departamento donde laboran, fueron agrupadas en 5 categorías básicas para poder dividirla y minimizar las cantidades exorbitantes de funciones y departamentos que se mencionaron al momento del estudio.

Se consideraron las categorías más comunes utilizadas en las industrias de Monterrey, las cuales se dividieron en base

a las funciones y al departamento en que se desenvuelve el trabajador, los cuales van desde Gerentes hasta Obreros. A continuación se presentan las categorías empleadas para los sujetos a estudiar.

CUADRO No. 3

FUNCIONES Y DEPARTAMENTOS DE LOS SUJETOS PARTICIPANTES.

FUNCIONES	SUJETOS	DEPARTAMENTO	SUJETOS
Gerentes	17	Gerencia	9
Jefaturas	7	Jefaturas	35
Empleados	44	Profesionistas	55
Secretarias	32	Secretarias	1
TOTAL	100	TOTAL	100

9.- INSTRUMENTO.

9.1.- ESCALA.

En esta investigación se construyó una escala para medir la ansiedad y la efectividad organizacional la cual es ta compuesta por 95 items y además se dejó una pregunta abierta para cualquier recomendación que los sujetos quisieran dar sobre el instrumento en cuestión (ver anexo) .

La característica esencial que tiene el instrumento de medición es que su construcción fué diseñada estructuralmente de forma tal que nos permitió redactar las preguntas con la técnica de simulación y la no simulación.

El instrumento es de carácter totalmente anónimo y contiene la cantidad de reactivos requeridos para medir la ansiedad y algunos indicadores de efectividad organizacional.

La escala que se construyó contiene 71 reactivos alusivos a la sintomatología que contiene la variable ansiedad y 24 reactivos que miden ciertos indicadores de la variable efectividad organizacional.

Como se puede observar en la construcción de la escala, el peso mayor de los ítems lo tiene la variable ansiedad por ser esta nuestra mayor preocupación de acuerdo a nuestro objetivo en este estudio.

Los reactivos que contiene la escala de las dos variables en estudio: ansiedad y efectividad (racional), fueron seleccionados en base a la experiencia del autor tanto en el área clínica, como laboral, los cuales se encuentran sustentados por algunas investigaciones realizadas en este campo y de otros investigadores.

Los síntomas a los cuales se hace referencia en la escala en cuanto a la variable de ansiedad y a algunos elementos que integran la variable efectividad, se presentan a continuación:

CUADRO No. 4

SINTOMATOLOGIA DE LA ANSIEDAD E INDICADORES DE EFECTIVIDAD.

SINTOMAS DE ANSIEDAD	INDICADORES DE EFECTIVIDAD:
1.- Miedo	1.- Objetivos.
2.- Insomnio.	2.- Metas.
3.- Intranquilidad.	3.- Función.
4.- Falta de aire.	4.- Colaboración.
5.- Mareos.	5.- Integración.
6.- Palpitaciones cardíacas.	6.- Motivación.
7.- Temblores/Tics.	7.- Productividad.
8.- Onicofagia.	8.- Instalaciones.
9.- Pesadillas.	9.- Comunicación.
10.- Prurito.	10.- Tensión.
11.- Sudoración Manos/Cara.	
12.- Cefaleas.	
13.- Tartamudez.	
14.- Inseguridad.	
15.- Sensibilidad a opinión de otros.	
16.- Marcada autoconciencia.	

La escala fue diseñada para ser contestada por el mismo sujeto a evaluar y puede ser aplicada tanto individualmente como en forma colectiva. Se le asignó cinco posibles respuestas por ítem (pregunta), es decir, los sujetos solo contestaban una respuesta de las cinco opciones presentes.

La escala se estructuró con 4 diferentes tipos de respuestas, las cuales se le asignarón cinco valores posibles para obtener el peso del ítem. Los valores asignados a las respuestas van de 0 hasta 4. A continuación se presenta la respuesta con su respectivo peso del ítem.

CUADRO No. 5

RESPUESTAS Y PESO DE LOS ÍTEMS DE LA ESCALA.

0	1	2	3	4
NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
4	3	2	1	0
COMPLETAMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	SIMPLEMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	COMPLETAMENTE EN DESACUERDO
4	3	2	1	0
TODOS	MUCHO	REGULAR	POCO	NADA
4	3	2	1	0
DEMASIADO	MUCHO	REGULAR	POCO	NADA

Se decidió dejar solamente cinco posibles alternativas por cada pregunta del ítem, partimos de un supuesto básico en esta investigación que las personas a quienes iba dirigido este estudio poseen suficiente capacidad para poder discriminar las matices sùtiles de las respuestas, de no ser así no podían participar en este estudio.

Planteamos las posibilidades de tal forma que las respuestas estuvieran consideradas en dos extremos, ya sea "nunca" o "siempre", "completamente de acuerdo" o "completamente en desacuerdo", "todo" o "nada" y "demasiado" o "nada".

Se cuidó en la construcción de esta escala en relación a la respuesta que la situación intermedia no obligara a los sujetos a tener una tendencia en la respuesta, es decir, que la mayor frecuencia de respuesta no correspondiera a los items de pesos intermedios ("algunas veces", "regular", "simplemente de acuerdo").

En la escala no todas las preguntas y respuestas fueron redactadas de igual manera, ya que en la variable ansiedad en dos de sus respectivas subvariables de medición que corresponden al aspecto afectivo y somático se hicieron en forma de preguntas, con un tipo de respuesta que en su inicio se establecía la categoría de nunca hasta llegar a siempre (el peso del ítem va del 0 al 4 respectivamente), esto se realizó premeditadamente para evitar el posible condicionamiento, tanto de las preguntas como de las respuestas de los sujetos en estudio.

A continuación se presenta un ejemplo de lo expuesto en relación al aspecto somático:

CUADRO No. 6

PREGUNTA Y RESPUESTA DEL ITEM 15.

PREGUNTA				
"Tartamudeas cuando tienes que hablar en público"				
RESPUESTA				
NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
PESO DEL ITEM				
0	1	2	3	4

La otra subvariable en relación a la ansiedad es el aspecto cognitivo, de los 71 reactivos que contiene la escala de esta variable (ansiedad) 23 items corresponden a este aspecto. Las reactivos de estos items fueron redactados diferente a todas las preguntas de toda la escala, es decir, se elaboró en forma afirmativa, por lo tanto, el orden de las respuestas fueron invertidas; de esta manera el puntaje que se obtiene, debido a la forma en que se redactaron las preguntas, también es invertido. (En 5 preguntas, la construcción fue igual que las anteriores, o sea, el 12,31,48,54,73).

A continuación se presenta un ejemplo de lo explicado:

CUADRO No. 7
PREGUNTAS Y RESPUESTAS DEL ITEM 16.

PREGUNTA				
"ES bueno entrar en competencia con amigos o compañeros"				
RESPUESTA				
COMPLETAMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	SIMPLEMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	COMPLETAMENTE EN DESACUERDO
PESO DEL ITEM				
4	3	2	1	0

Las variables de efectividad fueron redactadas de igual manera que todas las preguntas anteriores, es decir, en forma de interrogante, con la misma similitud se construyeron las respuestas de las preguntas con su respectivo peso del ítem.

Un ejemplo de lo explicado en relación a las preguntas y respuestas de la variable que corresponden a efectividad organizacional se presenta a continuación:

CUADRO No. 8
PREGUNTAS Y RESPUESTAS DEL ITEM 13 DE LA VARIABLE
EFECTIVIDAD

PREGUNTA
"Recibes información de tus superiores sobre el logro de tus objetivos"

CONTINUACION

CUADRO No. 8

PRFGUNTAS Y RESPUESTAS DEL ITEM 13 DE LA VARIABLE
EFECTIVIDAD.

RESPUESTA				
NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
PESO DEL ITEM				
0	1	2	3	4

Los items de la escala se ordenaron mediante un procedimiento al azar computarizado para evitar cualquier tipo de predisposición que pudiera existir; de esta forma eliminamos nuestra determinación e intentamos ser más objetivos en cuanto a la selección del orden lógico que debían seguir los reactivos de la escala.

Una vez construida la escala, se procedió a realizar varias aplicaciones del instrumento para tener una idea general de los posibles problemas que podían tenerse en la interpretación de los sujetos en estudio; esto nos permitió ajustar un poco más el instrumento de medición.

Se utilizó la técnica del pre-muestreo, con 20 sujetos para ver el nivel de dificultad que podía existir cuando

contestaban la escala, el haber implementado esta técnica nos favoreció para cambiar la forma en que estaban redactadas algunas preguntas y eliminar dos preguntas por el nivel de complejidad que se observó a quienes se le aplicó.

Finalmente quedó pulido el instrumento y no hubo necesidad de explicación adicional del mismo, cuando se le aplicó a los demás sujetos a estudiar.

En la primera hoja de la escala se dispuso de una amplia explicación del objetivo de la investigación, donde se resaltó el aspecto del anonimato, datos de presentación y una explicación de la instrucción para ser contestado el instrumento.

En la última hoja de la escala hay una serie de datos de carácter general de algunas variables que nos interesaba asociar, con las variables del estudio, (ver anexo).

A continuación se presentan las 96 preguntas que constituyen la escala:

CUADRO No. 9

ITEM Y PREGUNTA DE LA ESCALA DE
ANSIEDAD Y EFECTIVIDAD.

ITEMS	PREGUNTAS
1	"El corazón se te acelera cuando te dan un susto"
2	"Te gusta trabajar en equipo, en tu departamento".
3	"Si te sientes nervioso te suda la cara o las manos";
4	"Puedes mantenerte sentado diez horas sin pararte".
5	"Tartamudeas cuando tienes que hablar en público".
6	"Sientes durante el día dolores musculares (Dolor de cuello, de espalda, etc.)".
7	"Cuando tienes que enfrentar situaciones nuevas disminuye o aumenta tu apetito".
8	"Cuando tomas mucho líquido te dan ganas de ir al baño".
9	"Sientes sensación como si te faltara el aire".
10	"Te pones nervioso (a) cuando tienes que hacer algún tipo de evaluación (un examen, una entrevista, etc.)".
11	"Consideras que la comunicación con tus compañeros es adecuada".
12	"Cuando se te presenta un problema muy serio te pones tensionado"
13	"Recibes información de tus superiores sobre el logro de tus objetivos".
14	"Puedes mantenerte sentado mucho tiempo sin moverte".
15	"Tienes recursos materiales para cumplir los objetivos de tu puesto de trabajo".
16	"Es bueno entrar en competencia con amigos o compañeros".
17	"Tienen que ponerse nerviosas las personas cuando se les cita a algún lugar que no conocen".
18	"Cuando las personas no tienen suficiente información para realizar algún trabajo se sienten inseguras".
19	"En las noches tienes pesadillas (Malos sueños)".
20	"Cuando has estado expuesto a muchas tensiones durante el día te dan dolores musculares (Cuello, cabeza, etc.)".

CONTINUACION

ITEMS Y PREGUNTAS DE LA ESCALA
DE ANSIEDAD Y EFECTIVIDAD.

ITEMS	PREGUNTAS
21	"Eres irritable ante ciertas situaciones".
22	"Cuando las personas realizan algún proyecto empiezan con pesimismo".
23	"Puedes hablar con tu superior (Jefe) cuando requieres de alguna información para desarrollar tu trabajo".
24	"Tienes sensaciones de debilidad".
25	"Se te sonroja la cara".
26	"Cuando tienes que hablar en público, y no estás preparado en el tema, te sientes inseguro".
27	"Te agrada la soledad".
28	"Te da temor subirte en los elevadores que se descomponen a menudo".
29	"Cuentas con suficiente información para realizar tu trabajo en forma adecuada".
30	"Deben preocuparse las personas cuando engordan".
31	"Con frecuencia encuentras errores en el trabajo de tus compañeros".
32	"Si tu médico te dice que tienes las defensas de tu cuerpo bajas y caes enfermo, te preocupas".
33	"El concepto de la Tercera Guerra Mundial está relacionado con ideas catastróficas".
34	"En épocas de crisis las personas se sienten tensionadas".
35	"Sientes miedo sin tener motivo aparente"
36	"En tu trabajo obtienes suficiente información para saber si estas logrando la meta".
37	"Sientes comezón por todo el cuerpo".
38	"La gente no debe tener dificultad para separarse de sus seres queridos".
39	"Hay que ser sensible a lo que piensen las personas de nosotros".
40	"Cuando estás en un lugar cerrado sientes temor".
41	"Participas, y colaboras, para que se establezcan y alcancen los objetivos de tu departamento".
42	"Se te reseca la garganta o la boca".
43	"Hay dificultad para relajarse cuando se tiene algún problema"

CONTINUACION

CUADRO No. 9

ITEMS Y PREGUNTAS DE LA ESCALA

DE ANSIEDAD Y EFECTIVIDAD.

ITEMS	PREGUNTAS
44	"Sueles enojarte con facilidad".
45	"Te muerdes las uñas".
46	"En tu trabajo tienes conocimiento de cuáles son funciones de tu departamento".
47	"Te sientes orgulloso de la empresa en que trabajas".
48	"Te preocupa lo que piense de ti tu esposa (o)".
49	"Tienes claro cuáles son las metas de la compañía".
50	"Te da temor enfrentar situaciones desconocidas".
51	"Tienes movimientos (rítmicos, tics) que por momentos no puedes controlar".
52	"Te gusta participar en público, (hablar, cantar, bailar)".
53	"Conoces los objetivos de tu departamento donde trabajas".
54	"Al participar en algún deporte te gusta ganar".
55	"Te dan mareos cuando estás nervioso (a)".
56	"En tu trabajo tienes la oportunidad de ascensos y promociones".
57	"En esta empresa la gente más productiva, es reconocida y tiene éxito".
58	"Te da miedo caminar en colonias consideradas como peligrosas y oscuras".
59	"Sientes temor hacia algún animal específico".
60	"Las personas deben revisar más de lo necesario cuando finalizan algún trabajo".
61	"Tienes sobresaltos de día o de noche".
62	"Los resultados que obtienes en tu trabajo contribuyen al éxito de la empresa".
63	"Te dan dolores de estómago".
64	"La mayoría de las personas tienen dificultad para concentrarse".
65	"En tu trabajo sientes que te dan un mal trato".
66	"En tu equipo de trabajo se ayudan mutuamente".
67	"Están definidas por escrito las actividades que debes desarrollar en tu puesto".

CONTINUACION

CUADRO No. 9

ITEMS Y PREGUNTAS DE LA ESCALA
DE ANSIEDAD Y EFECTIVIDAD.

ITEMS	PREGUNTAS
68	"Te da temor ver a un perro rabioso con espuma en el hocico".
69	"A mis compañeros y familiares debe preocuparle lo que los demás piensen de ellos".
70	"cuando estás haciendo algo que te gusta pierdes el interés".
71	"Cuando se te acumulan las cargas de trabajo te dá dolor de cabeza".
72	"Tienes dificultad para conciliar el sueño".
73	"Te preocupa en esta época de crisis quedar sin empleo".
74	"Sientes que se te acelera el corazón".
75	"Estás satisfecho con el trabajo que realizas".
76	"Te inquieta tener que realizar algo y no poder hacerlo".
77	"Te pones ansioso cuando tienes que terminar un trabajo en el cual estás atrasado y te queda poco tiempo".
78	"Te dan dolores de estómago, cuando comes bastante en la noche".
79	"Las gentes no deberían de mortificarse cuando enfrentan nuevas situaciones, (Ejem. Trabajo, matrimonio)".
80	"Te sudan las manos o la cara".
81	"En el área de trabajo existe ruido que afecte tu desempeño".
82	"Cuando tienes que esperar a una persona o que te toque turno te pones intranquilo (a)".
83	"Las personas son inseguras al desarrollar un nuevo trabajo".
84	"Es común tener preocupaciones relacionadas al trabajo".
85	"cuando estás nervioso (a) mueves algunas partes de tu cuerpo (tics, temblores, etc.)".
86	"Es agradable el espacio físico del lugar donde trabajas".

CONTINUACION

CUADRO No. 9

ITEMS Y PREGUNTAS DE LA ESCALA
DE ANSIEDAD Y EFECTIVIDAD.

ITEMS	PREGUNTAS
87	"Te tiemblan algunas partes del cuerpo".
88	"Ante situaciones desconocidas o nuevas te aumentan las ganas de ir al baño".
89	"Tienes interés en tu futuro dentro de la empresa".
90	"Consideras que se te exige demasiado trabajo".
91	"Sin tener en cuenta tu sueldo te preocupa cuando tu equipo no alcanza los objetivos del departamento".
92	"Los errores que se cometen en el pasado no tienen que molestar en el presente".
93	"Las cosas a las que no se les dá importancia suelen causar problemas".
94	"Te incomoda la oscuridad".
95	"Te sientes tranquilo(a) y calmado(a)".
*96	"En caso que consideres necesario agregar algo o hacer algún comentario adicional escribir en las líneas siguientes".

* El ítem 96 es la pregunta abierta que dejamos a consideración de los sujetos en estudio.

9.2.- TOPOGRAFIA DE LA ESCALA.

A este apartado le denominamos Topografía del Instrumento porque se va a desarrollar todo lo referente a la estructura del mismo, es decir el esqueleto de la escala que construimos con las variables de medición de ansiedad y de efectividad organizacional.

Este método de poder presentar las variables es una forma de validar algunas de las hipótesis que se plantearon en este estudio.

El hecho de plantear esta estructura en este apartado es con el fin de ver la relación que tienen los ítems con la escala, o sea, nos permite identificar que variables y subvariables corresponden a cada ítem, de esta forma se puede observar directamente la racional de la escala y los elementos racionales que la componen.

9.2.1.- VARIABLE DE ANSIEDAD (Ítems de medición).

En este punto estamos incluyendo todos los ítems que se intentan medir en toda la escala correspondientes a esta variable de medición tomándose en cuenta las tres subvariables que conforman la ansiedad para efecto de este estudio.

CUADRO No. 10

ITEMS QUE MIDEN LAS SUB-VARIABLES DE ANSIEDAD.

SOMATICO	COGNITIVO	AFECTIVO
1	12	10
3	16	19
4	17	21
5	18	24
6	22	26
7	30	27
8	31	28
9	33	32
14	34	35
20	38	40
25	39	44
37	43	50
42	48	52
45	54	58
51	60	59
55	64	68
61	69	70
63	73	72
71	79	76
74	83	77
78	84	82
80	92	94
85	93	95
87		
88		

9.2.1.1.- LA ANSIEDAD Y LOS ITEMS DE "NORMALIDAD".

En este punto se desarrolla lo que está representado por la variable ansiedad y las sub-variables que se utilizarón en el estudio para la construcción de la escala, las preguntas fueron diseñadas en dos formas que

presentamos a continuación:

1.- Preguntas de signos negativos.

Este tipo de preguntas pueden considerarse como patológicas o de "Anormalidad" por que hace alusión a ciertos rasgos característicos de síntomas que presentan personas con trastornos de ansiedad en esta base el manual de la DSMIII en su versión actualizada para facilitar su diagnóstico.

2 - Preguntas de signos positivos.

Estas preguntas fueron redactadas en su contenido con rasgos característicos de "Normalidad", es decir, nos referimos a los acontecimientos de tipo común, que cualquier persona sana sin problemas emocionales reaccionaría dando una respuesta casi igual a otras personas al ser estimulada.

El hecho de realizar dos tipos de preguntas en la escala para la misma variable (ansiedad) nos permitió tener un mejor control en los sujetos que contestaban los items de la escala.

La construcción de los tres tipos de síntomas que hace alusión la escala de la variable ansiedad, fue di

señada de tal forma que se consideró el aspecto de "normalidad" y "anormalidad" para tener un mayor control sobre el instrumento en sí.

Posteriormente se mencionaran los síntomas que corresponden a las preguntas de signo patológico que se incluyó en la escala, por ende, en este apartado solo se consideran los rasgos de "normalidad" en los ítems de la escala.

CUADRO No. 11

ASPECTO POSITIVO DE "NORMALIDAD" EN LA ANSIEDAD.

SUB-VARIABLE	ITEMS	PREGUNTAS
Afectivo	26	"Cuando tienes que hablar en público y no estás preparado en el tema, te sientes inseguro".
	28	"Te da temor subirte a los elevadores que se descomponen a menudo".
	32	"Si tu médico te dice que tienes las defensas de tu cuerpo bajas y caes enfermo, te preocupas".
	58	"Te da miedo caminar por colonias consideradas como peligrosas y oscuras".
	68	"Te da temor ver a un perro rabioso con espuma en el hocico".
	77	"Te pones ansioso cuando tienes que terminar un trabajo, en el cual estás atrasado y te queda poco tiempo".

EFECTO POSITIVO DE "NORMALIDAD" EN LA ANSIEDAD.

IC-VARIABLE	ITEMS	PREGUNTAS	
Eglativo	12	Cuando se le presenta un problema muy serio le parece temerario.	
	13	"Cuando las personas no tienen suficiente información para realizar algún trabajo se sienten inseguras".	
	14	"El concepto de la Tercera guerra Mundial está relacionado con ideas catastróficas".	
	15	"En época de crisis las personas se sienten temerarias".	
	16	"Te preocupa lo que piense de ti tu superior".	
	17	ni participar en ningún negocio te gusta ganar.	
	18	te preocupa en cada época de crisis quedar sin empleo.	
	Sumático	1	si tu acción se te accidenta cuando estás en el trabajo.
		2	si te sientes nervioso te sudan la cara y las manos.
		3	Fueces manteniendo te sentido diez minutos sin pararte".
		4	"Cuando tienes mucho líquido te das golpes de la cabeza".
		5	"Cuando has estado expuesto a mucha luz solar durante el día te das golpes musculares".
		6	"Te das golpes de cólico, cuando comes mucho en la noche".
7	"Cuando estás nervioso tienes algunas partes de tu cuerpo frías, tibio, etc."		

9.2.2.- VARIABLE EFECTIVIDAD (Items de Medición).

En este apartado estamos considerando todos los items que corresponden a las preguntas que intentan medir la efectividad organizacional, tomando en cuenta algunos indicadores de efectividad para poder lograr medir lo dicho a través de sus respectivas sub-variables, y llegar al objeto de este estudio.

CUADRO No. 12

ITEMS QUE MIDEN LOS ELEMENTOS DE EFECTIVIDAD.

ITEMS	SUB-VARIABLES	ITEMS	SUB VARIABLES
13	Objetivos	2	Coaboración
15		41	
57		46	
47	Motivación	11	Comunicación
56		23	
75		29	
76	Metas	46	Funciones
49		67	
88	Integración	57	Productividad
91		6	
81	Instalaciones	65	Tensión
86		90	

Para la construcción de las preguntas de la variable efectividad, no se utilizó el procedimiento explicado anteriormente para la variable ansiedad, se trabajó en forma directa con los elementos para su medición por medio de las preguntas

A continuación se muestra una síntesis en un cuadro de todo lo explicado en relación a la cantidad de ítems de las variables y sub-variables del estudio.

CUADRO No 13

VARIABLES Y SUB-VARIABLES DE LA ESCALA.

VARIABLES	SUB-VARIABLES	ÍTEMOS	EM ()	TOTAL
Ansiedad	Afectivo	17	6	23
	Cognitivo	1		3
	Somático	18		25
Efectividad	Objetivos	-	3	3
	Colaboración	-	3	3
	Motivación	-		3
	Comunicación	-	3	3
	Metas	-	2	2
	Funciones	-	2	2
	Integración	-	2	2
	Productividad	-	2	2
	Instalaciones	-	2	2
	Tensión	-	2	2
	Total	13	52	47

9.3.- TRANSFORMACION DE LA ESCALA.

9.3.1. PARA LA VARIABLE ANSIEDAD.

El puntaje máximo que puede alcanzarse en la escala para medir la variable ansiedad es de 284 (4 puntos por ítem), es decir, son 71 ítems que están midiendo la ansiedad en toda la escala, como el valor máximo es 4 y

nos dà un resultado esperado de 284, mientras más alto sea el puntaje de los items mayor será el nivel de ansiedad.

9.3.1.1. VALOR BRUTO.

El puntaje bruto se obtiene de las sumas verticales de las respuestas del peso de los items, y luego se vuelven a sumar en los puntajes obtenidos finales de las columnas horizontales, el producto final es lo que llamamos puntaje bruto. (Ver cuestionario en el anexo).

9.3.1.2. VALOR PONDERADO.

Tomando en cuenta el puntaje bruto obtenido en el inciso anterior, este se transforma a un valor ponderativo, es decir, a porcentaje, esto se obtiene multiplicando cada valor bruto por 100 y dividiendolo entre la máxima calificación que se puede obtener, esta sería 284. (Ver Cuadro No. 14).

Ejemplificaremos este concepto de la siguiente forma. Si un sujeto del estudio obtuvo un puntaje de 70, este es el valor bruto de la escala, lo que hay que hacer es transformarlo al valor ponderativo dividiendo 70

entre 284, nos dà un valor de .25, estè òltimo se multi-
plica por 100 y así se obtendra la puntuaci3n ponderada
de 25%, esta serà la calificaci3n final obtenida por el
sujeto.

Esta transformaci3n de puntaje se realiz3 para
asignarle un valor porcentual a cada sujeto que contesto
la escala, de tal manera que nos permitiera diferenciar
las puntuaciones de cada uno de los sujetos en estudio y
ob servar donde se concentra el promedio de las puntua-
ciones, para poder comparar con las puntuaciones de la
efectividad, las cuales tambi3n pasar3n por este proceso
de transformaci3n.

A continuaci3n se presenta una representaci3n grà-
fica de como quedaron conformados los porcentajes.

CUADRO No. 14

PORCENTAJE DE LOS SUJETOS DE LA ESCALA (ANSIEDAD).

VALOR	FRECUENCIA	% ACUMULADO
28.17	1	1
31.34	1	2
32.04	2	4

CONTINUACION

CUADRO No. 14

PORCENTAJE DE LOS SUJETOS DE LA ESCALA (ANSIEDAD).

VALOR	FRECUENCIA	% ACUMULADO
33.10	1	5
33.45	2	7
33.80	1	8
34.51	2	10
34.86	1	11
35.21	2	13
36.27	3	16
36.62	1	17
36.97	1	18
37.32	1	19
37.68	1	20
38.03	1	21
38.38	3	24
38.73	2	26
39.09	1	27
39.44	2	29
39.79	1	30
40.14	1	31
40.49	2	33
40.85	4	37
41.20	4	41
41.55	3	44
41.9	3	47
42.25	3	50
42.96	3	53
43.66	1	54
44.01	1	55
44.72	3	58
45.07	2	60
45.42	2	62
45.77	1	63
46.13	1	64
46.87	6	70
47.18	1	71
47.54	2	73
47.89	1	74
48.24	1	75
48.59	3	78

CONTINUACION

CUADRO No. 14

PORCENTAJES DE LOS SUJETOS DE LA ESCALA (ANSIEDAD).

VALOR	FRECUENCIA	% ACUMULADO
49.65	2	80
50.00	1	81
50.35	1	82
50.70	1	83
51.06	3	86
51.41	2	88
51.76	1	89
52.11	1	90
52.46	1	91
52.82	1	92
53.52	2	94
54.23	1	95
54.58	1	96
56.34	1	97
57.39	1	98
58.10	2	100

9.3.2.- Para la variable efectividad.

El puntaje máximo que se puede alcanzar en la escala para medir la efectividad es de 96 (4 puntos por ítems). Esto quiere decir que la variable efectividad está representada por 24 ítems en toda la escala

9.3.2.1.- VALOR BRUTO.

El procedimiento técnico es el mismo que

explicamos anteriormente para la variable ansiedad, el valor máximo que puede puntuar un sujeto por ítems en toda la escala es de 4, es decir esto se multiplica por 24 y nos da un puntaje de 96, este sería el puntaje bruto.

9.3.2.2.- VALOR PONDERADO

Cuando se obtiene el puntaje bruto en la escala efectividad debe ser transformado en un valor ponderativo, esto se obtiene multiplicando el valor bruto por 100 y luego se divide el resultado entre la máxima calificación que puede obtenerse en la escala, para la efectividad (96), (ver cuadro no.).

Ejemplificaremos este concepto con un caso real de la investigación, una de las personas participantes de la muestra (Sujeto X) obtuvo un puntaje bruto de 63.36, este valor de la escala se multiplica por la constante 100 para poder transformarlo a una puntuación ponderada, o sea 63.36×100 nos da el valor de 6336, este valor a su vez es dividido entre el máximo valor que se puede obtener en la escala que es de 96, la división sería de esta forma $6336 / 96 = 66$. Esta es la puntuación final transformada en porcentaje, (Ver cuadro No. 15).

Una vez resuelto este problema metodológico de convertir un cuestionario en una escala, estamos en capacidad de poder relacionar y hasta de correlacionar las variables en estudio, (ansiedad y efectividad).

De no haber hecho esta transformación no hubiese sido posible realizar esta investigación por la gran magnitud de datos que arrojaría el estudio.

CUADRO No. 15

PORCENTAJE DE LOS SUJETOS DE LA ESCALA (EFECTIVIDAD).

VALOR	FRECUENCIA	% ACUMULADO
37.50	1	1
47.92	3	4
50.00	3	7
51.04	1	8
52.08	2	10
53.13	1	11
54.17	3	14
55.21	1	15
56.25	2	17
57.29	1	18
58.33	4	22
59.38	6	28
60.42	4	32
61.46	1	33
62.50	4	37
63.54	2	39
64.58	1	40
65.63	7	47
66.67	3	50
67.71	5	55
68.75	9	64
69.79	4	68

CONTINUACION.

CUADRO No. 15

PORCENTAJES DE LOS SUJETOS DE LA ESCALA (EFECTIVIDAD).

VALOR	FRECUENCIA	% ACUMULADO
70.83	8	76
71.88	2	78
72.92	3	81
73.96	3	84
75.00	2	86
76.04	1	87
77.08	5	92
78.13	2	94
79.17	1	95
80.21	2	97
81.25	2	99
83.33	1	100

10.- VALIDACION TEORICO-RACIONAL DE LA VARIABLE ANSIEDAD.

La relación de las preguntas con los síntomas que conforma la variable ansiedad en la escala, se puede considerar como un tipo de validación teórico-racional porque los ítems que contiene el instrumento tienen una relación directa con los síntomas más comunes que se manifiestan en la ansiedad, es decir, está representada en la escala por toda la sintomatología utilizada por la DSM III para realizar un diagnóstico del trastorno de ansiedad, más otras investigaciones clínicas en el área.

Este criterio en cuanto al tipo de validación que le estamos dando al instrumento es el que utiliza Kelinger (1979)

El objetivo de este estudio no es realizar un exhaustivo procedimiento estadístico para obtener la confiabilidad y validez en esta primera fase del instrumento sin embargo, hasta el momento podemos considerar que el mismo tiene dos tipos de validación, el pre-muestreo y el teórico-racional, que cumplen la misma función desde un punto de vista metodológico.

A continuación presentamos los síntomas y su relación

con las preguntas de la variable ansiedad con sus respectivas subvariables.

CUADRO No. 16
RELACION TEORICA DE LOS ITEMS-SINTOMAS
DE LA ESCALA DE ANSIEDAD.

SUB-VARIABLE	ITEMS	SINTOMATOLOGIA
Afectivo	10	Intranquilidad.
	19	Insomnio.
	21	Irritabilidad
	24	Debilidad.
	27	Soledad.
	35	Miedo sin motivo.
	40	Claustrofobia.
	44	Irritabilidad.
	50	Inquietud.
	52	Timidez.
	59	Fobia.
	70	Pérdida del interés.
	72	Insomnio.
	76	Inquietud.
Cognitivo	82	Intranquilidad.
	94	Temor a algo.
	95	Intranquilidad.
	16	Competitividad.
	17	Inseguridad.
	22	Pesimismo.
	30	Marcada autoconciencia.
	31	Perfeccionista.
	38	Separación.
	39	Sensibilidad.
	43	Incapacidad para relajarse.
60	Perfeccionista.	
64	Concentración.	
69	Hipersensibilidad.	

CONTINUACION

CUADRO No. 16

RELACION TEORICA DE LOS ITEMS-SINTOMAS
DE LA ESCALA DE ANSIEDAD.

SUB-VARIABLE	ITEMS	SINTOMATOLOGIA
Somático	79	Inseguridad.
	83	Inseguridad.
	84	Preocupaciones.
	92	Preocupación pasada.
	97	Marcada autoconciencia.
	5	Tartamudeo.
	6	Dolor de cuerpo.
	7	Perdida o aumento de apetito.
	9	Falta de aire.
	14	Intranquilidad física.
	20	Espasmo muscular.
	25	Ruborización.
	37	Prurito.
	42	Resequedad de boca.
	45	Onicofagia.
	51	Tics.
	55	Mareos.
	61	Sobresalto.
63	Gastralgia.	
71	Defaleas.	
74	Taquicardia.	
80	Sudoración.	
88	Micción.	

* No se incluyó los items que se consideró en el plano de la "normalidad".

11.- VALIDACION TEORICO-RACIONAL DE LA VARIABLE EFECTIVIDAD.

En este apartado presentamos la relación que existe entre las preguntas de la variable efectividad organizacional con sus respectivas sub-variables y los elementos que las integran. Esto nos permite al igual que lo expuesto en el punto anterior, demostrar desde un punto de vista teórico que existe una estrecha relación entre las subvariables que se están midiendo y las preguntas que se hacen como indicadores de medición de la variable efectividad.

CUADRO No. 17
RELACION TEORICA DE LOS ITEMS ELEMENTOS
DE LA ESCALA DE EFECTIVIDAD.

SUBVARIABLE	ITEMS	ELEMENTOS
Objetivos	13	Información-logros.
	15	Recursos materiales.
	53	Conocimiento.
Colaboración	2	Trabajo en equipo.
	41	Participación en objetivos.
	66	Ayudarse mutuamente.
Motivación	47	Orgullo de la empresa.
	56	Promociones/ascensos.
	75	Satisfacción.
Comunicación	11	Adecuada.
	23	Hablar-jefe-Problema.
	29	Información precisa.
Metas	36	Comunicación adecuada.
	49	Claridad.
Función	46	Conocimientos.

CONTINUACION

CUADRO No. 17

RELACION TEORICA DE LOS ITEMS-ELEMENTOS
DE LA ESCALA DE EFECTIVIDAD.

Integración	67	Actividad escrita.
	89	futuro.
Productividad	91	Preocupación de equipo.
	57	Reconocimiento al éxito
Instalación	62	Resultado-Exito.
	81	Afecta ruido.
Tensión	86	Agradable.
	65	Mal trato.
	90	Exigen demasiado.

12.- LA RACIONAL Y LOS ELEMENTOS RACIONALES DE LA ESCALA.

12.1.- VARIABLE ANSIEDAD.

De acuerdo a los criterios utilizados para este estudio y que fueron sustentados en el planteo teórico por algunas investigaciones en el área de la ansiedad y revisiones bibliográficas de otros estudiosos en la materia, nos permitió dividir los síntomas de la variable de ansiedad en tres grandes grupos, que representan en todos los items de la escala el 75% de las preguntas del instrumento; a continuación se presentan.

12.1.1.- SINTOMAS DE TIPO AFECTIVO.

En este apartado se incluyen todas las conductas o síntomas que se originan por disposiciones de tipo emocional. A continuación se presentan las preguntas que corresponden a esta categoría:

Estas categorías pueden ser divididas en dos sub-categorías de acuerdo a la sintomatología presentada:

12.1.1.1.- Situación de desasociado; relacionada con la inquietud emocional, con aprehensión o miedo generalizado sin tener una base real.

CUADRO No. 18

ITEMS RELACIONADO CON LA INQUIETUD EMOCIONAL.

ITEMS	PREGUNTAS
10	"Te pones nervioso(a) cuando tienes que hacerte algún tipo de evaluación" (Un exámen, una entrevista, etc.)".
21	"Eres irritable ante ciertas situaciones".
24	"Tienes sensaciones de debilidad".
27	"Te agrada la soledad".
35	"Sientes miedo sin tener motivo aparente".
40	"Cuando estás en un lugar cerrado sientes temor".
44	"Sueles enojarte con facilidad".
50	"Te da temor enfrentar situaciones desconocidas".
52	"Te gusta participar en público (bailar, cantar)".
70	"Cuando estás haciendo algo que te gusta, pierdes el interés".

CONTINUACION.

CUADRO No. 18

ITEMS RELACIONADOS CON LA INQUIETUD EMOCIONAL.

ITEMS	PREGUNTAS
76	"Te inquieta tener que hacer algo y no poder hacerlo".
82	"Cuando tienes que esperar una persona o que te toque turno, te pones intranquilo(a)".
95	"Te sientes tranquilo(a) y calmado(a)".

12.1.1.2.- Situaciones de aprehensión, relacionadas con el descanso nocturno, estos síntomas incluyen conductas autónomas y de temor.

CUADRO No. 19

ITEMS RELACIONADOS CON EL DESCANSO NOCTURNO.

ITEMS	PREGUNTAS
19	"En las noches tienes pesadillas. (Malos sueños)".
72	"Sientes dificultad para conciliar el sueño".
94	"Te incomoda la oscuridad".

12.1.2.- SINTOMAS DE TIPO COGNITIVO.

En este apartado nos referimos a aquellas conductas

mediatizadas por procesos ideacionales de signos negativos. Esta manifestación sintomatológica puede expresarse en dos formas, las cuales se presentan a continuación:

12.1.2.1.- Miedo e inseguridad provocadas con situaciones de peligro o catastróficas. Las preguntas que se incluyeron en esta sub-categoría en realidad pertenecen al aspecto de las preguntas de "normalidad" pero también fueron consideradas para la evaluación de esta sub-variable.

CUADRO No. 20

PREGUNTAS RELACIONADAS CON SITUACIONES DE PELIGRO.

ITEMS	PREGUNTAS
33	"El concepto de la Tercera Guerra Mundial está relacionada con ideas catastróficas".
34	"En épocas de crisis las personas se sienten tensionadas".
73	"Te preocupas en esta época de crisis quedar sin empleo".

12.1.2.2.- Inseguridad e hipersensibilidad con una marcada auto-conciencia.

CUADRO No. 21

PREGUNTAS RELACIONADAS CON LA INSEGURIDAD.

ITEMS	PREGUNTAS
16	"Es bueno entrar en competencia con amigos compañeros"
17	"Tienen que ponerse nerviosas las personas cuando se les cita a algún lugar que no conocen".
22	"Cuando las personas realizan algún proyecto empiezan con pesimismo".
30	"Deben preocuparse las personas cuando engordan".
31	"Con frecuencia encuentras errores en el trabajo de tus compañeros".
38	"La gente no debe tener dificultad para separarse de sus seres queridos".
39	"Hay que ser sensible a lo que piensen las personas de nosotros".
60	"Las personas deben revisar más de lo necesario cuando finalizan algún trabajo".
64	"La mayoría de las personas tienen dificultad para concentrarse".
69	"A mis compañeros familiares deben preocuparse lo que los demás piensen de ellos"
79	"Las gentes no deberían de mortificarse cuando enfrentan nuevas situaciones, (trabajo, matrimonio)
83	"Las personas son inseguras al desahollar un nuevo trabajo"
84	"Es común tener preocupaciones relacionadas al trabajo"
92	"Los errores que se cometen en el pasado tienen que molestar en el presente".
93	"Las cosas a las que no se les da importancia suelen causar problemas".

12.1.3.- SINTOMAS DE TIPO SOMATICO.

Los síntomas somáticos los estamos considerando co-

mo aquellas conductas que se caracterizan por expresarse a través del movimiento físico de las funciones corporales, como por ejemplo; el sistema respiratorio, el sistema cardio-vascular, el gastro-intestinal, incluyendo también la locución y la piel. A continuación se presentan las preguntas que entran en esta categoría.

CUADRO No. 22

PREGUNTAS RELACIONADAS CON EL ASPECTO SOMÁTICO.

ITEMS	PREGUNTAS
5	"Tartamudeas cuando tienes que hablar en público".
6	"Sientes durante el día dolores musculares, (Dolor de cuello, espalda, etc.)".
7	"Cuando tienes que enfrentar situaciones nuevas disminuyes o aumentas el apetito".
14	"Puedes mantenerte sentado mucho tiempo sin moverte".
25	"Se te sonroja la cara".
37	"Sientes comezón por todo el cuerpo".
42	"Se te reseca la garganta o la boca".
45	"Te muerdes las uñas".
51	"Tienes movimientos (rítmicos,tics) que por momentos no puedes controlar".
55	"Te dan marcos cuando estas nervioso(a)".
61	"Tienes sobresaltos de día o de noche".
63	"Te dan dolores de estómago".
71	"Cuando se te acumulan las cargas de trabajo te da dolor de cabeza".
74	"Sientes que se te acelera el corazón".
80	"Te sudan las manos o la cara".
88	"Ante situaciones desconocidas o nuevas te aumentan las ganas de ir al baño".

12.2.VARIABLE EFECTIVIDAD.

En este trabajo de investigación está sustentado bajo un enfoque de sistemas, por lo tanto son muchas las variables organizacionales que pueden afectar o intervenir en la efectividad organizacional.

Para efecto de este estudio y poder medir las variables de efectividad se tomaron en cuenta 10 indicadores organizacionales, que representan un número adecuado de elementos que integran el concepto de efectividad organizacional.

El 25% de los ítems de toda la escala constituye la conformación de esta variable. A continuación se presentan las sub-variables y las preguntas correspondientes a este estudio de investigación y poder medir la efectividad.

CUADRO No. 23

PREGUNTAS DE LA VARIABLE EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL.

SUB-VARIABLES	ITEMS	PREGUNTAS
Objetivos	13	"Recibes información de tus superiores sobre el logro de tus objetivos".
	15	"Tienes recursos materiales para cumplir los objetivos de tu puesto de trabajo".

CONTINUACION

CUADRO No. 23

PREGUNTAS DE LA VARIABLE EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL.

SUB-VARIABLES	ITEMS	PREGUNTAS
Colaboración	53	"Conoces los objetivos de tu departamento donde trabajas".
	2	"Te gusta trabajar en equipo, en tu departamento".
	41	"Participas y colaboras, para que se establezcan y alcancen los objetivos de tu departamento".
Motivación	66	"En tu equipo de trabajo se ayudan mutuamente".
	47	"Te sientes orgulloso de la empresa en que trabajas".
	56	"En tu trabajo tienes la oportunidad de ascensos y promociones".
	75	"Estas satisfecho con el trabajo que realizas".
Comunicación	11	"Consideras que la comunicación con tus compañeros es adecuada".
	23	"Puedes hablar con tu superior (Jefe), cuando requieres de alguna información para desarrollar tu trabajo".
	29	"Cuántas con suficiente información para realizar tu trabajo en forma adecuada".
Metas	36	"En tu trabajo obtienes suficiente información para saber si estas logrando la meta.
	49	"tienes claro cuáles son las metas de la Compañía".
Funciones	46	"En tu trabajo tienes conocimiento de cuales son las funciones de tu departamento".
	67	"Están desarrolladas por escrito las funciones que debes desarrollar en tu puesto".
Integración	89	"Tienes interés en tu futuro dentro de la empresa".
	91	"Sin tener en cuenta tu sueldo te preocupa cuando tu equipo no alcanza el objetivo del departamento".

CONTINUACION

CUADRO No. 23

PREGUNTAS DE LA VARIABLE EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL.

SUB-VARIABLES	ITFMS	PREGUNTAS
Productividad	57	"En esta empresa la gente más productiva, es reconocida y tiene éxito".
	62	"Los resultados que obtienes en tu trabajo contribuyen al éxito de la empresa".
Instalaciones	81	"En el área de trabajo existe ruido que afecte tu desempeño".
	86	"Es agradable el espacio físico del lugar donde trabajas".
Tensión	65	"En tu trabajo sientes que te dan un mal trato".
	90	"Consideras que se te exige demasiado trabajo".

13.- MODELO CONCEPTUAL DE LA CONSTRUCCION DEL INSTRUMENTO.

Al establecer la racional del instrumento de medición que corresponden a la variable de ansiedad y a la variable de efectividad se procedió a identificar los elementos de la racional que integran esta variable para ubicar los items en el instrumento de acuerdo a la pregunta que se pretendía realizar.

Una vez satisfechos con estos requisitos se procedió a definir operativamente cada variable y sub-variable de este

estudio, para luego poder categorizar las características más importantes de cada una de la racional y elementos de la racional.

Se consideró para la construcción de la escala los aspectos mencionados anteriormente nos referimos al aspecto de "normalidad" al aspecto de "anormalidad" para la variable de ansiedad y por ende para la racional del mismo.

Para la variable de efectividad se utilizó otro procedimiento que en su inicio era parecido al anterior, es decir, se estableció cual era la racional y los elementos racionales del instrumento, luego se definieron en términos operativos los elementos que integran esa variable de efectividad, de esta manera las preguntas fueron dadas en forma directa porque no incluimos aspectos de "normalidad" y "anormalidad" para esta variable.

Finalmente quedaron establecidas -ales por las preguntas que contenía el instrumento cuando se realizó el pre-muestreo y se observó cierta dificultad en los ítems de la escala, hubo la necesidad de replantear nuevamente la racional y por consecuencia lógica los elementos racionales para poder identificar si el problema se encontraba en la meto-

dología utilizada para la construcción de la escala o el problema del léxico empleado en la construcción de la oración, en este último concepto fue donde se concentró la problemática dando como resultado la modificación de algunas preguntas y eliminación de otras. (Ver en el anexo, el modelo que se construyó para el desarrollo de las preguntas)

14.- PROCEDIMIENTO.

Los pasos que se siguieron en esta investigación fueron los siguientes:

15.1 - El investigador se reunió con los gerentes encargados del personal de las dos industrias utilizadas para seleccionar a los sujetos en estudio, con la finalidad de explicar los objetivos del estudio y solicitar su colaboración.

15.2.- En la sesión siguiente el investigador llevó un programa elaborado del ¿que? y ¿como? se iba a realizar el estudio, es decir, cuál era el objetivo del proyecto y cuál era la estrategia de acción a desempeñar en este estudio. Se explicó la importancia que tenía tanto como organización beneficiada, como área académica de investigación que tendría el realizar este estudio en Monterrey.

15.3 - Posteriormente los gerentes asignaron a personal que colaboraría directamente con nosotros, donde se le instruyó en relación a que tipos de sujetos nos interesaba que participaran en la investigación (controles).

15.4.- El personal asignado para colaborar con nosotros procedió a seleccionar a los sujetos que participarían en el estudio por medio de una lista proporcionada por el departamento de personal, manteniendo el control estricto que se había establecido.

15.5 - Se le pidió a los mismos colaboradores que nos seleccionaran 20 sujetos para aplicarles el instrumento para poder observar su nivel de entendimiento o de dificultad.

15.6.- Una vez seleccionados los sujetos que participarían en el estudio se les explicó la importancia de participar en forma voluntaria, y que los resultados serían tratados científicamente en forma anónima.

15.7.- Como resultado del punto 5 se modificó la escala para algunas preguntas y se eliminaron dos ítems de la misma.

15.8 - Estando seguro que los sujetos entendían el

instrumento y que estábamos midiendo lo que pretendíamos medir, procedimos a la aplicación de la escala. Resaltamos el hecho de que todas las escalas que se utilizaron en el estudio fueron originales, no se utilizó copia del instrumento para evitar cualquier interferencia de lectura o de apercepción.

15.9.- La última vez que acudimos a las empresas fue para comprometernos con la misma para dar algunos resultados de carácter general de como iban salido sus empleados.

15.10 - La muestra recogida de los sujetos que contestaron la escala, se procedió a la manipulación de los datos con el fin de:

15.10.1 - Establecer los valores estadísticos descriptivos, como las medidas de tendencia central, de variabilidad, la distribución normal la frecuencia de respuesta de los ítems.

15.10.2 - Estudiar si la escala tiene algún grado de relación con los datos generales de variables que incluimos en la última página del instrumento, (Ver anexo)

15.10.3 - Investigar si la ansiedad y la efec

tividad tiene algún grado de relación y si se correlacionan.

15.10 4 - Averiguar si la escala tiene algún tipo de validez para saber si lo que estamos midiendo es lo que esta in luy e la escala, (la racional).

15.10 5 - Nos interesaba est dia c ales era los sintomas caracte istico- de la ansiedad y su relación con los indicadores d la efectividad organizacional.

15.- MODELO ESTADISTICO.

En este trabajo se utilizaron los siguientes métodos estadísticos.

1.- Coeficiente de correlación producto mo nto de Pearson

Este coeficiente proporciona un índice del grado de relación entre las variables es decir mas que relación nos permite ver el nivel de correlación que tiene dos variables, además determina el grad de predicción de la variable dependiente por medio de la variable independiente, permitiendo establecer la ecuación de la línea recta, si la correlación es positiva.

Este coeficiente es simplemente un índice decimal que indica la dirección y la magnitud en que dos conjuntos covarian, tales índices van de -1.00 a +1.00 pasando por el 0.

Una relación positiva perfecta queda indicada por +1 y -1, indicando una relación negativa perfecta. El indicador 0 indica que no existe relación, para estos fines hemos utilizado el criterio de Garret (196):

Menos de 0.40	Correlación débil
De 0.40 a 0.70	Correlación Moderada.
De 0.70 en adelante	Correlación muy marcada.

2.- El Chi Cuadrado (χ^2), es un método estadístico, que permite comprobar las hipótesis de cada muestra que proceda en la misma población o de poblaciones con parámetros idénticos. El χ^2 es una variable discreta.

Este tipo de estadística se utiliza esencialmente en la comparación entre una distribución teórica y una observación por muestreo del χ^2 , junto con los conceptos de significación, la zona de aceptación, la zona de re-

chazo y los tipos de errores que nos permiten llegar a una conclusión probabilística acerca de la posibilidad de la hipótesis verificada.

Para poder utilizar este método estadístico de X^2 es indispensable que las organizaciones relativas a cada clase de variable o que las variables dependientes sean independientes, es decir, que no se correlacionen; por ejemplo, un mismo individuo no puede contribuir con datos para dos categorías de la variable dependiente, pues esto violaría la suposición de independencia de las observaciones encuadrables en cada categoría elevaría indebidamente el número total de observaciones de cada categoría.

El X^2 cuadrado se utiliza generalmente en la comparación de una distribución obtenida con una distribución esperada, se considera comúnmente como una prueba de asociación porque indica el grado de discrepancia o de proximidad existente entre la distribución de frecuencia obtenida empíricamente con otra esperada desde el punto de vista teórico.

La distribución del X^2 se relaciona íntimamente

con el modelo de probabilidad "normal" y se define por el "número de grados de libertad". ¿Esté es un concepto matemático? Es el número de observaciones linealmente independientes que ocurren en una suma de cuadrados.

Todos los resultados fueron obtenidas mediante la manipulación computarizada de los datos, manejados en un programa estadístico como lo es el SPSS, el SAS, y el DBASE III PLUS, para la organización de las bases de datos.

C A P I T U L O V .
DESCRIPCION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS.

En este capítulo describiremos los resultados obtenidos en la escala para medir la ansiedad y la efectividad organizacional, una vez finalizada la aplicación del instrumento en la muestra recogida, comparando el nivel de relación y correlación que tiene la ansiedad con respecto a la efectividad.

Los resultados serán presentados a través de cuadros, en los cuales aparecerán algunos análisis y observaciones en la porción inferior del , de las estadísticas encontradas en el estudio.

Para el análisis estadístico descriptivo de los resultados utilizaremos los índices de porcentajes, las medidas de tendencia central y las medidas de variabilidad. También se utilizó la prueba estadística del Chi cuadrado , y la prueba estadística de correlación producto-momento de Pearson, para poder comparar los resultados obtenidos.

En primer lugar aparecen los resultados de la aplicación de la escala a los sujetos en estudio, luego la prueba de asociación para ver el nivel de relación de las variables estudiadas y la prueba de correlación para ver el grado de correlación existente.

Además, se presentan las comparaciones realizadas entre las variables a estudiar (ansiedad y efectividad) con los datos generales de los sujetos que contestaron la escala.

A continuación expondremos los valores de la medias, medianas y modos alcanzado en la escala por los sujetos.

CUADRO No. 24

PUNTAJE OBTENIDO EN LA ANSIEDAD Y EN LA EFECTIVIDAD
EN PORCENTAJE.

VALORES	ANSIEDAD %	EFECTIVIDAD %
Medias	43	63
Medianas	43	64
Modos	43	66
DS	10.14	13.83

Con el resultado obtenido se puede observar que la media de los sujetos para la ansiedad es de 43% y para la efectividad de 63%, esto nos indica que los puntajes que obtuvieron los sujetos se encuentran concentrados a ese nivel, además como se sabe la media es la medida de tendencia central más estable y que posee propiedades matemáticas que no tienen ni el modo ni la mediana.

La mediana para los sujetos en relación a la ansiedad

fue de 43%; mientras que, para la efectividad no varia casi nada en relación a la media de ella, porque el puntaje obtenido fue de 64%. Esto nos dice que la puntuación que se obtuvo para la variable ansiedad no está por encima de los puntajes que se encuentran en la mitad de los demás puntajes, ni por encima de la otra mitad, o sea, se mantiene estable por ser una distribución normal, mientras que para la variable efectividad está por encima de los puntajes que se encuentran en la mitad de lo demás; y por debajo de la otra mitad de los puntajes restantes.

CUADRO NO. 25

PUNTAJES OBTENIDOS EN LAS SUB-VARIABLES DE ANSIEDAD
Y EFECTIVIDAD EN PORCENTAJE.

SUB-VARIABLE	MEDIA	MEDIANA	MODO	DS
Somático	30	29	34	9.5
Afectivo	41	41	38	7.8
Cognitivo	51	50	48	7.4
Objetivos	7	8	8	2.0
Metas	5	6	6	1.5
Funciones	6	6	8	1.8
Colaboración	9	9	8	1.7
Integración	6	7	8	1.6
Motivación	8	8	8	2.3
Productividad	5	6	6	1.4
Instalaciones	3	3	3	1.1
Comunicación	9	10	9	1.7
Tensión	2	2	3	1.5

Con los resultados obtenidos se observa que la media de las sub-variables de ansiedad varían de 30% a 51%; esto último tiene el promedio más alto, es decir, que es el síntoma más representativo de la ansiedad porque fue donde hubo mayor concentración en las respuestas de los sujetos, el segundo lugar lo ocupa el síntoma afectivo con una media de 41% y el tercero y último lugar le corresponde al síntoma somático con una media de 30%. el grado de variabilidad de la media es de 21 puntos.

La mediana obtuvo el mismo grado de variabilidad que la media, porque varió de 29% a 50%. El mayor valor lo obtiene la sintoma cognitivo, es decir, es el puntaje que tomaremos como referencia porque este divide mejor la muestra, el segundo valor lo representa el síntoma afectivo con un 41% de incidencia, y el menor es el somático con un 29%.

El síntoma somático tiene una desviación estándar de 9.5, y el afectivo de 7.8, mientras que el cognitivo de 7.4, esto nos indica que existe una diferencia de puntaje en la distribución de las medidas típicas con respecto al síntoma somático en relación a los otros dos (afectivo y cognitivo).

En la distribución de las medidas de tendencia central de los síntomas que se refieren a la ansiedad se pudo obser-

var que existe una diferencia entre sus puntajes.

En el caso de la efectividad organizacional se puede apreciar que el grado de dispersión que arrojaron los datos de las medias fue de 2% a 9%, con una diferencia de 7 puntos. El valor máximo lo obtuvieron las sub-variables de colaboración y la comunicación con un 9%, esto indica que en estas dos sub-variables es donde se acumula el mayor puntaje de los sujetos que se estudiaron; el segundo lugar, lo ocupa la motivación con un 8%; el tercer lugar, lo ocupan los objetivos con un 7%; el cuarto lugar, le corresponde a las funciones y a la integración con un 6%; en quinto lugar, se encuentran las metas, y la productividad, con un 5%; el último lugar lo ocuparon la instalación y la tensión con un 3% y un 2% respectivamente.

La mediana presentó una fluctuación del 2% al 10%; este último valor lo obtuvo la sub-variable de comunicación, el segundo valor en tamaño lo tiene la colaboración (9%); y en tercero los objetivos y la motivación (8%); el cuarto lugar la integración (7%); el quinto metas, funciones y productividad (6%) y los últimos instalaciones (3%) y tensión (2%). Estos valores, nos indican que a pesar de haber una variación en cuanto a la mediana obtenida, se puede notar, en el análisis que en el promedio no hay tal diferencia significativa con

los valores de la mediana.

CUADRO NO. 26
MEDIAS DE LOS PUNTAJES OBTENIDOS POR RANGOS DE EDAD
PRESENTADOS EN LA ESCALA EN PORCENTAJE.

VARIABLE	AÑOS	MEDIA	MEDIANA	MOD0	DS
Ansiedad	18-25	46	46	36	6.7
	26-30	46	44	43	6.5
	31-40	41	43	38	5.7
	41-50	40	39	39	5.4
Efectividad	18-25	62	61	61	8.3
	26-30	64	66	67	7.4
	31-40	65	66	66	8.4
	41-50	62	64	72	9.2

Con estos resultados podemos apreciar que la variación de la media en los grupos de edades con respecto a la ansiedad es de 41% a 46%, y en la efectividad es de 62% a 65%; la de la mediana para la ansiedad es de 39% a 46%; mientras que para la efectividad es de 61% a 66%; y la del modo para la ansiedad es de 36% a 43%; y para la efectividad de 61% a 72%.

Distribuyendo la población de los sujetos estudiados en los grupos de edad, se puede constatar que la media aritmética de los valores alcanzados fluctúan de la siguiente manera, para la ansiedad la calificación más baja de la media se ob-

tuvo en el rango 4 (41-40); y la más alta se encuentra en el rango 1 (18-25); y 2 (26-30) obteniéndose un 46%.

Para el caso de la efectividad se aprecia que la media de menor valor se obtiene en el rango 1 (18-25); y 4 (41-50); arrojando un dato de 62%, mientras que el mayor se encuentra en el rango 3 (31-40) dió una media de 65%.

CUDRO No. 27

MAYOR INDICE DE RESPUESTAS EN PORCENTAJE DE LA ESCALA (ANSIEDAD).

SUB-VARIABLES	ITEMS	SINTOMAS	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Somático	55	Mareos	Nunca	78
Somático	51	Tics	Nunca	62
Somático	*4	Intranqui- lidad	Nunca	58
Somático	37	Prurito	Nunca	54
Somático	87	Temblores	Nunca	54
Afectivo	70	Pérdida - de interés	Nunca	52
Somático	45	Onicofagia	Nunca	48
Somático	14	Intranqui- lo físico	Nunca	45
Somático	*85	Temblores	Nunca	41
Somático	9	Falta aire	Nunca	40
Somático	88	Micción	Nunca	39
Somático	80	Sudoración	Nunca	33
Afectivo	19	Insomnio	Casi Nunca	50
Afectivo	40	Fobia	Casi Nunca	45
Afectivo	24	Debilidad	Casi Nunca	42
Afectivo	35	Miedo sin Motivo	Casi Nunca	42

CONTINUACION

CUADRO No. 27

MAYOR INDICE DE RESPUESTA EN PORCENTAJE DE LA ESCALA
(ANSIEDAD).

SUB-VARIABLES	ITEMS	SINTOMAS	RESPUESTA	PORCENTAJES
Somático	63	Gastralgia	Casi Nunca	42
Somático	61	Sobresalto	Casi Nunca	40
Somático	71	Cefáleas	Casi Nunca	39
Somático	*78	Gastralgia	Casi Nunca	35
Afectivo	*28	Temor	Casi Nunca	35
Cognitivo	31	Perfección	Algs. Veces	71
Afectivo	95	Irritable	Algs. Veces	65
Afectivo	10	Intranquilo	Algs. Veces	56
Afectivo	27	Soledad	Algs. Veces	56
Somático	25	Rubor	Algs. Veces	50
Afectivo	*26	Inseguridad	Algs. Veces	49
Somático	5	Tartamudeo	Algs. Veces	45
Cognitivo	*12	Tensión	Algs. Veces	45
Afectivo	50	Inquietud	Algs. Veces	44
Somático	74	Taquicardia	Algs. Veces	44
Afectivo	82	Intranquilo	Algs. Veces	44
Somático	20	Espasmos	Algs. Veces	43
Afectivo	52	Timidez	Algs. Veces	43
Somático	42	Resequedad	Algs. Veces	39
Afectivo	59	Fobia	Algs. Veces	38
Afectivo	94	Temor	Algs. Veces	38
Somático	* 3	Sudoración	Algs. Veces	35
Somático	* 1	Taquicardia	Algs. Veces	35
Afectivo	*58	Temor	Algs. Veces	35
Afectivo	72	Insomnio	Algs. Veces	35
Somático	7	Pérdida de apetito	Algs. Veces	34
Afectivo	*32	Preocupa	Algs. Veces	33
Afectivo	77	Nervios	Algs. Veces	33
Cognitivo	*73	Preocupaci- ón futura	Algs. Veces	31
Afectivo	*76	Inquietud	Algs. Veces	30
Afectivo	95	Intranquilo	Casi Siempre	67
Cognitivo	*54	Competitivo	Siempre	60
Cognitivo	*48	Preocupa	Siempre	55
Somático	* 8	Micción	Siempre	47
Afectivo	*68	Temor	Siempre	46

CONTINUACION

CUADRO No. 27

MAYOR INDICE POR RESPUESTA EN PORCENTAJE DE LA ESCALA
(ANSIEDAD)

SUB-VARIABLE	ITEMS	SINTOMAS	RESPUESTAS	POCENTAJE
Cognitivo	*33	Catastrofe	C. de Acuerdo	40
Cognitivo	*34	Tensión	De Acuerdo	53
Cognitivo	84	Preocupa	De Acuerdo	52
Cognitivo	30	Marcada au- toconciencia	De Acuerdo	46
Cognitivo	*18	Inseguridad	De Acuerdo	43
Cognitivo	79	Inseguridad	De Acuerdo	40
Cognitivo	43	Incapacidad de Relajarse	De Acuerdo	38
Cognitivo	16	Competitivo	De Acuerdo	37
Cognitivo	92	Preocupaci- ón del pasado	De Acuerdo	33
Cognitivo	60	Perfección	De Acuerdo	32
Cognitivo	93	Marcada au- toconciencia	Simplemente de Acuerdo	35
Cognitivo	17	Inseguridad	En Desacuerdo	51
Cognitivo	22	Pesimismo	En Desacuerdo	49
Cognitivo	38	Separación	En Desacuerdo	48
Cognitivo	83	Inseguridad	En Desacuerdo	46
Cognitivo	64	Falta de -- Concentración	En Desacuerdo	44
Cognitivo	69	Hipersen- sible	En Desacuerdo	41
Cognitivo	39	Sensibilidad	En Desacuerdo	35

* Items de "normalidad".

La dispersión de las frecuencias en que los sujetos contestaron "nunca" en cada ítem de la muestra estudiada es

del 33% al 78%, obteniéndose una diferencia de 45 puntos para aquellas respuestas que estaban relacionadas con preguntas de signos negativos. El ítem 4 corresponde al tipo de respuesta que esperábamos que contestaran los sujetos, como un hecho de "normalidad", el 58% contestó negando la pregunta, es decir, no pueden mantenerse sentados 10 horas sin pararse; mientras que en el ítem 85, obtuvo un 41%, un porcentaje menor al esperado por ser considerado este ítem en el aspecto de la "normalidad", sin embargo, no se aleja mucho de la mitad de los sujetos estudiados para ser considerado como muy significativo, esto nos indica que los sujetos a quien le aplicamos la escala, cuando están nerviosos no mueven algunas partes de su cuerpo, esto se presentó en menos de la mitad de la muestra.

Es importante resaltar que en este tipo de respuesta los ítems que aluden a los síntomas tales como; mareos, tics, intranquilidad, prurito, temblores, y pérdida de interés, no se dieron en los sujetos estudiados, porque del 52% al 76%, tiene una representación inversamente proporcional a los demás ítems de la escala. La frecuencia promedio de estos ítems es de 59.9%, esto quiere decir que no son síntomas frecuentes en una "población normal", porque simboliza el 31% de

la totalidad del estudio. Es posible que estos síntomas mencionados se encuentren más marcados en sujetos que presenten trastornos de tipo emocional.

Los síntomas que más se caracterizaron, por la inversión proporcional que se tiene por el tipo respuesta "nunca", se observa que más de la mitad respondieron haber tenido algún grado de sintomatología como; onicofagia, intranquilidad física, falta de aire, micción, y sudoración.

La variabilidad de la frecuencia, en que contestaron "casi nunca" en cada ítem fue de 35% a 50%, obteniéndose una diferencia de 15 puntos en aquellas respuestas que están relacionadas con preguntas de signos negativos. El ítem 28 entra en el aspecto de la "normalidad", se obtuvo 35% indicando que esa cantidad de sujetos "casi nunca" les da temor subirse en elevadores que se descomponen a menudo y para el ítem 78 que también es considerado como "normal" dió un 35% lo cual nos indica que cuando se come bastante en la noche casi nunca les dan dolores de estómago, no hubo síntomas que más caracterizaran, a este tipo de respuesta, porque el porcentaje máximo que se obtuvo pertenecía a la mitad de los sujetos estudiados y el promedio de frecuencia es de 41%.

El tipo de respuesta "algunas veces" tuvo una fluctua-

ción de 30% a 71%, dando como resultado una diferencia de 41 puntos. Los síntomas que más caracterizan a este tipo de respuestas son: perfeccionismo, irritabilidad, intranquilidad, soledad, ruborización; estas sintomatologías obtuvieron una fluctuación de frecuencia de 71% a 52%, es decir, más de la mitad de la muestra optaron por este tipo de respuestas.

El grado de frecuencia en que contestaron la respuesta "siempre" varió de 46% al 60%, obteniendo una diferencia de 14 puntos, es de interés señalar que estos ítems fueron considerados en el plano de la "normalidad", por lo tanto, bajo ciertas perspectivas se puede decir que cumple la función que le asignamos porque el menor porcentaje es de 46% y éste no se aleja en forma significativa de la muestra estudiada.

La frecuencia de respuesta en que los sujetos contestaron "completamente de acuerdo" es de 40%, el ítem 33 es otro de los considerados en el plano de la "normalidad". Esto nos indica que el 40% está "completamente de acuerdo" que el concepto de la tercera guerra mundial está relacionada con ideas catastróficas.

La variabilidad de las frecuencias en quienes contesta-

ron "de acuerdo" fluctúan desde 32% hasta 53%, teniendo una variación de 21 puntos, el porcentaje más alto que se obtuvo en esta respuesta es otra que consideramos como un hecho de "normalidad", esto indica que los sujetos están de acuerdo que en épocas de crisis las personas se sienten tensionadas. El síntoma que más caracteriza a este tipo de respuesta, es tener preocupaciones relacionadas al trabajo; más de la mitad de la muestra así lo manifestaron.

La frecuencia de respuesta en que contestaron "simplemente de acuerdo" es de 35%, en el ítem 93, es indicativo de que una tercera parte de los sujetos estudiados consideran que están "simplemente de acuerdo" que las cosas a las que no se les da importancia suele causar problemas.

La dispersión de la frecuencia en que respondió la muestra "en desacuerdo" en cada ítem varió de un 35% a 51%, obteniéndose un promedio de frecuencia del 45%, es decir, un poco menos de la mitad de la muestra estudiada. En este tipo de respuesta no hay síntomas que lo caracterizen, puede ser por lo mencionado al inicio de este análisis que parece ser que estos síntomas que se presentan en esta escala no son muy frecuentes en "población normal", esta consideración válida más el estudio de la escala para este tipo de muestra.

CUADRO No. 28

MAYOR INDICE DE RESPUESTAS EN PORCENTAJE DE LA EFECTIVIDAD.

SUB-VARIABLES	ITEMS	ELEMENTOS	RESPUESTAS	%
Tensión	65	Maltrato	Nunca	46
Instalación	81	Afecta ruido	Casi Nunca	38
Instalación	86	Agradable	Algunas Veces	56
Productividad	57	Reconocer éxito	Algunas Veces	45
Tensión	90	Exigen Demasiado	Algunas Veces	45
Colaboración	2	Trabajo en equipo	Algunas Veces	33
Motivación	56	Promociones	Algunas Veces	32
Objetivos	13	Información de logros	Algunas Veces	31
Comunicación	29	Información precisa	Casi Siempre	49
Colaboración	66	Ayuda Mutua	Casi Siempre	46
Integración	91	Preocupación en equipo	Casi Siempre	42
Objetivos	53	Conocimiento	Casi Siempre	41
Comunicación	11	Adecuada	Casi Siempre	40
Metas	36	Comunicación Adecuada	Casi Siempre	39
Productividad	62	Resultado del éxito	Casi Siempre	38
Objetivos	15	Recursos materiales	Casi Siempre	35
Integración	89	Futuro	Siempre	64
Comunicación	23	Hablar /jefe de problema	Siempre	64
Función	46	Comunicación	Siempre	57
Motivación	47	Orgullo de la Empresa	Siempre	52
Motivación	75	Satisfacción	Siempre	37
Metas	49	Claridad	Siempre	36
Función	67	Actividad es-crita	Siempre	31

Las respuestas con que se da "nunca" en el ítem de la muestra estudiada es de 46%, esto dice que los sujetos respondieron a esos ítems, representando más de 1/4a cuarta parte de los encuestados, indicando que "nunca" sienten que les den un mal trato en su trabajo.

La frecuencia de respuesta con que se dió "casi nunca" fue de 38% para el ítem 81, esto quiere decir que un poco más de la tercera parte de los sujetos consideran que "casi nunca" en el área de trabajo existe ruido que afecte su desempeño.

La variabilidad de las respuestas con que contestaron "algunas veces", en cada ítem de los sujetos en estudio fluctuó de 51% al 56%, obteniendo una diferencia de 25 puntos, para aquellas preguntas que se relacionan con los objetivos (31%) y las instalaciones (56%), en los otros indicadores de efectividad las preguntas se relacionaron con la productividad (45%), tensión (45%), colaboración (33%) y motivación (32%).

El análisis de como varió la frecuencia en las respuestas "algunas veces", nos indica que hubo diferencia en las respuestas que dieron los sujetos. El 56% considera "algunas veces" es agradable el espacio físico del lugar donde trabaja-

jas, y el 31% contestó que "algunas veces" reciben información de sus superiores sobre el logro de sus objetivos. Se obtuvo un promedio de frecuencia en este tipo de respuesta de 40.3%.

La frecuencia que se obtuvo en la respuesta "casi siempre" para cada ítem varió de 35% a 49% dando una diferencia de 14 puntos. El promedio de frecuencia fue de 41.25% en las preguntas que tienen que ver con los ítems que miden indicadores de efectividad, es decir, colaboración, con un 46%; integración, con 42%; objetivos, con 41%; comunicación, 40%; metas, 38%.

En lo expuesto anteriormente se puede observar que el mayor índice de respuesta fue de 49% para el ítem 29 que mide comunicación, esto indica que casi la mitad de los sujetos contestaron que "casi siempre" cuentan con suficiente información para realizar su trabajo en forma adecuada; no obstante el menor índice fue de 35% corresponde al ítem 15 el cual mide objetivos, esto quiere decir que la tercera parte de la muestra estudiada respondió que "casi siempre" tienen recursos materiales para cumplir con los objetivos de sus puestos.

La variación de frecuencia de la respuesta que contesta-

ron los sujetos "Siempre" es de 31% a 64%, teniendo una diferencia de 33 puntos en aquellas preguntas que se relacionan con la comunicación (64%); función (57% y 31%); motivación (52% y 37%); metas (36%). El promedio de frecuencia de las respuestas que se obtuvo es de 48.7%, esto representa casi la mitad de los sujetos estudiados. El menor valor que se obtuvo corresponde al ítem 67 (31%), esto nos dice que la tercera parte de la muestra considera que "siempre" están definidas las actividades que se deben desarrollar en su puesto de trabajo, como se observa la gran mayoría no tienen definido por escrito las actividades a desarrollar.

Con respecto a lo anterior se aprecia que el máximo valor fue 64%, el cual se obtuvo en 2 ítems: el ítem 23 corresponde a indicadores de comunicación, en este los sujetos respondieron que "siempre" pueden hablar con su jefe cuando se requiere de alguna información para desarrollar su trabajo; el otro valor corresponde al ítem 89 que se refiere al mismo indicador, es decir, un 64% de los sujetos demuestran tener interés en el futuro dentro de la empresa.

CUADRO No. 29

RELACION DE ANSIEDAD Y EFECTIVIDAD EN BASE A LOS DATOS
 GENERALES.

No.	DATOS GENERALES	ANSIEDAD	EFECTIVIDAD
1	Lugar de Nacimiento	NS	.09
2	Municipio en que vives	* NS	NS
3	Edad	NS	.00
4	Sexo	.05	NS
5	Religión	NS	NS
6	Escolaridad	NS	NS
7	Profesión	NS	NS
8	No. de hermanos	NS	NS
9	No. de hermanos hombres	NS	NS
10	No. de hermanos mujeres	.03	.00
11	Posición que ocupa	NS	NS
12	Practica algún deporte	NS	NS
13	Que deporte	NS	.01
14	Estado civil	NS	NS
15	No. de hijos	.05	NS
16	No. de hijos hombres	.00	NS
17	No. de hijos mujeres	NS	NS
18	Función que realiza	NS	NS
19	Experiencia laboral	NS	.09
20	Departamento de trabajo	NS	NS
21	Antigüedad en la empresa	NS	NS
22	Ingreso familiar	NS	NS
23	Relación familiar	NS	NS
24	Situación económica	NS	NS

* Significativo < .05 en relación al X²*

* No. 2 = .29

Entre los objetivos específicos de este estudio nos propusimos averiguar el grado de relación que tienen las variables que incluimos en los datos generales con las variables en estudio, es decir, con la ansiedad y la efectividad orga-

nizacional, encontramos los siguientes: como se puede apreciar la gráfica hace referencia a 24 variables de datos generales de las cuales 4 se relacionan en forma directa con la ansiedad, o sea, establecen un nivel de significación menor de .05 en la chi cuadrado. El grado más alto de significación de la ansiedad con la variable de los datos generales lo obtuvo el No. 16 con .00, esto quiere decir que el número de hijos hombres es la que más relación tiene con la ansiedad; mientras que el segundo lugar lo ocupa la variable No. 10 con .03 esto indica que el número de hermanos mujeres tiene un grado de asociación con la ansiedad; el tercer lugar le corresponde a las variables 4 y 15 con una significación de .05, es decir, la 4 indica que el sexo tiene que ver con la ansiedad y la 15 nos indica que el número de hijos también tiene que ver con la ansiedad.

En relación a las otras variables que no resultaron ser significativas, indica que no hay grado de relación con la ansiedad, o sea, que estas variables no están determinadas por este fenómeno, por lo tanto se dan en forma independiente, por tomar un ejemplo la variable No. 2 no fue significativa porque se obtuvo un valor de .29, esto nos indica que el municipio en que viven los sujetos que participaron en el estudio no tiene nada que ver con la ansiedad (si son ansiosos o no).

La variable de efectividad con los datos generales obtuvo un nivel de significación de solamente 3 variables, que se refieren a la relación existente entre ellas. El grado más significativo se obtuvo en las variables 3 y 10, las cuales dieron un valor de .00, el número 3 se refiere a la edad, esto indica que la edad tiene grado de relación con la efectividad, y el número 10 indica que el número de hermanos mujeres se asocia con la efectividad; el segundo de importancia significativa es el número 13 que se refiere al deporte con un valor de .01, este dato indica que el deporte se relaciona con la efectividad; mientras que las variables 1 y 19 obtuvieron un valor de .09 el cual no es significativo, pero a pesar de eso entre las 24 variables que contienen los datos generales son las que más se acercan a .05, por tal motivo las consideramos a discreción pensando que puede ser que tengan algún grado de relación con la efectividad, el lugar de nacimiento y la experiencia laboral.

CUADRO No. 30

CORRELACION DE ALGUNAS VARIABLES DE ANSIEDAD Y EFECTIVIDAD
CON LOS DATOS GENERALES.

VARIABLES/r	SEXO	REL FAMILIAR	SIT. ECON.	EDAD
Ansiedad	* .46	* .56	* .46	.05
Estado civil	* .49	.20	.18	-.12
Rel. Familiar	* .43	*1.00	* .60	.24
Sit. Econom.	* .42	* .46	*1.00	.14
No. de hijos	-.20	.03	-.02	*.47

CONTINUACION

CUADRO No. 30

CORRELACION DE ALGUNAS VARIABLES DE ANSIEDAD Y EFECTIVIDAD
CON LOS DATOS GENERALES.

VARIABLES/r	EDAD	REL.FAM.	SIT. ECON.	No. HIJOS	E. CIVIL
* E. O,	*.40	* .58	* .53	.25	.18
Sexo	-.13	* .43	* .42	- .20	* .49
Rel. Fam.	.24	*1.00	* .60	.03	.20
Edad	*1.00	.24	.14	* .47	- .12

* Efectividad Organizacional.

* Correlaciones.

En este cuadro se aprecian que existen varias correlaciones con las variables de ansiedad y efectividad con algunas de las variables que se incluyeron en los datos generales. La ansiedad con el sexo, y la situación económica muestra una correlación entre débil y moderada, esto nos dice que estas variables tienen una incidencia de .46; mientras que la ansiedad y la relación familiar tuvo una correlación moderada de .56, no obstante el grado de correlación entre la ansiedad y la edad es casi nada como para considerarse porque se obtuvo un valor de .05.

El estado civil con el sexo obtuvo una correlación casi moderada de .49; mientras que el estado civil con la relación familiar tiene una correlación de .20, y con la situación -

económica de .18; a pesar de no alcanzarse los grados mínimos necesarios para ser considerados con correlación, se destaca que estas dos últimas variables no se dan en forma independiente con el estado civil, por el nivel que alcanza su correlación.

La relación familiar con el sexo obtuvo una correlación débil de .43; sin embargo, la relación familiar con la situación económica tiene una correlación más moderada que las anteriores por ser de .60, pero todavía no puede ser considerada como alta, esta más enfocada a la moderada que la marcada. Parece ser que la relación familiar no se da en forma independiente con la edad ya que obtuvo .24 de correlación.

La situación económica con el sexo tiene una correlación débil de .42; mientras que la situación económica con la relación familiar obtiene una correlación entre débil y moderada por ser de .46; la situación económica con sexo misma obtuvo una correlación perfecta de 1; la situación económica con la edad no se correlacionan pero no son independientes ya que si tienen un valor correlativo de .14.

El número de hijos con la única variable que correlacionó en el cuadro mencionado fue con la edad con un valor de

.47; esto indica que cae entre lo que se considera entre una correlación débil y una correlación moderada.

Se aprecia que la variable de efectividad organizacional tiene una correlación débil con la edad de .40; mientras que con la relación familiar obtuvo .58 el cual se puede considerar como una correlación entre moderada y marcada; con la situación económica muestra una correlación moderada de .53. La efectividad organizacional no se puede considerar con grado de correlación adecuada con el número de hijos y el estado civil, porque en la primera se tiene .25 y en la segunda .18, es importante destacar que estas últimas variables no se dan en forma independiente porque tienen algún grado, aunque mínimo de correlación.

El sexo con la variable de efectividad tiene una correlación débil con la relación familiar de .43; con la situación económica de .42; y con el estado civil de .49, esto último indica que el grado de correlación es casi moderada; mientras que la relación familiar con la misma obtuvo una correlación perfecta por ser los mismos valores los que se utilizan; y la relación familiar con la situación económica tiene una correlación de .60, este puntaje sobresale con respecto a las demás correlaciones que se han obtenido pero si- que siendo una correlación entre moderada y marcada; sin em-

bargo, la relación

familiar con la edad tuvo .24 y con el estado civil .20 de correlación, es decir, nos dice que la correlación es demasiado baja para considerarla, pero sigue teniendo algo aunque mínima, por tal motivo las variables mencionadas no se dan en forma independiente; la edad con el número de hijos obtuvo una correlación entre débil y moderada de .47 y una correlación muy baja de .14 con la situación económica, esto indica que tiene algún grado de dependencia.

CUADRO No. 31

RELACION Y CORRELACION DE ANSIEDAD CON EFECTIVIDAD.

ALFA	r
.00	.86

* r Coeficiente de Correlación.

La variable ansiedad tuvo una relación de .00 con la variable de efectividad organizacional; esto nos indica que la ansiedad tienen un fuerte grado de asociación, es decir, que una influye en la actividad de la otra; también se obtuvo una correlación positiva marcada entre la ansiedad y la efectividad con un valor de .86.

CUADRO No. 32

CORRELACION DE SUB-VARIABLES DE EFECTIVIDAD.

SUBVAR/r	COGNITIVO	OBJETIVOS	METAS	FUNCIONES	COLABORACION
Integra	.56	.65	.54	.48	* .97
Motivación	.51	.64	.65	.41	* .74
Productiv.	.51	.58	.63	NS	* .83
Comunica	.55	.68	.60	.49	* .69

* r Correlación marcada.

La sub-variable integración con el síntoma cognitivo de la ansiedad tiene una correlación moderada de .56; mientras que con los objetivos correlacionó, en forma más moderada con .65; con las metas obtuvo una correlación moderada de .54 y con las funciones correlacionó entre débil y moderada con .48; mientras que con la colaboración obtuvo una correlación muy marcada, es decir, casi perfecta de .97.

La sub-variable motivación tuvo una correlación moderada de .51 con el síntoma cognitivo; mientras que con los objetivos y las metas tuvo una correlación más que moderada con .64 y .65 respectivamente; con las funciones tuvo una correlación débil de .41 y que con la colaboración tuvo una correlación marcada (.74).

Las sub-variables productividad y comunicación tuvieron

una correlación moderada de .51 y .57 con el sintoma cognitivo; mientras que la productividad con los objetivos tuvo una correlación más que moderada con .58 y la comunicación con la misma variable correlacionó casi marcada de .68; para las metas la productividad y la comunicación correlacionaron entre moderada y marcada con .63 para la primera y .60 para la segunda; mientras que para las funciones correlacionó en forma muy baja como para ser considerada (.15) pero no se da en forma independiente, y la comunicación tuvo una correlación casi moderada de .49; la productividad con la colaboración fue más que marcada con .83 y en la comunicación la correlación fue casi marcada de .69.

CUADRO No. 33

RELACION (X²) Y CORRELACION (r) DE LA ANSIEDAD CON LAS SUB-VARIABLES DE EFECTIVIDAD.

VARIABLE	SUB-VAR. DE EFECTIVIDAD	ALFA	r	
Ansiedad	Objetivos	.69	-.15	
	Colaboración	* .00	-.17	
	Motivación	* .04	-.17	
	Comunicación	.24	-.13	
	Metas	.31	-.16	
	Función	.38	-.40	
	Integración	.46	.04	
	Productividad	-	* .05	-.24
	Instalación		.31	.07
Tensión		* .05	.19	

La ansiedad se relaciona con algunas sub-variables de efectividad, ya que los datos tienen cierta significancia con

respecto a ; la colaboración (.00); la motivación (.04); la productividad (.05) y la tensión con .05; sin embargo, no se obtuvo correlaciones como para ser consideradas, no obstante de las 10 sub-variables de efectividad se obtuvieron 7 correlaciones negativas sin importancia, y 3 correlaciones positivas también sin importancia, a pesar de lo expuesto consideramos que estas sub-variables no se dan en forma independiente con la variable ansiedad.

CUADRO No. 34

RELACION (X²) Y CORRELACION DEL ASPECTO AFECTIVIDAD CON LAS SUB-VARIABLES DE EFECTIVIDAD.

SUB-VARIABLE DE ANSIEDAD	SUB-VARIABLE DE EFECTIVIDAD	ALFA	r
Afectividad	Objetivos	* .01	- .17
	Colaboración	* .03	- .25
	Motivación	.57	- .23
	Comunicación	.78	- .12
	Metas	.27	- .31
	Función	.15	- .14
	Integración	.16	- .04
	Productividad	.41	- .37
	Instalación	* .00	* .44
	Tensión	* .05	.16

La ansiedad con su sintoma afectivo se relaciona con algunas de las sub-variables de efectividad que son: los objetivos, con .01; la colaboración con .03; la instalación con .00 y con la tensión con .05; de las 10 sub-variables que

existían solo tienen significancia 4 de ellas, de las cuales la que mejor se relaciona con las sub-variables de efectividad es la instalación, después los objetivos, en tercer lugar la colaboración y por último la tensión.

El síntoma afectivo obtuvo una correlación débil de .44 con la sub-variable instalación y con la tensión de .16, lo cual es muy poco para ser considerado, pero no se descarta algún grado de correlación, porque es mínima y no se da en forma independiente la afectividad con la tensión; el resto obtuvo correlaciones negativas demasiado débiles para ser tomadas en cuenta.

CUADRO No. 35

RELACION (χ^2) Y CORRELACION (r) DEL ASPECTO COGNITIVO CON LAS SUB-VARIABLES DE EFECTIVIDAD.

SUB-VARIABLE DE ANSIEDAD	SUB-VARIABLE DE EFECTIVIDAD	ALFA	r
Cognitivo	Objetivos	.85	.06
	Colaboración	.39	.13
	Motivación	.56	.08
	Comunicación	.57	.05
	Metas	.69	-.02
	Función	.17	.13
	Integración	*.01	*.52
	Productividad	.95	-.01
	Instalación	.16	-.13
	Tensión	*.04	.01

*chi cuadrado (χ^2).

*producto momento de pearson (r).

efectividad, en primer lugar con la integración con .01 y en segundo con la tensión con .04; fueron las 2 únicas que salieron significativas; mientras que estos síntomas tuvo una correlación moderada, con la integración de .52, las demás correlaciones son muy bajas para considerarse, también se enfatiza que no se da en forma independiente este fenómeno con el síntoma mencionado.

CUADRO No. 36

RELACION (X²) Y CORRELACION (r) DEL ASPECTO SOMATICO
CON LAS SUB-VARIABLES DE EFECTIVIDAD.

SUB-VARIABLE DE ANSIEDAD	SUB-VARIABLE DE EFECTIVIDAD	ALFA	r
Somático	Objetivos	.71	-.18
	Colaboración	*.01	-.20
	Motivación	.48	-.18
	Comunicación	*.00	-.13
	Metas	.43	-.06
	Función	*.05	-.08
	Integración	.84	-.02
	Productividad	*.00	-.24
	Instalación	.14	*.40
	Tensión	.53	.21

*chi cuadrado (x²).

*producto momento de pearson (r).

El síntoma somático se relaciona con 4 de las 10 sub-variables de la efectividad, ya que salieron significativas; el primer lugar le corresponde a la comunicación y a la

En el caso de los datos en estudio, se observa una correlación débil y positiva entre la variable dependiente y la variable independiente. Esto indica que si aumenta el nivel de la instalación (+), esto indica que el sistema de control tiene un grado de coincidencia con la instalación.