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

EFECTO DEL SEXO, TIPO DE PERSONALIDAD, LOCUS DE CONTROL, ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS Y ESTILOS DE LIDERAZGO SOBRE EL ESTILO DE USO DEL TIEMPO

Autores:
KENIGSTEIN, Jeanine
RODRÍGUEZ, Mariana

Profesor guía:
RAMOS, Tahirí

Caracas, 16 de junio de 2004

ÍNDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

ÍNDICE DE ANEXOS

RESUMEN

La presente investigación buscó determinar el efecto del género, tipo de personalidad, locus de control, estrategias de afrontamiento del estrés y estilos de liderazgo sobre el estilo de uso del tiempo, según se concibe en la teoría de Hall (1983), para identificar en qué medida estas variables influye sobre el estilo de uso del tiempo. Dichas variables se utilizaron para predecir el estilo de uso del tiempo individual y obtener un perfil del estilo predominante en la organización, lográndose un aporte a la comprensión del complejo fenómeno de interacción de estas variables y de las implicaciones del mismo en el ámbito universitario.

Se partió del supuesto del autor bajo el cual los resultados obtenidos para cada individuo podían extrapolarse para formar un conjunto que representara las tendencias de la organización como un ente global. Así, se pudo determinar que los profesores de la UCAB prefieren, como organización, trabajar con un Estilo de Uso del Tiempo Policrónico, es decir, desempeñando múltiples actividades en cada bloque de tiempo, alternando entre ellas y completándolas progresiva y simultáneamente. La variable Estilo de Uso del Tiempo no se comportó unidimensionalmente, sino que Monocronicidad y Policronicidad fueron dos factores independientes dentro de la variable.

El modelo de ruta propuesto para la predicción de dicha variable no resultó suficientemente útil para dar cuenta de la preferencia del estilo policrónico por parte de los sujetos. Las únicas variables que se asociaron significativamente ($p < 0.05$) con la variable dependiente fueron Sexo, Tipo de Personalidad y Locus de Control, pero como conjunto, el modelo total no logró explicar una gran proporción de los resultados obtenidos.

En función de los resultados obtenidos, se recomienda llevar a cabo investigaciones futuras incluyendo el Estilo de Uso del Tiempo como variable dependiente en ámbitos organizacionales distintos al académico, para poder ampliar la comprensión del fenómeno, aumentar la posibilidad de generalización de resultados y generar modelos que expliquen el por qué las personas usan el tiempo como lo hacen. Así se podrían instaurar mejoras en este aspecto de las personas en las organizaciones, aumentando así la eficacia y el éxito de las mismas.

INTRODUCCIÓN

El mundo cambia a una velocidad cada vez más vertiginosa, y la adaptación de las empresas y organizaciones debe acompasarse con dichos cambios para poder asegurar o bien aumentar las probabilidades de éxito. En este sentido, dentro de la psicología industrial y organizacional, ha cobrado importancia el estudio acerca de cómo las personas usan el tiempo. Por esta razón han surgido diversas investigaciones que hacen referencia a dos formas o estilos de uso del tiempo que tienen características distintas, a saber, policronicidad y monocronicidad.

De acuerdo con la teoría de Edward Hall (1983), la policronicidad se refiere a la tendencia a realizar múltiples actividades o tareas en un mismo período de tiempo, mientras que la monocronicidad hace referencia a una preferencia por realizar una actividad a la vez, y comenzar otra una vez terminada la primera.

En el ámbito organizacional, cada uno de los estilos de usar el tiempo han sido asociados a personas de distinto género y tipo de personalidad, que perciben que son responsables o no de las consecuencias de sus acciones y atributos, que manejan el estrés de formas diversas y que liderizan con un estilo particular, aunque nunca se ha estudiado la relación de todas estas variables juntas. Por otro lado, si bien las universidades pueden ser consideradas como organizaciones, dichas relaciones no han sido estudiadas en el ámbito académico.

Por esta razón, la presente investigación pretende determinar el efecto que tienen el género, tipo de personalidad, locus de control, estrategias de afrontamiento del estrés y estilos de liderazgo sobre el estilo de uso del tiempo, según se concibe en la teoría de Hall (1983), para así poder identificar en qué medida cada una de las variables señaladas influye sobre el estilo de uso del tiempo. Se manejará el tipo de personalidad tal como lo conciben Freeman y Rosenman (1974), distinguiendo entre personalidades Tipo A y Tipo B. El locus de control será una variable basada en la sustentación teórica de Rotter (1966) y la revisión posterior de la teoría hecha por Levenson (1974), distinguiendo así entre "locus de control interno" y "locus de control externo". Las estrategias de afrontamiento serán agrupadas en "centrada en el problema" y "centradas en las emociones", según lo postulado por Lazarus y

Folkman (1984). Finalmente, los estilos de liderazgo se clasificarán, de acuerdo a la propuesta teórica de Bass (1985), en "liderazgo transaccional" y "liderazgo transformacional".

Se utilizarán las variables mencionadas para predecir el estilo de uso del tiempo individual, de tal manera de obtener un perfil del estilo predominante en la organización. La posibilidad de extrapolar los resultados agregados de cada uno de los individuos a la organización como un todo, es consistente con el constructo de cultura manejado por Hall (1983). Con ello se logrará un aporte a la comprensión del complejo fenómeno de interacción de estas variables, al igual que de las implicaciones del mismo en el ámbito universitario como organización.

Entre las consideraciones éticas implicadas en el presente estudio, se tiene que, en primer lugar, la investigación documental fue llevada a cabo siguiendo los criterios de no plagiar, crédito irresponsable a un autor, citas inapropiadas, etc. En la fase de recogida de datos, así como en su tabulación y análisis, se eliminó toda posibilidad de falsificación de datos, no retención de datos básicos, registro descuidado de datos, presentación confusa, información selectiva de los hallazgos, renuencia a compartir los datos recogidos o los materiales de investigación, pruebas y procedimientos estadísticos inapropiados, información insuficiente o engañosa, entre otros aspectos no éticos mencionados por el *APA Monitor* (1991, c.p. McGuigan, 1996).

Adicionalmente, se garantizó la confidencialidad y el uso para fines académicos de los datos proporcionados por cada sujeto, lo que incrementó la probabilidad de que los datos obtenidos fuesen lo más apegados posible a la realidad. No se utilizó ningún tipo de engaño para la obtención de datos. La participación en la investigación fue voluntaria, todos los sujetos tuvieron la potestad para negarse a responder si consideraba que el material presentado podía invadir su privacidad o intimidad. Además, no se realizó ningún tipo de discriminación en cuanto a raza o cultura del individuo.

Finalmente, se aclaró a todos los sujetos que no habría ningún tipo de devolución de los resultados de la investigación a menos que ellos manifestasen el deseo de conocerlos. Todo el material entregado al sujeto, debía ser devuelto al grupo de trabajo de grado con el fin de preservar la integridad de las escalas en todos sus aspectos.

MARCO TEÓRICO

Uso del Tiempo

El tiempo es una variable que no puede ser descrita utilizando una lógica lineal. Se han tenido varias concepciones del mismo, algunas erradas, como por ejemplo la idea de que el tiempo es singular. El tiempo no es sólo una constante inmutable como Newton lo planteó, sino más bien un cúmulo de conceptos, eventos y ritmos que abarcan una amplia gama de fenómenos. Si bien se podría pensar que hay tantos tipos distintos de tiempo como personas en el mundo, la cultura occidental ha convenido en entenderlo como una entidad única. Para Edward Hall (1983), el tiempo sólo se puede ver en lo que las personas hacen, resultando evidente la discrepancia entre cómo se considera el tiempo y cómo se vive.

El tiempo, como una variable tanto física como psicológica, se ha convertido en un aspecto crítico dentro de los ambientes organizacionales competitivos, y el uso que del mismo se hace se ha conceptualizado de distintas maneras. Según Hall (1983), el tiempo se ha tratado como un lenguaje, como un organizador para las actividades, un sintetizador e integrador, como una manera de manejar prioridades y categorizar la experiencia, un mecanismo de retroalimentación que informa acerca de la competencia, el esfuerzo y el logro, así como un sistema de mensajería especial que revela cómo se sienten las personas acerca de las demás. Esto implica una concepción del tiempo como un sistema nuclear de la vida cultural, social y personal.

Lindquist, Knieling y Kaufman-Scarborough (2001) identifican que la primera vez que se utilizó el término policronicidad fue en 1959, y surge de la teoría de Edward Hall; este autor postuló el término policronicidad a partir de estudios de corte antropológico, haciendo referencia a un constructo cultural que incluye las formas en que las personas organizan las actividades (Bluedorn, 1998; c.p. Slocombe, 1999). Desde esta perspectiva, la policronicidad de una cultura puede definirse en función de su ubicación dentro del continuo monocronicidad – policronicidad. La monocronicidad implica involucrarse en una actividad a la vez (Bluedorn, Kalliath, Strube y Martin, 1999) y ha sido relacionada con personas que trabajan de forma secuenciada, enfatizando la planificación y el establecimiento de cronogramas que deben ser asumidos. Por su parte, la policronicidad supone la ejecución de dos o más tareas dentro del mismo bloque de tiempo, lo que permite un mejor manejo de las

interrupciones y alternancia entre actividades (Kaufman-Scarborough y Lindquist, 1999). La policronicidad se puede tratar tanto en términos de cultura, como a nivel organizacional, grupal e individual (Onken, 1998; Lindquist y cols., 2001; Kaufman-Scarborough y Lindquist, 1999).

A nivel individual, la conciencia que un sujeto tiene sobre su tendencia a la monocronicidad o policronicidad afecta su forma general de usar el tiempo, así como su percepción de la presión de tiempo, la cantidad de tiempo dedicado a cada tarea y el orden en que se realiza cada una (Gross, 1987; c.p. Kaufman-Scarborough, y Lindquist, 1999). La policronicidad de cada sujeto se relaciona con el número de tareas, actividades y estímulos, tanto relacionados como no relacionados, a los que el mismo puede atender y con que se puede involucrar en un bloque de tiempo determinado. Además, independientemente de que un individuo sea policrónico o monocrónico, su conducta es congruente con la creencia de que su tendencia, hacia uno u otro estilo, es la mejor forma de hacer las cosas (Persing, 1999).

Tradicionalmente, un "buen" manejo del tiempo ha sido asociado con una conducta ordenada y con la secuenciación de las actividades, asumiendo que un bloque de tiempo debe ser dedicado a una única actividad, implicando que la monocronicidad es la estrategia más efectiva. Las investigaciones relacionadas con el uso del tiempo llevadas a cabo antes de los años 80 consideraban que la policronicidad no era una alternativa deseable, sino que era resultado de la presión de tiempo bajo la cual las personas eran "forzadas" a tolerar interrupciones y combinar tareas que, en otras circunstancias, se hubiesen completado de forma separada. Sin embargo, estudios más recientes aceptan la posibilidad de que el uso del tiempo policrónico es igualmente efectivo (Kaufman-Scarborough y Lindquist, 1999).

En el mundo contemporáneo, a medida que las presiones competitivas se intensifican en ambientes muy cambiantes, las organizaciones exigen a los empleados trabajar más rápidamente, durante un mayor número de horas, e involucrarse en una variedad de actividades, tareas y roles cada vez mayor, lo cual implica una carga de trabajo creciente que promueve un uso de tiempo policrónico para ajustarse a las demandas del mercado (Persing, 1999).

Numerosas investigaciones han hallado relaciones entre el estilo individual de uso del tiempo y otras variables individuales, organizacionales y sociodemográficas. Por ejemplo, Carless (1998) plantea que de acuerdo con la perspectiva centrada en el género, los atributos individuales varían de acuerdo con éste ya que es a través del proceso de socialización que las personas aprenden a comportarse de acuerdo a las expectativas de la sociedad acerca del rol de género. Por su parte, Bluedorn y cols. (1999) plantean que es necesario tomar en cuenta el género de los sujetos que responden al Inventario de Valores Policrónicos (IPV), utilizando para su investigación una muestra de 201 sujetos de los cuales el 62.5% pertenecían al género femenino y el 37.5% restante al género masculino. Si bien estos autores no realizaron un análisis del género como variable asociada al estilo personal de uso del tiempo, se cuestionan la posible influencia de éste sobre los resultados que arroja el inventario y, por tanto, mantienen controlada esta variable en su investigación.

Por otro lado, Frei, Racicot y Travagline (1999), estudiaron la diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a la estrategia de organización del tiempo, encontrando que las mujeres se involucraban significativamente más en actividades que implicaban conductas monocrónicas que los hombres ($F = 8.25$; $p < 0.01$), lo cual se contradecía con lo planteado por Hall (1984; c.p. Frei y cols., 1999) acerca de que la tendencia de las mujeres debía ser más hacia el polo de la policronicidad por su tarea natural de crianza de niños que así lo requería. Estos autores postularon distintas explicaciones para esta discordancia, a saber:

- La muestra era predominantemente masculina, haciendo cuestionable la interpretación de estos resultados.
- La muestra de mujeres no era representativa en una institución predominantemente masculina lo que trajo problemas de generalización.
- Las mujeres de la muestra ya se habían adaptado a un ambiente de trabajo predominantemente monocrónico.
- Las mujeres pueden ser más monocrónicas en el trabajo con el fin de ahorrar tiempo y poder ser más policrónicas en otros ambientes.

Como se puede observar, a pesar de que la relación entre género y estilo de uso del tiempo no ha sido constante en cuanto a la dirección, es decir, determinado género no siempre se ha asociado a un estilo particular de uso del tiempo, los resultados mencionados

demuestran que el género es una variable que se debe considerar al analizar los resultados del IPV.

Por otro lado, se ha encontrado que el estilo de personalidad se encuentra asociado al estilo de uso de tiempo predominante en una persona. Así, autores como Frei y cols. (1999), realizaron una investigación con 147 miembros de facultad en un college técnico en el noreste de Estados Unidos, la cual estaba orientada a determinar la relación entre el estilo de personalidad Tipo A y la estrategia de organización del tiempo, hallando que un uso del tiempo monocrónico se asocia consistentemente con las personas Tipo A ($rxy = 0.22$; $p < 0.01$). Bond y Feather (1988) realizaron una investigación afín tomando para ello dos muestras distintas; en la primera de ellas, de 193 sujetos (55 hombres y 138 mujeres), la correlación entre uso del tiempo y conducta Tipo A fue de 0.44 ($p < 0.001$); en la segunda de ellas, compuesta por 217 sujetos (79 hombres y 138 mujeres), el coeficiente de correlación obtenido fue de 0.48 ($p < 0.001$). Este estudio demuestra nuevamente que existe una relación significativa entre el estilo de uso del tiempo y el patrón de conducta Tipo A.

Adicionalmente, autores como Slocombe y Bluedorn (1999) y Frei y cols. (1999) plantean que las personas con un patrón de conducta Tipo A, y por tanto las personas con un estilo de uso del tiempo predominantemente monocrónico, tienden a sufrir mayores niveles de estrés, por lo que las personas monocrónicas y policrónicas probablemente difieren en cuanto a las estrategias de afrontamiento al estrés utilizadas. Sin embargo, como plantea Slocombe (1999), cuando se intenta determinar qué variables afectan el nivel de policronicidad de un individuo se pueden generar respuestas bastante complejas. Específicamente en cuanto a la relación entre estrés y policronicidad, este autor plantea que algunas de las tareas más estresantes pueden requerir concentrarse en una única actividad, requiriendo así un uso del tiempo más monocrónico, mientras que otras tareas estresantes pueden ser mejor afrontadas prestando atención a múltiples estímulos y llevando a cabo muchas actividades simultáneamente, más ajustado a un estilo policrónico.

Aparte de lo que propuso Bluedorn en 1999, en cuanto al estilo de personalidad y manejo del estrés como variables relacionadas con el estilo de uso del tiempo, este mismo autor encontró, en otro proyecto de investigación propuesto en el mismo año, nuevos elementos a considerar en el individuo para poder predecir su estilo predominante de uso del

tiempo, como lo es el locus de control. En este sentido, si bien no realizó una evaluación directa de estas relaciones, una de sus hipótesis consistía en que los sujetos que tienen un locus de control interno tienen mayor probabilidad de ser policrónicos y tolerantes al cambio, debido a que la creencia de que las recompensas dependen del propio comportamiento (locus de control interno) genera una tendencia a realizar un mayor número de actividades al mismo tiempo. Igualmente, Waller, Conte, Gibson y Carpenter (2001) explican esta asociación al afirmar que los sujetos que tienden a ser monocrónicos suelen trabajar muy apegados a las agendas, las cuales muchas veces son propuestas o impuestas por factores externos, o que al menos deben tomar en cuenta los tiempos de otras personas, razón por la cual perciben que los logros no dependen sólo de su comportamiento, estando al menos influidos, si no determinados, por factores externos; es por esto que las personas con locus de control externo tienden a ser más monocrónicas, y las personas con locus de control interno suelen ser más policrónicas.

Por su parte, Carless (1998) llevó a cabo una investigación en la cual buscaba determinar las variables asociadas al liderazgo transformacional, especialmente las diferencias que determinaba el género. Entre estas variables, la autora contemplaba evaluaciones del desempeño, rol social, estatus y poder, posición en la jerarquía organizacional y estilo de uso del tiempo. Para ello trabajó con 345 gerentes de un banco australiano, y a partir de sus resultados plantea que la relación entre el liderazgo transformacional y otras variables asociadas, como el estilo de uso del tiempo, no es universal, y concluye que depende de la cultura en la cual está inmerso el individuo. Más específicamente, Krishnan (2001), realizó un estudio sobre los valores de los líderes transformacionales con una muestra de 95 administradores de enfermerías, y plantea que los líderes transformacionales dan mayor importancia a aquellos valores que conciernen a las demás personas, característica que ha sido asociada a personas más monocrónicas, mientras que los líderes transaccionales dan mayor importancia a valores más egoístas, por lo que podrían ser más policrónicos (Onken, 1998).

En función de los estudios mencionados, el objetivo de esta investigación consiste en determinar la medida en que las variables género, tipo de personalidad, estilo de liderazgo, locus de control y estrategias de afrontamiento al estrés permiten predecir el nivel de policronicidad de un sujeto.

Personalidad

Dado que una de las variables de interés en la predicción del estilo de uso del tiempo es el tipo de personalidad del sujeto, resulta necesario aclarar la concepción que de la misma se manejará en la presente investigación.

El término personalidad hace referencia a un constructo cuyo significado no ha logrado ser consensuado en la comunidad científica dentro de la psicología. Muchos han sido los teóricos que han disertado sobre el tema, cada uno presentando su propia comprensión del término. Tal como reseña Engler (1996), para Gordon Allport, la *personalidad era algo real dentro de un individuo que traía como consecuencia conductas* y pensamientos característicos. Carl Rogers afirmaba que se trataba de un patrón consistente y organizado de percepción. Por su parte, Freud propuso que la personalidad era inconsciente, oculta y desconocida. En cambio, Skinner restó importancia al término personalidad, ya que no creía necesario o deseable usar un concepto como el Yo o la *personalidad para entender la conducta humana, porque se trata de entidades* inobservables, que dificultan la deducción de definiciones operacionales, así como el desarrollo de medios sistemáticos y empíricos para probarlos; en su lugar, hizo énfasis en las consecuencias ambientales que determinan y mantienen la conducta de un individuo.

Algunos autores, como Freeman y Rosenman (1974), entienden la personalidad no en términos de estructuras internas, fuerzas internas o estados motivacionales, ni como patrones de conducta resultantes de las consecuencias ambientales, sino como el resultado de la interacción entre los rasgos de personalidad y los eventos ambientales. Bajo esta consideración, estos autores distinguen entre los patrones de conducta Tipo A y Tipo B (Rodríguez, Gil, Martínez, González y Pulido, 1998). El primero se identifica con características como esfuerzos de logro competitivos, sensación de urgencia y reacciones hostiles fácilmente provocadas, además de la denominada "urgencia de tiempo" (Wright, 1988). Así, lo que caracteriza a las personas Tipo A es la tendencia a movilizar los recursos del cuerpo de modo excesivo por razones de urgencia de tiempo. Por su parte, los sujetos con un patrón de conducta Tipo B se comportan de manera opuesta a los de Tipo A (Reeve, 2002).

Frei y cols. (1999), en su estudio acerca del impacto de la monocronicidad sobre la conducta Tipo A, encontraron además que las personas con este patrón de conducta se caracterizan por estar altamente motivados por el tiempo, son impacientes, se sienten presionados por el tiempo y están obsesionados por las fechas límite ($rxy = 0.22$; $p < 0.01$). Por otra parte, se ha estudiado la relación entre el patrón de conducta Tipo A y la estrategia de organización del tiempo en términos de la teoría de Hall (1983), resultando que las personas Tipo A tienen un abordaje más monocrónico a la organización del tiempo de lo que inicialmente se pensó. Bond y Feather (1988) encontraron que mayor estructura en el propósito y uso del tiempo se asocian con la conducta Tipo A (rxy muestra 1 = 0.44; $p < 0.001$; rxy muestra 2 = 0.48; $p < 0.001$); este abordaje estructurado ante el manejo del tiempo se asemeja al que caracteriza a una orientación del tiempo monocrónica. Por su parte, Mathews (1982; c.p. Frei y cols., 1999) encontró que las personas Tipo A tienen un estilo atencional que se fija en los estímulos centrales a su tarea, y muestran una baja sensibilidad a las claves periféricas, ignorando los eventos irrelevantes. Igualmente, esto es muy similar a lo que se ha definido como un estilo monocrónico de uso del tiempo. Este autor también halló una asociación entre la conducta Tipo A y una necesidad compulsiva por el control, o locus de control interno, lo cual demanda agendas estrictas y distribución inflexible del tiempo.

En un intento por explicar la relación entre el patrón de conducta Tipo A y la organización del tiempo, Slocombe y Bluedorn (1999) hicieron una distinción entre urgencia de tiempo y una preferencia por conducta policrónica. En este sentido, establecen que, si bien la conducta policrónica puede ser un método eficaz para manejar la urgencia del tiempo, no es el único. Por ejemplo, algunas personas, al enfrentarse a presiones de tiempo, priorizan sus proyectos en lugar de trabajar simultáneamente en varios de ellos. De hecho, los autores resaltan que las culturas que han sido categorizadas como policrónicas han demostrado tener ritmos de vida más lentos que aquellas calificadas como monocrónicas.

Dado que la urgencia de tiempo es una parte integral del patrón de conducta Tipo A, se esperaría que estos individuos experimenten mayores niveles de estrés relacionado con el trabajo. La mayoría de los estudios que investigan la relación entre estrés y conducta Tipo A han encontrado que las personas Tipo A experimentan más estrés que los individuos Tipo B (Frei y cols., 1999).

De esta manera, las investigaciones descritas sugieren que el patrón de conducta que caracteriza a un sujeto, sea Tipo A o Tipo B, no sólo tiene un efecto sobre el estilo predominante de uso del tiempo, sino que además se encuentra asociado tanto con la necesidad de control y el lugar de origen asignado a los resultados de las acciones, como con las estrategias de afrontamiento del estrés que se utilizan.

Locus de Control

Dada la relación hallada entre tipo de personalidad y locus de control, ambas variables asociadas al estilo predominante de uso del tiempo, y una vez descrita la primera, es necesario conceptualizar la segunda variable, desarrollada por Julián Rotter (1966), investigador dentro de la psicología que llevó a cabo una serie de estudios experimentales diseñados para determinar si las personas aprenden y ejecutan las tareas en forma diferente cuando consideran los reforzamientos relacionados con sus propias conductas o con elementos distintos a su acción. Los resultados de estos experimentos lo llevaron a desarrollar la Escala I-E, la cual evalúa la percepción de un individuo acerca del locus de control (Engler, 1996).

La escala señalada tiene como base la teoría del Locus de Control Interno – Externo del Reforzamiento (LOC) formulada por el mismo autor (Morales y cols., 1994), quien conceptualiza el constructo de control como un continuo unidimensional cuyos polos son interno y externo y que aluden a las percepciones que los sujetos tienen de los resultados de sus acciones dentro del medio físico y social (Johanson y cols., 2001).

El concepto de locus de control se desarrolla a partir de la teoría del aprendizaje social en la que se considera que la conducta de un sujeto en una situación dada es función de la expectativa y del valor del reforzamiento en dicha situación. Así, en esta teoría se define la expectativa como la probabilidad asignada por el individuo de que un reforzamiento específico ocurra en función de una conducta específica en un momento determinado. La expectativa generalizada más investigada ha sido el grado en que las personas perciben sus propias acciones como desencadenantes de los refuerzos recibidos o, por el contrario, que estos últimos son el resultado de agentes distintos a ellas (Morales y cols., 1994).

McCombs (1991) sugiere que lo que subyace al locus de control interno es el concepto del "sí mismo como un agente". Esto significa que los pensamientos de cada persona controlan sus acciones, y al realizar esta función ejecutiva del pensamiento se afectan positivamente las creencias, la motivación y el desempeño. Así, si la persona percibe que el refuerzo es contingente a su conducta o sus características internas, se dice que tiene un *locus de control interno*. En cambio, se habla de *locus de control externo* cuando un sujeto percibe un refuerzo como una consecuencia que no es contingente con su conducta, y

posee la creencia de que estos acontecimientos están determinados por fuerzas externas como la suerte o el destino (Ardouin, Bustos, Gayó y Jarpa, 2001). Para Rotter (1966), dado que los sujetos con un locus de control interno perciben que el mundo es predecible y puede ser manipulado por ellos, tienden a involucrarse en un mayor número de procesos de influencia que los sujetos con un locus de control externo, los cuales a su vez perciben el mundo como una entidad incapaz de ser manipulada por sus habilidades sino, más bien, por la suerte, el azar o la acción de otros poderosos. Dado el interés de los sujetos con locus de control interno en los procesos de influencia, Morales y cols. (1994) destacan que, dentro del ámbito organizacional, estos tienden a buscar trabajos que permitan un mayor uso de las propias capacidades, experimentan mayor autonomía, satisfacción y bienestar, y desempeñan liderazgos más efectivos en función del contexto en que están inmersos.

A pesar de que Rotter (1966) postuló la noción de locus de control como un constructo de personalidad de tipo unidimensional (North Central Regional Educational Laboratory, 2003), posteriormente, varios autores han criticado esta unidimensionalidad, entre los cuales destaca Levenson (1974). Este autor propuso la idea de que el polo externo no constituye un único factor, sino que se compone de dos de ellos, a saber, el *azar* y los *otros poderosos*. En este sentido, encontró que aquellos sujetos que creen que el mundo es desordenado y azaroso, tienden a pensar y comportarse de manera diferente a los que creen que el mundo sigue un cierto orden pero que otros poderosos están en control. Partiendo de esto, desarrolló una nueva escala que consta de tres subescalas, las cuales miden tres factores distintos e independientes, a saber, internalidad, otros poderosos y azar (Levenson, 1974).

Se han realizado algunas investigaciones acerca de locus de control y su asociación con otras variables. Strickland y Haley (1980), en su estudio con 542 estudiantes de Psicología de un college estadounidense, hallaron una relación significativa entre el género y el locus de control. Específicamente, estos autores comprobaron diferencias estadísticamente significativas ($p < 0.01$) en las respuestas de los sujetos de cada sexo en 8 de los ítems de la escala especialmente. Así, las mujeres presentaron una tendencia hacia el polo de locus de control externo, especialmente en preguntas relacionadas con logros académicos, influencia interpersonal y suerte, mientras que los hombres respondieron más con un locus de control interno en estos ítems, siendo estos últimos más externos en los que

se referían a temas políticos, la importancia de la suerte y el respeto personal. Igualmente, De Brabander y Boone (1990) encontraron una tendencia en las mujeres a ser más externas en cuanto al locus de control percibido frente a los hombres (media mujeres = 13.68; media hombres = 12.7). Estos autores plantean que la diferencia puede deberse a que las respuestas de las mujeres se guían más por lo que ellas creen que es aceptable socialmente, reflejando así la idea general de la mayoría de las sociedades modernas de que las mujeres dependen más de factores externos que los hombres. Por su parte, Scheier, Weintraub y Carver (1986) encontraron que los hombres con un locus de control interno tenían una tendencia significativa a buscar apoyo social ($rxy = 0.15$; $p < 0.05$), pero dicha asociación no fue hallada entre las mujeres ($rxy = -0.10$; $p > 0.30$). Esta diferencia entre los sexos fue estadísticamente confiable ($z = 2.05$; $p < 0.05$).

Si bien otros estudios no han encontrado una diferencia significativa en cuanto al locus de control y el género, el estudio meta – analítico realizado por Higgs y Williams (1997) demostró que de los 251 estudios revisados, 72.9% de ellos sí hallaron una diferenciación en cuanto al género en relación con el locus de control.

En lo que se refiere a la asociación entre el locus de control y las estrategias de afrontamiento del estrés, Scheier, Weintraub y Carver (1986) plantearon que el locus de control podía fungir como variable mediadora en la manera como las personas responden al estrés. Estos autores buscaban encontrar las diferencias en cuanto a las estrategias de afrontamiento al estrés que presentaban personas con locus de control interno y externo. Su hipótesis era que las personas con un locus de control interno tenderían a afrontar el estrés focalizándose en el problema, aunque la predicción en cuanto a las estrategias enfocadas en la emoción no era tan clara. Esto se debía a que el locus de control interno podía estar positivamente asociado con algunas subclases de estrategias de afrontamiento centradas en la emoción y estar inversamente asociado con otras subclases. Dichos investigadores trabajaron con estudiantes de pregrado de ambos sexos, encontrando una relación significativa positiva entre estrategias enfocadas en el problema y locus de control interno ($rxy = 0.22$; $p < 0.01$). La asociación entre el locus de control y las estrategias enfocadas en la emoción fue variada, tal como los autores habían predicho. Así, un locus de control interno presentó una relación directa con la estrategia reinterpretación positiva ($rxy = 0.26$; $p < 0.01$) pero la relación fue inversa con la estrategia de negación ($rxy = -0.12$; $p < 0.05$).

Por su parte, Lefcourt, Millar, Ware y Sherk (1982) plantearon que el locus de control podía funcionar como moderador del estrés vital, de tal manera que aquellas personas con un locus de control externo eran más propensas a puntuar alto en escalas de ansiedad y depresión cuando estaban bajo la influencia de estresores vitales ($rxy = 0.27$; $p < 0.05$). De forma similar, Kobasa (1979) halló que aquellos ejecutivos que presentaban una asociación entre alto estrés - alta enfermedad presentaron puntuaciones que los categorizaban como externos en la escala de locus de control de Rotter (1966) mientras que aquellos que presentaron una asociación alto estrés - baja enfermedad, puntuaron como internos. Así, al realizar una comparación por diferencia de medias, se observó que las personas con alto estrés – alta enfermedad puntuaban más hacia el polo externo en la escala de locus de control que aquellos con alto estrés – baja enfermedad ($t = 2.03$; $p < 0.05$).

Por otro lado, el locus de control percibido se ha encontrado significativamente asociado al estilo de uso del tiempo. Como se mencionó en el apartado de Uso del Tiempo, Bluedorn (1999) encontró que una de las variables que permiten explicar la policronicidad de un sujeto es el locus de control percibido. Así, los sujetos con un locus de control interno resultaron ser más bien policrónicos, debido a que la creencia de que las recompensas dependen del propio comportamiento generan una tendencia a realizar un mayor número de actividades al mismo tiempo, mientras que, como reportan Waller y cols. (2001), las personas monocrónicas suelen trabajar muy apegadas a las agendas, generalmente impuestas por factores externos, o que al menos deben tomar en cuenta los tiempos de otras personas, lo que desencadena la percepción que los logros dependen de factores externos; es por esto que las personas con locus de control externo tienden a ser más monocrónicas, y las personas con locus de control interno suelen ser más policrónicas.

Estrategias de Afrontamiento del Estrés

Otra variable que se ha encontrado relacionada con el estilo de uso del tiempo preferente de los individuos es la manera en la que afrontan las situaciones percibidas como estresantes. Previo al estudio de dicha relación, se establece una definición del estrés y de las estrategias de afrontamiento asociadas a éste.

Existen principalmente tres maneras de conceptualizar el estrés. La primera de ellas define al estrés como un *acontecimiento estímulo*, el cual requiere de una adaptación por parte del individuo. Desde este punto de vista, el estrés hace referencia a cualquier situación que exija que el individuo modifique su modo de vida habitual en una forma inusual o extraordinaria (Holmes y Rahe, 1967). Otra manera de entender el estrés es como una *respuesta fisiológica*. En esta perspectiva, cuando una persona sufre un período relativamente largo de arousal fisiológico, el cuerpo sufre estrés; así, la reacción de estrés implica cambios fisiológicos acompañados de reacciones motoras y conductuales inquietantes, alteraciones emocionales y disfunciones cognitivas (Reeve, 2002). Finalmente, la tercera propuesta de conceptualización del estrés es la que lo entiende como un *proceso*. Lazarus y Folkman (1986) enfatizan en los procesos cognitivos que intervienen entre las condiciones ambientales y la reactividad fisiológica que éstas generan en última instancia; de esta manera, destacan que entre un estresor potencial y la reacción al mismo, media una gran cantidad de actividad cognitiva. Estos autores plantean que el proceso se desarrolla, en términos generales, a través de tres fases, a saber, la fase de anticipación, la de espera y, finalmente, la fase de resultado.

Estas tres orientaciones, la de estrés focalizado en el estímulo, en la respuesta y en la interacción a través de procesos cognitivos, marcan el desarrollo de la teoría general del estrés y su aplicación. Básicamente, suponen que el estrés es un fenómeno complejo, que implica al menos estímulos y respuestas, y a procesos psicológicos diversos que median entre ambos (Belloch, Sandín y Ramos, 1995). Este fenómeno es manejado por los individuos de diferentes formas, mediante las llamadas estrategias de afrontamiento.

Lazarus y Folkman (1986) definen las estrategias de afrontamiento como los esfuerzos cognitivos y conductuales desarrollados por el individuo para manejar demandas específicas internas y/o externas, evaluadas como excedentes o desbordantes de sus

recursos. Estos esfuerzos son constantemente cambiantes. Estos mismos autores clasifican las estrategias de afrontamiento, en función del objeto evaluado en dos tipos, a saber, afrontamiento centrado en el problema y el centrado en las emociones.

El primero, el *afrontamiento dirigido al problema*, incluye los esfuerzos o estrategias dirigidos a definir el problema, generar alternativas de solución y actuar para eliminar la fuente estresante. Puede tratarse de intentos de producir cambios en el entorno o en el individuo. Estas estrategias también se han denominado de afrontamiento activo, comportamental o instrumental. El segundo grupo de estrategias de afrontamiento, el *dirigido a la emoción*, incluye las estrategias cuyos esfuerzos se orientan a reducir los sentimientos negativos que se generan en respuesta a la amenaza.

El afrontamiento centrado en el problema se emplea con frecuencia en situaciones que implican el alcance de metas y el estrés en el trabajo, y que son percibidas por el sujeto como más controlables. El afrontamiento centrado en la emoción se suele utilizar en situaciones que involucran amor a sí mismo y el bienestar personal y que son percibidas como menos controlables (Folkman, Lazarus, Dunkel-Shetter, DeLongis y Gruen, 1986). Los autores proponen que ambos tipos de estrategias se pueden dar al mismo momento, potenciarse o interferirse mutuamente.

Algunos autores, como Carver, Scheier y Weintraub (1989), encuentran esta diferenciación dicotómica del afrontamiento como simplificadora. Establecen que dentro del afrontamiento enfocado hacia la emoción, pueden darse respuestas notablemente distintas entre sí, y que cada una de ellas puede tener implicaciones diferentes en los resultados o consecuencias del afrontamiento. De la misma manera, el afrontamiento dirigido hacia el problema puede tomar distintas direcciones y, dependiendo del tipo de estrategia empleada por el individuo, pueden variar sus posibilidades de éxito.

Más específicamente, los autores, partiendo de la clasificación establecida por Lazarus y Folkman (1986), proponen una serie de estrategias de afrontamiento, algunas correspondientes al afrontamiento orientado al problema y otras al afrontamiento dirigido a la emoción. Entre las estrategias que proponen como orientadas al problema están:

- *Afrontamiento activo*: consiste en realizar actividades para tratar de cambiar las circunstancias estresoras o aminorar sus efectos. Incluye iniciar la acción directa incrementando los esfuerzos personales.
- *Planificación*: implica los pensamientos acerca de las maneras de afrontar el estresor; incluye pensar en todas las estrategias y pasos posibles para lograr una mejor aproximación al problema. La actividad está claramente focalizada en el problema, pero es conceptualmente distinta a ejecutar la acción directa ya que tiene un carácter fundamentalmente cognitivo.
- *Supresión de actividades competitivas*: implica evitar la distracción por eventos que impidan tratar con el estresor; para ello, el sujeto pone otros proyectos de lado.
- *Restricción del afrontamiento*: es una respuesta necesaria y funcional al estrés que implica esperar hasta una oportunidad apropiada para actuar, no actuar de forma prematura. Se considera una estrategia de afrontamiento activo dado que la conducta de la persona se centra en el trato efectivo con el estresor y, al mismo tiempo, se concibe como una estrategia pasiva en el sentido de que la restricción significa no actuar.
- *Búsqueda de apoyo social por razones instrumentales*: se refiere a la búsqueda de consejo, asistencia o información relacionada con el estresor.

Otras estrategias suponen modos de afrontamiento dirigido hacia las emociones, entre ellas están:

- *Búsqueda de apoyo social por razones emocionales*: implica una solicitud de soporte moral, simpatía y comprensión por parte de otras personas. Los autores señalan que aun cuando conceptualmente la búsqueda de apoyo social e instrumental son distintas, en la práctica pueden darse de manera simultánea.
- *Reinterpretación positiva y crecimiento*: tiene el propósito de manejar el malestar emocional generado por el estresor más que tratar con él per se. El valor de esta tendencia no es únicamente la reducción del malestar sino que, mediante ella, se puede construir una transacción estresante en términos positivos, la cual debería llevar a la persona a intentar acciones de afrontamiento más activo, centradas en el problema.

- *Negación*: implica ignorar al estresor. En algunas ocasiones puede minimizar el estrés y favorecer el afrontamiento. Suele emerger de una primera aproximación al evento estresor y puede ser útil en un período de transición pero, de mantenerse, *puede llegar a impedir una aproximación posterior más activa.*
- *Aceptación*: es una respuesta funcional de afrontamiento. Suele ocurrir en una primera aproximación en las personas que tienden a aceptar la realidad de la situación estresante e intentan lidiar con ella.
- *Volcarse hacia la religión*: se considera una estrategia en tanto sirve como apoyo emocional para algunas personas. Es el vehículo para el logro posterior de una reinterpretación positiva y el uso de estrategias más activas de afrontamiento.

Otras cuatro estrategias dirigidas a la emoción, pero consideradas como de menor utilidad por ser menos funcionales para resolver o atenuar situaciones estresantes, son:

- *Concentración y ventilación de emociones*: es la tendencia a centrarse en toda experiencia negativa y a exteriorizar esos sentimientos. Esta respuesta puede ser funcional algunas veces, pero centrarse en esas emociones por largos períodos de tiempo puede impedir el ajuste, debido a que distrae a los individuos de los esfuerzos de afrontamiento activo.
- *Liberación conductual*: implica una reducción del esfuerzo para enfrentar el estresor y la renuncia al intento de lograr los objetivos con los cuales éste interfiere. Esta estrategia ha sido identificada con el término de desesperanza.
- *Liberación mental*: ocurre previamente a la liberación conductual. Consiste en realizar una serie de actividades para distraerse y evitar pensar en la dimensión conductual o en la meta con la cual el estresor interfiere. La táctica se ve reflejada en un uso de actividades alternativas tales como pasar el día soñando despierto, dormir o sumergirse en la televisión.
- *Liberación hacia las drogas o el alcohol*: referido al uso de alcohol o drogas para evitar pensar en el estresor.

Scheier, Weintraub y Carver (1986) encontraron que la supresión de actividades competitivas y la búsqueda de apoyo social, ambas estrategias centradas en el problema, se relacionaban positivamente entre sí y se asociaban de manera negativa con otro grupo de

estrategias que incluía concentración y ventilación de los sentimientos estresantes y no comprometerse con la meta con la que el estresor interfiere. Estos resultados sustentan la idea de que algunas estrategias de afrontamiento son más bien excluyentes entre sí y que tienden a ser características de unas personas más que de otras.

Por otra parte, la evidencia sugiere que estos estilos de afrontamiento no se establecen de manera inflexible en los sujetos sino que, por el contrario, los mecanismos de afrontamiento dependen del contexto en que éste se encuentre. Esta orientación se enfoca en los procesos y no lo concibe como un estilo interpersonal rígido (Folkman y cols., 1986). Estos autores hallaron correlaciones bajas entre algunas estrategias de afrontamiento cuando son evaluadas en situaciones distintas, lo cual apunta a que el uso de estas estrategias depende en cierta medida de la situación.

En este mismo sentido, se han intentado establecer relaciones entre los estilos de afrontamiento del estrés y el control percibido de la situación. La hipótesis general es que cuando un individuo percibe que tiene control sobre la situación, característico del locus de control interno, tiende a utilizar estrategias enfocadas en el problema y, cuando percibe que la situación está fuera de su control, característico de individuos con locus de control externo, utilizan estrategias enfocadas en la emoción. Esta hipótesis surge de los hallazgos de Lazarus y Folkman (1980; c.p. Lazarus y Folkman 1984) en una investigación referida a la relación entre evaluación y afrontamiento, los cuales obtuvieron de 100 hombres y mujeres de mediana edad, interrogados una vez al mes durante un período de un año. En términos generales, las evaluaciones hacían referencia al hecho de que la situación pudiera ser o no dominada por el sujeto. De este modo, la evaluación resultó ser un mecanismo de predicción importante de la orientación al afrontamiento, bien sea hacia una regulación de la emoción sentida (afrontamiento centrado en la emoción) o hacia la resolución del problema (afrontamiento centrado en el problema). Igualmente, Scheier y cols. (1986) comprobaron que los sujetos con una percepción de control sobre las ocurrencias del ambiente tendían a afrontar el estrés con estrategias más centradas en el problema, encontrando correlaciones altamente significativas en todos los casos de este tipo de estrategias. En la misma línea, Anderson (1977) y Parkes (1984) encontraron una asociación entre un locus de control interno y estrategias de afrontamiento orientadas al problema. La investigación de Anderson (1977) obtuvo una correlación alta y positiva entre personas con locus de control externo y

estrategias centradas en la emoción (rxy = 0.80; p < 0.001), mientras que las correlaciones fueron negativas y medias pero significativas para el caso de personas con locus de control externo y estrategias centradas en el problema (rxy = -0.54; p < 0.001) y personas con locus de control interno y estrategias centradas en la emoción (rxy = -0.56; p < 0.001). En el trabajo de Parkes (1984) se halló esta asociación (F = 3.43; p < 0.07), y se concluyó que las personas con un locus de control interno tendían a usar con más frecuencias estrategias de afrontamiento directo, mientras que los sujetos con locus de control externo preferían utilizar los mecanismos de supresión.

El género también ha resultado asociado a las estrategias de afrontamiento al estrés, aunque la literatura al respecto no es concluyente, dado que, mientras algunas investigaciones apoyan la existencia de diferencias entre los géneros en cuanto a los modos de afrontar el estrés, otras las encuentran no significativas. Parkes (1990) encontró que no existen diferencias entre género en cuanto a afrontamiento directo, pero que sí las hay en la estrategia de supresión, siendo esta última la más frecuentemente utilizada por los hombres de la muestra. Por su parte, Guarino (1991), en una muestra de estudiantes universitarios venezolanos, halló que las mujeres usaban con más frecuencia que los hombres el volcamiento hacia la religión, la reinterpretación positiva y la búsqueda de apoyo emocional.

Autores como Lazarus y Folkman (1984) y Parkes (1986) han sugerido que variables de personalidad como la vulnerabilidad psicológica, recursos personales y capacidades, compromisos y valores, así como variables que pueden ser evaluadas por inventarios de personalidad están relacionadas con los estilos de afrontamiento al estrés. Más específicamente, se ha encontrado una relación entre el patrón de conducta Tipo A y ciertos patrones de afrontamiento y defensa, como en el caso de los trabajos de Pittner y Houston (1980), quienes hallaron que las personas con un patrón de conducta Tipo A reportaban mayores niveles de estrés que las Tipo B bajo las mismas situaciones experimentales, y además las primeras usaban estrategias de afrontamiento más orientadas a la supresión, lo cual iba acompañado de un afecto negativo.

En cuanto a la asociación entre las estrategias de afrontamiento al estrés y el estilo de uso del tiempo, Slocombe y Bluedorn (1999) y Frei y cols. (1999) encontraron que las personas con un estilo de uso del tiempo monocrónico tienden a sufrir mayores niveles de

estrés que las que usan el tiempo con un estilo policrónico; así, tiende a existir una diferencia en cuanto a las estrategias de afrontamiento al estrés utilizadas por ambos grupos de sujetos. Más específicamente, Frei y cols. (1999) evaluaron las respuestas de 147 miembros de facultades de un college técnico privado del noreste de Estados Unidos a encuestas acerca de comportamiento monocrónico, patrón de conducta Tipo A, estrés inducido por el trabajo y productividad de las investigaciones que llevaban a cabo. Los resultados de este estudio demostraron una correlación alta y positiva entre el estrés inducido por el trabajo y las conductas Tipo A ($rxy = 0.20$; $p < 0.05$), y entre el primero y una tendencia a la monocronicidad ($rxy = 0.22$; $p < 0.01$).

A pesar de estos resultados, como se mencionó anteriormente, Slocombe (1999) aclara que las tareas más estresantes pueden requerir algunas veces concentrarse en una única actividad, favoreciendo un estilo de uso del tiempo más bien monocrónico y otras veces las tareas estresantes pueden implicar prestar atención a múltiples estímulos y llevar a cabo muchas actividades al mismo tiempo, lo que conlleva menos estrés para las personas policrónicas.

Liderazgo

Una última variable cuyo efecto se desea evaluar sobre la forma predominante de usar el tiempo es el estilo de liderazgo que ejerce la persona. El interés por el liderazgo ha existido desde la antigüedad, pero no existe una definición universal, ya que el tema es complejo y, dependiendo de los objetivos que se tenga al tratarlo, se utilizan distintas conceptualizaciones. Sin embargo, un análisis de múltiples definiciones permite extraer elementos comunes entre ellas.

Tannenbaum, Weschler y Massarik (1971) definieron la palabra liderazgo como la influencia interpersonal, ejercida en situación y orientada, a través del proceso de comunicación, hacia el logro de metas especificadas. Por su parte, Koontz y Weihrich (1998) plantean una definición de manera semejante, conceptualizando al liderazgo como "el arte o proceso de influir en las personas para que se esfuercen voluntariamente y de forma entusiasta en el cumplimiento de metas grupales" (pg. 532). Esto implica que los líderes contribuyen a que un grupo alcance sus objetivos mediante la máxima aplicación de sus capacidades. Más recientemente, Lussier y Achua (2002) lo definen como un proceso en el que influyen líderes sobre seguidores, y viceversa, para lograr los objetivos de una organización a través del cambio.

Estas definiciones tienen en común la idea de que el liderazgo implica una relación entre el líder y el seguidor, la cual es fundamental en el vínculo que se establece entre la conducta del líder y la respuesta del seguidor (Howell y Hall-Merenda, 1999). Esta relación se concibe como un proceso de influencia bidireccional, en el cual el líder comunica unas ideas que sus seguidores aceptan, y se sienten motivados para respaldarlas y ejecutarlas, esto implica que los líderes no coaccionan a sus subordinados, sino que se ganan su voluntad y motivación para la ejecución de tareas que llevan al logro de los objetivos organizacionales (Lussier y Achua, 2002).

En cuanto a la finalidad del proceso de liderazgo, es ampliamente aceptada la noción de objetivos organizacionales compartidos; así, el proceso de influencia logra que los seguidores tengan como prioridad los objetivos de la organización antes que sus propios intereses, inclusive logrando que estos últimos se alineen con los primeros (Koontz y Weihrich, 1998). Por lo tanto, una de las principales tareas del líder es delimitar los objetivos

que serán comunes a todos, así como motivar al equipo para la consecución de los mismos (Tannenbaum y cols., 1971).

Un tercer aspecto de confluencia entre las definiciones es el relacionado con el cambio, ya que influir y establecer objetivos son temas vinculados con el mismo; el ambiente global de la actualidad requiere que las organizaciones se encuentren en continuo cambio. En consecuencia, los líderes competentes advierten y asumen la necesidad de cambio continuo para mejorar el desempeño organizacional (Lussier y Achua, 2002).

A partir de las distintas conceptualizaciones de liderazgo, se han derivado diversos paradigmas que pretenden dar explicación a dicho fenómeno. Un primer paradigma que surgió hacia los años treinta es la *teoría de rasgos*, la cual se concentra en los rasgos personales del líder en sí mismos, y propone que algunas características físicas y psicológicas resultan fundamentales para un liderazgo eficaz (Hersey, Blanchard y Johnson, 1998; Lussier y Achua, 2002). Hacia los años cincuenta, las investigaciones pasaron de concentrarse en la teoría de rasgos a las acciones concretas que desempeña el líder en el trabajo, estableciéndose como paradigma básico, la *teoría del comportamiento* del liderazgo, que explica tanto los estilos distintivos de los líderes eficaces como la naturaleza de su labor (Muchinsky, 2002). Esto permite capacitar a las personas para ser líderes y diseñar programas que permitan implantar los patrones conductuales deseables en líderes eficaces, para así incrementar la oferta de líderes (Robbins, 1996).

En los años sesenta, los teóricos del liderazgo llegaron a la comprensión de que ningún estilo es aplicable a toda circunstancia, por lo que el paradigma predominante pasó a ser la *teoría de contingencias*, la cual intenta explicar la efectividad de un estilo de liderazgo en función del líder, los seguidores y la situación (Lussier y Achua, 2002). Según plantean Hersey y cols. (1998), los enfoques situacionales examinan las acciones recíprocas de las variables nombradas, con el fin de encontrar relaciones causales que impliquen la posibilidad de predecir el comportamiento. En estas teorías se requiere una conducción flexible, la capacidad de identificar el estilo de liderazgo más pertinente para cada situación y la capacidad de emplearlo (Koontz y Weihrich, 1998). Tomando en cuenta estos aspectos, muchas investigaciones han intentado aislar los factores situacionales cruciales que pueden afectar la eficacia del liderazgo; así, se han generado diversos modelos que buscan

especificar la forma en que los estilos de liderazgo se relacionan con los requisitos impuestos por las situaciones (Vroom y Jago, 1990).

Más recientemente, hacia finales de los años setenta, se produjo un nuevo cambio de paradigma de liderazgo, orientado hacia la *teoría integral o neocarismática*, que supone un intento de combinar las teorías anteriores para explicar las razones por las cuales resultan fructíferas ciertas relaciones de influencia entre el líder y sus seguidores. Estas teorías permiten la identificación de comportamientos y rasgos que facilitan la efectividad del líder, y el conocimiento acerca de por qué un mismo proceder del líder puede generar distintos efectos en los seguidores según la situación (Lussier y Achua, 2002). Para Robbins (1996), un elemento común entre los distintos modelos dentro de la teoría integral o neocarismática es que todos ellos reducen el énfasis en la complejidad teórica y visualizan el liderazgo de una forma más semejante a la concepción del individuo común acerca del tema. Este último paradigma es la base sobre la cual se estudia del liderazgo en la presente investigación; más específicamente, se parte de la teoría del liderazgo transformacional versus transaccional de Bernard Bass (1985) que propone que el liderazgo transformacional es un proceso de influencia de grandes cambios en las actitudes y suposiciones de los miembros de una organización y de consolidación de un compromiso para lograr cambios en los objetivos y estrategias de la organización (Muchinsky, 2002). Por su parte, el liderazgo transaccional es un proceso de intercambio costo – beneficio en el cual se valoran y recompensan los seguidores que actúan en pos de los deseos del líder (Pounder, 2001).

Pounder (2001) y Robbins (1996) han diferenciado ciertas características de las relaciones líder – miembro cuando el líder es transformacional o transaccional. El primero se ha caracterizado por:

- Influencia idealizada o carisma (promover en los seguidores una percepción de sus líderes como modelos a seguir).
- Motivación inspiracional (hacer a los seguidores tomar conciencia y comprometerse con la misión y visión de la organización).
- Consideración individual (tratar a los individuos como contribuyentes importantes al sitio de trabajo y tomar en cuenta las necesidades de los trabajadores).

- Estimulación intelectual (promover la creatividad y la aceptación de retos como parte del trabajo), si bien aclara que se han agregado nuevos elementos al perfil, como por ejemplo la integridad conductual (modelar lo que se promueve), retar al proceso y motivar la emocionalidad

Los líderes transformacionales promueven una toma de conciencia en sus seguidores a través de ideales y valores más elevados como la libertad, la justicia, la paz y la equidad (Sarros y Santora, 2001).

En contraposición a este estilo de liderazgo, Sarros y Santora (2001) plantean que en el liderazgo transaccional las necesidades materiales y psíquicas de los seguidores son satisfechas como consecuencia de un desempeño acorde a las expectativas. El liderazgo transaccional consiste de dos factores, a saber, recompensa contingente (recompensas tangibles y materiales a los esfuerzos) y gerencia por excepción (líderes que no inspiran a sus seguidores a superar las expectativas de desempeño, siempre que se alcance la meta establecida). Estos autores concluyen que no se puede afirmar que uno u otro estilo de liderazgo sea mejor en sí mismo. Sin embargo, las demandas actuales del mundo laboral y organizacional generan una predominancia del estilo transformacional, por ser éste el que promueve la superación de las expectativas, a la vez que logra la satisfacción por el éxito en los seguidores.

No obstante, autores como Escalona y García (1997) han encontrado que, si bien ninguno de los dos estilos es "el mejor", sí se han encontrado algunas variables que se asocian más a uno u otro tipo de liderazgo. Así, en su investigación parten de una muestra conformada por 226 sujetos, supervisores y gerentes de ambos géneros, e hipotetizan la existencia de una diferenciación por sexo en los resultados obtenidos en el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo, validado por ellas en Venezuela, en el sentido de que las mujeres tienden a autocalificarse y a presentar conductas de liderazgo con un estilo más bien transaccional. Estas autoras hallaron relaciones significativas del género con factores particulares, como Refuerzo Contingente ($rxy = -0.16$, $p = 0.01$) y Administración por Excepción Activa ($rxy = 0.14$, $p < 0.05$); de este modo, confirman la hipótesis de que las mujeres de la muestra presentan conductas características de un estilo transaccional. De manera semejante, Robbins (1996), halló una asociación parecida, en tanto las líderes

tienden a mantener relaciones continuas de negociación, donde la otra parte se sienta y se vea a sí misma, y que los demás también la vean, como ganadora.

Por otro lado, Eagly, Johannesen-Schmidt y Van Engen (2003), en su estudio meta-analítico, encontraron que de 45 estudios basados en la teoría del liderazgo de Bass y Avolio (1985), la mayoría corroboró la hipótesis de que las mujeres tienen una tendencia a un estilo de liderazgo más transformacional que los hombres. Además, se encontró que los estilos de liderazgo transaccional y laissez faire son más comunes en hombres, aunque no se disponía de tanta información al respecto.

Por otra parte, se ha encontrado una relación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y la forma de entender y utilizar el tiempo (Carless, 1998). La relación encontrada entre estas dos variables no es universal, sino que depende de la cultura en la cual está inmerso el individuo. Sin embargo, hay una tendencia de los líderes transformacionales a dar mayor importancia a aquellos valores que conciernen a las demás personas (Krishnan, 2001), característica asociada a sujetos monocrónicos, mientras que los líderes transaccionales dan mayor importancia a valores más egoístas, por lo que se reconocen como más policrónicos (Onken, 1998).

La revisión sobre el tema del estilo de uso del tiempo permite entrever la complejidad del fenómeno, dado que éste está determinado por múltiples variables cuyo efecto conjunto no ha sido estudiado. Entre ellas destacan las variables expuestas anteriormente, a saber, género, tipo de personalidad, locus de control, estrategias de afrontamiento al estrés y estilo de liderazgo ejercido.

En la presente investigación se desea conocer la medida en que cada una de estas variables permite predecir la tendencia de un sujeto a utilizar el tiempo de una forma más bien monocrónica o policrónica.

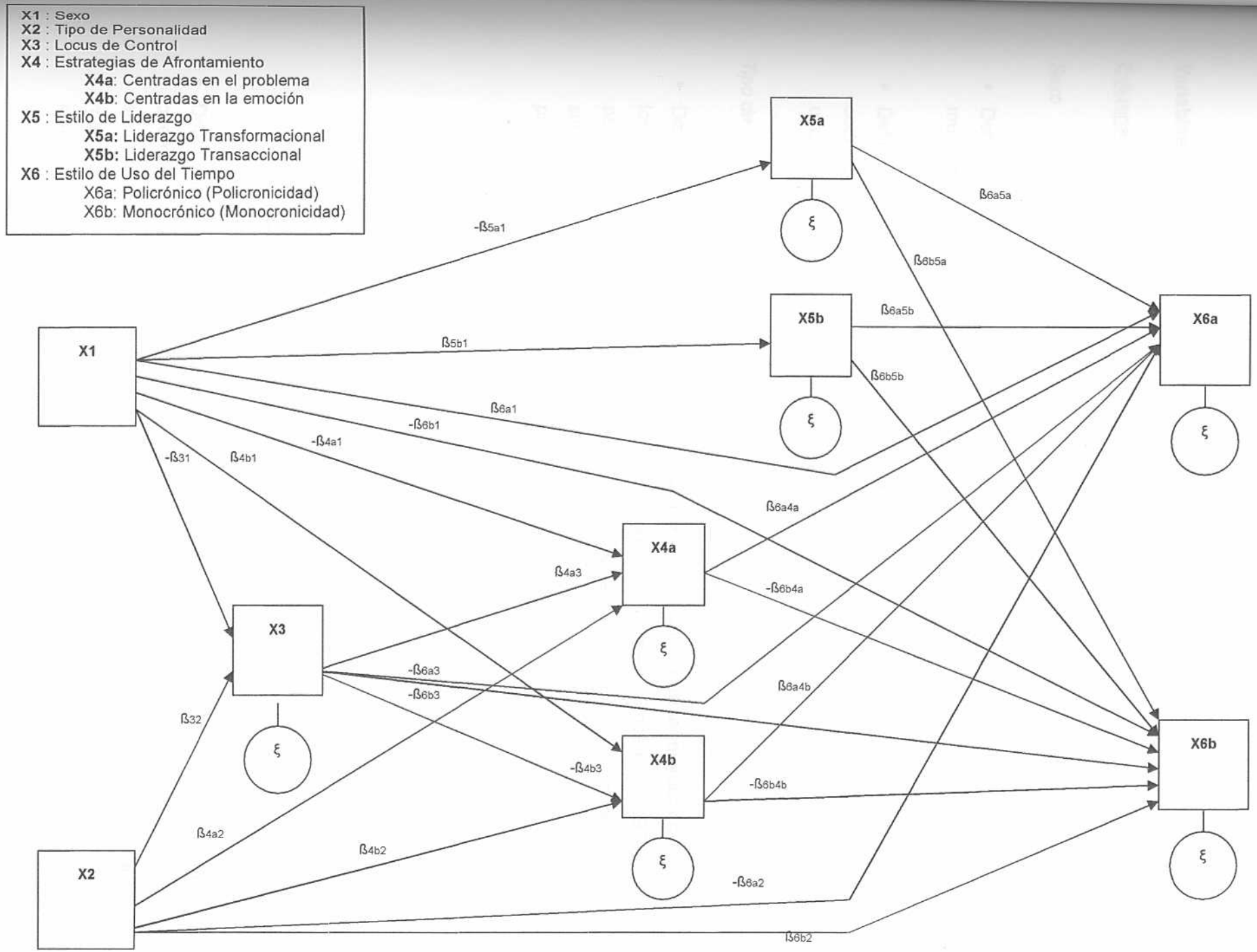
MÉTODO

Problema

¿Cuál es el efecto que tienen el género, tipo de personalidad, locus de control, estrategias de afrontamiento al estrés y estilos de liderazgo sobre el estilo de uso del tiempo?

Sistema de Hipótesis

En la siguiente página se muestra el diagrama de ruta que señala las relaciones directas e indirectas esperadas entre las variables incluidas en la presente investigación.


X1 : Sexo
X2 : Tipo de Personalidad
X3 : Locus de Control
X4 : Estrategias de Afrontamiento
X4a: Centradas en el problema
X4b: Centradas en la emoción
X5 : Estilo de Liderazgo
X5a: Liderazgo Transformacional
X5b: Liderazgo Transaccional
X6 : Estilo de Uso del Tiempo
X6a: Policrónico (Policronicidad)
X6b: Monocrónico (Monocronicidad)
X1
X2
X3
X4a
X4b
X5a
X5b
X6a
X6b
ξ
-ß5a1
ß5b1
ß6a5a
ß6b5a
ß6a5b
ß6b5b
ß6a1
-ß6b1
-ß4a1
-ß31
ß4b1
ß6a4a
ß4a3
-ß6b4a
-ß6a3
-ß6b3
ß6a4b
ß32
-ß4b3
-ß6b4b
ß4a2
ß4b2
-ß6a2
ß6b2

Variables

Exógenas

Sexo

- Definición conceptual: conjunto de características no biológicas asignadas a hombres y mujeres (Light, Keller y Calhoun, 1994).

- Definición operacional: escogencia del sujeto entre dos categorías **M** (para masculino), codificada como 0, y **F** (para femenino), codificada como 1, según su identificación con uno u otro sexo en la sección de datos personales del instrumento.

Tipo de Personalidad

- Definición conceptual: patrón de conducta que es el resultado de la interacción entre los rasgos de personalidad y los eventos ambientales (Freeman y Rosenman, 1974). El patrón es la reacción de una persona predispuesta caracterológicamente para una situación que le resulta desafiante. Se distingue así entre dos tipos de personalidad o patrones de conducta:

    - Tipo A: síndrome de conducta manifiesta o estilo de vida caracterizado por extrema competitividad, motivación de logro, agresividad, apresuramiento, impaciencia, inquietud, hiper-alerta, explosividad en el habla, tensión en los músculos faciales y sensación de estar bajo presión de tiempo y en desafío con la responsabilidad (Jenkins, 1975).
    - Tipo B: patrón caracterizado por conductas antagónicas a las del patrón de conducta Tipo A.

- Definición operacional: puntuación típica que se corresponde con la suma de puntos que contribuyen a la escala Tipo A del Inventario de Actividad de Jenkins – Forma C, siempre que la escala sea válida, en el sentido de que a mayor puntaje obtenido, mayores características asociadas a la personalidad Tipo A (Jenkins, Zyzanski y Rosenman, 1992).

Locus de Control

- Definición conceptual: percepción que tiene el sujeto de que su propia acción determina o no las recompensas o castigos que recibe (Ardouin y cols., 2001). Se distingue entre:

    - Locus de control interno: percepción del sujeto de que el refuerzo o el castigo es contingente a su conducta o sus características internas.
    - Locus de control externo: percepción de que el refuerzo o el castigo es una consecuencia que no es contingente con su conducta, aunado a la creencia de que estos acontecimientos están determinados por fuerzas externas como la suerte o el destino.

- Definición operacional: puntuación obtenida en la escala de control de Levenson, adaptada por Rojas y Sánchez (2001), en cada uno de los factores que la componen. Cada factor está formado por la suma algebraica de los puntajes correspondientes a los ítems que componen la escala, las cuales se introducen en la fórmula de Internalidad Total (IT = I x 2 – (OP + AZ)), de tal manera que los puntajes positivos de IT sugieren la internalidad del sujeto, mientras que los valores negativos de IT, se refieren a la externalidad del sujeto.

Estrategias de Afrontamiento

- Definición conceptual: esfuerzos cognitivos y conductuales, constantemente cambiantes, desarrollados por el individuo para manejar demandas especificas internas y/o externas, evaluadas como excedentes o desbordantes de sus recursos (Lazarus y Folkman, 1986). Se distingue entre dos tipos de estrategias de afrontamiento:

    - Afrontamiento dirigido al problema: esfuerzos o estrategias dirigidos a definir el problema, generar alternativas de solución y actuar para eliminar la fuente estresante.
    - *Afrontamiento dirigido a la emoción: estrategias cuyos esfuerzos se orientan a* reducir los sentimientos negativos que se generan en respuesta a la amenaza.

- Definición operacional: puntaje obtenido en las dimensiones del Cuestionario de Afrontamiento - COPE - (Carver y cols., 1989), el cual indica la manera en que las personas responden cuando confrontan eventos estresantes. La agrupación de las catorce subescalas en las dos dimensiones señaladas se realiza mediante el promedio de los puntajes componentes a cada dimensión; no obstante, también se obtiene un puntaje para cada una de las catorce subescalas que resulta de la sumatoria del puntaje obtenido en los ítems correspondientes.

Liderazgo

- Definición conceptual: influencia interpersonal, ejercida en situación y orientada, a través del proceso de comunicación, hacia el logro de metas especificadas (Tannenbaum y cols., 1971). Se consideran dos tipos:

    - Liderazgo transformacional: proceso de influencia de grandes cambios en las actitudes y suposiciones de los miembros de una organización, y de consolidación de un compromiso para lograr grandes cambios en los objetivos y estrategias de la organización (Muchinsky, 2002). Los líderes transformacionales se caracterizan por proporcionar una consideración individualizada, estímulo intelectual y tener carisma (Robbins, 1996).
    - Liderazgo transaccional: proceso de intercambio costo – beneficio en el cual se valoran y recompensan los seguidores que actúan en pos de los deseos del líder (Pounder, 2001). Los líderes transaccionales guían o motivan a sus seguidores en la dirección de metas establecidas mediante la clarificación de los requerimientos de papeles y tareas (Robbins, 1996).

- Definición operacional: Puntaje obtenido de la sumatoria de los puntajes del Cuestionario Multifactorial Versión 5x de Bass (1985), referido a cada uno de los estilos de liderazgo, basado en las subescalas o factores siguientes: estimulación intelectual, carisma, inspiración y consideración individual (transformacional); y refuerzo contingente, administración por excepción activa y pasiva (transaccional). Se obtiene la media de las respuestas de cada sujeto partiendo de la suma de los puntajes en cada ítem que mide un factor específico, dividido entre el número de ítems que componen cada factor dentro

de la escala en cuestión; la comparación entre estos dos promedios da cuenta del estilo de liderazgo predominante en el individuo.

Endógena

Uso del tiempo

- Definición conceptual: constructo cultural que describe la manera en que las personas organizan sus actividades en el tiempo. Se identifican dos estilos fundamentales de uso del tiempo:

  - Monocronicidad: estilo de uso del tiempo caracterizado por la realización de una actividad, en un período de tiempo dado (Lindquist, Knieling y Kaufman-Scarborough, 2001).

  - Policronicidad: estilo de uso del tiempo caracterizado por la realización simultánea de más de una actividad, usualmente otorgando distintos niveles de atención a cada una de ellas (Lindquist y cols., 2001).

- Definición operacional: puntajes obtenidos en el Inventario de Valores Policrónicos traducido y validado por Kenigstein y Rodríguez (2003) a partir del Inventory of Polychronic Values (IPV) de Kaufman, Lane y Lindquist (1991). Puntajes altos indican un predominio del estilo de uso del tiempo policrónico, mientras que puntajes bajos reflejan una tendencia monocrónica de usar el tiempo. Esta variable tiene un nivel de medida de intervalo, por lo que no se establece un punto de corte que determine la pertenencia excluyente de cada sujeto a un polo u otro de uso del tiempo.

Tipo y Diseño de Investigación

De acuerdo a Kerlinger (1988), se trata de una investigación de tipo no experimental (Ex post facto), la cual implica

> "Una indagación empírica y sistemática en la cual el científico no tiene control directo sobre las variables independientes porque sus

manifestaciones ya han ocurrido o porque son inherentemente no manipulables. Las inferencias acerca de las relaciones entre variables se hacen, sin una intervención directa, a partir de la variación concomitante de las variables dependientes e independientes" (Kerlinger, 1988, P. 394).

Más específicamente, se trabajó en una investigación tipo encuestas, dado que se trataba de una recogida sistemática de información de grupos de estudio grandes, usualmente por medio de entrevistas y cuestionarios administrados a una muestra de unidades en la población (Rossi y Freeman, 1986). Este tipo de investigación estudia poblaciones o universos grandes y pequeños, mediante la selección y análisis de muestras elegidas de la población para descubrir la incidencia relativa, la distribución y las interrelaciones de las variables sociológicas y psicológicas (Kerlinger y Lee, 2002).

Como destacan Anguera, Arnau, Ato, Martínez, Pascual y Vallejo (1998), en las investigaciones de encuestas se deben cumplir cuatro etapas claramente diferenciadas; la primera incluye el planteamiento de objetivos y preparación de los instrumentos de recogida de información, luego la planificación del muestreo, seguida de la recogida de datos y, finalmente, el análisis e interpretación de la información recogida.

Por otra parte, dado que las variables se miden en un único momento, a través de los instrumentos, se considera una investigación de corte transversal.

Con respecto al diseño de investigación, el presente estudio se orientó a determinar la relación que existe entre género, tipo de personalidad, locus de control, estrategias de afrontamiento del estrés y estilos de liderazgo, y su efecto sobre el estilo de uso del tiempo a través de un diseño de ruta, el cual consiste en un sistema de hipótesis, derivado de una teoría, en el que las hipótesis versan sobre los coeficientes de ruta (Robles, 1999). El análisis de ruta es una aplicación del análisis de regresión múltiple y parte de los siguientes supuestos (Briones, 1998):

1. No existe correlación entre las variables residuales y las variables exógenas.
2. La causalidad es recursiva.
3. Las correlaciones entre las variables son lineales y aditivas.

4. Las varianzas de las distribuciones de las variables endógenas del modelo son iguales.
5. Existe baja multicolinearidad entre las variables.
6. El nivel de medición es de intervalo.
7. Las variables independientes están medidas sin error.

Estrategias de Control

Para eliminar el efecto de posibles variables extrañas que influyen sobre el estilo de uso del tiempo, se eligió a los sujetos de tal forma que fueran lo más homogéneos posible en cuanto a dichas variables (Kerlinger y Lee, 2002). En la presente investigación, se igualó a los sujetos en términos de su nivel de instrucción, ya que el estilo de uso del tiempo podría ser distinto en personas que puntúan parecido en las escalas administradas pero que difieran en su nivel de instrucción. Así, se seleccionaron, para la muestra de investigación, las escalas de aquellos sujetos con un nivel de instrucción mínimo de Pre-grado Universitario.

Por otra parte, se mantuvieron constantes las condiciones de administración de las escalas, utilizando como instrucciones únicamente las escritas en dichos instrumentos para así evitar cualquier variabilidad en los resultados debida a inconstancia en las instrucciones. Igualmente, se presentaron las escalas en la misma secuencia, determinada previamente de manera aleatoria, de manera que se mantenga esta igualada.

Población y Muestra

Población

Profesores de la Universidad Católica Andrés Bello (Caracas), con edades comprendidas entre 25 y 80 años, de ambos sexos.

Muestra piloto

Constituida por aproximadamente 100 sujetos de ambos sexos, escogidos intencional y voluntariamente, profesores de la Universidad Católica Andrés Bello (Caracas).

Muestra definitiva

Constituida por aproximadamente 500 sujetos voluntarios, de ambos sexos, profesores de la Universidad Católica Andrés Bello (Caracas).

Se trató de un diseño muestral intencional, en tanto participaron de forma voluntaria aquellos sujetos a los que se les solicitó su colaboración. Los sujetos serán contactados en el propio campo (Spiegel, 1991).

Instrumentos

Uso del tiempo

Bluedorn y cols. (1999) desarrollaron el Inventario de Valores Policrónicos (IPV – Ver Anexo A) a partir de la teoría de Edward Hall (1983) y del Polychronic Attitude Index – PAI de Kaufman (1991; c.p. Bluedorn y cols., 1999). Al evaluar psicométricamente el instrumento desarrollado, Bluedorn y cols. (1999) reportan que la escala de 10 ítems arrojó un coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach de 0.86.

Posterior a este análisis, sometieron a la prueba a un análisis de confiabilidad por el método de test-retest, utilizando cuatro intervalos distintos: casi inmediato, es decir, de uno a dos minutos, una, dos y cuatro semanas. Las confiabilidades test-retest obtenidas son aceptables, resultando una asociación alta entre ellas, tal como se muestra a continuación:

- Casi inmediato: r = 0.95
- Una semana: r = 0.82
- Dos semanas: r = 0.89
- Cuatro semanas: r = 0.78

Para hallar la validez de constructo del instrumento, los autores realizaron un Análisis Factorial Confirmatorio para determinar la unidimensionalidad del IPV. Dado que cinco de los ítems del IPV se puntúan de forma inversa, el análisis directo arrojó dos factores, demostrando que el IPV permite obtener información sobre una variable de dos polos, por lo cual la varianza se debe a una configuración contrabalanceada del instrumento. Así, al

corregir los ítems inversos como tales se obtuvo una bondad del ajuste del modelo de dos factores de 0.95, y una bondad del ajuste del modelo de un factor de 0.89 mostrando un comportamiento bipolar monocronicidad – policronicidad.

Por su parte, Bluedorn y cols. (1999) determinaron la validez a través del Método-Q, el cual comienza por una validación por jueces, quienes contrastan cada ítem con la definición del constructo que se supone miden, y luego se correlacionan las evaluaciones hechas por los jueces para ver si coinciden. Así, se obtuvieron correlaciones de 0.99, 0.98, 0.98 y 0.73 para los ítems que evaluaban policronicidad, agendas – y – fechas límite, puntualidad y algo distinto / ninguna de las categorías, respectivamente. Así, esta validación por jueces por el Método-Q resultó bastante satisfactoria, según afirman los autores.

Dado que los resultados mencionados anteriormente fueron obtenidos de investigaciones realizadas en culturas distintas a la venezolana, y con un instrumento en inglés, el Inventario de Valores Policrónicos fue traducido y sometido a validación por jueces expertos (Ver anexo B), con el fin de utilizar un instrumento más ajustado a nuestra cultura, bajo el supuesto de que la percepción individual del uso del tiempo organizacional, da cuenta de la cultura propia de la organizaciones en lo referente al uso del tiempo (Ver anexo C).

Posteriormente, el instrumento fue evaluado en términos de validez y confiabilidad a través de un estudio piloto realizado con una muestra de 91 profesores de la UCAB-Caracas, obteniendo una confiabilidad a través del coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach de 0.3127 para la escala completa, lo que podría sugerir un bajo nivel de confiabilidad. No obstante, al evaluar la confiabilidad dentro de cada una de las dimensiones que conforman el uso del tiempo, esto es, policronicidad y monocronicidad, se obtuvieron coeficientes alfa de 0.7811 y 0.7413, respectivamente, lo que da cuenta de una adecuada consistencia intra-factor.

Por otro lado, si bien los autores originales hablaron de un constructo unidimensional, los resultados obtenidos en la muestra de profesores en la UCAB-Caracas a través de un análisis factorial por el método de componente principal, sugieren la existencia de dos factores independientes en el uso del tiempo, los cuales explican un 54.66% de la varianza total. Los ítems 1, 3, 6, 8 y 10 cargan al primer factor, el cual hace referencia a la

policronicidad; por su parte, los ítems 2, 4, 5, 7 y 9 cargan al segundo factor, referido a la monocronicidad.

En función de los resultados del estudio piloto, se llevó a cabo la aplicación definitiva del instrumento, con lo cual se obtuvieron valores de confiabilidad y validez para el Inventario de Valores Policrónicos en la muestra final. Se obtuvo un coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach de 0.3979 para la escala completa, lo que podría sugerir un bajo nivel de confiabilidad, pero al mantener la factorización obtenida del estudio piloto, se obtuvieron coeficientes alfa de 0.8741 para la dimensión "monocrónico" y 0.7408 para la dimensión "policrónico", lo que da cuenta de una adecuada consistencia intra-factor.

La agrupación en dos factores de los resultados del IVP permitió explicar un 59.94% de la varianza total. Los ítems 1, 3, 6, 8 y 10 cargan al primer factor, el cual hace referencia a la policronicidad; por su parte, los ítems 2, 4, 5, 7 y 9 cargan al segundo factor, referido a la monocronicidad.

Los resultados expuestos sugieren que, en la muestra de profesores de la UCAB-Caracas, el Inventario de Valores Policrónicos alcanza un adecuado nivel de confiabilidad en términos de consistencia interna, cuando se asume la existencia de dos factores independientes que conforman el uso del tiempo como constructo global, tal como se evidenció en el análisis factorial llevado a cabo.

Tipo de Personalidad

Para la clasificación del tipo de personalidad de cada uno de los sujetos se utilizó el Inventario de Actividad de Jenkins en su forma C (1992) (Anexo D), el cual es un cuestionario de autoinforme que consta de 52 ítems de elección múltiple diseñados para medir el patrón de conducta Tipo A. El inventario proporciona tanto una puntuación en el patrón de conducta Tipo A, dado por una mayor puntuación en la escala, como puntuaciones separadas para tres de sus factores componentes: un factor de rapidez, prisa e impaciencia (S), un factor de implicación o envolvimiento en el trabajo (J) y un factor de comportamiento duro y competitividad (H) (Jenkins y cols., 1992). En la presente investigación solamente se

utilizó la puntuación global que hace referencia al patrón de conducta Tipo A, ya que es la escala que presenta mayor capacidad predictiva.

En cuanto a la confiabilidad de la forma C del Inventario de Actividad de Jenkins (1992), los resultados del coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach fueron de 0.86 para el Tipo A, 0.87 para el factor S, 0.80 para el factor J y 0.84 para el factor H. Además, mediante la estimación de la consistencia interna derivada del coeficiente de correlación múltiple y análisis factorial, se obtuvo un rango de correlaciones entre las preguntas y el total de la escala de Tipo A de 0.03 a 0.74. Los coeficientes test-retest se ubican entre 0.60 y 0.70 para intervalos de retest de uno a cuatro años. Estos resultados indican la estabilidad matemática de las puntuaciones e implican que los rasgos medidos por este inventario son estables en los individuos al menos en el intervalo descrito.

El procedimiento de validación seguido se basó en la validez predictiva, relacionando los resultados obtenidos en el inventario con fenómenos asociados teóricamente al patrón de conducta Tipo A, tales como mayores respuestas fisiológicas ante cambios físicos o emocionales, mayor riesgo de padecer enfermedades físicas, etc.

Locus de Control

Se utilizó la escala de Locus de Control elaborada por Levenson en 1973, la cual consiste en tres subescalas, cada una compuesta por ocho ítems de seis puntos, fraseados en un formato likert. Los ítems de la escala "Internalidad" son los identificados con los números 1, 4, 5, 9, 18, 19, 21 y 23; los de la escala "Otros Poderosos" son 3, 8, 11, 13, 15, 17, 20 y 22 y los de la escala "Azar" son 2, 6, 7, 10, 12, 14, 16 y 24. El puntaje mínimo para cada subescala es 8 y el máximo 48. Cada escala es calificada según la orientación que tomen los puntajes en los distintos factores. De esta manera, a mayor puntaje en la subescala I, mayor será la internalidad del sujeto. Cuanto más alto sea el puntaje OP, mayor creencia del sujeto de que factores externos a él controlan su conducta, y a mayor puntaje A mayor es la orientación del sujeto hacia el azar.

Los tres factores de la escala fueron hallados en el estudio de Levenson (1974), en el cual, utilizando la fórmula de Kuder-Richardson en las tres subescalas, obtuvo unos

coeficientes de confiabilidad Alpha de 0.64 para la subescala I, 0.77 para la subescala OP y 0.78 para la subescala A. Utilizó igualmente el método test-retest en una muestra de 96 alumnos, con un intervalo entre pruebas de una semana. Los coeficientes de correlación obtenidos fueron 0.64 para la subescala I, 0.74 para la subescala OP y 0.64 para la subescala A, valores considerados moderadamente altos.

Para determinar la validez de constructo de las escalas, el autor utilizó análisis factorial con rotación varimax, el cual mostró los factores señalados anteriormente con una varianza total explicada de 52.3%. Se halló una correlación de 0.59 ($p < 0.01$) entre las subescalas OP-A, las cuales correlacionan negativamente con la subescala I, con una correlación de -0.14 y -0.17 respectivamente.

Por su parte, Romero (1979; c.p. Rojas y Sánchez, 2001) (Ver Anexo E) introdujo la escala de Levenson en Venezuela obteniendo resultados similares a los de dicho autor. En su análisis de validez, la correlación hallada entre las escalas I-OP fue 0.23 ($p < 0.05$), la correlación A-OP fue 0.29 ($p < 0.01$) y la correlación I-A fue -0.07 (no significativa), lo que da cuenta de una validez de criterio adecuada en tanto las distintas escalas no correlacionan significativamente entre sí. Por otro lado, la confiabilidad medida a través del método test-retest con un intervalo de tres meses fue de 0.67 para I, 0.52 para OP y 0.61 para A, lo que supone que se trata de un instrumento confiable.

El análisis factorial realizado por Levenson (1974) demostró la independencia de los factores. En la adaptación de Romero (1979; c.p. Rojas y Sánchez, 2001) se obtuvo un resultado similar del análisis factorial y trabajó además con una medida independiente de la internalidad total (IT) la cual está menos contaminada por los factores OP y A. El locus de control en general viene dado por dicha medida, la cual se calcula a través de la siguiente operación que incluye los puntajes obtenidos en las tres subescalas de la escala total:

$$IT = I \times 2 - (OP + A)$$

El puntaje I se multiplica por dos para equilibrar la diferencia de ítems entre la escala de internalidad y de externalidad del instrumento.

Los puntajes positivos corresponden a mayores grados de internalidad y los negativos a mayores grados de externalidad. Como los factores I, OP y A son dimensiones ortogonales, para obtener un alto puntaje IT no es suficiente un puntaje alto en la escala I, sino que se requieren puntajes bajos en las escalas OP y A. Los puntajes IT pueden variar de -40 a 40.

Estrategias de Afrontamiento del Estrés

Para recolectar los datos de esta variable se utilizó la escala COPE (Carver y cols., 1989; ver anexo F), traducida y adaptada para Venezuela por Guarino en 1991, que consta de 54 ítems organizados en un formato tipo likert de cuatro puntos, y cuyas respuestas se agrupan en 14 categorías o dimensiones de afrontamiento al estrés, cinco con estrategias de afrontamiento focalizadas en el problema y nueve para las estrategias focalizadas en la emoción. Cada una de las sub-dimensiones se integra de cuatro ítems, excepto la que corresponde al uso de sustancias con un solo ítem. Las catorce subescalas y los ítems que componen el cuestionario son:

- Estrategias centradas en el problema:
  - Afrontamiento activo (AA): 1, 11, 23 y 53
  - Planificación (PI): 2, 20, 37 y 48
  - Supresión de actividades competitivas (SA): 6, 9, 27 y 49
  - Afrontamiento restringido (AR): 18, 35, 44 y 45
  - Búsqueda de apoyo social por razones instrumentales (BAI): 4, 28, 34 y 46

- Estrategias centradas en la emoción:
  - Búsqueda de apoyo social por razones emocionales (BAE): 17, 19, 36 y 47
  - Reinterpretación positiva y crecimiento (RP): 8, 22, 24 y 25
  - Aceptación (ACE): 7, 10, 26 y 38
  - Regreso a la religión (RR): 12, 16, 33 y 51
  - Focalización y expresión de emociones (EE): 15, 21, 32 y 50
  - Negación (NE): 3, 13, 30 y 39
  - Liberación conductual (LC): 14, 41, 42 y 52
  - Liberación mental (LM): 5, 29, 40 y 43

- Liberación hacia el alcohol y drogas (LD): 31

La agrupación de las catorce subescalas en las dos dimensiones señaladas se realiza mediante el promedio de los puntajes componentes a cada dimensión; no obstante, también se obtiene un puntaje para cada una de las catorce subescalas que resulta de la *sumatoria del puntaje obtenido en los ítems correspondientes. Este puntaje aporta* información más precisa sobre la conducta de los individuos ante situaciones de estrés.

Los ítems se puntúan de la siguiente manera:

- 0 = usualmente no hago o siento esto
- 1 = usualmente hago o siento esto un poco
- 2 = usualmente hago o siento esto con frecuencia
- 3 = usualmente hago o siento esto mucho

El recorrido de cada una de estas subdimensiones va desde cero hasta doce. El uso de drogas posee un recorrido de cero a tres (Gómez y Herrera, 2000).

El estudio psicométrico de la Escala COPE realizado por Carver, Scheier y Weintraub (1989) arrojó coeficientes de confiabilidad por Alpha de Cronbach y test-retest para cada estrategia y no para la escala total, en una muestra de estudiantes universitarios. De esta manera, encontró valores desde medios hasta altos en los coeficientes alpha de Cronbach, a saber, entre 0.45 y 0.92, lo cual demuestra una confiabilidad aceptable del instrumento.

Por su parte, Guarino (1991) también trabajó con estudiantes universitarios en Venezuela, y obtuvo un coeficiente Alpha de Cronbach de 0.85 y un índice de confiabilidad de división por mitades de 0.84, confirmando la alta confiabilidad del COPE. En 1996, Guarino y Feldman trabajaron con una muestra de 288 estudiantes universitarios confirmando los valores obtenidos por Guarino en 1991. Estas investigaciones demuestran correlaciones significativas de magnitudes medias y altas entre las estrategias de afrontamiento de una misma escala. Las correlaciones entre las estrategias y las escalas globales a las que no pertenecían resultaron bajas y no significativas.

Con respecto a la validez, Carver, Scheier y Weintraub (1989) realizaron un análisis factorial que permitió alcanzar la meta original de dichos autores de realizar un instrumento que evaluara aspectos diferenciados en independientes de los estilos de afrontamiento, ya que los ítems que se suponían medían algún factor de hecho cargaron en dicho factor en el análisis factorial. Igualmente, Guarino (1991) realizó un análisis factorial mediante el método de componente principal con rotación varimax, a partir del cual halló ocho factores. Obtuvo un Alpha de Cronbach de 0.85 para la escala total y correlaciones entre 0.34 y 0.75 entre las dimensiones de afrontamiento y los ítems que las representaban ($p < 0.001$).

Estilo de Liderazgo

Se aplicó el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (versión 5x), original de Bernard Bass (1985) y validado en Venezuela por Ochoa y Pérez (1998) (Ver Anexo G). El cuestionario consta de 45 ítems en una escala tipo likert. Comprende dos escalas de liderazgo: una de liderazgo transaccional y otra de liderazgo transformacional; cada una de ellas tiene tres y cuatro factores conceptualmente diferentes respectivamente. La primera incluye Refuerzo Contingente (CR), Gerencia por Excepción Activa (MBEA) y Pasiva (MBEP), y la segunda incluye Carisma, como atributo y como conducta (IIA y IIC), Motivación Inspiracional (MI), Estimulación Intelectual (IS) y Consideración Individual (IC). También comprende una escala de liderazgo Laissez Faire (LF) y tres variables criterio: Esfuerzo Extra (EE), Efectividad (EFF) y Satisfacción (SAT). Los ítems que componen cada factor se muestran a continuación:

- Carisma como atributo (IIA): 10, 18, 21 y 25
- Carisma como conducta (IIC): 6, 14, 23 y 34
- Motivación inspiracional (IM): 9, 13, 26 y 36
- Estimulación intelectual (IS): 2, 8, 30 y 32
- Consideración individual (IC): 15, 19, 29 y 31
- Refuerzo contingente (CR): 1, 11, 16 y 35
- Administración por excepción activa (MBEA): 4, 22, 24 y 27
- Administración por excepción pasiva (MBEP): 3, 12, 17 y 20
- Laissez faire (LF) 5, 7, 28 y 33
- Esfuerzo extra (EE): 39, 42 y 44

- Efectividad (EFF): 37, 40, 43 y 45
- Satisfacción (SAT): 38 y 41

El análisis psicométrico del instrumento realizado por Bass arrojó una confiabilidad Alpha de Cronbach entre 0.60 y 0.92. Por su parte, en el estudio de Escalona y García (1997), con una muestra de supervisores y gerentes de ambos sexos de distintos departamentos en empresas privadas e instituciones públicas venezolanas, se obtuvieron coeficientes de confiabilidad Alpha por dos vías; por medio de la sustitución por listas se eliminaban los casos en los que los sujetos hubiesen dejado de responder al menos un ítem (N = 131), y se halló un coeficiente de 0.79; la segunda vía, denominada sustitución por medias, que implicaba que cada valor perdido fuese sustituido por la media de cada sujeto, arrojó un coeficiente de 0.80 (N = 226). De manera semejante, Ochoa y Pérez (1998) en su estudio de validación del instrumento en Venezuela, hallaron un coeficiente de confiabilidad Alpha de Cronbach de 0.77 (N = 390). Así, en todos los casos se obtuvieron coeficientes de confiabilidad que reflejan la consistencia interna del instrumento.

En cuanto a la validez del instrumento, Escalona y García (1997) evaluaron la validez de constructo utilizando las dos vías mencionadas anteriormente, realizando para ello un análisis factorial confirmatorio. Así, con la muestra de 131 sujetos estas autoras hallaron ocho factores que explicaban una varianza total acumulada de 48.8%, mientras que con la N = 226, se obtuvieron siete factores con un 41.3% de varianza total explicada. En su análisis, tomaron los resultados arrojados por la segunda vía (muestra total; sustitución por medias) encontrando que la mayor parte de los factores contenían en su composición factorial ítems de escalas transformacionales. Por lo tanto, pareciera que la escala mide fundamentalmente este tipo de liderazgo, si bien cada factor resultó ser internamente homogéneo, al igual que lo fue el cuestionario total. Así, la proporción de varianza total explicada por el factor transformacional fue de 0.43; por el factor transaccional lo fue de 0.29. El factor laissez-faire no explicó ningún porcentaje de la varianza total, contrario a lo que había encontrado Bass (1985) en su estudio original. Esto implica que la proporción de varianza total no está explicada equitativamente por los distintos factores. Como conclusión final, estas autoras destacan que el cuestionario logra discriminar eficientemente el factor transformacional, lo que resulta deseable para esta investigación.

Procedimiento

Inicialmente se seleccionaron los instrumentos adecuados, desde un punto de vista psicométrico. A continuación se realizó la traducción de la escala que permitiría determinar el estilo de uso de tiempo de cada sujeto en la muestra, el Inventario de Valores Policrónicos (Bluedorn y cols., 1999) y se solicitó la revisión por jueces expertos de dicha traducción. A partir de las recomendaciones realizadas por los jueces expertos, se realizaron las modificaciones pertinentes al instrumento en términos de instrucciones, formato y traducción de los ítems, con el objetivo de garantizar la utilidad del instrumento en la muestra elegida.

Una vez hecho esto, se seleccionó de forma intencional una muestra de 100 profesores, con la cual se llevó a cabo un estudio piloto con este instrumento, con el fin de asegurar la confiabilidad y validez del inventario. Los datos obtenidos fueron codificados y luego se procedió a la estimación de la confiabilidad por consistencia interna a través del Alpha de Cronbach y de la validez de constructo mediante un análisis factorial de componente principal con rotación varimax.

Posteriormente, a través de un muestreo intencional se obtuvo la muestra definitiva, la cual constaba de 347 profesores de la UCAB (Caracas). Se contactó a cada profesor y se le suministró la batería de instrumentos para que la respondiera en los próximos siete días; una vez cumplido este plazo, y de acuerdo al contrato hecho con cada uno, se recuperó el paquete de instrumentos.

Una vez recolectados todos los datos, se procedió a la codificación y vaciado de los mismos en una base de datos para, a continuación, llevar a cabo el análisis estadístico, con el fin de poder concluir acerca del comportamiento de las variables consideradas en los profesores de la UCAB.

Tipo de Análisis

En primer lugar, se llevó a cabo el vaciado de los datos utilizando el programa SPSS versión 10.0, lo cual facilitaría el procesamiento y análisis posterior de los mismos. Se realizó un análisis de los instrumentos para hallar los índices de consistencia interna de los cuestionarios (Alpha de Cronbach) y las agrupaciones factoriales cuando fuese pertinente.

Utilizando una matriz de correlaciones, se observó la asociación entre las variables para determinar las relaciones existentes y descartar la presencia de multicolinearidad.

Posteriormente, se realizó el análisis descriptivo del comportamiento de cada una de las variables, mediante los estadísticos pertinentes en función del nivel de medida de las variables, entre ellos, media aritmética, desviación típica, coeficiente de variación, asimetría, curtosis y valores mínimo y máximo.

Una vez hecho esto, se procedió al análisis del modelo de ruta propuesto, para hallar la ecuación de regresión múltiple del uso del tiempo en función del género, tipo de personalidad, locus de control, estrategias de afrontamiento del estrés y estilos de liderazgo del sujeto, utilizando para ello los coeficientes de ruta que consisten en coeficientes estandarizados de regresión (Beta) (Kerlinger, 1988), los cuales dieron cuenta, en última instancia, de la bondad del ajuste del modelo (Briones, 1998).

ANÁLISIS DE DATOS

Para determinar la relación existente entre sexo, tipo de personalidad, locus de control, estrategias de afrontamiento del estrés y estilos de liderazgo, así como su efecto sobre el estilo de uso del tiempo, se llevó a cabo un análisis de ruta utilizando coeficientes estructurales de Wright (Robles, 1999).

El análisis de ruta es una forma del análisis de regresión múltiple aplicado que utiliza diagramas de ruta para la conceptualización de un problema o para probar hipótesis complejas (Kerlinger y Lee, 2002). Este tipo de análisis se basa en un conjunto de técnicas cuantitativas para la reducción de ecuaciones estructurales simultáneas, en las cuales se pueden determinar los efectos directos, indirectos y totales de las variables exógenas sobre las endógenas en el modelo propuesto. De esta forma, el contraste de los coeficientes obtenidos con aquellos postulados de antemano permite verificar el ajuste del modelo.

Para llevar a cabo lo anterior, se construyó una base de datos en el programa SPSS v10.0, con la cual se realizaron los correspondientes cálculos de confiabilidad y validez de los instrumentos para la muestra de investigación, tal como se describió en el apartado de Método, así como la estimación de los estadísticos descriptivos pertinentes, de acuerdo al nivel de medida de la variable. Igualmente se computaron los coeficientes de correlación y regresión.

A continuación se presentan los estadísticos descriptivos correspondientes a la distribución de puntajes para cada una de las variables contempladas en el estudio.

Tabla 1. ***Estadísticos Descriptivos***

	N	Mínimo	Máximo	Media	S	Asimetría	Kurtosis
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico
Sexo	347	0	1				
Policrónico	347	4.00	30.00	21.6801	5.7454	-.742	.093
Monocrónico	347	.00	30.00	14.3718	8.3554	-.039	-1.207
Locus de Control	347	-34.00	76.00	40.8184	16.9927	-1.401	3.135
Tipo de Personalidad	347	-23.00	25.00	-.5706	9.7777	.242	-.489
Liderazgo Transformacional	347	1.80	3.90	3.0460	.3944	-.324	-.183
Liderazgo Transaccional	347	1.08	3.67	2.0283	.4000	.632	.941
Afrontamiento centrado en el problema	347	.85	2.80	1.8908	.3317	-.299	.595
Afrontamiento centrado en la emoción	347	.64	2.64	1.2752	.3510	.351	.353

La muestra total obtenida fue de 347 profesores que laboraban en la Universidad Católica Andrés Bello para el período académico 2003 – 2004, y participaron voluntariamente en el estudio. La descripción estadística de los puntajes obtenidos por estos sujetos en los instrumentos utilizados para la medición de cada una de las variables del modelo se muestra a continuación.

La variable sexo tiene un nivel de medida nominal y es dicotómica, donde el valor "0" corresponde a los sujetos de sexo masculino y el valor "1" a los de sexo femenino. Del total de la muestra, 191 sujetos eran de sexo femenino, representando esto un 55% de la misma (categoría modal), y 156 sujetos eran de sexo masculino, un 45% del total. Esta variable tiene una dispersión muy elevada (O = 90%) debido a que hay una distribución de frecuencias más o menos equitativa entre hombres y mujeres.

La variable Uso del Tiempo, en su dimensión "Policrónico" tiene una puntuación mínima de 4 y máxima de 30. La puntuación media de los sujetos fue de 21.68, con una desviación típica de 5.75, lo cual hace referencia a una distribución homogénea (CV = 26.52%). En cuanto a la forma, la distribución de los datos presenta una marcada asimetría y está coleada hacia la izquierda (As = -0.74), así como un apuntalamiento platicúrtico (Ku = 0.09). Por otra parte, la dimensión "Monocrónico" de Uso del Tiempo tiene un puntaje mínimo de 0 y uno máximo de 30; el valor promedio de la distribución es 14.37, y la desviación estándar de 8.36, indicando una distribución heterogénea de los datos

(CV = 58.18%). La asimetría de la curva es levemente coleada hacia la izquierda (As = -0.04) y platicúrtica (Ku = -1.21).

En general, los sujetos muestran una tendencia a puntuar homogéneamente más alto en la dimensión de Uso del Tiempo "Policrónico" que en la dimensión "Monocrónico", en la cual los puntajes resultan más bajos y variables. Así, aquellos sujetos cuyas puntuaciones indicaban una preferencia por el estilo de uso del tiempo monocrónico no mostraban una preferencia tan marcada como aquellos que puntuaban alto en la dimensión de policronicidad, quienes se agruparon homogéneamente en la parte superior de la misma.

En cuanto a la variable Locus de Control, se observa que el valor mínimo es de -34, y el máximo 76, con una media aritmética de 40.82 y una desviación típica de 16.99, indicando esto último una distribución heterogénea de los puntajes de Internalidad Total (CV = 41.62%). Esta variable presenta una asimetría de –1.40 y una kurtosis de 3.14, por lo que se trata de una curva exageradamente asimétrica coleada hacia la izquierda y platicúrtica. Estos indicadores describen una distribución en la cual las puntuaciones se concentran en el extremo superior, esto es, tienden al polo de Locus de Control Interno.

Respecto al Tipo de Personalidad, las puntuaciones se encuentran entre un valor mínimo de –23 y uno máximo de 25, con una media de –0.57 y desviación típica de 9.78, por lo que se trata de una distribución muy homogénea (CV = 5.83%). La curva de la distribución presenta una asimetría moderada y coleada hacia la derecha (As = 0.24) y es poco escarpada (Ku = -0.49); así la mayor frecuencia se ubica en los puntajes tipificados más bajos de la distribución, asociados a conductas poco características de la Personalidad Tipo A. La distribución hallada en la muestra es semejante a la distribución de la población general observada en el estudio de Jenkins y cols. (1992).

La variable Liderazgo, en su dimensión "Transformacional" presentó valores comprendidos entre 1.80 y 3.90, con un promedio de 3.90, una desviación típica de 0.39 y una distribución muy homogénea (CV = 13%). La forma de la distribución es moderadamente coleada hacia izquierda (As = -0.32) y platicúrtica (Ku = -0.18). Por su parte, en la dimensión "Transaccional" los valores se ubicaron entre 1.08 y 3.67, con una media de 2.03 y una desviación típica de 0.40, siendo esto indicador de una distribución homogénea (CV = 20%),

en una curva marcadamente asimétrica con cola hacia la derecha y leptocúrtica (As = 0.63; Ku = 0.94). Los valores mencionados describen una curva en la que las puntuaciones se agrupan en el extremo superior, esto es, tienden al polo de Liderazgo Transformacional.

Con respecto a las Estrategias de Afrontamiento del Estrés, el factor "Afrontamiento Centrado en el Problema" presentó valores mínimos y máximos de 0.85 y 2.80 respectivamente, así como una media de 1.89 y una desviación estándar de 0.33, teniendo así una distribución muy homogénea de los datos (CV = 17.46%). La curva formada es moderadamente asimétrica y coleada hacia la izquierda (As = -0.30), y presenta un escarpamiento leptocúrtico (Ku = 0.60). Por su parte, en la dimensión "Afrontamiento Centrado en la Emoción", los valores obtenidos se encuentran entre 0.64 y 2.62, con un valor promedio de 1.28 y una desviación estándar de 0.35, indicando esto homogeneidad en la distribución (CV = 27.34%), con una curva moderadamente asimétrica y coleada hacia la derecha (As = 0.35) y leptocúrtica (Ku = 0.35). Estos resultados indican que en cuanto a las estrategias de afrontamiento del estrés, las personas que dicen usar predominantemente Estrategias Centradas en el Problema se agrupan claramente y descartan mecanismos de Afrontamiento Centrados en la Emoción, ocurriendo exactamente lo contrario con los sujetos que puntúan alto en "Afrontamiento Centrado en la Emoción".

Posterior al análisis descriptivo de los resultados para cada una de las variables, se obtuvo una matriz de correlaciones estimada a partir de los coeficientes de correlación de Pearson para verificar que se cumpliese el supuesto de no – colinearidad requerido para utilizar el procedimiento de Análisis de Ruta, lo que indicaría que las variables independientes no están correlacionadas entre sí (Robles, 1999). Se comenzó el análisis de derecha a izquierda, utilizándose como insumos los coeficientes de regresión y determinación múltiple, los coeficientes beta y sus respectivas probabilidades y significancias estadísticas.

Tabla 2. *Matriz de Correlaciones*

	Sexo	Policrónico	Monocrónico	Locus de Control	Tipo de Personalidad	Liderazgo Transformacional	Liderazgo Transaccional	Afrontamiento Centrado en el Problema	Afrontamiento Centrado en la Emoción
Sexo	1.000	0.262**	-0.054	0.168**	-0.046	0.284**	-0.149**	0.087	0.060
Policrónico		1.000	-0.512**	0.112*	0.251**	0.097	0.011	0.108*	-0.059
Monocrónico			1.000	-0.258**	-0.086	-0.003	0.157**	-0.055	0.126*
Locus de Control				1.000	0.036	0.242**	-0.167**	-0.101	-0.356
Tipo de Personalidad					1.000	0.040	0.173**	0.100	-0.092
Liderazgo Transformacional						1.000	-0.001	0.277**	0.041
Liderazgo Transaccional							1.000	0.054	0.030
Afrontamiento Centrado en el Problema								1.000	0.288**
Afrontamiento Centrado en la Emoción									1.000

**Correlación significativa al nivel de 0,01
* Correlación significativa al nivel de 0,05

En primer término, se halló una relación baja y directa entre las variables Sexo y Locus de Control, la cual resultó altamente significativa ($rxy = 0.168$; $p < 0.01$). De esta forma, los sujetos de sexo femenino mostraron una mayor tendencia hacia el polo de la internalidad en el locus de control, mientras que los hombres reportaron una tendencia menos marcada hacia dicho polo.

Igualmente, las variables Sexo y Liderazgo Transformacional mostraron una asociación altamente significativa, media baja y directa ($rxy = 0.284$; $p < 0.01$), indicando así que las mujeres reportaban tener características más propias de un estilo de liderazgo transformacional, mientras que las características reportadas por los hombres sugerían una menor tendencia hacia este tipo de liderazgo.

Entre las variables Sexo y el Liderazgo Transaccional se obtuvo una relación inversa, baja y altamente significativa ($rxy = -0.149$; $p < 0.01$), lo que muestra una tendencia de los hombres a describirse más como líderes transaccionales que las mujeres.

Por su parte, la relación hallada entre el locus de control y el liderazgo transformacional sugiere que las personas con un locus de control interno presentaron características de liderazgo más asociadas al polo transformacional que aquéllas con un locus de control externo, dado que dicha asociación es directa, baja y altamente significativa ($rxy = 0.242$; $p < 0.01$).

La correlación entre Locus de Control y Liderazgo Transaccional, por otro lado, es inversa, baja y altamente significativa ($rxy = -0.167$; $p < 0.01$), lo cual implica que las personas con un locus de control interno manifiestan tener conductas poco características de un estilo de liderazgo transaccional.

En cuanto a la relación Locus de Control – Estrategias de Afrontamiento Centradas en la Emoción, las personas con un locus de control interno reportan tener una menor probabilidad de manejar el estrés con estrategias centradas en la emoción que los que tienen menor internalidad en cuanto a su locus de control, tal como se muestra en la relación inversa, media – baja y altamente significativa obtenida entre estas dos variables ($rxy = -0.356$; $p < 0.01$).

Por otro lado, los individuos con una Personalidad Tipo A reportaron tener con mayor frecuencia conductas propias de un estilo de liderazgo transaccional, siendo la asociación entre dichas variables baja y altamente significativa ($rxy = 0.173$; $p < 0.01$).

La relación entre liderazgo transformacional y afrontamiento centrado en el problema es directa, media – baja y altamente significativa ($rxy = 0.277$; $p < 0.01$); esto supone que los líderes transformacionales prefieren afrontar situaciones estresantes utilizando Estrategias Centradas en el Problema.

Por su parte, la asociación entre el Afrontamiento Centrado en el Problema y el Afrontamiento Centrado en la Emoción es directa, media – baja y altamente significativa ($rxy = 0.288$; $p < 0.01$), indicando esto que ambos factores dentro de la variable Estilos de Afrontamiento del Estrés no son independientes en su totalidad, sino que sus valores tienden a covariar en cierta medida.

A partir de los resultados reportados, cabe concluir que no existe multicolinearidad entre las variables, por lo cual se cumple el supuesto requerido para llevar a cabo el procedimiento de análisis de ruta. De esta forma, se procede a realizar un análisis de regresión múltiple para cada una de las variables endógenas propuestas en el modelo, como se muestra a continuación.

Tabla 3. ***Regresión múltiple para la variable Policronicidad***

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.386	.149	.131	5.3544

ANOVA

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1702.322	7	243.189	8.482	.000
	Residual	9719.171	339	28.670		
	Total	11421.493	346			

Coeficientes

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	18.308	3.093		5.920	.000
	Sexo	3.102	.615	.269	5.042	.000
	Locus de Control	1.835E-02	.019	.054	.950	.343
	Tipo de Personalidad	.145	.030	.246	4.768	.000
	Liderazgo Transformacional	-.362	.817	-.025	-.444	.658
	Liderazgo Transaccional	.208	.749	.014	.278	.781
	Afrontamiento Centrado en el Problema	1.534	.954	.089	1.608	.109
	Afrontamiento Centrado en la Emoción	-.958	.923	-.059	-1.038	.300

Tal como se observa en la tabla, la variable Policrónico presenta una asociación directa y media – baja con el resto de las variables del modelo (R = 0.386), con una proporción de varianza explicada de 13.1%. Al revisar los coeficientes de regresión se observa que la Policronicidad resultó predicha por la ecuación de regresión propuesta en el modelo (F = 8.482; p = 0.000). Esta relación está explicada por la influencia de la variable Sexo, que presenta un coeficiente de regresión directo y medio – bajo (β = 0.269; p = 0.000), así como por la influencia de la variable Tipo de Personalidad, con un coeficiente beta directo y medio – bajo (β = 0.246; p = 0.000). De esta manera, el hecho de pertenecer al sexo femenino y presentar un patrón de conductas típico de la Personalidad Tipo A predicen valores más altos en la escala de Policronicidad, y a la inversa, tener sexo masculino y pocas conductas propias de la Personalidad Tipo A predice una menor probabilidad de presentar puntuaciones altas en la variable Policronicidad.

En cuanto a la dimensión Monocronicidad de la variable Estilo de Uso del Tiempo, se obtuvieron los siguientes resultados.

Tabla 4. ***Regresión múltiple para la variable Monocronicidad***

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.325	.106	.087	7.9816

ANOVA

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2558.808	7	365.544	5.738	.000
	Residual	21596.236	339	63.706		
	Total	24155.043	346			

Coeficientes

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	11.502	4.610		2.495	.013
	Sexo	-.294	.917	-.018	-.321	.748
	Locus de Control	-.120	.029	-.244	-4.167	.000
	Tipo de Personalidad	-7.47E-02	.045	-.087	-1.653	.099
	Liderazgo Transformacional	2.019	1.217	.095	1.658	.098
	Liderazgo Transaccional	2.789	1.117	.134	2.497	.013
	Afrontamiento Centrado en el Problema	-3.007	1.422	-.119	-2.115	.035
	Afrontamiento Centrado en la Emoción	1.386	1.376	.058	1.007	.315

La variable Monocrónico se asocia con el resto de las variables del modelo de forma directa y media – baja (R = 0.325), con una proporción de varianza explicada de 8.7%. La ecuación de regresión propuesta por el modelo permite predecir los valores que toma la variable Monocronicidad (F = 5.738; p = 0.000). Específicamente, la variable Locus de Control explica esta relación con un coeficiente inverso y medio – bajo (β = -0.244; p = 0.000); de igual forma, el Liderazgo Transaccional posee un coeficiente de regresión directo y bajo (β = 0.134; p = 0.013) y la variable Afrontamiento Centrado en el Problema tiene un coeficiente beta inverso y bajo (β = -0.119; p = 0.035). Esto supone que poseer un Locus de Control Interno, presentar pocas conductas asociadas a un Estilo de Liderazgo Transaccional y preferir Estrategias de Afrontamiento del Estrés Centradas en el Problema predicen valores bajos en la escala de Monocronicidad.

En relación a la variable Liderazgo Transformacional, se obtuvieron los siguientes resultados.

Tabla 5. ***Regresión múltiple para la variable Liderazgo Transformacional***

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.284	.081	.078	.3787

ANOVA

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	4.347	1	4.347	30.313	.000
	Residual	49.477	345	.143		
	Total	53.824	346			

Coeficientes

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	2.922	.030		96.376	.000
	Sexo	.225	.041	.284	5.506	.000

Para el caso de la variable Liderazgo Transformacional, se obtuvo una relación univariante con la variable Sexo directa y media – baja ($r = 0.284$), con un coeficiente de determinación de 0.078. La ecuación de regresión de este modelo permite predecir el Estilo de Liderazgo Transformacional ($F = 30.313$; $p = 0.000$). De esta forma, la variable Sexo presenta un coeficiente de regresión directo y medio – bajo ($\beta = 0.284$; $p = 0.000$), lo cual implica que las personas de sexo femenino tuvieron una mayor tendencia a identificarse con las características que describen un Estilo de Liderazgo Transformacional.

Con respecto a la variable Liderazgo Transaccional, se obtuvieron los resultados que se muestran a continuación.

Tabla 6. ***Regresión múltiple para la variable Liderazgo Transaccional***

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.149	.022	.019	.3961

ANOVA

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1.223	1	1.223	7.793	.006
	Residual	54.124	345	.157		
	Total	55.346	346			

Coeficientes

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	2.094	.032		66.033	.000
	Sexo	-.119	.043	-.149	-2.792	.006

La variable Liderazgo Transaccional presentó una correlación con la variable Sexo directa y baja ($r = 0.149$), con una proporción de varianza explicada de 0.019. La ecuación de regresión de este modelo permite predecir el estilo de Liderazgo Transaccional ($F = 7.793$; $p = 0.006$). Así, la variable Sexo presenta un coeficiente de regresión inverso y bajo ($\beta = -0.149$; $p = 0.006$), lo que refleja que las personas de sexo masculino tendieron a reportar características propias de un Estilo de Liderazgo Transaccional.

Para la variable Afrontamiento Centrado en el Problema, se obtuvieron los siguientes resultados.

Tabla 7. ***Regresión múltiple para la variable Afrontamiento Centrado en el Problema***

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.182	.033	.025	.3275

ANOVA

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1.264	3	.421	3.926	.009
	Residual	36.797	343	.107		
	Total	38.060	346			

Coeficientes

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	1.950	.048		41.037	.000
	Sexo	7.502E-02	.036	.113	2.089	.037
	Locus de Control	-2.42E-03	.001	-.124	-2.297	.022
	Tipo de Personalidad	3.715E-03	.002	.110	2.059	.040

Como se observa en la tabla, la variable Afrontamiento Centrado en el Problema presenta una correlación con el resto de las variables del modelo directa y baja (R = 0.182), con una proporción de varianza explicada de 2.5%. Al revisar los coeficientes de regresión, el Afrontamiento Centrado en el Problema resultó predicho por la ecuación de regresión propuesta en el modelo (F = 3.926; p = 0.009). Esta relación está explicada por la influencia de las tres variables exógenas del modelo. La variable Sexo presenta un coeficiente beta directo y bajo (β = 0.113; p = 0.037), la variable Tipo de Personalidad tiene un coeficiente de regresión igualmente directo y bajo (β = 0.110; p = 0.040) y la variable Locus de Control posee un coeficiente beta inverso y bajo (β = -0.124; p = 0.022). Por lo tanto, las personas de sexo femenino, las personas que tienen un Tipo de Personalidad A y una baja internalidad

en el Locus de Control, tienden a preferir Estrategias de Afrontamiento del Estrés Centradas en el Problema.

En relación a la variable Estrategias de Afrontamiento del Estrés Centradas en la Emoción, se obtuvieron los resultados que siguen.

Tabla 8. ***Regresión múltiple para la variable Afrontamiento Centrado en la Emoción***

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.383	.147	.139	.3257

ANOVA

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	6.247	3	2.082	19.629	.000
	Residual	36.385	343	.106		
	Total	42.632	346			

Coeficientes

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	1.542	.047		32.624	.000
	Sexo	8.439E-02	.036	.120	2.363	.019
	Locus de Control	-7.71E-03	.001	-.373	-7.364	.000
	Tipo de Personalidad	-2.61E-03	.002	-.073	-1.456	.146

La tabla anterior muestra que la variable Afrontamiento Centrado en la Emoción correlaciona con el resto de las variables del modelo de forma directa y media – baja (R = 0.383), con una proporción de varianza explicada de 13.9%. Los coeficientes de regresión indican que el Afrontamiento Centrado en la Emoción resultó predicho por la ecuación de regresión propuesta en el modelo (F = 19.629; p = 0.000). La asociación descrita se explica por la influencia de la variable Sexo, por una parte, la cual presenta un

coeficiente de regresión directo y bajo ($\beta = 0.120$; $p = 0.019$) y por la influencia de la variable Locus de Control, por la otra, la cual presenta un beta inverso y medio – bajo ($\beta = -0.373$; $p = 0.000$). De esta manera, se pone en evidencia que los sujetos de sexo femenino y aquellos con una baja internalidad en cuanto a su Locus de Control suelen preferir Estrategias de Afrontamiento Centradas en la Emoción.

Finalmente, los resultados referidos al Locus de Control se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 9. ***Regresión múltiple para la variable Locus de Control***

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.174	.030	.025	16.7822

ANOVA

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	3022.213	2	1511.107	5.365	.005
	Residual	96885.349	344	281.643		
	Total	99907.562	346			

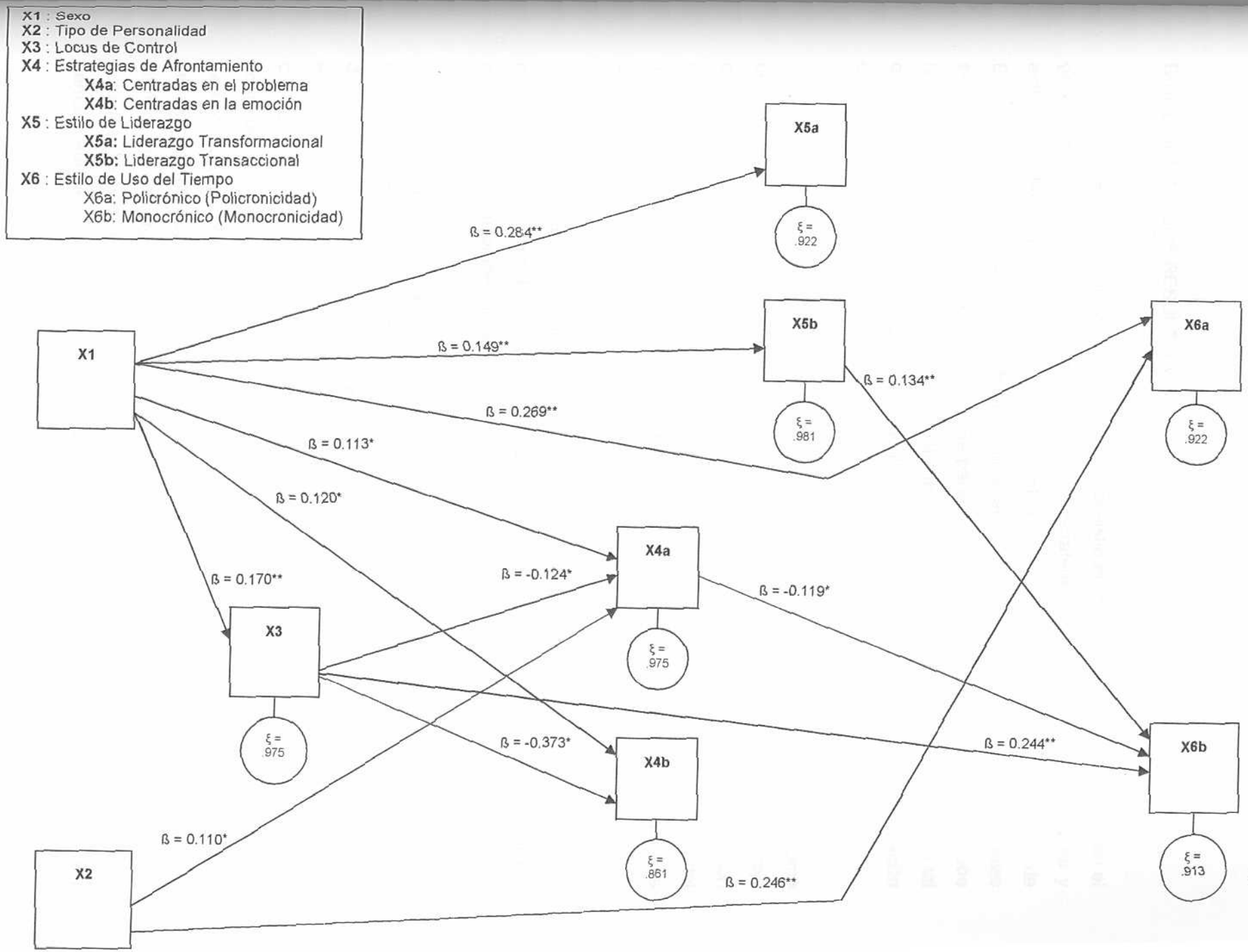
Coeficientes

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	37.666	1.344		28.032	.000
	Tipo de Personalidad	7.694E-02	.092	.044	.833	.405
	Sexo	5.808	1.813	.170	3.203	.001

La variable Locus de Control presenta una correlación múltiple baja y directa ($R = 0.174$), con una proporción de varianza explicada por el modelo de 2.5%. La ecuación de regresión propuesta predice los valores que toma la variable Locus de Control ($F = 5.356$;

p = 0.005). Concretamente, la variable Sexo permite explicar esta asociación con un coeficiente directo y bajo (β = 0.170; p = 0.001). De esta forma, las mujeres demostraron tener una mayor internalidad en cuanto a Locus de Control que los hombres.

Los resultados de los efectos obtenidos para todas las variables se presentan en el diagrama del modelo estructural propuesto, indicando los coeficientes de ruta que resultaron significativos.


X1 : Sexo
X2 : Tipo de Personalidad
X3 : Locus de Control
X4 : Estrategias de Afrontamiento
X4a: Centradas en el problema
X4b: Centradas en la emoción
X5 : Estilo de Liderazgo
X5a: Liderazgo Transformacional
X5b: Liderazgo Transaccional
X6 : Estilo de Uso del Tiempo
X6a: Policrónico (Policronicidad)
X6b: Monocrónico (Monocronicidad)
X1
X2
X3
X4a
X4b
X5a
X5b
X6a
X6b
ß = 0.284**
ß = 0.149**
ß = 0.269**
ß = 0.113*
ß = 0.120*
ß = 0.170**
ß = -0.124*
ß = -0.119*
ß = -0.373*
ß = 0.244**
ß = 0.110*
ß = 0.246**
ξ = .922
ξ = .981
ξ = .922
ξ = .975
ξ = .975
ξ = .861
ξ = .913

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El objetivo de la presente investigación consistió en determinar el efecto que tienen el género, tipo de personalidad, locus de control, estrategias de afrontamiento del estrés y estilos de liderazgo sobre el estilo de uso del tiempo, según se concibe en la teoría de Edward Hall (1983), para así poder identificar en qué medida cada una de las variables señaladas influye sobre la dependiente. Se parte de una perspectiva dinámica, que concibe la organización como un sistema en el cual interactúa una serie de variables, de manera tal que explique tanto el desempeño individual de sus miembros como el de la organización como un todo.

El Estilo de Uso del Tiempo ha sido una variable concebida históricamente como unidimensional (Hall, 1983). No obstante, el estudio piloto de la presente investigación arrojó que, en la muestra estudiada, el comportamiento de la variable suponía una clara agrupación en dos factores, a saber, Policronicidad y Monocronicidad. Al estudiar el Estilo de Uso del Tiempo como una variable de dos dimensiones, se encontraron diferencias en cuanto a la asociación con diversos predictores cuando se trata de uno u otro factor.

Al considerar el comportamiento de la variable Estilo de Uso del Tiempo en la muestra de profesores de la Universidad Católica Andrés Bello, se encontró que los sujetos mostraron una mayor identificación con la Policronicidad que con la Monocronicidad.

En función de lo anterior, se deduce que dentro de la cultura organizacional de la UCAB se promueve que los profesores realicen múltiples actividades o tareas en un período de tiempo determinado. En consecuencia, aquellas personas cuya preferencia individual se identifica con un estilo de uso del tiempo monocrónico, el cual no es consistente con el de la cultura organizacional, tienden a responder en un sentido menos marcado para no contradecir la tendencia colectiva. Es importante destacar, tal como lo hacen Kaufman-Scarborough y Lindquist (1999) que, en términos de resultados, no existen necesariamente diferencias entre aquellos logrados por los sujetos con cualquiera de los estilos de uso del tiempo. Sin embargo, como consecuencia de las características de los ambientes laborales actuales, se exige a los empleados cumplir con un mayor número de tareas en períodos de tiempo cada vez más cortos, por lo que se ha observado una tendencia creciente a preferir

un estilo de uso del tiempo más bien policrónico que permita avanzar en cada una de las múltiples tareas asignadas (Persing, 1999). Esto podría dar cuenta de los resultados hallados en la muestra de profesores de la UCAB, donde se pone en evidencia una cultura organizacional predominantemente policrónica.

Una vez factorizada la variable Uso del Tiempo, se analizaron las relaciones con las distintas variables predictoras propuestas en el modelo de ruta. La primera de ellas es la asociación entre el Estilo de Uso del Tiempo y el Sexo, en la cual se encontró que para la dimensión Policrónico existen diferencias significativas en función del sexo de cada sujeto, es decir, las mujeres tienen una mayor tendencia a ser policrónicas que los hombres. No obstante, para la dimensión Monocrónico, pertenecer a uno u otro sexo no permite predecir el Estilo de Uso del Tiempo preferido por el sujeto.

El hallazgo anterior puede explicar la poca consistencia encontrada en investigaciones previas en cuanto al Estilo de Uso del Tiempo en función del Sexo, en las cuales autores como Hall (1983) y Frei y cols. (1999) obtenían una asociación entre el Sexo y el Uso del Tiempo. Por una parte, Hall (1984), partiendo de un enfoque predominantemente biosocial, propuso que las mujeres debían ser policrónicas en tanto su tarea natural es criar a sus hijos, labor que exige respuestas múltiples y simultáneas. Por otro lado, Frei y cols. (1999) encontraron un resultado contrario ya que, en su investigación, las mujeres reportaron involucrarse con mayor preferencia en patrones de conducta monocrónicos que los hombres. Dicha contradicción puede atribuirse a que en tales investigaciones la variable Uso del Tiempo se concibió y trabajó como unidimensional, limitando así la posibilidad de especificación que se logra cuando la variable se maneja como un constructo de dos dimensiones.

Otra variable asociada con el Estilo de Uso del Tiempo es el Tipo de Personalidad. Específicamente, la dimensión Policrónico se asocia significativamente con el patrón de conducta propio de la Personalidad Tipo A, aunque no ocurre lo mismo para la dimensión Monocrónico. Así, es posible afirmar que los sujetos policrónicos tienden a presentar consistentemente un patrón de conducta Tipo A; sin embargo, no puede señalarse que los sujetos monocrónicos presentan un Tipo de Personalidad específico.

Lo anterior se corresponde con las hipótesis de investigación del estudio de Bluedorn (1999), donde se planteaba que los sujetos policrónicos presentaban una mayor orientación al cambio, a la actividad y a las conductas enfocadas en ahorrar tiempo, todo lo cual es consistente con las personalidades Tipo A.

Por otra parte, se halló una correlación significativa entre el Estilo de Uso del Tiempo y el Locus de Control, siendo que las personas con un locus de control interno tendían a identificarse como menos monocrónicas que aquéllas con locus de control externo. Para el caso de la dimensión Policrónico no es posible predecir con el mismo grado de confianza el lugar donde de cada sujeto ubica la responsabilidad de lo que le ocurre.

Los resultados anteriores son consistentes con las predicciones iniciales en el modelo de ruta propuesto, las cuales estaban fundamentadas en hallazgos de autores como Bluedorn (1999), Waller y cols. (2001), entre otros, quienes explicaron este fenómeno al afirmar que los sujetos monocrónicos suelen preferir un trabajo altamente estructurado, apegado a las agendas propuestas por factores externos, y por lo tanto los resultados de su labor no dependen de ellos mismos en su totalidad. Además, tal como se mencionó anteriormente, Bluedorn (1999) afirma que los sujetos policrónicos tienen una alta motivación al cambio dentro del ambiente de trabajo, lo que implica que intentan hacer múltiples actividades simultáneamente con el fin de lograr que el cambio sea efectivo; también es necesario que el sujeto perciba una contigencia entre su conducta y la implantación del cambio. Por lo tanto, el Estilo de Uso del Tiempo y el Locus de Control covarían en alguna medida.

Las tres variables anteriormente descritas, a saber, Sexo, Tipo de Personalidad y Locus de Control, resultaron estadísticamente significativas en la predicción del Estilo de Uso del Tiempo de los sujetos de la muestra de investigación. Por su parte, las variables Estilo de Liderazgo y Estrategias de Afrontamiento del Estrés no resultaron predictores confiables de la variable dependiente.

Respecto a la relación entre Estilo de Liderazgo y el Uso del Tiempo, los resultados mostraron que un estilo de liderazgo específico no se asociaba consistentemente con una preferencia por algún estilo de usar el tiempo. De acuerdo con los estudios de Krishnan

(2001) y Onken (1998), se esperaba una mayor preferencia por la Monocronicidad por parte de los sujetos con un estilo de liderazgo transformacional. Sin embargo, tal como plantea el primer autor, dicha asociación depende de la cultura en que está inmerso el individuo. Este autor halló que los líderes transformacionales presentan sistemas de valores en los que dan prioridad a un mundo predecible y organizado, y con énfasis en la responsabilidad personal de las acciones, elementos que se corresponden con la manera de conducirse de las personas que prefieren un Estilo de Uso del Tiempo Monocrónico.

Por su parte, Carver y cols. (1989) proponen una explicación para el hecho de que las Estrategias de Afrontamiento no permitieron predecir el Estilo de Uso del Tiempo predominante de los sujetos de la muestra de investigación. Estos autores plantean que la agrupación en dos factores de las Estrategias de Afrontamiento del Estrés es excesivamente simplificadora y agregan que dentro de una misma dimensión de afrontamiento pueden darse respuestas notablemente distintas que tienen implicaciones o consecuencias diferentes en cuanto al afrontamiento logrado e incluso pueden resultar antagónicas entre sí, reduciendo de este modo la homogeneidad dentro de cada factor.

Tal como se mencionó anteriormente, las variables exógenas Estilo de Liderazgo y Estrategias de Afrontamiento del Estrés no resultaron predictores confiables para el Estilo de Uso del Tiempo. Por su parte, la variable dependiente sí pudo predecirse en función del Sexo, el Locus de Control y el Tipo de Personalidad de los sujetos de la muestra.

El análisis del Estilo de Liderazgo como variable endógena dentro del modelo de ruta propuesto, permitió determinar que los profesores de la UCAB presentan con mayor frecuencia conductas propias del líder transformacional, definido por Bass (1985) como aquél que motiva a sus seguidores a hacer más de lo que originalmente se esperaba de ellos. Por otra parte, los sujetos de la muestra afirmaron tener menor cantidad de características del liderazgo transaccional, centrado en las relaciones de intercambio y negociación.

Como plantean Sarros y Santora (2001), no se puede afirmar que uno u otro estilo de liderazgo sea mejor en sí mismo. No obstante, el mundo laboral y organizacional actual demanda una predominancia del estilo transformacional, ya que éste promueve la superación de las expectativas de cada uno de los miembros, así como la satisfacción por el

éxito. Estas necesidades más intrínsecas a los individuos son especialmente relevantes en un contexto académico como el de la muestra de investigación.

El Estilo de Liderazgo se encontró significativamente asociado con el Sexo, en el sentido de que los sujetos de sexo femenino presentaron una mayor probabilidad de identificarse con un Estilo Transformacional, mientras que los hombres prefirieron un Estilo de Liderazgo más Transaccional. Dicha relación se corresponde con los hallazgos del estudio meta – analítico de Eagly y cols. (2003) en el cual las mujeres tenían una mayor tendencia hacia el Estilo Transformacional, mientras que el Estilo Transaccional fue más común en hombres. Socialmente, se tiene el estereotipo de que los hombres en el mundo laboral tienden a interactuar más con sus compañeros de trabajo a modo de negociación, mientras que se espera que las mujeres se preocupen más por las necesidades y emociones de las personas, su crecimiento personal, etc., lo cual es congruente con un Estilo Transformacional de Liderazgo.

Las Estrategias de Afrontamiento del Estrés también fueron objeto de análisis de regresión como variable endógena del diagrama de ruta. Se observó que los sujetos indicaron utilizar con mayor frecuencia aquéllas Estrategias Centradas en el Problema, por lo que hacen esfuerzos para definir el problema, generar alternativas de solución y eliminar la fuente estresante, con el fin de producir cambios en el entorno o en ellos mismos. Una menor proporción de la muestra reportó afrontar el estrés con estrategias centradas en la emoción, las cuales les permiten reducir los sentimientos negativos que se generan en respuesta a la amenaza o evento estresante (Lazarus y Folkman, 1986).

Folkman y cols. (1986) ofrecen como explicación a este fenómeno que el afrontamiento centrado en el problema es más frecuentemente empleado en situaciones que implican metas y estrés en el trabajo. Así, el sujeto percibe que, al focalizar sus esfuerzos en el problema generador de estrés, podrá controlar este último con mayor facilidad. En cambio, el afrontamiento centrado en la emoción suele utilizarse en situaciones que involucran los sentimientos y el bienestar personal, por lo que son percibidas como menos controlables.

Dentro del modelo de ruta propuesto la variable Estrategias de Afrontamiento sería predicha por el Sexo, el Locus de Control y el Tipo de Personalidad. En el caso del

Afrontamiento Centrado en el Problema, los tres predictores resultaron confiables; por su parte, las Estrategias Centradas en la Emoción fueron predichas sólo por el Sexo y el Locus de Control, mientras que el Tipo de Personalidad no resultó significativamente asociada.

En ambos factores, pertenecer al sexo femenino se asociaba con una preferencia marcada por cada uno de ellos, es decir, el hecho de ser mujer aumentaba la probabilidad de escoger estrategias centradas en el problema, así como de escoger estrategias centradas en la emoción. Esta aparente contradicción puede asociarse con la excesiva simplicidad de la variable Estrategias de Afrontamiento al ser separada sólo en dos factores, lo cual fue señalado por Carver y cols. (1989). Un fenómeno semejante ocurrió con la variable Locus de Control, en la cual los sujetos con una alta internalidad mostraban poca preferencia por cualquiera de las dos agrupaciones de Estrategias de Afrontamiento.

Por su parte, en el caso de las Estrategias de Afrontamiento Centradas en el Problema, el Tipo de Personalidad resultó un predictor confiable, en tanto las personas Tipo A prefirieron dichas estrategias. En cambio, para el caso de las Estrategias Centradas en la Emoción, esta variable endógena no fue útil, ya que no permitió predecir de manera confiable la estrategia preferida por el sujeto a partir de su Tipo de Personalidad.

De forma semejante, autores como Pittner y Houston (1980), hallaron en sus trabajos que las personas con Personalidad Tipo A sufrían niveles de estrés elevados y, ante ellos, utilizaban estrategias de afrontamiento como la supresión, acompañada de un afecto negativo, todo lo cual es propio de las Estrategias Centradas en el Problema. Autores como Lazarus y Folkman (1984) y Parkes (1986) proponen que algunas variables personales como la vulnerabilidad psicológica, los recursos y capacidades, los compromisos y valores, así como otras susceptibles de ser evaluadas a través de inventarios de personalidad estandarizados, se asocian con los Estilos de Afrontamiento al Estrés, fenómeno que se corrobora con los hallazgos de la presente investigación.

Finalmente, en referencia al locus de control, la mayoría de los sujetos afirmaron percibirse a sí mismos como un agente, esto es, que ellos mismos controlan sus acciones y contribuyen activamente en los resultados de sus conductas, es decir, funcionan con un locus de control interno (McCombs, 1991). Una menor cantidad de sujetos se identificó con

las descripciones del locus de control externo, percibiendo así que los resultados no son contingentes con su conducta, sino que están determinados por fuerzas externas como la suerte, el destino u otros poderosos (Ardouin, Bustos, Gayó y Jarpa, 2001).

Como los sujetos con locus de control interno perciben al mundo como predecible y manipulable, tienden a involucrarse en actividades que permitan un mayor uso de las propias capacidades, experimentar mayor autonomía, satisfacción y bienestar, y desempeñan liderazgos más efectivos en función del contexto en que están inmersos (Morales y cols.,1994; Rotter, 1966).

El Locus de Control se asoció de manera significativa con el Sexo, encontrándose que, en su mayoría, las mujeres tendían a presentar un locus de control interno, mientras que los hombres expresaron creencias y conductas más consistentes con el locus de control externo. Sin embargo, este hallazgo no es compatible con lo reportado por Scheier y cols. (1986), que afirmaban que las mujeres tendían a responder con mayor externalidad debido a que esa era la expectativa social en cuanto a su rol de género; esta hipótesis puede ser cierta en la población general, pero las características de las mujeres profesionales y profesoras parecen no ajustarse tan claramente con las expectativas sociales o el estereotipo del rol femenino, explicando esto los resultados obtenidos en la muestra de la presente investigación. En todo caso, se destaca el hecho de que sí hubo una diferencia en cuanto al sexo en relación con el locus de control, lo que confirma los resultados del estudio meta – analítico de Higgs y Williams (1997).

En síntesis, dentro del modelo de ruta propuesto se obtuvieron resultados que permiten explicar en alguna medida el comportamiento de las variables endógenas en la muestra de profesores de la UCAB. Así, el Locus de Control se logró predecir de manera confiable por el Sexo de cada sujeto; las Estrategias de Afrontamiento, por su parte, fueron predichas de manera significativa por sus tres variables endógenas, a saber, Sexo, Locus de Control y Tipo de Personalidad; el Estilo de Liderazgo de cada sujeto se asoció significativamente con el Sexo y, finalmente, el Estilo de Uso del Tiempo se predijo en función del Sexo, Tipo de Personalidad y Locus de Control. Sin embargo, la varianza total explicada por el modelo es baja, lo que permite inferir la existencia de otras variables que

resultan mejores predictores del Estilo de Uso del Tiempo y que no fueron contempladas en el diagrama de ruta inicial.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El trabajo de investigación llevado a cabo permitió poner de manifiesto la complejidad el fenómeno denominado por Hall (1983) "Estilos de Uso del Tiempo", especialmente cuando se pone a prueba la eficacia y confiabilidad de los predictores género, tipo de personalidad, locus de control, estrategias de afrontamiento del estrés y estilos de liderazgo.

Se partió del supuesto del autor bajo el cual los resultados obtenidos para cada individuo podían extrapolarse para formar un conjunto que representara las tendencias de la organización como un ente global. Así, se pudo determinar que los profesores de la Universidad Católica Andrés Bello prefieren, como organización, trabajar con un Estilo de Uso del Tiempo Policrónico, es decir, desempeñando múltiples actividades en cada bloque de tiempo, alternando entre ellas y completándolas progresiva y simultáneamente.

Es importante destacar el hecho de que, al menos para la muestra utilizada para el estudio, la variable Estilo de Uso del Tiempo no se comportó unidimensionalmente, como se propuso inicialmente en la teoría de Hall, sino que Monocronicidad y Policronicidad fueron dos factores independientes dentro de la variable. Este aspecto es una ganancia de la presente investigación, en tanto permite lograr una mayor discriminación de la preferencia de cada sujeto en cuanto a formas de utilizar el tiempo.

Sin embargo, el modelo de ruta propuesto para la predicción de dicha variable no resultó suficientemente útil para dar cuenta de la preferencia del estilo policrónico por parte de los sujetos de la muestra. Las únicas variables que se asociaron significativamente con la variable dependiente fueron Sexo, Tipo de Personalidad y Locus de Control, pero como conjunto, el modelo total no logró explicar una gran proporción de los resultados obtenidos.

Una de las limitaciones del presente trabajo de investigación puede estar relacionada con la muestra de sujetos ya que, al ser voluntaria la participación en el mismo, puede suponerse que aquellos que participaron tenían ciertas características comunes que los diferenciaban de quienes no desearon o aceptaron participar, lo que podría dar cuenta de la baja varianza explicada del modelo propuesto.

Por otra parte, como se mencionó en la discusión de resultados, el hecho de que el modelo propuesto no proporcionara altos niveles de varianza explicada indica que, además de las variables contempladas en el mismo, existen otras que probablemente podrían permitir una mayor comprensión y predicción del estilo de uso del tiempo predominante. Por ejemplo, se podrían contemplar otras variables de la cultura organizacional como la orientación al cambio, actitudes y creencias, o incluso evaluar características de personalidad con inventarios como el MMPI-II o el 16PF, entre otras.

Otra posibilidad consiste en diseñar un instrumento que mida, de forma separada, el estilo de uso del tiempo preferido individualmente y el percibido en la organización, y luego comparar si se corresponden, ya que el conflicto entre la tendencia individual y lo que se promueve en la organización puede generar una ambigüedad de resultados que disminuya significativamente la posibilidad de predicción.

Finalmente, sería recomendable llevar a cabo investigaciones futuras incluyendo el Estilo de Uso del Tiempo como variable dependiente en ámbitos organizacionales diversos y distintos al académico, para así poder ampliar la comprensión del fenómeno, aumentar la posibilidad de generalización de resultados y generar modelos que expliquen el por qué las personas usan el tiempo como lo hacen. De esta manera se podrían instaurar mejoras en esta área tan importante dentro de las organizaciones, aumentando así la eficacia y el éxito de las mismas.

REFERENCIAS

Anderson, C. (1977). Locus of control, doping behaviors, and performance in a stress setting: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*. 62. 446-451.

Anguera, M.; Arnau, J.; Ato, M.; Martínez, R.; Pascual, J. y Vallejo, G. (1998) *Métodos de investigación en psicología*. Madrid: Síntesis.

Ardouin, J.; Bustos, C.; Gayó, R. y Jarpa, M. (2001). Locus de control, investigación realizada dentro de la teoría de la conducta planificada de Ajzen. Recuperado en abril, 2003 desde: http://www.udec.cl/-clbustos/apsique/soci/condon.html

Bass, B. (1985). *Organizational Psychology*. Nueva York: Allyn & Bacon.

Belloch, A.; Sandín, B. y Ramos, F. (1995). *Manual de Psicopatología*. Tomo II. México: McGraw Hill.

Bluedorn, A. (1999) *The Flavors of Change: An investigation of the structure and correlates of individual's orientation to change*. Recuperado el 29 de Marzo de 2003 desde http://www.missouri.edu/~csoc/98-99Bluedorn.htm

Bluedorn, A; Kalliath, T; Strube, M. y Martin, G. (1999). "Polychronicity and the Inventory of Polychronic Values (IPV)". *Journal of Managerial Psychology*. 14. 205-230.

Bond, M. y Feather, N. (1988). Some correlates of structure and purpose in the use of time. *Journal of Personality and Social Psychology*. 55. (2). 321-329.

Briones, G. (1998). *Métodos y técnicas de investigación para las ciencias sociales*. Tercera Edición. México: Trillas.

Carless, S. (1998). Gender Differences in transformational leadership: an examination of superior, leader, and subordinate perspectives. Recuperado el 10 de mayo de 2003 en http://findarticles.com/cf_dls/m2294/11-12_39/53590324/print.jhtml

Carver, C.; Scheier, M. y Weintraub, J. (1989). Assesing coping strategies: a theorically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*. 56. 2. 267-283.

De Brabander, B. y Boone, C. (1990). Sex differences in perceived locus of control. *Journal of Personality and Social Psychology*. 130. (2). 271-272.

Eagly, A., Johannesen-Schmidt, M. y Van Engen, M. (2003). Transformational, transactional, and laissez faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men. *Psychological Bulletin*. 129. (4). 569-591.

Engler, B. (1996). *Introducción a las teorías de la personalidad*. México: Mc Graw Hill.

Escalona, P. y García, C. (1997). *Estudio Psicométrico de la versión abreviada (forma 5x) del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo de Bernard Bass*. Trabajo de Grado como requisito parcial para obtener el título de Licenciado en Psicología. Caracas: UCAB.

Feldman, S. (1990). *Estrés y Gerencia: un estudio exploratorio del caso venezolano*. Trabajo de Doctorado no publicado. Caracas: UCV.

Folkman, S.; Lazarus, R.; Dunkel-Shetter, C.; DeLongis, A. y Gruen, R. (1986). Dinamics of a stressful encounter: cognitive appraisal, coping and encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*. 50. 5. 992-1003.

Frei, R.; Racicot, B. y Travagline, A. (1999). The impact of monochronic and type A behavior patterns on research productivity and stress. *Journal of Managerial Psychology*. 14. (5). 374-387.

Freeman, M. y Rosenman, R. (1974). *Type A behavior and your heart*. Nueva York: Knopf.

Gómez, R. y Herrera, R. (2000). *Estrategias de afrontamiento y variables sociodemográficas como predoctoras de la severidad de síntomas psicológicos en mujeres menopáusicas.*

Trabajo de Grado como requisito parcial para obtener el título de Licenciado en Psicología. Caracas: UCAB.

Guarino, L. (1991). *Estilos de afrontamiento a eventos estresantes en una muestra de estudiantes universitarios*. Trabajo de ascenso no publicado, USB. Caracas, Venezuela.

Hall, E. (1983). *The Dance of Life.* New York: Anchor Press.

Hersey, P.; Blanchard, K. y Johnson, D. (1998). *Administración del Comportamiento Organizacional.* México: Prentice Hall.

Higgs, T. y Williams, J. (1997). Gender differences in the locus of control construct. *Psychology and Health.* 12. 239-248.

Holmes, T. y Rahe, R. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research.* 11. 213-218.

Howell, J. y Hall-Merenda, K. (1999). The ties that bind: the impact of leader-member exchange, transformational and transactional leadership, and distance on predicting follower performance. *Journal of Applied Psychology.* 84. (5). 680-694.

Jenkins, C. (1975). The coronary prone personality. En Gentry, W. y Williams, R.: *Psychological aspects of myocardial infarction and coronary care.* San Luis: Mosby.

Jenkins, C.; Zyzanski, S. y Rosenman, R. (1992). *Inventario de Actividad de Jenkins (Forma C).* Madrid: TEA Ediciones.

Johanson, B.; Plomin, R.; Ahern, F.; Grant, J.; Pedersen, N.; Berg S. y McClearn, G. (2001). Health Locus of control in late life: a study of genetic and environmental influences in twins aged 80 years and older. *Health Psychology.* 20. (1). 33-40.

Kaufman, C.F., Lane, P.M. y Lindquist, J.D. (1991). Exploring more than 24 hours a day: a preliminary investigation of polychromic time use. *Journal of Consumer Research.* 18. (3). 392-401.

Kaufman-Scarborough, C. y Lindquist, J. (1999) "Time management and polychronicity: Comparisons, contrasts, and insights for the workplace". *Journal of Mangerial Psychology*. 14. (3). 288-312.

Kerlinger, F. (1988). *Investigación del Comportamiento*. Segunda Edición. México: McGraw Hill.

Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del Comportamiento*. Cuarta Edición. México: McGraw Hill.

Krishnan, V. (2001). Value systems of transformational leaders. *Leadership and Organization Development Journal*. 22. (3). 126-132.

Kobasa, S. (1979). Stressfull life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*. 37. 1-11.

Koontz, H. y Weihrich, H. (1998). *Administración, Una perspectiva global*. México: McGraw Hill.

Lazarus, R. y Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.

Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. España: Martínez Roca.

Lefcourt, H., Millar, R., Ware E. y Sherk, D. (1982). Locus of control as a modifier of the relationship between stressors and moods. *Journal of Personality and Social Psychology*. 41. (2) 357-369.

Levenson, H. (1974). Activism and powerful others distinction within the concept of internal vs. external control. *Journal of Personality Assessment*. 38. 377-383.

Light, D.; Keller, S. y Calhoun, C. (1994) *Sociología*. México: Mc Graw Hill.

Lindquist, J; Knieling, J y Kaufman-Scarborough, C. (2001). "Polychronicity and consumer behavior outcomes among Japanese and U.S. Students: a study of response to culture in U.S. university setting". *Proceedings of the Tenth Biennial World Marketing Congress.* Recuperado en Noviembre de 2002 desde:
http://crab.rutgers.edu/~ckaufman/polyJapanese.html

Lussier, R. y Achua, C. (2002) *Liderazgo.* México: Thomson-Learning.

McCombs, B. (1991). *Metacognition and motivation in higher level thinking.* Paper presentado en la reunión anual del American Educational Research Association, Chicago, IL.

McGuigan, F. (1996). *Experimental Psychology Methods of Research.* New Jersey: Prentice-Hall.

Morales, J.; Moya, M.; Rebolloso, E.; Fernández, J.; Huici, C.; Marques, J.; Páez, D. y Pérez, J. (1994). *Psicología Social.* Madrid: Mc Graw Hill.

Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo.* México: Thomson Learning.

North Central Regional Educational Laboratory (2003). Teoría del aprendizaje social de Julián Rotter. Recuperado en abril, 2003 desde:
http://www.ncrel.org/sdrs/areas/issues/students/learning/lr2locus.htm

Ochoa, T. y Pérez, A. (1998). *Estudio Psicométrico de Validez Convergente y divergente de la versión abreviada (forma 5x) del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo Transaccional y Transformacional de Bernard Bass.* Trabajo de Grado como requisito parcial para obtener el título de Licenciado en Psicología. Caracas: UCAB.

Onken, M. (1998). "Temporal elements of organizational culture and impact on firm performance". *Journal of Managerial Psychology.* 14. 231-243.

Parkes, K. (1986). Coping in stressfull episodes: The role of individual differences, environmental factors, and situational characteristics. *Journal of Personality and Social Psychology.* 51. (6). 1277-1292.

Parkes, K. (1990). Doping, negative affectivity, and the work environment: additive and interactive predictors of mental health. *Journal of Applied Psychology*. 75. (4). 399-409.

Persing, D,. (1999). "Managing in polychronic times". *Journal of Managerial Psychology*. 14. (5). 358-373.

Pittner, M. y Houston, B. (1980). Response to stress, cognitive coping strategies, and the Type A behavior pattern. *Journal of Personality and Social Psychology*. 39. 147-157.

Pounder, J. (2001). "New Leadership" and university organizational effectiveness: exploring the relationship. *Leadership and Organization Development Journal*. 22. (6). 281-290.

Reeve, J. (2002). *Motivación y emoción*. Tercera Edición. Madrid: Mc Graw Hill.

Robbins, S. (1996). *Comportamiento organizacional, teoría y práctica*. México: Prentice Hall.

Robles, J. (1999). *Introducción al Análisis de Ruta*. Escuela de Psicología: UCAB.

Rodríguez, C.; Gil, P.; Martínez, R.; González, M. y Pulido, E. (1998). Type A behaviour with ERCTA scale in normal subjects and coronary patients. *Psychology in Spain*. 2. (1). 43-47.

Rojas, R. y Sánchez, Y. (2001). *Relación entre variables sociodemográficas, compromiso organizacional, locus de control y apoyo social sobre el nivel de estrés en estudiantes de post-grado*. Trabajo de Grado como requisito parcial para obtener el título de Licenciado en Psicología. Caracas: UCAB.

Rossi, P. y Freeman, H. (1986) *Evaluation. A systematic approach*. Baverly Hills: Sage.

Rotter, J. (1966). Generalized expectancies for internal vs. external control of reinforcement. *Psychological Monographs*. Vol. 80, No. 1.

Sarros, J. y Santora, J. (2001). The transformational – transactional leadership model in practice. *Leadership & Organization Development Journal.* 22. (8). 383-393.

Scheier, M.; Weintraub, J. y Carver, C. (1986). Coping with stress: divergent strategies of optimists and pessimists. *Journal of Personality and Social Psychology.* 51. 1257-1264.

Slocombe, T. (1999). "Applying the theory of reasoned action to the analysis of an individual's polychronicity". *Journal of Managerial Psychology.* 14. 313-322.

Slocombe, T. y Bluedorn, A. (1999). Organizational behavior implications of the congruence between preferred polichronicity and experienced work-unit polichronicity. *Journal of Organizational Behavior.* 20. (1). 75-99.

Spiegel, M. (1991). *Estadística*. México: Serie Schaum.

Strickland, B. y Haley, W. (1980). Sex differences on the Rotter I-E scale. *Journal of Personality and Social Psychology.* 39, 930-939.

Tannenbaum, R.; Weschler, I. y Massarik, F. (1971). *Liderazgo y Organización.* Buenos Aires: Troquel.

Vásquez, M. (2002). *Estrés, afrontamiento y costos organizacionales: un análisis de ruta.* Trabajo de Grado como requisito parcial para obtener el título de Licenciado en Psicología. Caracas: UCAB.

Vroom, V. y Jago, A. (1990). *El Nuevo Liderazgo.* Madrid: Díaz de Santos.

Waller, M. ; Conte, J. ; Gibson, C. y Carpenter, M. (2001) The effect of individual perceptions of deadlines on team performance. *Academy of management Review.* 4. 586-600.

Wright, L. (1988). The type A behavior pattern and coronary artery disease: Quest for the active ingredients and the elusive mechanism. *American Psychologist.* 43. 2-14.

ANEXO A

Inventario de Valores Policrónicos

INVENTORY OF POLYCHRONIC VALUES

Here you will find ten statements to which you must answer by drawing an X in the option that best describes the way things are done in your organization. Remember to mark your answer to each and every one of the statements.

	Total disagreement	Moderate disagreement	Slight disagreement	Nor agreement nor disagreement	Slight agreement	Moderate agreement	Total agreement
1. We like to juggle several activities at the same time.							
2. We would rather complete an entire project every day than complete parts of several projects.							
3. We believe people should try to do many things at once.							
4. When we work by ourselves, we usually work one project at a time.							
5. We prefer to do one thing at a time.							
6. We believe people do their best work when they have many tasks to complete.							
7. We believe it is best to complete one task before completing another.							
8. We believe it is best for people to be given several tasks and assignments to perform.							
9. We seldom like to work on more than a single task or assignment at the same time.							
10. We would rather complete parts of several projects every day than complete an entire project.							

ANEXO B

Inventario de Valores Policrónicos (Versión Piloto)

NOMBRE: _____ EDAD: _____ SEXO: _____
ESCUELA: _____

INVENTARIO DE VALORES POLICRÓNICOS

A continuación se encuentran 10 enunciados, ante los cuales usted debe marcar con una equis (X) la opción que más se ajusta a la forma como hacemos las cosas en nuestra organización. Recuerde marcar su respuesta en todos los enunciados.

	Total Desacuerdo	Moderado Desacuerdo	Leve Desacuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Leve Acuerdo	Moderado Acuerdo	Total Acuerdo
1. Nos gusta manejar diversas actividades al mismo tiempo.							
2. Preferimos completar un proyecto entero cada día en lugar de completar partes de diversos proyectos.							
3. Creemos que las personas deberían hacer varias cosas a la vez.							
4. Cuando trabajamos solos, usualmente lo hacemos en un proyecto a la vez.							
5. Preferimos hacer una cosa a la vez.							
6. Creemos que las personas hacen un mayor esfuerzo cuando tienen varias asignaciones por completar.							
7. Creemos que es mejor completar una tarea antes de comenzar la siguiente.							
8. Creemos que es mejor asignar a las personas varias tareas y actividades para realizar.							
9. Rara vez nos gusta trabajar en más de una tarea o actividad al mismo tiempo.							
10. Preferimos completar partes de diversos proyectos cada día en lugar de completar uno solo en el mismo tiempo.							

ANEXO C

Inventario de Valores Policrónicos (Versión Definitiva)

INVENTARIO DE VALORES POLICRÓNICOS

A continuación se encuentran 10 enunciados, ante los cuales usted debe marcar con una equis (X) la opción que más se ajusta a la forma como preferimos hacer las cosas en nuestra organización (UCAB). Recuerde marcar su respuesta en *todos* los enunciados.

EN NUESTRA ORGANIZACIÓN (UCAB):	Total Desacuerdo	Moderado Desacuerdo	Leve Desacuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Leve Acuerdo	Moderado Acuerdo	Total Acuerdo
1. Nos gusta manejar diversas actividades al mismo tiempo.							
2. Preferimos completar un proyecto entero cada día en lugar de completar partes de diversos proyectos.							
3. Creemos que las personas deberían hacer varias cosas a la vez.							
4. Cuando trabajamos solos, usualmente lo hacemos en un proyecto a la vez.							
5. Preferimos hacer una cosa a la vez.							
6. Creemos que las personas hacen un mayor esfuerzo cuando tienen varias asignaciones por completar.							
7. Preferimos completar una tarea antes de comenzar la siguiente.							
8. Creemos que es mejor asignar a las personas varias tareas y actividades para realizar.							
9. Rara vez nos gusta trabajar en más de una tarea o actividad al mismo tiempo.							
10. Preferimos completar partes de diversos proyectos cada día en lugar de completar uno solo en el mismo tiempo.							

ANEXO D

Inventario de Actividad de Jenkins – Forma C

J A S – INVENTARIO DE ACTIVIDAD DE JENKINS (Forma C)

Las preguntas de esta prueba hacen referencia a aspectos de la conducta que ayudan al diagnóstico médico y psicológico. Cada persona es diferente, no hay respuestas correctas ni incorrectas.
En cada pregunta, elija la alternativa que sea cierta para usted y señale la letra que tiene delante. Dé solamente una respuesta para cada pregunta. Si desea cambiar una respuesta, anule la dada anteriormente y marque la nueva.

1. ¿Le resulta difícil encontrar tiempo libre para ir a la peluquería?
   A. Nunca
   B. Ocasionalmente
   C. Muchas veces

2. ¿Con qué frecuencia su trabajo "le pone en acción" (le obliga a ser muy activo)?
   A. Menos frecuentemente que el trabajo de la mayoría de las demás personas
   B. En torno al promedio
   C. Más que el trabajo de la mayoría de las demás personas

3. ¿Cuál de las siguientes situaciones es más frecuente en su vida cotidiana?
   A. Problemas que necesitan solución inmediata
   B. Retos a los que es preciso enfrentarme
   C. Mi vida es una rutina de hechos fácilmente predecibles
   D. Noto la falta de cosas en las que interesarme u ocuparme

4. Algunas personas llevan una vida tranquila y sin sobresaltos. Otras se enfrentan a cambios inesperados, continuas interrupciones inconvenientes o "cosas que van mal". ¿Con qué frecuencia se encuentra usted con estas pequeñas (o grandes) incomodidades o molestias?
   A. Varias veces al día
   B. Alrededor de una vez al día
   C. Algunas veces a la semana
   D. Una vez a la semana
   E. Una vez al mes o menos

5. Cuando usted está bajo presión o estrés, ¿qué es lo que hace generalmente?
   A. Hago inmediatamente algo para solucionarlo
   B. Planifico cuidadosamente antes de actuar

6. ¿Con qué rapidez suele comer?
   A. Normalmente soy el primero en terminar
   B. Como algo más rápido que los demás
   C. Como aproximadamente a la misma velocidad que la mayoría de la gente
   D. Como más despacio que la mayoría de la gente

7. Su esposo/a o algún amigo, ¿le han dicho alguna vez que come demasiado rápidamente?
   A. Si, a menudo
   B. Sí, una o dos veces
   C. No, nunca

8. ¿Con qué frecuencia hace más de una cosa al mismo tiempo, tal como trabajar mientras come, leer mientras se viste, o resolver problemas mientras conduce?
   A. Hago dos cosas a la vez casi siempre
   B. Hago esto solo cuando estoy escaso de tiempo
   C. Raramente o nunca hago más de una cosa a la vez

9. Cuando está escuchando a una persona y ésta da muchos rodeos para llegar al grano, ¿con qué frecuencia tiende a urgir a esa persona?
   A. Frecuentemente
   B. Ocasionalmente
   C. Casi nunca

10. Actualmente, ¿con qué frecuencia "pone palabras en boca de alguien" para abreviar la conversación y acelerar las cosas?
   A. Frecuentemente
   B. Ocasionalmente
   C. Casi nunca

11. Si se cita con su esposo/a o con un amigo, ¿con qué frecuencia llega usted tarde?
   A. De vez en cuando
   B. Raramente
   C. Nunca llego tarde

12. ¿Con qué frecuencia se apresura por llegar a un sitio aunque tenga tiempo de sobra?
   A. Frecuentemente
   B. Ocasionalmente
   C. Casi nunca

13. Supóngase que está esperando a alguien en un lugar público (esquina de la calle, puerta de un edificio, restaurante) y que la otra persona se retrasa 10 minutos. ¿Qué haría usted?
   A. Me siento y espero
   B. Doy vueltas mientras espero
   C. Normalmente llevo algo para leer o escribir; así puedo hacer algo mientras espero

14. Cuando tiene que "esperar en la cola" de un restaurante, una tienda o una oficina de correos, ¿qué es lo que hace?
   A. Aceptarlo con calma
   B. Me impaciento, pero no lo manifiesto
   C. Me impaciento tanto que cualquiera que me observe verá que estoy inquieto
   D. Rehuso esperar en la cola y busco la forma de evitar la espera

15. Cuando juega con niños de unos 10 años (o cuando lo hizo en el pasado), ¿con qué frecuencia les dejaba ganar?
   A. La mayoría de las veces
   B. La mitad de las veces
   C. Sólo ocasionalmente
   D. Nunca

16. Cuando era más joven, la mayoría de la gente consideraba que usted era...
   A. Sin duda, impulsivo y competitivo
   B. Más bien, impulsivo y competitivo
   C. Más bien relajado y tranquilo
   D. Sin duda, relajado y tranquilo

17. Actualmente, se considera una persona...
   A. Sin duda, impulsivo y competitivo
   B. Más bien, impulsivo y competitivo
   C. Más bien relajado y tranquilo
   D. Sin duda, relajado y tranquilo

18. Su esposo/a (o amigo íntimo) le calificarían como...
    A. Sin duda, impulsivo y competitivo
    B. Más bien, impulsivo y competitivo
    C. Más bien relajado y tranquilo
    D. Sin duda, relajado y tranquilo

19. Su esposo/a (o amigo íntimo) considera que su nivel de actividad es...
    A. Demasiado lento; debería ser más activo
    B. Como el término medio; ocupado la mayor parte del tiempo
    C. Demasiado activo; debería tomarse las cosas con más calma

20. Quienes le conocen bien, ¿están de acuerdo en que usted toma el trabajo demasiado seriamente?
    A. Terminantemente, si
    B. Probablemente, sí
    C. Probablemente, no
    D. Terminantemente, no

21. Quienes le conocen bien, ¿están de acuerdo en que usted tiene menos energía que la mayoría de la gente?
    A. Terminantemente, sí
    B. Probablemente, sí
    C. Probablemente, no
    D. Terminantemente, no

22. Quienes le conocen bien, ¿están de acuerdo en que usted tiende a irritarse fácilmente?
    A. Terminantemente, sí
    B. Probablemente, sí
    C. Probablemente, no
    D. Terminantemente, no

23. Quienes le conocen bien, ¿están de acuerdo en que usted tiende a hacer la mayoría de las cosas apresuradamente?
    A. Terminantemente, sí
    B. Probablemente, sí
    C. Probablemente, no
    D. Terminantemente, no

24. Quienes le conocen bien, ¿están de acuerdo en que le gusta competir e intenta ganar por todos los medios?
    A. Terminantemente, sí
    B. Probablemente, sí
    C. Probablemente, no
    D. Terminantemente, no

25. Cuando usted era más joven, ¿cómo era su temperamento?
    A. Irascible y difícil de controlar
    B. Firme, pero controlable
    C. Sin problemas
    D. Nunca me irrito

26. Actualmente, ¿cómo es su temperamento?
    A. Irascible y difícil de controlar
    B. Firme, pero controlable
    C. Sin problemas
    D. Nunca me irrito

27. Cuando está en pleno trabajo y alguien (no su jefe) le interrumpe, ¿cómo suele sentirse interiormente?
    A. Me siento bien, porque trabajo mejor después de una pausa ocasional
    B. Sólo me siento ligeramente molesto
    C. Realmente me siento irritado, porque la mayoría de estas interrupciones son innecesarias

28. ¿Con qué frecuencia hay en su trabajo límites fijados de tiempo (plazos de entrega) para terminar una tarea?
    A. Diariamente o más a menudo
    B. Semanalmente
    C. Mensualmente o menos
    D. Nunca

29. Los plazos o límites de tiempo para terminar una tarea, generalmente le producen...
    A. Poca tensión, por ser actividades rutinarias
    B. Mucha tensión, ya que trastornan mi trabajo retardándolo
    C. En mi trabajo no hay límites de tiempo

30. Se pone a sí mismo límites de tiempo o plazos en el trabajo o en casa?
    A. No
    B. Sí, pero sólo ocasionalmente
    C. Sí, una vez a la semana o más

31. Cuando tiene que trabajar "contra reloj" para terminar una tarea, ¿cuál es la calidad de su trabajo?
    A. Mejor
    B. Peor
    C. Igual (la tensión no influye en el resultado)

32. En el trabajo, ¿realiza a veces dos tareas al mismo tiempo, cambiando rápidamente de una a otra?
    A. No, nunca
    B. Sí, pero sólo en emergencia
    C. Sí, habitualmente

33. ¿Está satisfecho con el puesto que ocupa en su trabajo actual, como para permanecer en él Durante 5 años más?
    A. Sí
    B. No, quiero progresar
    C. Terminantemente, no; me esfuerzo para progresar y no estaría satisfecho si no lo consiguiera en este período

34. Si usted pudiera elegir, ¿qué preferiría?
    A. Un pequeño incremento en el sueldo sin promoción a un puesto superior de trabajo
    B. Una promoción a un puesto superior sin incremento en el sueldo

35. En los tres últimos años, ¿ha tomado menos días de vacaciones que los que le corresponden?
    A. Sí
    B. No
    C. Mi tipo de trabajo no permite vacaciones regulares

36. En los tres últimos años, ¿cómo cambiaron sus ingresos anuales?
    A. Se han mantenido igual o se han reducido
    B. Han subido ligeramente (como resultado del coste de la vida o aumento automático basado en los años de servicio)
    C. Han aumentado considerablemente

37. ¿Con qué frecuencia lleva trabajo a casa para hacerlo por la noche o estudia materias relacionadas con éste?
    A. Raramente o nunca
    B. Ocasionalmente
    C. Una vez a la semana

38. ¿Con qué frecuencia va a su lugar de trabajo cuando no tiene obligación de ir (como de noche o fin de semana)?
    A. No es posible en mi trabajo
    B. Raramente o nunca
    C. Ocasionalmente (menos de una vez a la semana)
    D. Una vez a la semana o más

39. Cuando se encuentra cansado en el trabajo, ¿qué es lo que hace generalmente?
    A. Ir más despacio un rato hasta que me recupero
    B. Esforzarme en mantener el mismo ritmo a pesar del cansancio

40. Cuando está en un grupo, ¿con qué frecuencia los demás le ven como un líder?
    A. Raramente
    B. Tan a menudo como a los demás
    C. Más a menudo que a los demás

41. ¿Con qué frecuencia escribe listas para ayudarse a recordar lo que tiene que hacer?
    A. Nunca
    B. Ocasionalmente
    C. Frecuentemente

Para responder a las preguntas 42-46, compárese con los trabajadores de su ocupación actual y señale la respuesta que le describa de manera más precisa

42. En relación con la cantidad de esfuerzo realizado, usted se esfuerza...
    A. Mucho más que los demás
    B. Un poco más que los demás
    C. Un poco menos que los demás
    D. Mucho menos que los demás

43. En relación con su sentido de la responsabilidad, su responsabilidad es...
    A. Mucho mayor que la de los demás
    B. Un poco mayor que los demás
    C. Un poco menor que los demás
    D. Mucho menor que la de los demás

44. Considera necesaria la prisa...
    A. En muchas más ocasiones que los demás
    B. En pocas más ocasiones que los demás
    C. En pocas menos ocasiones que los demás
    D. En muchas menos ocasiones que los demás

45. En cuanto a ser preciso (cuidadoso con los detalles) usted es...
   A. Mucho más preciso que los demás
   B. Un poco más preciso que los demás
   C. Un poco menos preciso que los demás
   D. Mucho menos preciso que los demás

46. Se toma la vida, en general...
   A. Mucho más seriamente que los demás
   B. Un poco más seriamente que los demás
   C. Un poco menos seriamente que los demás
   D. Mucho menos seriamente que los demás

Para responder a las preguntas 47-49, compare su trabajo actual con el de hace 5 años. Si no ha estado trabajando 5 años, compare su trabajo actual con su primer trabajo

47. El número de horas de trabajo semanales...
   A. Es mayor en mi trabajo actual
   B. Era mayor hace cinco años
   C. No puedo decidir

48. La responsabilidad en el trabajo...
   A. Es mayor actualmente
   B. Era mayor hace cinco años
   C. No puedo decidir

49. El nivel de prestigio o consideración social...
   A. Es más alto en mi trabajo actual
   B. Era más alto hace cinco años
   C. No puedo decidir

50. ¿Cuántos puestos de trabajo ha ocupado en los últimos 10 años? (Asegúrese de contar los cambios en le tipo de trabajo, los cambios a nuevos empleos y los ascensos -o descensos- dentro de cada organización)
   A. 0-1
   B. 2
   C. 3
   D. 4
   E. 5 ó más

51. ¿Qué estudios ha cursado?
   A. Algún curso de E.G.B.
   B. Bachillerato completo
   C. Formación profesional
   D. Diplomado universitario
   E. Licenciado universitario

52. Mientras estudiaba, ¿tuvo cargos en algún grupo, tal como el consejo de estudiantes, tuna, asociación juvenil o capitán de un equipo deportivo?
   A. No
   B. Sí, tuve uno de estos cargos
   C. Sí, tuve dos o más de estos cargos

ANEXO E
Escala de Locus de Control de Levenson

ESCALA DE LOCUS DE CONTROL DE LEVENSON (1974), VERSIÓN ROMERO (1979)

Debajo hay una lista de instrucciones. Usted debe decir en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de ellas, hay seis (6) respuestas posibles:

1 = Fuertemente en desacuerdo
2 = Moderadamente en desacuerdo
3 = Débilmente en desacuerdo
4 = Débilmente de acuerdo
5 = Moderadamente de acuerdo
6 = Fuertemente de acuerdo

Especifique su respuesta marcando con una equis (X) en el número que mejor expresa su opinión. Conteste todas las afirmaciones.

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

ANEXO F

Cuestionario de Afrontamiento – COPE

CUESTIONARIO DE AFRONTAMIENTO

ontinuación encontrará una serie de afirmaciones acerca de la manera en que las personas responden cuando confrontan eventos esantes o difíciles en sus vidas. Existen numerosas formas de afrontar el estrés. Por favor, indique lo que usted hace o siente eralmente cuando experimenta eventos estresantes. Las respuestas dependen de los eventos, pero piense qué hace usted usualmente ndo está bajo estrés. Coloque sus respuestas de acuerdo a la siguiente escala:

0 = Usualmente no hago o siento esto
1 = Usualmente hago o siento esto un poco
2 = Usualmente hago o siento esto con frecuencia
3 = Usualmente hago o siento esto mucho

favor considere cada afirmación por separado. No hay respuestas correctas o incorrectas. Conteste lo que usted hace y no lo que sidera que debería hacer o lo que hace la mayoría de la gente.

1. Concentro mis esfuerzos en hacer algo al respecto	0	1	2	3
2. Me concentro para pensar en los pasos que puedo seguir	0	1	2	3
3. Pretendo que nada ha pasado	0	1	2	3
4. Trato de buscar a alguien que me aconseje qué debo hacer	0	1	2	3
5. Duermo más de lo usual	0	1	2	3
6. Trato de prevenir que otras cosas interfieran con mis esfuerzos para manejar el problema	0	1	2	3
7. Me acostumbro a la idea de que esto sucedió	0	1	2	3
8. Aprendo algo de la experiencia	0	1	2	3
9. Me concentro en el problema tratando de no darle importancia a otras cosas	0	1	2	3
10. Aprendo a vivir con eso	0	1	2	3
11. Hago lo que debe hacerse un paso a la vez	0	1	2	3
12. Busco la ayuda de Dios	0	1	2	3
13. Me niego a creer que haya sucedido	0	1	2	3
14. Me rindo y no trato más de conseguir lo que quería	0	1	2	3
15. Vuelco mis sentimientos hacia fuera	0	1	2	3
16. Pongo toda mi confianza en Dios	0	1	2	3
17. Discuto mis sentimientos con alguien	0	1	2	3
18. Me esfuerzo por esperar hasta el momento adecuado para hacer algo	0	1	2	3
19. Converso con alguien acerca de cómo me siento	0	1	2	3
20. Me trazo un plan de acción	0	1	2	3
21. Me siento muy mal y estoy muy conciente de ello	0	1	2	3
22. Trato de verlo desde otro punto de vista para encontrarle el lado positivo	0	1	2	3
23. Tomo acciones adicionales para librarme del problema	0	1	2	3
24. Le busco el lado positivo a lo sucedido	0	1	2	3
25. Como resultado de la experiencia, trato de crecer como persona	0	1	2	3
26. Acepto la realidad de lo que ha sucedido	0	1	2	3
27. Pongo a un lado otras actividades para poder concentrarme en la que me preocupa	0	1	2	3
28. Hablo con alguien que pueda hacer algo concreto con respecto al problema	0	1	2	3
29. Me pongo a soñar despierto acerca de otras cosas	0	1	2	3
30. Actúo como si nada hubiera pasado	0	1	2	3
31. Tomo alcohol o drogas para no pensar tanto en el problema	0	1	2	3
32. Me siento muy mal emocionalmente y lo expreso abiertamente	0	1	2	3
33. Trato de encontrar apoyo en la religión	0	1	2	3
34. Le consulto a personas que hayan tenido experiencias similares	0	1	2	3
35. Me aguanto y no hago nada hasta que la situación lo permita	0	1	2	3
36. Busco simpatía y comprensión por parte de alguien	0	1	2	3
37. Pienso en la mejor forma de enfrentar el problema	0	1	2	3
38. Acepto lo que ha sucedido y que no puede ser cambiado	0	1	2	3
39. Me digo a mí mismo "esto no puede ser cierto"	0	1	2	3
40. Voy al cine o veo televisión para no pensar tanto en eso	0	1	2	3
41. Reduzco el esfuerzo que he puesto para la solución del problema	0	1	2	3
42. Admito ante mí mismo que no puedo con el problema y dejo de insistir	0	1	2	3
43. Me vuelco hacia el trabajo u otras actividades para alejar mi mente del problema	0	1	2	3
44. Trato de no empeorar las cosas por haber actuado demasiado rápido	0	1	2	3
45. Me aguanto para no hacer nada en forma apresurada	0	1	2	3
46. Hablo con alguien para averiguar más sobre la situación	0	1	2	3
47. Busco apoyo emocional de familiares y amigos	0	1	2	3
48. Busco una estrategia de acción	0	1	2	3
49. Trato de no distraerme con otros pensamientos o actividades	0	1	2	3
50. Me disgusto mucho y expreso mis emociones	0	1	2	3
51. Rezo más de lo usual	0	1	2	3
52. No continuo esforzándome por tratar de conseguir mi meta	0	1	2	3
53. Tomo acción directa frente al problema	0	1	2	3
54. Otros:	0	1	2	3
	0	1	2	3

Asegúrese de haber respondido a todas las afirmaciones

ANEXO G

Análisis de Confiabilidad

Inventario de Valores Policrónicos

Estudio Piloto

Análisis de Fiabilidad Escala Completa

Reliability Coefficients

N of Cases = 91.0 N of Items = 10

Alpha = .3127

Análisis de Fiabilidad Factor Policronicidad

Reliability Coefficients

N of Cases = 91.0 N of Items = 5

Alpha = .7811

Análisis de Fiabilidad Factor Monocronicidad

Reliability Coefficients

N of Cases = 91.0 N of Items = 5

Alpha = .7413

ANEXO H

Análisis de Validez

Inventario de Valores Policrónicos

Estudio Piloto

Análisis Factorial

Comunalidades

	Inicial	Extracción
UT1	1.000	.616
UT2	1.000	.555
UT3	1.000	.627
UT4	1.000	.557
UT5	1.000	.633
UT6	1.000	.582
UT7	1.000	.352
UT8	1.000	.535
UT9	1.000	.421
UT10	1.000	.588

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Varianza total explicada

	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
Componente	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	3.871	38.707	38.707	3.871	38.707	38.707	2.794	27.937	27.937
2	1.595	15.948	54.655	1.595	15.948	54.655	2.672	26.718	54.655
3	.893	8.930	63.586						
4	.714	7.140	70.725						
5	.692	6.925	77.650						
6	.637	6.369	84.018						
7	.510	5.101	89.119						
8	.500	5.001	94.119						
9	.334	3.344	97.464						
10	.254	2.536	100.000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Matriz de componentes[a]

	Componente	
	1	2
UT1	.759	.201
UT2	-.598	.444
UT3	.699	.372
UT4	-.530	.525
UT5	-.695	.387
UT6	.302	.701
UT7	-.593	-5.23E-03
UT8	.619	.390
UT9	-.550	.344
UT10	.746	.179

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

a. 2 componentes extraídos

Matriz de componentes rotados[a]

	Componente	
	1	2
UT1	.689	-.376
UT2	-.128	.734
UT3	.764	-.211
UT4	-2.33E-02	.746
UT5	-.238	.759
UT6	.701	.301
UT7	-.434	.404
UT8	.717	-.143
UT9	-.163	.628
UT10	.664	-.383

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 3 iteraciones.

ANEXO I

Análisis de Confiabilidad

Inventario de Valores Policrónicos

Estudio Definitivo

Análisis de Fiabilidad

Reliability Coefficients

N of Cases = 347.0 N of Items = 10

Alpha = .3979

Análisis de Fiabilidad Factor Policrónico

Reliability Coefficients

N of Cases = 347.0 N of Items = 5

Alpha = .7408

Análisis de Fiabilidad Factor Monocrónico

Reliability Coefficients

N of Cases = 347.0 N of Items = 5

Alpha = .8741

ANEXO J

Análisis de Validez

Inventario de Valores Policrónicos

Estudio Definitivo

Análisis Factorial

Comunalidades

	Inicial	Extracción
UT1	1.000	.561
UT2	1.000	.683
UT3	1.000	.697
UT4	1.000	.775
UT5	1.000	.720
UT6	1.000	.429
UT7	1.000	.708
UT8	1.000	.503
UT9	1.000	.502
UT10	1.000	.417

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Varianza total explicada

	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
Componente	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	4.457	44.568	44.568	4.457	44.568	44.568	3.482	34.818	34.818
2	1.537	15.370	59.938	1.537	15.370	59.938	2.512	25.121	59.938
3	.870	8.701	68.639						
4	.742	7.419	76.058						
5	.633	6.325	82.383						
6	.549	5.486	87.869						
7	.349	3.486	91.355						
8	.330	3.303	94.658						
9	.292	2.925	97.583						
10	.242	2.417	100.000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Matriz de componentes[a]

	Componente	
	1	2
UT1	-.428	.615
UT2	.670	.484
UT3	-.644	.531
UT4	.752	.458
UT5	.827	.190
UT6	-.458	.468
UT7	.808	.236
UT8	-.644	.298
UT9	.698	.119
UT10	-.630	.140

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

a. 2 componentes extraídos

Matriz de componentes rotados[a]

	Componente	
	1	2
UT1	6.008E-03	.749
UT2	.827	8.105E-03
UT3	-.219	.806
UT4	.878	-6.07E-02
UT5	.784	-.323
UT6	-.103	.647
UT7	.796	-.274
UT8	-.353	.615
UT9	.639	-.307
UT10	-.434	.478

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 3 iteraciones.