UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES
(INDUSTRIÓLOGO)

RELACIÓN ENTRE LA PERSONALIDAD AUTORITARIA DE LOS GERENTES Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SUBORDINADOS EN EMPRESAS

Realizado por: Mónica Elena, Alvarado Chacón C.I:21.014.164

Diana Alexandra, Castillo Pérez C.I:21.189.264

Profesor guía: Víctor Maldonado C.I: 5.976.267

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de Grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la calificación de :_____( ) puntos.

Nombre:_____Firma:_____

Nombre:_____Firma:_____

Nombre:_____Firma:_____

Caracas, _____de _____de_____

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES

RELACIÓN ENTRE LA PERSONALIDAD AUTORITARIA DE LOS GERENTES Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SUBORDINADOS EN EMPRESAS

Tesista: Alvarado Chacón, Mónica Elena

Tesista: Castillo Pérez, Diana Alexandra

Tutor: Víctor Maldonado

Caracas, Abril de 2015

AGRADECIMIENTOS

A Víctor Maldonado.

A Francisco Cova, por su apoyo incondicional.

Mónica Alvarado y Diana Castillo

ÍNDICE

RESUMEN ..... **VII**

INTRODUCCIÓN **8**

Planteamiento del Problema **10**

Objetivos de la Investigación **10**

Resultados de la Investigación **11**

Limitaciones **11**

Estructura de la Investigación **11**

I. MARCO DE REFERENCIA DESDE LA GERENCIA VENEZOLANA, EL AUTORITARISMO Y LA SATISFACCIÓN **13**

II. MARCO TEÓRICO PERSONALIDAD AUTORITARIA Y SATISFACCION LABORAL **18**

Personalidad Autoritaria **18**
- Conceptualización 18
- Teoría de la Personalidad Autoritaria 19
  - Dimensiones 19
  - Características 20
- Teoría de Estilos de Liderazgo 21
  - Conceptualización de Liderazgo 21

Gerencia **22**
- Definición 22
- Clasificación de los Gerentes 23
- Funciones Gerenciales 23
  - Planeación 23
  - Organización 23
  - Dirección 24
  - Control 24

Satisfacción Laboral **24**
- Definición 24

Job Satisfaction Survay 25
Elementos que Contribuyen al nivel de Satisfacción Laboral 26

III. MARCO METODOLÓGICO ¿CÓMO MEDIR LA PERSONALIDAD AUTORITARIA JUNTO CON LA SATISFACCIÓN LABORAL? 28

Diseño y Tipo de Investigación 28
Tipo de investigación 28
Diseño de investigación 28

Unidad de Análisis, Población y Muestra 29
Unidad de Análisis 29
Población 29
Muestra 29

Variables: Definición Conceptual y Operacional 30
Satisfacción Laboral 30
Personalidad Autoritaria 32

Estrategias para la Recolección, Procesamiento y Análisis de Datos 33
Instrumento para la Recolección de Datos 33
Variable Satisfacción Laboral 34
Variable Personalidad Autoritaria 35
Validez y Confianza 36
Procesamiento y Análisis de Datos 36

IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS EXPRESIÓN REAL DE NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL Y PERSONALIDADES EN LA GERENCIA 38

Descripción de la Muestra de los Gerentes 38
Descripción específica de la muestra de Gerentes “Autoritarios” 39

Descripción de la Muestra del nivel de Satisfacción Laboral de los Subordinados 42
Descripción específica de la muestra sobre el nivel de Satisfacción Laboral de los Subordinados que tienen Gerentes “Autoritarios” 44

Análisis Correlacional 48

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS LO QUE REPRESENTA TENER UN GERENTE AUTORITARIO PARA LA SATISFACCIÓN LABORAL 51

CONCLUSIONES 55

BIBLIOGRAFÍA **57**

ANEXOS **60**

ANEXO A **61**

ANEXO B **62**

ANEXO C **63**

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRAFICO N°1. PROMEDIO DE RESPUESTA DE LA MUESTRA DE GERENTES.....39

GRAFICO N°2. PROMEDIO DE RESPUESTA DE LA MUESTRA DE SUBORDINADOS 43

GRÁFICO N° 3. NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS SUBORDINADOS CON GERENTES “AUTORITARIOS”.....44

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 1. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL 31

TABLA N° 2. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE PERSONALIDAD AUTORITARIA 32

TABLA N° 3. ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL 34

TABLA N° 4. ESCALA DE PERSONALIDAD AUTORITARIA 35

TABLA N° 5. MEDIANA DE LAS DIMENSIONES DE PERSONALIDAD AUTORITARIA PARA GERENTES “AUTORITARIOS” 39

TABLA N° 6. PROMEDIO DE LOS ÍTEMS DE SUMISIÓN AUTORITARIA.....40

TABLA N° 7. PROMEDIO DE LOS ÍTEMS DE DESTRUCTIVIDAD Y CINISMO.....40

TABLA N° 8. PROMEDIO DE LOS ÍTEMS DE SUPERSTICIÓN Y ESTEREOTIPOS 41

TABLA N° 8. PROMEDIO DE LOS ÍTEMS DE CONVENCIONALISMO 41

TABLA N° 10. PROMEDIO DE LOS ÍTEMS DE AGRESIÓN AUTORITARIA.....42

TABLA N° 11.PROMEDIO DE LOS ÍTEMS DE PODER Y DUREZA 42

TABLA N° 12. MEDIANA DE LAS DIMENSIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL PARA LOS SUBORDINADOS DE GERENTES “AUTORITARIOS” 44

TABLA N° 13. PROMEDIO DE LOS ÍTEMS DE NATURALEZA DEL TRABAJO.....45

TABLA N° 14. PROMEDIO DE LOS ÍTEMS DE ASCENSOS Y PROMOCIONES 45

TABLA N° 15. PROMEDIO DE LOS ÍTEMS DE COMPAÑEROS DE TRABAJO.....46

TABLA N° 16. PROMEDIO DE LOS ÍTEMS DE SUPERVISIÓN 46

TABA N° 17. PROMEDIO DE LOS ÍTEMS DE BENEFICIOS.....46

TABLA N° 18. PROMEDIO DE LOS ÍTEMS DE REMUNERACIÓN 47

TABLA N° 19. PROMEDIO DE LOS ÍTEMS DE CONDICIONES DE TRABAJO.....47

TABLA N° 20. PROMEDIO DE LOS ÍTEMS DE RECONOCIMIENTO 48

TABLA N° 21. PROMEDIO DE LOS ÍTEMS DE COMUNICACIÓN.....48

TABLA N° 22.PRIMERA CORRELACIÓN R DE PEARSON PARAS LAS DIMENSIONES DE PERSONALIDAD AUTORITARIA Y SATISFACCIÓN LABORAL 49

TABLA N° 23. SEGUNDA CORRELACIÓN R DE PEARSON PARAS LAS DIMENSIONES DE PERSONALIDAD AUTORITARIA Y SATISFACCIÓN LABORAL 49

TABLA N° 24. TERCERA CORRELACIÓN R DE PEARSON PARAS LAS DIMENSIONES DE PERSONALIDAD AUTORITARIA Y SATISFACCIÓN LABORAL 50

RESUMEN

Con base en la teoría de Personalidad Autoritaria de Adorno, Frankel-Brunswik, Levinson y Sanford (1950) y Satisfacción Laboral de Spector (1985) en el presente trabajo de grado se establece la relación entre la personalidad autoritaria del gerente y cómo esta afecta el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en las empresas privadas de la ciudad de Caracas. Dicho estudio corresponde a una investigación de tipo correlacional, con un diseño no experimental transeccional. Para elegir la muestra se utilizó el método de muestreo estratégico. Para la medición de las variables se emplearon dos instrumentos, en el caso de la Satisfacción Laboral se utilizó el instrumento creado por Spector y para medir la Personalidad Autoritaria del Gerente recurrimos al instrumento de la Escala F creado por Adorno et al.

Descriptores: Satisfacción Laboral, Personalidad Autoritaria, Trabajadores de empresas privadas.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tuvo su origen como resultado de la inquietud que generaba saber, con exactitud, cómo influye la personalidad autoritaria, de la gerencia en nuestro país, en los niveles de satisfacción que puede llegar a expresar un trabajador en sus labores del día a día en el trabajo.Según Martin (2005), el estilo de gerencia, dentro de una organización, necesita ser apropiado a las circunstancias para poder así apoyar a los trabajadores en las tareas que desempeñan, ya que el maltrato y la forma a través de la cual el control es ejercido, dentro de las organizaciones reflejan el resultado de un inadecuado estilo de gerencia y esto puede llevar a una reducción en el nivel general de bienestar de los empleados (p. 419).

La conducta y las actitudes de los empleados hacia sus gerentes reflejan sus perspectivas ya sea a través de actitudes favorables o a través de hostilidad y rechazo. Por ello es importante recordar siempre que "Los gerentes gestionan personas, pero lo hacen, en el contexto de su trabajo, la tecnología que utilizan y la estructura de la organización" (Martin, 2005: p. 382).

De esta manera podemos entender que la relación entre un empleado y su gerente es un tema crucial y que la actitud de éste hacia sus subordinados puede afectar su nivel de satisfacción laboral.

Para comprender mejor esta relación, que el común denominador puede percibir como obvia, se necesitaban unos antecedentes que sustentaran la presente investigación para poder así plantear algunos objetivos partiendo de la interrogante principal. Es por esto, que luego de algunas consultas con expertos, en el ámbito laboral la teoría de la personalidad autoritaria desarrollada por Theodor Adorno y sus asociados en los años 50, parecía ser adecuada para la presente investigación

Adorno y sus asociados planteaban, a través de la escala F, para determinar el Facismo en la sociedad estadounidense, que entre más alto calificara un individuo, se consideraba más próximo a esta ideología; entre más baja fuera su nota, más democrática se consideraba su personalidad. Los individuos que se ubicaban más alto en esta medida eran los que pensaban

siempre en términos jerárquicos odiaban todo lo débil, valoraban en exceso el éxito, pensaban en términos rígidos, rechazaban lo subjetivo y las opiniones críticas.

Algunos estudios, anteriormente, habían utilizado la teoría de Adorno para explicar la personalidad autoritaria, en ámbitos políticos-sociales, como lo hizo Ameztoy en 1998 para describir a la sociedad argentina y más adelante en el 2010 Vilela et al., hacen un estudio comparando la personalidad autoritaria de los dirigentes de cooperativas y gerentes de las empresas privadas en Brasil, demostrando que los últimos eran menos autoritarios que los dirigentes de las cooperativas. En este sentido y al no encontrar estudio algún, basado en esta teoría, para comprender a la gerencia venezolana, se determinó como el fundamento teórico apropiado para el trabajo de grado en cuestión.

Por otra parte, y para poder relacionar la personalidad autoritaria con el nivel de satisfacción que poseen los trabajadores en su ámbito laboral, en base a la personalidad de sus gerentes, se decidió conjugar los planteamientos de Adorno a través de la escala F junto con el Job Satisfaction Survey propuesto por Paul Spector en 1985 para determinar el nivel de satisfacción de los subordinados en el trabajo.

Dicha teoría plantea que el nivel de satisfacción es determinado no por una percepción global única de satisfacción sino a través de un conjunto de 9 dimensiones con respecto a las cuales los individuos presentan un nivel de satisfacción particular por dimensión que lleva a un resultado general que determina si el trabajador está satisfecho o insatisfecho lo cual la hace un teoría más precisa en comparación con aquellas que únicamente expresan un nivel de satisfacción único.

Esta teoría de Spector ha sido utilizada antes en otros trabajos de grado en la escuela donde se presenta la investigación en cuestión. En el año 2010, las alumnas Márquez y Marcano desarrollaron un estudio que media la relación entre la satisfacción laboral y la intención de abandonar la institución por docentes universitarios.

Ahora bien, con todo lo expuesto anteriormente, se puede entender la escogencia de ambos fundamentos teóricos para el desarrollo de la presente investigación donde se emplearon ambos instrumentos de cada teoría para medir la personalidad de los gerentes y el nivel de satisfacción de los subordinados de dichos gerentes a través de la Escala F y el instrumento de Satisfacción Laboral de Spector respectivamente. Cabe destacar que de la escala F solo se utilizaron 6 de las 9 dimensiones para determinar la personalidad de los gerentes buscando adaptar mejor el instrumento para la población en cuestión.

Planteamiento del Problema

Con todo lo presentado anteriormente, surge la siguiente interrogante como base del presente trabajo de grado:

¿Cuál es la relación entre la personalidad autoritaria de los gerentes y el nivel de satisfacción laboral de los subordinados?

Sin embargo, esta pregunta planteada de forma general requiere algunas determinaciones que determinan la dirección exacta de la investigación, tales como: dicha pregunta se hace dentro del ámbito empresarial privado de Venezuela, específicamente en la ciudad de Caracas y en el presente año.

Objetivos de la Investigación

En la búsqueda de responder más concretamente a la interrogante planeada, la investigación tiene como objetivo: Conocer cuál es la relación entre la personalidad autoritaria de los gerentes y el nivel de satisfacción laboral de los subordinados en empresas privadas de la Ciudad de Caracas. Para ello, se plantearon a su vez unos objetivos específicos que ayudan a responder apropiadamente el planteamiento de la investigación, éstos son:

1. Describir las características de los gerentes venezolanos que tengan personalidad autoritaria.
2. Describir el nivel de satisfacción laboral de los empleados que sean supervisados por gerentes con personalidad autoritaria.
3. Establecer las relaciones existentes entre gerentes con personalidad autoritaria y el nivel de satisfacción laboral de los subordinados.

Resultados de la Investigación

En este sentido, los resultados de la presente investigación confirman que existe una relación significativa e inversamente proporcional entre la Personalidad Autoritaria del gerente y el nivel de Satisfacción Laboral de sus respectivos subordinados, léase, mientras mayor sea el nivel de Personalidad Autoritaria que posee el gerente, menor será el nivel de Satisfacción Laboral de sus subordinados, lo cual se refleja a través de una serie de dimensiones que afectan en mayor o menor medida en nivel de satisfacción general, entre ellas la supervisión. El subordinado que se encuentra bajo una gerencia de personalidad autoritaria no siente altos niveles de satisfacción con respecto a las condiciones de trabajo en los mejores niveles de satisfacción referente a su supervisión.

Limitaciones

El trabajo de grado presentó algunas limitaciones con respecto a los recursos disponibles para el mismo. Dichas limitaciones se generaron en el momento de llevar a cabo la encuesta con relación a la baja disposición que demostraron algunos sujetos de la población, ya que les parecía un poco engorroso y delicado no solo tener que llenar su instrumento como gerentes, además el hecho de tener que pedirles a sus subordinados que llenaran el correspondiente implicó un esfuerzo mayor para lograr obtener la totalidad de instrumentos referentes a muestra. Así mismo, el temor de que la respuesta del subordinado no fuese favorable respecto a su gerente o la posibilidad de que los resultados fuesen revelados también complicó la obtención de los datos para la investigación.

Por otra parte, a pesar de la poca investigación previa a cerca de la personalidad autoritaria en el ámbito laboral, la modificación de la Escala F para la presente investigación, nos permitió encontrar las características que buscamos en los gerentes venezolanos, lo que consideramos como un buen aporte para futuras investigaciones que deseen ahondar sobre el tema de la personalidad autoritaria en el ámbito laboral.

Estructura de la Investigación

La investigación realizada tiene la siguiente estructura:

Capítulo I hace referencia sobre la personalidad autoritaria en los gerentes y la satisfacción laboral, caracterizando ambas variables, exponiendo algunas conclusiones de

estudios anteriores de ambas temáticas y finalizando con la pregunta de investigación que sirve de base a este estudio junto con los objetivos de la investigación, tanto el general como los específicos que se busca alcanzar a través de este estudio.

Capítulo II se desarrollan los conceptos y fundamentos teóricos que expresan detalladamente las bases para el análisis de la presente investigación.

Capítulo III se señala la metodología que se utilizó para llevar a cabo la investigación, incluyendo el tipo de investigación, diseño, población, muestra, el tipo de instrumento que se utilizara para la recolección de los datos, operacionalización de las variables, procesamiento y análisis, justificación y viabilidad.

Capítulo IV donde se presentan los resultados obtenidos en el estudio, incluyendo la descripción general de las dos muestras y los elementos que componen cada variable así como la presentación del índice de correlación r de Pearson.

Capítulo V se presenta la discusión de los resultados y su relación con la teoría existente.

Por último, se presentan las conclusiones del estudio de investigación.

I. MARCO DE REFERENCIA
DESDE LA GERENCIA VENEZOLANA, EL AUTORITARISMO Y LA SATISFACCIÓN

Según Roth y Pilling (2007) citado por Taylor, Gordon, Grist y Olding (2012) la supervisión se define como:

> Una relación formal pero de colaboración… guiada por alguna forma de contrato entre el supervisor y el supervisado. La expectativa es que el supervisado ofrezca una relación honesta y abierta de su trabajo, y que el supervisor ofrezca un feedback y una dirección… (p.4).

Puede ser vista como la dirección y la gestión del personal para realizar los propósitos de la organización. Una buena supervisión debería plantearse a través de un liderazgo democrático en acción, reflejando la vitalidad de un liderazgo consciente y bien informado, enfocado en coordinar, evaluar, entrenar, visitar, ayudar, orientar, planificar. El proceso de supervisar se debe hacer con paciencia, con tacto e inteligencia, para que los subordinados realicen su trabajo de manera, precisa, con entusiasmo e inteligentemente.

La personalidad autoritaria está caracterizada por ser obsesiva, de moral rígida, de poca inteligencia, y por lo general, sienten una dependencia intensa hacia los bienes materiales. Adorno et. al (1950) afirman que los autoritarios, en cuanto a su manera de relacionarse con otros, tienden a condenar a los demás por razones morales, por hábitos de limpieza, por cómo se expresan, tienden en líneas generales a repudiar a la gente, consideran a los demás como inferiores, ven al mundo de manera hostil, sus relaciones son jerárquicas, tiene una incapacidad para relacionarse, ya que son fríos emocionalmente, y por estas razones se encuentran en un constante estado de lucha y competencia.

Luego de definir lo que es supervisión y entender las características de una persona autoritaria nos enfrentamos con el primer problema que queremos dar a conocer a lo largo de esta investigación. Un gerente de personalidad autoritaria no tiene como cumplir los requisitos de una buena supervisión, debido a su manera de relacionarse con los otros, de su

constante estado de competencia y por el conjunto de prejuicios que lo predisponen hacia el otro.

Un gerente con personalidad autoritaria, no estará dispuesto a enseñar a sus subordinados, orientarlos, entrenarlos, no actúa de manera profesional, juzga a la gente en general por aspectos superficiales y tiende a denigrarlos. Así como también el gerente autoritario tiende a desmotivar la participación de sus subordinados, queriendo siempre el reconocimiento para él solo (Zabala, 1985). Este precisamente es el germen de nuestro problema de investigación, la incapacidad del gerente de personalidad autoritaria de llevar a cabo un buen proceso de supervisión.

Según los estudios realizados en el U. S Bureau of Labor Statistics, se estima que la mala práctica gerencial en industrias estadounidense produce pérdidas cercanas a los 300 billones de dólares anuales. La mala práctica gerencial se debe tomar en serio, ya que la frustración y rabia en los empleados se traduce en pérdidas reales y significativas para la organización (Frost, 2003).

Estas malas prácticas gerenciales se pueden reciprocadas por sabotajes intentados por los subordinados de los gerentes autoritarios. En un estudio realizado en lugares de trabajo, se encontró que 65% de los actos de sabotaje son producidos por el descontento de los subordinados de gerentes con personalidad autoritaria. Este sabotaje no es más que una exteriorización del descontento de los trabajadores con su situación, que al final se traducirá en apatía por realizar su trabajo, así como también se reflejará en la anulación de estímulos, en angustias, desmoralización, degradación y inhibición de nuevas ideas. Como cabe suponer todo esto al final se traduce en pérdidas para la organización (Frost, 2003).

Las organizaciones del siglo XXI han tenido que cambiar su forma de gerenciar. De esta realidad no escapan las empresas venezolanas, que además están inmersas en un torbellino de cambios políticos, económicos, sociales, culturales y tecnológicos. Tal como explican Xena y Márquez (2012) la gerencia se ha tenido que adaptar a las nuevas generaciones y a la realidad del país. Es por esto que se han introducido nuevos enfoques donde se han tenido que reformular las prácticas, los métodos y las estrategias en el ámbito organizacional, para optimizar de esta manera el desempeño de la organización. Los autores

antes mencionados señalan que en Venezuela las empresas se caracterizan por tener un porcentaje llamativo de gerentes autoritarios, aproximadamente un 11%. Esto demuestra que nuestro país no escapa del problema que hemos venido planteando y de las consecuencias que este tipo de gerencias provocan en las organizaciones.

"Uno de los requerimientos indispensables para el desempeño exitoso de una organización es la posesión de rasgos apropiados de personalidad" (Chapple y Donald. 1946: 197). Es por esta razón que la presente investigación será un esfuerzo por entender cómo la personalidad autoritaria tiene relación con el desempeño gerencial de las empresas venezolanas. Un gerente de personalidad autoritaria sumamente demandante y autocrático tendrá mayor probabilidad de que sus subordinados acepten sus órdenes, pero no dará espacios suficientes al subordinado para desarrollarse, tomar decisiones propias, o ser innovador, lo que al final tendrá como consecuencia una actitud negativa por parte del colaborador, que a su vez traerá repercusiones en buen desempeño de la organización (Griffin, Rosales y Miranda, 2011).

Luego de haber explicado algunas relaciones posibles entre los efectos de la mala gerencia, producto de la personalidad autoritaria del gerente, queremos explicar cómo la mala gerencia afecta el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores. En primer lugar se entiende la satisfacción laboral como "un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo" (Gorostegui, 2006). La satisfacción total de un trabajador se vincula por una parte con la relación que lleve con sus compañeros de trabajo y con sus supervisores (Gupta, s.f.) y por la otra con los determinantes del nivel de satisfacción laboral, a saber, variación de habilidades, variación de tareas, autonomía y feedback por parte del supervisor. Un individuo con alto nivel de satisfacción laboral es más probable que sea leal, creativo, innovador y flexible y por eso es que el nivel de satisfacción laboral tiene una relación directa con la productividad de la empresa.

El nivel de satisfacción laboral siempre es una preocupación para las empresas. En primer lugar en razón de tener que garantizar la condición humana de los trabajadores y el deber moral y legal de tratar a los empleados con justicia y con respeto. El nivel de satisfacción laboral también es un indicador de bienestar y salud mental. En segundo lugar

dentro de una visión más pragmática éste influye en la calidad de trabajo del empleado, lo que se traducirá en ganancias o pérdidas para la organización.

En un estudio realizado en Inglaterra con 28,240 empleados registrados en el Workplace Employee Relations Survey se buscaron medir las distintas fuentes de satisfacción laboral en relación con el trabajo, la remuneración, el logro, o la relación con el supervisor. En este estudio se encontró que el 25% de la satisfacción laboral estaba influida por la relación del empleado con los gerentes, un porcentaje alto con respecto al resto de los factores que influyen (Gazioglu y Tansel, 2006).

En otro estudio realizado se construyó la escala Satisfacción en las Relaciones Interpersonales en el Trabajo, que al igual que el estudio anterior intentaba probar qué tan satisfecho se encontraban los trabajadores con su trabajo mediante una escala de Likert y el resultado mostro que un 51,03% se encontraban satisfecho con su trabajo. Estos resultados expresan nuevamente la importancia de los vínculos sociales como fuente de satisfacción en los trabajadores y por lo tanto, de la necesidad de tener relaciones sociales significativas. Se puede decir que existe un alto impacto de las emociones en el desempeño de las personas (Gallardo, Carmona y Novales, 2010).

Estos hallazgos no son nuevos. Desde el inicio de la investigación gerencial se ha puesto en evidencia esta relación. Como ejemplo se puede referir la famosa investigación dirigida por Elton Mayo, que es considerada como un punto de partida en el redescubrimiento de las relaciones humanas dentro de las empresas

En la investigación realizada por Mayo en la fábrica Hawthorne de Chicago, se estudió la variación de factores sociológicos y ambientales como, iluminación, horas de trabajo, pausas entre jornadas, y cómo estos afectaban los niveles de producción de los obreros. Lo curioso de los resultados es que indica que a los trabajadores no les importaba tanto las condiciones de trabajo, si no que fueron seleccionados porque esto les otorgaba un sentimiento de importancia y la sensación de formar parte de un grupo.

Como se puede apreciar en este ejemplo, no se deben subestimar las relaciones humanas en el trabajo, y mucho menos la relación de supervisor- subordinado, porque está

absolutamente claro que va a afectar el nivel de satisfacción del subordinado y a su vez su productividad (Ponce, 1983).

Con todo lo presentado anteriormente a lo largo de este texto, es posible plantear la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación entre la personalidad autoritaria de los gerentes y el nivel de satisfacción laboral de los subordinados en empresas privadas de la Ciudad de Caracas, Venezuela en el año 2015?

II. MARCO TEÓRICO
PERSONALIDAD AUTORITARIA Y SATISFACCION LABORAL

Con el propósito de delimitar la investigación y así determinar la relación entre las variables hemos recurrido a las teorías de Adorno, Frankel-Brunswik, Levinson y Sanford (1950) sobre la Personalidad Autoritaria y la de Paul Spector (1985) referente a la Satisfacción Laboral.

Personalidad Autoritaria

"Como es bien sabido, «La personalidad autoritaria» es la manifestación más famosa y elaborada de la vertiente de investigación social propia de la Escuela de Frankfurt" (Adorno et. Al, 1950).

Tal como lo establecen Jurado (2007), el proyecto de Adorno y sus asociados se inscribía dentro de una serie denominada Estudios sobre el prejuicio y el planteamiento teórico original de la investigación buscaba responder a una inquietud que había planteado el Comité Judío Norteamericano referente a la sociedad estadounidense, el cual establecía que la discriminación y el prejuicio contra los judíos no venía por las características intrínsecas del mencionado grupo religioso, sino a la personalidad y estructura mental de quien los discriminaba.

Todo esto con el propósito de alertar a la sociedad y tratar de tomar las medidas necesarias, aunque los resultados no demostraron tendencias antisemitas y fascistas en dicha sociedad.

Conceptualización

El Síndrome de la Personalidad Autoritaria es aquella con rasgos de obediencia y subordinación. Se identifica a las personas que poseen más poder, que rechaza a todos los que están por debajo, se identifica con su grupo cercano (ingroup) que es su mecanismo para imponer su disciplina autoritaria (Adorno et. al, 1950).

Las características que posee una persona que tiene un cargo gerencial, afectan directa o indirectamente a las personas que se encuentran bajo su tutela. En un estudio sobre las representaciones sociales de la gerencia venezolana, Xena y Marquez explican dos cosas: primero sobre los contenidos representacionales que eran "la prevalencia de lo individual sobre lo colectivo, la necesidad de afecto y reconocimiento de las personas y el poder imbricando a la autoridad" y segundo que el principio jerárquico de la autoridad, lleva a que la noción de autoridad recaiga en los jefes generándose estructuras de poder vinculadas con la autoridad (2012).

En este sentido, luego de revisar una gama de teorías sobre el autoritarismo, se presentan a continuación dos teorías sobre la personalidad y el estilo autoritario que se consideraron más pertinentes para la presente investigación.

Teoría de la Personalidad Autoritaria

Según Adorno et. al. (1950) las tipologías han sido muy criticadas por tratar de encasillar y transformar rasgos muy flexibles en rígidas, en características cuasi biológicas y así ignorando el impacto de los factores históricos y sociales.

Pero en su estudio busca lograr que cada tipología este organizada por rasgos y disposiciones que se pueden aplicar al contexto y muestren una conexión entre esos rasgos. Además los organizó de forma tal que las diferencias individuales no fueran tan representativas.

Dentro de los síndromes que presenta en su investigación, se encuentra el "Síndrome de la Personalidad Autoritaria", que es un resultado de todas las modificaciones de sus hallazgos empíricos y fue elaborada a partir de una serie de dimensiones, cuya combinación permitía atribuir a cada persona una puntuación que determina el nivel de la escala del fascismo.

<u>Dimensiones</u>

- ✓ **Convencionalismo:** se refiere al apego que tiene el individuo a las normas convencionales impuestas desde el exterior.

- ✓ **Sumisión Autoritaria:** dimensión que comprende la actitud acrítica ante unos puestos de autoridad idealizados.
- ✓ **Agresión Autoritaria:** es la tendencia a rechazar a quienes se comportan de forma no convencional
- ✓ **Superstición y Estereotipos:** tendencia a creer en ideas místicas y pensar en categorías muy rígidas.
- ✓ **Poder y Dureza:** intolerancia basada en creencias conservadoras sobe dominación y liderazgo.
- ✓ **Destructividad y Cinismo:** visión cínica de la humanidad a consecuencia de las fallas que percibe el individuo en las normas convencionales de la sociedad.
- ✓ **Anti-intracepción:** se refiere a establecer una oposición general a las tendencias subjetivas y creativas.
- ✓ **Preocupación exagerada con la promiscuidad:** obsesión con lo morboso.
- ✓ **Proyectividad o identificación con los impulsos emocionales del subconsciente:** es un mecanismo de defensa que se basa en la cuando el individuo evita la auto- referencia de su ansiedad, proyectándola a los grupos "inferiores".

Características

Una persona con un tipo de personalidad autoritaria, según Adorno se caracteriza por:

- ✓ Ser obsesiva.
- ✓ Tener un sentido moral muy fuerte.
- ✓ Poseer poca inteligencia.
- ✓ Tener una gran dependencia hacia los bienes materiales.
- ✓ Ser frío con todas las personas.
- ✓ Estar constantemente en una competencia con otros.
- ✓ Ser prejuicioso con respecto a los otros.
- ✓ Su escaza capacidad de relacionarse con otros, a menos de que sea en una manera jerárquica.
- ✓ Denigrar a los demás.
- ✓ Repudiar a las personas.
- ✓ Ser incapaz de enseñar a otros cualquier labor o conocimiento que posea y maneje con facilidad.
- ✓ Su dificultad de actuar en forma profesional en un ámbito de trabajo.

- ✓ Ser excesivamente demandante con respecto a lo que espera que hagan otros.
- ✓ Generar un sentimiento negativo, de frustración y rabia en todos aquellos que están con él o a su alrededor.

Teoría de Estilos de Liderazgo

Conceptualización de Liderazgo

Según Chiavenato (2000) el liderazgo es "la influencia interpersonal ejercida en una situación orientada a la consecución de uno o diversos objetivos específicos mediante el proceso de comunicación humana". El liderazgo es esencial en cualquier tipo de organización humana principalmente en las empresas y en cada uno de sus departamentos (p.105).

Los estilos de personalidad son las más antiguas respecto al liderazgo. Los líderes tienen características distintivas que los hacen diferenciarse del resto de las personas, las cuales le otorgan la capacidad de influir en las demás personas y guiarlos. Chiavenato explica que existen ciertos rasgos de personalidad que conforman al líder o al líder potencial (2000).

A gran escala según las teorías de personalidad un líder debe inspirar confianza ser inteligente, perceptivo y tener decisión para tener mejores condiciones para alcanzar el éxito. Existen distintas teorías que estudian el liderazgo en términos de los estilos del comportamiento del líder en relación a sus subordinados. A continuación enumeraremos los estilos de liderazgos predominantes según Chiavenato:

- ✓ Liderazgo Democrático

Busca integrarse al grupo hasta el punto de ser un miembro más del grupo, tiene claro el fin que busca alcanzar y dirige a su grupo para alcanzarlo. Reconoce el trabajo de sus colaboradores y cree en las división de las tareas confiando en las fortaleza des de sus subordinados dándole ciertas libertades para que escojan su manera de trabajar, las técnicas que desean utilizar, escucha activamente las opiniones creyendo en los debates y sobre todo apoya y elogia a sus colaboradores cuando lo siente necesario.

- ✓ Liderazgo Liberal

Existe una libertad plena en las decisiones grupales con las mínimas directrices del líder, la participación de éste es limitada, el grupo tiene plena libertad de elegir como se cumplirán sus objetivos su manera de trabajar queda a la completa discreción de los miembros que conforman el grupo y por último el líder no evalúa a su equipo no existe un feedback directo y estructurado por parte del líder.

- ✓ Liderazgo Autoritario

A diferencia de los estilos democrático y liberal, este tipo de líder demuestra características muy rígidas de fijar directrices siendo muy cerrado y sin participación del grupo, determina los pasos a seguir sin escuchar opiniones, determinando las tareas de cada uno de los miembros de su equipo, controlando hasta los más mínimos detalles de su trabajo, siendo totalmente dominante y critica el trabajo individual de cada miembro. Un estudio realizado por White y Lippit en 1939 (c/p Chiavenato, 2000) que buscaba verificar el impacto causado por los distintos estilos de las tareas arrojó como resultado que el estilo autoritario lleva a que los grupos sientan tensión y frustración, existe alta agresividad entre los miembros del grupo, las tareas solo se llevan a cabo si el líder está presente y no demostraron satisfacción con su situación laboral. Se demostraron claros sentimientos de agresividad e indisciplina causados por los sentimientos reprimidos causados por la personalidad del líder.

Gerencia

Definición

Los gerentes son personas que trabajan en las organizaciones, en las cuales existen distintos niveles de jerarquía. Por lo tanto, tan bien, existen distintos niveles de gerencia con una gran variedad de títulos que expondremos a continuación.

Clasificación de los Gerentes

Gerentes de primera línea, los gerentes de primera línea son llamados comúnmente supervisores, son el nivel más bajo de gerencia.

Los gerentes intermedios se ubican en todos los niveles de gerencia tanto alta gerencia, como en el nivel de supervisión. Pueden ser llamados, jefe de planta, jefe de departamento, líder de proyecto, gerente de planta, jefe de unidad.

Los gerentes de dirección se encuentran en el nivel más alto de la organización, su función principal es establecer las normas y estrategias de la organización. Son responsables de la toma de decisiones dentro de la organización. Suelen ser llamados como, presidente, vicepresidente, director de operaciones, director ejecutivo.

Funciones Gerenciales

Los autores Coulter y Robbins (1996) describen las funciones del gerente basándose en la teoría de las funciones gerenciales propuestas por Henry Fayol, al principio del siglo XX , tomando en cuenta las modificaciones realizadas por los teóricos actuales, especialmente los esfuerzos realizados por profesores de la UCLA (Universidad de California en los Ángeles) llegan a un consenso de cuatro funciones gerenciales básicas que expondremos a continuación.

Planeación

La primera función es planeación, la cual se refiere a la definición de metas para una organización. Se debe realizar una estrategia para lograr dichas metas, de igual modo se deben elaborar planes para coordinar e integrar actividades.

Organización

Significa determinar qué tareas hay que realizar, quién debe realizarlas y a quién debe reportarle una vez realizada, también se debe definir cómo deben realizarse las tareas y cuál debe ser la toma de decisiones para cada tarea específica.

Dirección

Esta función se refiere al hecho de dirigir y motivar a los participantes a resolver conflictos, de coordinar a las personas, estableciendo los canales de comunicación correctos, para ser lo más eficiente posible.

Control

Esta es la última función y es aquella que consiste en el proceso de observar, comparar y corregir. Una vez que se han establecido las metas, que se han elaborado los planes (planificación), que los arreglos estructurales han sido delimitados (organización) y que se ha contratado, entrenado y motivado a las personas (dirección), todavía algo puede salir mal por lo que la gerencia debe controlar cada aspecto para garantizar que todo salga como debe ser.

Satisfacción Laboral

Con el fin de delimitar de manera adecuada el enfoque de la presente investigación y teniendo la necesidad de fundamentar el análisis de la variable Satisfacción Laboral; a continuación presentaremos una serie de enfoques y definiciones referente a dicha variable.

Definición

La satisfacción laboral es un tema de estudio que se considera fundamental para el bienestar organizacional, se afirma que se trata, según Spector (2002, c/p Marques y Marcano, 2010) de "una variable de importancia central en muchas teorías que se ocupan de los fenómenos organizacionales".

En la actualidad existen múltiples definiciones de satisfacción laboral, no existe un consenso de un concepto único sobre dicha variable. Locke (1968 c/p Marques y Marcano, 2010) define satisfacción laboral como "estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales" (p.3). Hoppock (1935, c/p Marques y Marcano, 2010) define la variable como "una combinación de circunstancias ambientales, fisiológicas y psicológicas que hacen que el individuo considere que se encuentra satisfecho con su trabajo" (p.3).

Existen, según Sanchez et. al (2007), dentro de esta rama de estudio dos posturas fundamentales, en un extremo se encuentran los investigadores como Newstron y Dawis (1993, c/p Marques y Marcano, 2010) citados por Aguilar Landa y Pilar (2006) que describen la satisfacción laboral como un estado emocional, una respuesta afectiva hacia el trabajo. Luego en el otro extremo se encuentran autores tales como Mumford (1976) Holland (1985) en Sánchez et al (2007) que conciben la satisfacción laboral como "el nivel de ajuste que el sujeto experimenta entre sus necesidades, expectativas y prestaciones que el trabajo ofrece" (p.226).

Job Satisfaction Survay

Esta teoría fue desarrollada por Spector (1985, c/p Marques y Marcano, 2010) la cual considera la satisfacción laboral como una respuesta afectiva o de actitud hacia el trabajo. Existen dentro de este enfoque dos maneras de abordar esta respuesta afecta frente al trabajo.

En primer lugar el enfoque general considera la satisfacción laboral como una "percepción única y general frente al trabajo" (Spector 2002, c/p Marques y Marcano, 2010). Mientras que el enfoque alternativo se enfoca más en los diferentes aspectos que integran el trabajo, tales como la remuneración, el ambiente de trabajo, las otras personas del empleo (supervisores o compañeros) (Spector 2002, c/p Marques y Marcano, 2010).

Este modelo expone nueve aspectos para medir el nivel de satisfacción en el trabajo, las expondremos a continuación.

- → Remuneración: entendida como justicia o equidad percibida de los sueldos.
- → Asensos y Promociones: equidad de las oportunidades y promociones.
- → Supervisión: equidad y competencia en tareas gestionadas por el supervisor.
- → Beneficios: seguros, vacaciones y otras prestaciones complementarias.
- → Reconocimiento: sentido de respeto, reconocimiento y agradecimiento.
- → Condiciones de trabajo: percepción relacionada con políticas, procedimientos y reglas.
- → Compañeros de trabajo: percepción de competencia y simpatía con los colegas.
- → Naturaleza del trabajo: disfrute de las tareas reales en sí.
- → Comunicación: intercambio de información dentro de la organización.

En este sentido el nivel de satisfacción laboral según la JSS, se entiende como "el resultado de la percepción del individuo respecto de su empleo general, así como diversos aspectos del mismo" (Spector 2002, citado por Marques y Marcano, 2010). Es decir que la evaluación del nivel de satisfacción laboral toma en cuenta la sumatoria de las facetas, las cuales contribuyen a éste por igual.

Para la presente investigación se tomara el modelo realizado por Spector (1985) debido a que éste toma en cuenta una vasta cantidad de dimensiones que pueden afectar el nivel de satisfacción que un empleado percibe en un ámbito laboral y especialmente porque toma en cuenta los aspectos de la supervisión y el reconocimiento los cuales están íntimamente relacionados con los rasgos que puede tener un gerente en el trabajo el objetivo general de esta investigación que busca la posible relación entre la personalidad autoritaria de un gerente (el supervisor en este caso) y sus subordinados en el ámbito laboral de las empresas en el país.

Elementos que Contribuyen al nivel de Satisfacción Laboral

El nivel de satisfacción laboral ha sido estudiado mediante dos vertientes, como respuesta a características individuales o como respuesta a características del trabajo. Según López (s/f) "el trabajo repetitivo, el estrés excesivo, el trabajo aburrido, la falta de un sistema de recompensas y asensos, un ambiente laboral autoritario contribuyen a las posibles causas de la insatisfacción laboral (c/p Marques y Marcano, 2010).

Thomas et (2004) al citado por López (s.f, c/p Marques y Marcano, 2010) demuestra que la interacción de las características individuales y las características del trabajo como tal son determinantes del nivel de satisfacción laboral.

Greenberg y Baron (1995) en Vázquez (2001) han definido como indicadores que contribuyen al nivel de satisfacción laboral, los siguientes elementos:

A. Elementos personales
   - ✓ Las diferentes variables de la personalidad.
   - ✓ El Status y la antigüedad.

- ✓ El grado en el que el trabajo es congruente con los intereses del individuo.
- ✓ La satisfacción para con su vida en general.

B. Características Organizacionales.

- ✓ Los sistemas de recompensas.
- ✓ Calidad de supervisión percibida.
- ✓ Descentralización del poder.
- ✓ Estimulación laboral y social.
- ✓ Condiciones de trabajo placenteras.

III. MARCO METODOLÓGICO
¿CÓMO MEDIR LA PERSONALIDAD AUTORITARIA JUNTO CON LA SATISFACCIÓN LABORAL?

Es necesario en primer lugar considerar el diseño metodológico en todo trabajo, para Tamayo (1999) que alude a un conjunto de reglas, registros y protocolo con los cuales una teoría y un método calculan las magnitudes de lo real. Una Investigación es un proceso que procura obtener información relevante y fidedigna para entender, verificar, corregir o aplicar conocimiento.

Diseño y Tipo de Investigación

Tipo de investigación

La presente investigación, que estudia la relación entre la personalidad autoritaria de los gerentes y el nivel de satisfacción laboral de los subordinados, consistió en un estudio de tipo correlacional. De acuerdo con las características de la investigación, los estudios correlacionales tienen como finalidad conocer las relaciones que exista entre dos variables, al evaluar el grado de asociación entre las mismas (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Diseño de investigación

Luego de haber definido la variable el investigador debe visualizar la manera práctica y concreta de responder a las preguntas de investigación, además de cubrir los objetivos fijados, ésto se refiere al plan concebido para obtener la información que se desea. Para la presente investigación la estrategia fue de tipo no experimental transeccional, debido a que la información recogida se obtuvo de su contexto natural y no se contempló en ningún momento la manipulación de las variables estudiadas; de igual forma la recolección de datos se ejecutó en un momento dado para poder describir las variables y su relación en un tiempo determinado (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Unidad de Análisis, Población y Muestra

Unidad de Análisis

Hernández, Fernández y Baptista (2010) definen la unidad de análisis como "los participantes, objetos sucesos o comunidades, lo cual depende del planteamiento de la investigación y de los alcances del estudio" (p. 172).

Partiendo de esta definición la unidad de análisis de la presente investigación se conformó por los gerentes y sus respectivos subordinados pertenecientes a empresas privadas en la ciudad de Caracas.

Población

Selltiz et al. (1980), citado por Hernández, Fernández y Baptista (2010) define la población como "el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones".

Para Tamayo y Tamayo (1999), población es "la totalidad del fenómeno a estudiar, en donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de investigación" (p. 92).

En la presente investigación la población estuvo compuesta por los pares de gerentes y sus subordinados pertenecientes a empresas privadas en la ciudad de Caracas.

Muestra

La muestra según Hernández, Fernández y Baptista (2010) se define como un "subgrupo de la población" (p. 175). Con respecto a esta definición y por las características de la unidad de análisis y población delimitada anteriormente se realizó un muestreo estratégico, que se utiliza, como señala Sierra (1994) "cuando los elementos de la muestra son muy reducidos y diversos es aconsejable utilizar este tipo de muestreo en vez de realizar la elección de las unidades de la muestra al azar, se realiza razonadamente por los investigadores con los asesoramientos que sean precisos" (p.199).

El procedimiento de muestreo se inició estableciendo un tamaño de muestra de 30 pares de gerentes y sus respectivos subordinados pertenecientes a empresas privadas de Caracas. La delimitación de esta muestra fue llevada a cabo en base a 1 criterio fundamental: se contaba con acceso a 30 empresas del sector privado a través del contacto con nuestros compañeros de clase que se desempeñan como pasantes universitarios en diversas empresas, todas pertenecientes al sector privado.

Luego que delimitamos el tamaño de la muestra, solo se logró el contacto con 23 gerentes y sus respectivos subordinados, pero del total de gerentes, 4 tenían más de un subordinado y con esto llegamos a obtener la data de 23 gerentes y 30 subordinados (Ver ANEXO A).

Variables: Definición Conceptual y Operacional

Debido a la importancia de las variables y los parámetros bajo las cuales las mismas fueron empleadas en nuestra investigación a continuación especificaremos la definición conceptual y operacional de la misma para puntualizar su papel a través de todo el proceso de investigación.

Satisfacción Laboral

Definición conceptual: es el resultado de la percepción del individuo respecto a su empleo en general y otros aspectos del mismo (Spector, 1985, c/p Marques y Marcano, 2010).

Definición operacional: Es el sentimiento de bienestar en un trabajador producto de la suma de todas las condiciones laborales en el área de trabajo que podrían afectar sus emociones.

Tabla N° 1. Operacionalización de la Variable Satisfacción Laboral

Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Satisfacción Laboral	**Remuneración:** conjunto de conceptos salariales que recibe el individuo periódicamente a cambio de su trabajo.	Sueldos y salarios, aumentos y pago justo.	1, 10, 19, 28
	Ascensos y Promociones: oportunidades que tiene el individuo para ascender a un nivel superior en la organización.	Oportunidades de ascenso.	2, 11, 20, 36
	Supervisión: competencias del supervisor referentes a gestión de personal, liderazgo y conocimiento de su trabajo.	Relación y percepción del trabajador hacia su supervisor.	3, 12, 21, 30
	Beneficios: remuneraciones no salarias que devenga el individuo por sus servicios.	Paquete de beneficios recibidos.	4, 13, 22, 29
	Reconocimiento: sentido de reconocimiento y agradecimiento.	Apreciación del trabajo realizado.	5, 14, 23, 35
	Condiciones de Trabajo: percepción relacionada con las políticas, reglas y procedimientos.	Procedimientos del trabajo. Reglas.	6, 15, 24, 31
	Compañeros de Trabajo: percepción de competencia y simpatía con colegas.	Percepción y relación de los compañeros de trabajo.	7, 16, 25, 32
	Naturaleza del Trabajo: disfrute de las tareas como tal.	Percepción hacia el trabajo realizado.	8, 17, 27, 33
	Comunicación: intercambio de información dentro de la organización.	Se entienden los procedimientos. Transparencia de	9, 18, 26, 34

Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
		información.	

Personalidad Autoritaria

Definición conceptual: Síndrome de personalidad caracterizado por la obediencia, subordinación, admiración con respecto a la posesión de poder, la disciplina y el uso de estereotipos para calificar a otros (Adorno et. Al, 1950).

Definición operacional: tipo de personalidad obsesionada con el poder, el uso excesivo de estereotipos y la intransigencia de opiniones hacia otros que no tiene mayor o igual poder o poseen opiniones diferentes.

Tabla N° 2. Operacionalización de la Variable Personalidad Autoritaria

Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Personalidad Autoritaria	**Convencionalismo:** Adherencia rígida a lo convencional.	Características y virtudes rígidas de la sociedad.	2, 6, 16, 23
	Sumisión Autoritaria: Sumiso e incapaz de hacer crítica alguna hacia autoridades morales idealizadas del propio grupo.	Liderazgo controlador.	1, 5, 7, 11, 18, 21 (23)
	Agresión Autoritaria: tendencia a estar en la mira para condenar, juzgar y castigar a las personas que violen los valores convencionales	Castigo y disciplina.	4, 10, 12, 13, 17, 19 (2, 16)

Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
	Superstición y Estereotipos: Disposición a pensar en categorías muy rígidas.	Ideas predeterminas de otros.	8, 15 (18, 21)
	Poder y Dureza: preocupado por las dimensiones dominación-sumisión, fuerte-débil y líder-seguidores; identificado con figuras de poder; afirmación exagerada del poder y la dureza.	Poder personal y poder en otros.	9, 22 (7, 8, 13, 17)
	Destructividad y Cinismo: Hostilidad generalizada y denigración de lo humano.	Facilidad para expresar la agresión.	3, 20

Estrategias para la Recolección, Procesamiento y Análisis de Datos

Instrumento para la Recolección de Datos

Para el desarrollo de esta investigación se escogió la técnica de recolección de datos que se refiere al cuestionario, que según Hernández, Fernández y Baptista (2010) consiste en "un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir" (p. 217).

Para el análisis y estudio de dos variables tal y como es el caso de esta investigación fue necesario utilizar dos instrumentos, uno para cada variable; el cuestionario creado por Spector (1985) para medir el nivel de Satisfacción Laboral y el instrumento de la escala F creado por Adorno et al. (1950) para medir la Personalidad Autoritaria; esto con la finalidad de medir la relación entre ambas variables.

Variable Satisfacción Laboral

Para la recolección de datos de la Satisfacción Laboral se utilizó el instrumento creado por Spector (1985) denominado Job Satisfaction Survay (JSS), el instrumento fue creado ante la necesidad de medir aspectos relacionados con servicios humanos y las organizaciones sin fines de lucro, aunque es aplicable a otro tipo de investigaciones; pero también para medir los principales aspectos de la satisfacción en el trabajo (Marques y Marcano, 2010).

El instrumento está compuesto de 36 ítems, entre los cuales hay 19 ítems negativos y 17 positivos, en base a las 9 dimensiones expuestas en la operacionalización. Estos ítems se midieron a partir de una escala de 6 niveles de respuesta (Totalmente en desacuerdo, muy en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo, muy en acuerdo, totalmente de acuerdo) empezando con “1” para “Totalmente en desacuerdo” y “6” para “Totalmente de acuerdo” (VER ANEXO B). Como resultado se obtendrán valores promedio que oscilarán entre 1 y 6 puntos para una escala cualitativa entre “Insatisfecho” y “Satisfecho” (Ver Tabla N° 3).

Por otra parte, según Spector (1994), no hay un punto de corte específico que diferencie entre puntuaciones altas para satisfacción y puntuaciones bajas para insatisfacción. Sin embargo, dependiendo del estudio, existen 2 métodos para poder establecer un punto de corte, en esta investigación se utilizó el método absoluto, el cual consiste en emplear una lógica y escoger arbitrariamente un punto de corte para diferenciar insatisfacción de satisfacción.

Por lo tanto, luego de analizar la distribución de los datos, puntos mínimo y máximo, se estableció el punto de corte, en el percentil 62,5 ubicado entre el percentil 50 y el percentil 75.

Tabla N° 3. Escala de Satisfacción Laboral

Escala	Medias de Respuesta
Insatisfecho	<=3,365 puntos
Satisfecho	>3,365 puntos

Variable Personalidad Autoritaria

Para la recolección de datos de la Personalidad Autoritaria se hizo referencia al instrumento que desarrollaron Adorno et al. (1950) llamado escala del Fascismo, la cual se elaboró con el fin de medir la potencial personalidad antidemocrática, aunque no todos sus aspectos demuestran este tipo de personalidad en su totalidad; pero ésta puede ser utilizada en nuestra investigación ya que el autoritarismo juega un papel vital en la misma. Esta fue realizada a partir de una serie de hipótesis con la teoría que hemos expuesto anteriormente en la investigación que consta de nueve dimensiones, pero solo usaremos las 6 expuestas en la operacionalización, éstas son las que mejor reflejan los rasgos de la personalidad autoritaria que deseamos medir, las dimensiones de "Anti-intracepción", "Preocupación exagerada con la promiscuidad" y "Proyectividad o identificación con los impulsos emocionales del subconsciente" no las consideramos como indicadores relevantes en el estudio por todo lo establecido en el planteamiento del problema con respecto los gerentes que forman parte como muestra en esta investigación.

El Instrumento está compuesto de 23 ítems, entre los cuales hay 9 ítems negativos y 14 positivos. Estos ítems se midieron a partir de una escala de 6 niveles de respuesta (Totalmente en desacuerdo, muy en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo, muy en acuerdo, totalmente de acuerdo) empezando con "1" para "Totalmente en desacuerdo" y "6" para "Totalmente de acuerdo" (Ver ANEXO C). Como resultado se obtendrán valores promedio que oscilarán entre 1 y 6 puntos para una escala cualitativa entre "No Autoritario" y "Autoritario" (Ver Tabla N° 4).

Para determinar el punto de corte de la escala se utilizó la mediana de la distribución, que tiene un valor de 3,8695 puntos.

Tabla N° 4. Escala de Personalidad Autoritaria

Escala Cualitativa	Medias de Respuesta
No Autoritario	<=3,8695 puntos
Autoritario	>3,8695 puntos

Validez y Confianza

Todo instrumento de recolección de datos debe reunir dos requisitos esenciales: la validez y la confiabilidad. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), la validez "…se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir" (p. 346).

Con respecto a la variable satisfacción laboral ésta se medirá mediante el instrumento de Job Satisfaction Survay (JSS) diseñado por Spector (1985) que arrojó resultados significativamente mayores de cero y de magnitud razonable obteniendo un valor Alpha de Crombach de 0,80.

Por otro lado la validez del instrumento diseñado por Adorno et al. (1950) tiene un promedio de confiabilidad de las preguntas de 0,90 en un rango de 81- 97.

Procesamiento y Análisis de Datos

Una vez que se recolectaron los datos con los dos instrumentos para los gerentes y los subordinados respectivamente, se construyó una matriz codificando las opciones de respuesta para ambas variables, se procedió a vaciar los datos tanto de los gerentes como de los subordinados, seguidamente se invirtieron las puntuaciones de los ítems negativos para ambas variables en el programa Excel 2013. Posteriormente se utilizaron distintas herramientas de estadística descriptiva e inferencial para la obtención de los resultados.

Primero se analizó la variable de Personalidad Autoritaria y se utilizó la puntuación promedio de las respuestas de cada gerente para determinar cuáles eran los gerentes "autoritarios" y "no autoritarios". Después, se aplicaron otros métodos de estadística descriptiva, media y mediana, para explicar la personalidad autoritaria y sus componentes, sólo de aquellos gerentes que resultaron autoritarios.

Segundo, se analizó la variable "Satisfacción Laboral" de los subordinados de la totalidad de los gerentes de igual forma, a través de la puntuación promedio de las respuestas de los sujetos y así poder determinar cuales estaban "insatisfechos" y "satisfechos", para así

posteriormente y a través de los métodos de estadística descriptiva, media y mediana, explicar en detalle el nivel de satisfacción laboral junto a sus respectivos componentes, sólo de aquellos subordinados correspondientes a los gerentes que resultaron autoritarios.

Por último, se empleó un método de estadística inferencial para determinar las correlaciones existentes entre el puntaje de la mediana obtenido para cada dimensión de personalidad autoritaria, exclusivamente de los gerentes "Autoritarios" y el puntaje de la mediana que se obtuvo para cada dimensión de satisfacción laboral, exclusivamente de los respectivos subordinados de aquellos gerentes que resultaron "autoritarios". El estadístico que se utilizó para calcular estas correlaciones fue "r" de Pearson, debido a que según Hernández, Fernández-Collado, y Baptista (2006) "es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables" (p.230). Éste puede variar entre -1 y +1, el signo indica si la dirección de la relación es negativa, cuando aumenta una variable la otra disminuye o positiva, ambas variables aumentan o disminuyen proporcionalmente; y el valor numérico indica la magnitud de la relación. Además también se utilizó el Coeficiente de determinación, el cual resulta de elevar el coeficiente de r de Pearson al cuadrado y representa el porcentaje de variación de una variable a causa de la variación de otra (Hernández, Fernández-Collado, y Baptista, 2006).

IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS
EXPRESIÓN REAL DE NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL Y PERSONALIDADES EN LA GERENCIA

En el presente capítulo se presentan los resultados obtenidos luego de aplicar los dos instrumentos de Personalidad Autoritaria y Satisfacción Laboral a los gerentes y sus subordinados respectivamente, con el fin de alcanzar los objetivos propuestos en la investigación.

En primer lugar se presentan los resultados de los gerentes, tanto la data general como la descripción específica de la muestra de aquellos que resultaron "Autoritarios". Posteriormente se presentan los resultados referentes al nivel de satisfacción laboral de todos los subordinados y luego se hace una descripción detallada de la muestra de subordinados que se encuentran bajo la supervisión de gerentes "Autoritarios". Finalmente se realizó un análisis correlacional entre las dimensiones de Personalidad Autoritaria de los gerentes "Autoritarios" y las dimensiones de Satisfacción Laboral de sus respectivos subordinados.

Descripción de la Muestra de los Gerentes

A continuación se presentan los resultados de los gerentes que componen la muestra.

En el gráfico N°1 podemos encontrar la distribución de los gerentes según el promedio de los resultados de la encuesta que obtuvo cada uno, para determinar según la escala cualitativa expuesta anteriormente cuáles resultaron "autoritarios" y "no autoritarios". En base a esto, se puede observar que la mayoría de los gerentes encuestados (60,87%) equivalente a 14 personas resultaron autoritarios, con un promedio general de 4,18 puntos, mientras que el 39.13%, sólo 9 personas, resultaron no autoritario con un promedio general de 3,71 puntos. Además la mediana es 3,86, el promedio es 3,99, el punto mínimo es 3,39 y el máximo es 4,65.

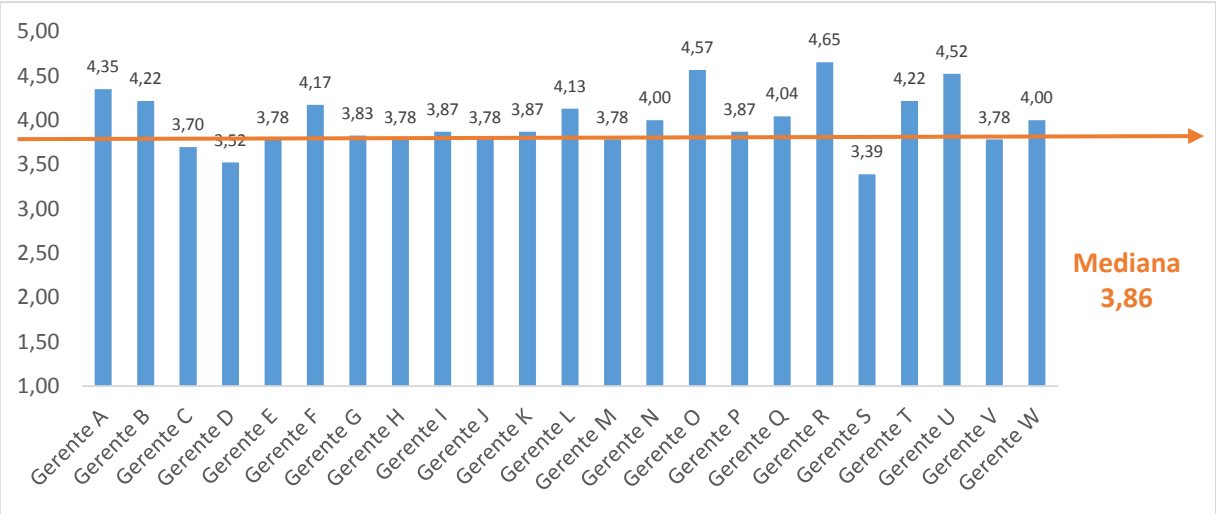

Grafico N°1. Promedio de respuesta de la muestra de gerentes

Se debe resaltar que para efectos de esta investigación se trabajará sólo con los gerentes que resultaron "autoritarios".

Descripción específica de la muestra de Gerentes "Autoritarios"

A continuación se analizaran las dimensiones de la variable de Personalidad Autoritaria, únicamente para los gerentes "autoritarios" de la muestra, primero de forma general por cada dimensión y luego específicamente con los ítems de cada dimensión.

Tabla N° 5. Mediana de las dimensiones de Personalidad Autoritaria para gerentes "Autoritarios"

Dimensión	Mediana
Poder y Dureza	3,89
Agresión Autoritaria	3,96
Convencionalismo	4,04
Superstición y Estereotipos	4,14
Sumisión Autoritaria	4,68
Destructividad y Cinismo	4,68
Personalidad Autoritaria	4,09

En la tabla N° 5 se presenta la mediana de cada una de las dimensiones de la variable Personalidad Autoritaria, a partir de los promedios de los ítems que componen cada una de éstas.

De las 6 dimensiones, las que poseen los valores más altos son “Sumisión Autoritaria”, y “Destructividad y Cinismo”, cada una de ellas con una mediana de 4,68. De los ítems que conforman estas dimensiones los que tienen el mayor promedio y que por ende reflejan una mayor importancia dentro de cada una de éstas son: “Ninguna persona cuerda, normal o decente podría pensar en maltratar a un familiar o amigo cercano” y “La fuerte unión familiar conlleva al desprecio” para cada dimensión respectivamente (Ver tablas N° 6 y N°7).

Tabla N° 6. Promedio de los ítems de Sumisión Autoritaria

Sumisión Autoritaria	Promedio	Mediana Dimensión
Ninguna persona cuerda, normal o decente podría pensar en maltratar a un familiar o amigo cercano	5,50	4,68
Nadie jamás ha aprendido nada importante excepto a través del sufrimiento	4,93	
Este país lo que necesita, más que leyes y programas políticos, son líderes valientes, incansables y entregados, en los que el pueblo pueda depositar su confianza	4,71	
Los jóvenes a veces tienen ideas revolucionarias, pero, al hacerse mayores han de abandonarlas y estabilizarse.	2,71	
Todos debieran tener una completa fe en algún poder sobrenatural al cual obedecer sin dudas	4,64	
La ciencia tiene su lugar, pero hay muchas cosas importantes que el espíritu humano jamás logrará comprender	3,29	

Tabla N° 7. Promedio de los ítems de Destructividad y Cinismo

Destructividad y Cinismo	Promedio	Mediana Dimensión
La fuerte unión familiar lleva al desprecio	5,79	4,68
La naturaleza humana es como es, de manera que siempre habrá guerras y conflictos	3,57	

Luego se encuentra la dimensión “Superstición y Estereotipos” con una mediana de 4.14 y de los 3 ítems que la componen el que tuvo un mayor promedio fue “Hay gente que nace con ganas de acceder a los puestos más altos”. (Ver Tabla N° 8)

Tabla N° 8. Promedio de los ítems de Superstición y Estereotipos

Superstición y Estereotipos	Promedio	Mediana Dimensión
Las personas pueden ser divididas en dos clases distintas: los débiles y los fuertes	4,14	4,14
En estos tiempos en que hay tanta gente que se aglomera, una persona debe protegerse atentamente para no atrapar una infección o una enfermedad	2,96	
Hay gente que nace con ganas de acceder a los puestos más altos	4,36	

Por otro lado tenemos la dimensión “Convencionalismo” con una mediana de 4.04 donde el ítem que arrojó un mayor promedio fue “Quien tiene malas maneras, malos hábitos, mala educación, difícilmente puede tener tratos con gente adecuada” (Ver Tabla N° 9).

Tabla N° 8. Promedio de los ítems de Convencionalismo

Convencionalismo	Promedio	Mediana Dimensión
Si la gente hablara menos y trabajara más, todo el mundo estaría mejor	3,79	4,04
Los hombres de negocios y los productores son mucho más importantes para la sociedad que los artistas y los profesores	4,00	
Quien tiene malas maneras, malos hábitos, mala educación, difícilmente puede tener tratos con gente adecuada	4,14	
Las cosas más importantes que hay que enseñar a los niños son la obediencia y el respeto a la autoridad	4,07	

Seguidamente, la dimensión “Agresión Autoritaria” obtuvo una mediana de 3.96. En esta dimensión el ítem con mayor promedio fue “Las personas homosexuales son igual de malas que cualquier criminal y deben ser severamente castigadas” (Ver Tabla N° 10)

Tabla N° 10. Promedio de los ítems de Agresión Autoritaria

Agresión Autoritaria	Promedio	Mediana Dimensión
Crímenes sexuales, como las violaciones y ataques a niños merecen más que un simple encarcelamiento, esa clase de criminales deben ser públicamente azotado o algo peor.	3,43	3,96
Las personas homosexuales son igual de malas que cualquier criminal y deben ser severamente castigadas	5,79	
La mayoría de nuestros problemas sociales estarían resueltos si de alguna manera nos deshiciéramos de las personas inmorales, corruptas y desalmadas.	3,79	
Siempre hay que castigar un insulto a nuestro honor	3,50	
Lo que más necesita la gente joven es una estricta disciplina, decisiones fuertes y voluntad de combatir por su país	4,14	
No hay nada más bajo que una persona que no siente gran respeto, amor y gratitud por sus padres	4,93	

Por último, tenemos la dimensión "Poder y Dureza" con la mediana más baja de la variable con un valor equivalente a 3.89, donde el ítem con mayor promedio fue "Ninguna debilidad, ninguna dificultad puede pararnos si tenemos suficiente fuerza de carácter" (Ver Tabla N° 11)

Tabla N° 11.Promedio de los ítems de Poder y Dureza

Poder y Dureza	Promedio	Mediana Dimensión
Lo mejor es usar algunos métodos autoritarios para mantener el orden e impedir el caos	2,93	3,89
Ninguna debilidad, ninguna dificultad puede pararnos si tenemos suficiente fuerza de carácter	4,86	

Descripción de la Muestra del nivel de Satisfacción Laboral de los Subordinados

A continuación se presentan los resultados de los subordinados bajo la supervisión de todos los gerentes componen la muestra.

En el gráfico N°2 se encuentra la distribución de los subordinados que reportan a los gerentes que ya analizamos según el promedio de los resultados de la encuesta que obtuvo cada uno, para determinar, según la escala cualitativa expuesta en el marco metodológico, cuáles resultaron “insatisfechos” y “satisfechos” en su ámbito laboral.

Según esto, se puede observar que un 73,33% de los encuestados equivalente a 22 personas resultaron Insatisfechas, con un promedio general de 3,20 puntos, mientras que el 26,67%, 8 personas fueron las únicas Satisfechas con un promedio general de 3,53 puntos. Además la mediana es 3,27, el promedio es 3,29, el punto mínimo es 2,61 y el máximo es 3,66.

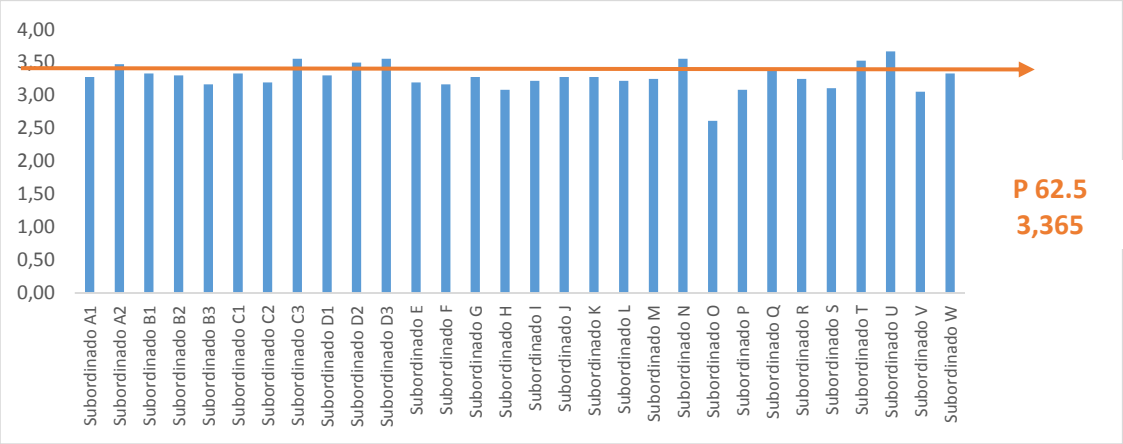

Grafico N°2. Promedio de respuesta de la muestra de subordinados

Para efectos de la investigación se tomarán en cuenta los subordinados correspondientes a los 14 gerentes “autoritarios” ya descritos. Dentro de éstos subordinados hay un 70,59% (12 subordinados) que resultaron insatisfechos con una media de 3,19 puntos y el otro 29,41% (5 subordinados) obtuvo una media de 3,52 puntos resultando satisfechos dentro de su ámbito laboral. Es importante recordar que resultarán insatisfechos todos aquellos que obtengan un media en sus respuestas al instrumento menores a 3,365 puntos y resultaran satisfechos todos los que tengan un media mayor a ésta (Ver Gráfico 3)

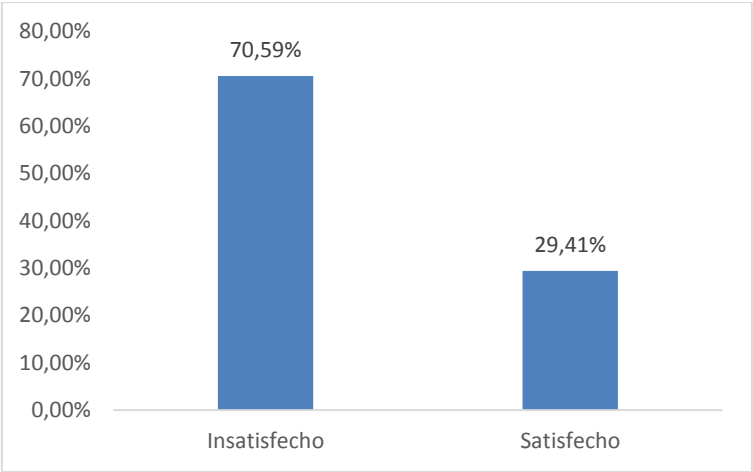

Gráfico N° 3. Nivel de satisfacción de los subordinados con gerentes "autoritarios"

Descripción específica de la muestra sobre el nivel de Satisfacción Laboral de los Subordinados que tienen Gerentes "Autoritarios"

A continuación se analizaran las dimensiones de la variable de Satisfacción Laboral, únicamente para los 17 subordinados correspondientes a los gerentes "autoritarios" de la muestra, primero de forma general por cada dimensión y luego de una manera más específica con los ítems de cada dimensión.

Tabla N° 12. Mediana de las dimensiones de Satisfacción Laboral para los subordinados de gerentes "Autoritarios"

Dimensión	Mediana
Comunicación	1,91
Reconocimiento	2,06
Condiciones de Trabajo	2,38
Remuneración	3,00
Beneficios	3,21
Supervisión	3,35
Compañeros de Trabajo	3,76
Ascensos y Promociones	4,06
Naturaleza del Trabajo	5,18
Satisfacción Laboral	3,21

En la tabla N° 12 se presenta la mediana de cada una de las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral a partir de los promedios de los ítems que componen cada una de éstas.

En cuanto a las dimensiones de los subordinados con gerentes "Autoritarios", la que posee el valor más alto fue "Naturaleza del Trabajo" con una mediana de 5.18, dentro de la cual, el ítem que resultó con menor promedio fue "A veces siento que mi trabajo no tiene sentido" (Ver Tabla N° 13).

Tabla N° 13. Promedio de los ítems de Naturaleza del Trabajo

Naturaleza del Trabajo	Promedio	Mediana Dimensión
A veces siento que mi trabajo no tiene sentido	1,65	5,18
Me gusta hacer las cosas que hago en mi trabajo	5,12	
Siento orgullo en hacer mi trabajo	5,24	
Mi trabajo es agradable	5,41	

Seguida por la dimensión "Ascensos y Promociones" con una mediana de 4.06 y dentro de esta dimensión el ítem con menor promedio fue "Realmente hay muy poca oportunidad de ascenso en mi trabajo" (Ver Tabla N° 13)

Tabla N° 14. Promedio de los ítems de Ascensos y Promociones

Ascensos y Promociones	Promedio	Mediana Dimensión
Realmente hay muy poca oportunidad de ascenso en mi trabajo.	3,29	4,06
Los que hacen bien su trabajo tienen una buena oportunidad de ser promovidos	4,88	
Las personas aquí reciben ascensos en la misma medida que en otras empresas	4,12	
Estoy satisfecho con mis oportunidades de ascenso	4,00	

Luego tenemos la dimensión "Compañeros de Trabajo" que arrojó una mediana de 3.76 puntos, donde el ítem en el cual los subordinamos obtuvieron el promedio más bajo fue "Hay demasiadas discusiones y peleas en el trabajo" (Ver Tabla N° 15).

Tabla N° 15. Promedio de los ítems de Compañeros de Trabajo

Compañeros de Trabajo	Promedio	Mediana Dimensión
Me gustan las personas con las cuales trabajo	5,71	3,76
Encuentro que tengo que trabajar más duro en mi trabajo de lo que debiera, debido a la incompetencia de las personas con quien trabajo	1,88	
Disfruto de mis compañeros de trabajo	5,65	
Hay demasiadas discusiones y peleas en el trabajo	1,35	

Por otro lado, la dimensión "Supervisión" arrojó una mediana de 3.35, donde el ítem con el promedio más bajo de los resultados de los subordinados fue "Mi supervisor no es justo conmigo" (Ver Tabla N° 16).

Tabla N° 16. Promedio de los ítems de Supervisión

Supervisión	Promedio	Mediana Dimensión
Mi supervisor es bastante competente en la ejecución de su trabajo	4,94	3,35
Mi supervisor no es justo conmigo	1,47	
Mi supervisor muestra muy poco interés en los sentimientos de sus subordinados	1,76	
Me agrada mi supervisor	5,59	

Después tenemos la dimensión "Beneficios" con una mediana de 3.21 puntos, donde el ítem con menor promedió resulto ser "No estoy satisfecho(a) con los beneficios que recibo" (Ver Tabla N° 17).

Taba N° 17. Promedio de los ítems de Beneficios

Beneficios	Promedio	Mediana Dimensión
No estoy satisfecho(a) con los beneficios que recibo.	1,82	3,21
Los beneficios que recibimos son tan buenos como los que ofrecen la mayoría de las otras empresas	4,76	
El conjunto de beneficios que tenemos es equitativo	4,35	
Hay beneficios que no tenemos, que deberíamos tener	2,06	

La dimensión “Remuneración” obtuvo una mediana de 3.00 puntos, donde el ítem con menor promedio fue “No me siento apreciado por la empresa cuando pienso en lo que me pagan” (Ver Tabla N° 18).

Tabla N° 18. Promedio de los ítems de Remuneración

Remuneración	Promedio	Mediana Dimensión
Siento que me pagan una suma justa para el trabajo que hago.	3,76	3,00
Los incrementos salariales son pocos y muy distanciados entre sí	2,24	
No me siento apreciado por la empresa cuando pienso en lo que me pagan	2,06	
Me siento satisfecho(a) con mis oportunidades de aumentos de sueldo	4,00	

Posteriormente tenemos la dimensión “Condiciones de Trabajo” donde la mediana obtenida fue de 2.38 puntos y el ítem que arrojó un menor promedio de los 4 que conforman esta dimensión fue “Tengo demasiado papeleo” (Ver Tabla N° 19).

Tabla N° 19. Promedio de los ítems de Condiciones de Trabajo

Condiciones de Trabajo	Promedio	Mediana Dimensión
Muchas de nuestras reglas y procedimientos dificultan el hacer un buen trabajo.	2,24	2,38
Mis esfuerzos para hacer un buen trabajo pocas veces son bloqueados por proceso burocráticos	3,35	
Tengo demasiado que hacer en el trabajo	2,53	
Tengo demasiado papeleo	2,12	

La dimensión “Reconocimiento” arrojó una mediana de 2.06 puntos, donde el ítem con un menor promedio fue “No siento que el trabajo que hago es apreciado” (Ver Tabla N° 20).

Tabla N° 20. Promedio de los ítems de Reconocimiento

Reconocimiento	Promedio	Mediana Dimensión
Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que debería recibir	4,88	2,06
No siento que el trabajo que hago es apreciado	1,65	
Hay pocas recompensas para los que trabajan aquí	1,94	
No siento que mis esfuerzos son remunerados como deberían ser	2,18	

Por último, la dimensión con la mediana más baja resultó ser "Comunicación", con 1,91 puntos y donde el ítem con menor promedio fue "Las metas de esta empresa no son claras" (Ver Tabla N°21).

Tabla N° 21. Promedio de los ítems de Comunicación

Comunicación	Promedio	Mediana Dimensión
La comunicación es buena en esta compañía	4,82	1,91
Las metas de esta empresa no son claras	1,64	
A menudo siento que no sé lo que está pasando con la compañía	2	
Las tareas asignadas no siempre son explicadas en su totalidad	1,82	

Análisis Correlacional

A continuación se presentan los resultados que se obtuvieron del análisis correlacional de las variables de estudio. Esta sección permitirá identificar la relación entre la personalidad autoritaria del gerente y el nivel de satisfacción laboral de sus subordinados.

Para el presente estudio y debido a que la cantidad de dimensiones de las variables estudiadas no es el mismo, luego de estudiar las definiciones conceptuales de la teoría y de la operacionalización de ambas, escogimos 3 conjuntos de diferentes combinaciones de las dimensiones para llevar a cabo el análisis correlacional.

En la tabla N° 22 se relacionan las nueve dimensiones de satisfacción laboral con las seis dimensiones de personalidad autoritaria, se repiten tres dimensiones de personalidad autoritaria, que son a su vez las que tienen mayor congruencia con las dimensiones de satisfacción laboral con la cual decidimos hacer el análisis. La correlación de Pearson señala que hay una correlación fuerte y negativa equivalente a -0,633, es decir que existe una relación inversa entre las dimensiones y además podemos ver que según el coeficiente de determinación las dimensiones de personalidad autoritaria explican el 40% de la variación del nivel de Satisfacción Laboral.

Tabla N° 22.Primera Correlación r de Pearson paras las dimensiones de Personalidad Autoritaria y Satisfacción Laboral

Dimensiones de Personalidad Autoritaria		Dimensiones de Satisfacción Laboral		r Pearson	r^2
Poder Dureza	3,8929	Supervisión	3,3529	-0,6335	0,4014
Destructividad y Cinismo	4,6786	Remuneración	3,0000		
Superstición y Estereotipos	4,1429	Compañeros de Trabajo	3,7647		
Sumisión Autoritaria	4,6786	Reconocimiento	2,0588		
Convencionalismo	4,0357	Ascensos y Promociones	4,0588		
Agresión Autoritaria	3,9643	Condiciones de Trabajo	2,3824		
Destructividad y Cinismo	4,6786	Comunicación	1,9118		
Convencionalismo	4,0357	Naturaleza del Trabajo	5,1765		
Agresión Autoritaria	3,9643	Beneficios	3,2059		

Seguidamente en la tabla N° 23 se presenta la correlación más alta que se obtuvo al relacionar las dimensiones de Personalidad Autoritaria y las de Satisfacción Laboral. Dicha correlación indica que existe una relación fuerte y negativa de -0.9995, la más alta que resultó entre las dimensiones y con un coeficiente de determinación a su vez alto de 99%.

Tabla N° 23. Segunda Correlación r de Pearson paras las dimensiones de Personalidad Autoritaria y Satisfacción Laboral

Dimensiones de Personalidad Autoritaria		Dimensiones de Satisfacción Laboral		r Pearson	r^2
Superstición y Estereotipos	4,1429	Supervisión	3,3529	-0,9999	0,9999
Sumisión Autoritaria	4,6786	Reconocimiento	2,0588		
Agresión Autoritaria	3,9643	Compañeros de Trabajo	3,7647		

Tabla N° 24. Tercera Correlación r de Pearson paras las dimensiones de Personalidad Autoritaria y Satisfacción Laboral

Dimensiones de Personalidad Autoritaria		Dimensiones de Satisfacción Laboral		r Pearson	r^2
Destructividad y Cinismo	4,6786	Reconocimiento	2,0588	-0,0570	0,0032
Superstición y Estereotipos	4,1429	Condiciones de Trabajo	2,3824		
Convencionalismo	4,0357	Comunicación	1,9118		

Por último se relacionaron las dimensiones con las medianas más altas de la Personalidad Autoritaria: “Destructividad y Cinismo”, “Superstición y Estereotipos” y “Convencionalismo”; con las dimensiones que arrojaron las medianas más bajas de Satisfacción Laboral, que fueron: “Reconocimiento”, “Condiciones de trabajo” y “Comunicación”. La relación reflejada entre estas dimensiones arrojó un coeficiente de -0,0570, lo cual indica la presencia de una relación inversamente proporcional, pero no es muy fuerte ya que la Personalidad Autoritaria solo explica el 0,32% de la variación del nivel de Satisfacción laboral para la relación entre estas dimensiones (Ver Tabla N° 24).

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS
LO QUE REPRESENTA TENER UN GERENTE AUTORITARIO PARA LA SATISFACCIÓN LABORAL

El objetivo general de la presente investigación fue conocer cuál es la relación entre la personalidad autoritaria de los gerentes y el nivel de satisfacción laboral de sus subordinados.

Atendiendo a los resultados obtenidos en la presente investigación, se puede decir que los gerentes que tienen una personalidad "Autoritaria" afectan directamente el nivel de satisfacción que pueden expresar sus subordinados con respecto a su ámbito laboral.

Estos subordinados con gerentes "Autoritarios" que efectivamente demostraron tener un bajo nivel de satisfacción, ratifican la afirmación que se quiere probar en la investigación. La explicación de esto puede ser porque según Spector, la satisfacción es una percepción resultante de la evaluación de diversos aspectos que conforman el trabajo (2002, c/p Marques y Marcano, 2010).

Según Greenberg y Baron (1995), existen dos tipos de indicadores que contribuyen a la satisfacción laboral, entendidos como elementos personales y elementos organizacionales (c/p Marques y Marcano, 2010). En este sentido, es necesario interpretar como las dimensiones de esta variable influyeron en el nivel general de satisfacción que percibieron los subordinados de los gerentes "Autoritarios"

A raíz del estudio elaborado para esta investigación, los datos obtenidos demuestran que las dimensiones con los mayores niveles de satisfacción laboral fueron "Naturaleza del Trabajo" y "Asensos y Promociones".

Las dimensiones que arrojaron los valores más bajos, las cuales contribuyen al alto porcentaje de insatisfacción de la muestra, fueron "Reconocimiento" y "Comunicación". Según Coulter y Robbins (1996) dentro de las funciones gerenciales se encuentra la "Dirección" dentro de la cual impulsar y establecer canales de comunicación correctos es algo vital para el desempeño como gerentes de la manera más eficiente, y aquí nos damos cuenta que los subordinados de estos gerentes no consideran que éste cumpla sus funciones a

cabalidad, lo cual podría explicar la insatisfacción en esta dimensión. Además aambas son dimensiones que abarcan tanto elementos organizacionales, como elementos personales.

Al realizar el contraste entre las dimensiones más altas y las más bajas se puede llegar a la conclusión de que para los subordinados con jefes autoritarios el nivel de satisfacción viene dado por dos factores combinados. Es importante entender que dentro de este grupo de subordinados el nivel de satisfacción laboral es una resultante de la personalidad "Autoritaria" del gerente con las condiciones de trabajo.

La Personalidad Autoritaria según Adorno et. Al es entendida como la personalidad de aquellas personas con rasgos de obediencia y subordinación que se identifican con las personas que poseen más poder y rechazan a todos los que están por debajo de él (Adorno et. al, 1950). A diferencia del nivel de satisfacción, ésta obtuvo altos niveles en la muestra de los gerentes de empresas privadas con los cuales se llevó a cabo este estudio, de la totalidad un 60,87% calificó como "Autoritario" según la escala establecida para la presente investigación.

Según Xena y Marquez en su estudio sobre las representaciones sociales de la gerencia venezolana explican que ésta población tiende a priorizar lo individual sobre lo colectivo, la necesidad de afecto y reconocimiento de las personas y el poder solapado con la autoridad (2012). Ésto explica el elevado número de gerentes "Autoritarios" en la muestra.

Al analizar esta variable nos encontramos con la preminencia de la exigencia de "Sumisión Autoritaria". Los gerentes autoritarios esperan tener relaciones con personas sumisas e incapaces de hacer crítica alguna hacia su autoridad (Adorno et. al, 1950). Otra dimensión relevante encontrada fue el tipo de pensamiento afianzado en la "Superstición y Estereotipos, que es la disposición a pensar en categorías muy rígidas y dónde el ítem del instrumento que obtuvo un promedio más significativo fue "Hay gente que nace con ganas de acceder a puestos más altos". Por último aparece la dimensión llamada "Destructividad y Cinismo" que significa la hostilidad generalizada y denigración de lo humano.

Estas tres dimensiones dieron los resultados más altos y por lo tanto expresan que estos son los aspectos de la personalidad que sobresalen dentro de los supervisores autoritarios analizados.

Es importante entender como estos aspectos de la personalidad afectan al subordinado, el cual además de estar en una condición de desventaja organizacional al tener que depender de su gerente, tiene que enfrentarse a un superior con estas características, que lo hacen todo más difícil y menos comprensible. Coincidimos con Xena y Marquez cuando ellas insisten en que las características personales del gerente afectan directa o indirectamente a las personas que se encuentran bajo su tutela (2012).

Seguidamente las dimensiones que más bajos puntearon, "Agresión Autoritaria", que se refiere a la tendencia a estar en la mira para condenar, juzgar y castigar a las personas que violen los valores convencionales, y "Poder y Dureza" que describe a aquella persona preocupada por las dimensiones dominación-sumisión, fuerte-débil y líder-seguidores. Es por ello que el ítem, con mayor promedio fue "Ninguna debilidad, ninguna dificultad puede pararnos si tenemos suficiente fuerza de carácter".

Según la teoría de Adorno el que estas dos dimensiones sean las más bajas significa que los gerentes autoritarios de la muestra no se caracterizan por ser especialmente castigadores ni impositivos.

Ahora bien para responder a los objetivos específicos de nuestra investigación y establecer relaciones existentes entre gerentes con personalidad "Autoritaria" y el nivel de satisfacción laboral de los subordinados se calcularon distintas correlaciones que demostraron la siguiente relación entre ambas variables.

En primer lugar se debe explicar que el valor general que se obtuvo del nivel de satisfacción laboral de los subordinados con gerentes que tienen personalidad "Autoritaria" fue bajo, muy inferior al punto de corte utilizado como parámetro de medida entre satisfacción e insatisfacción. Hay una clara relación inversa entre el nivel de satisfacción laboral de los subordinados y la personalidad de sus gerentes.

Esto se puede explicar a través de los resultados del estudio de White y Lippit en 1939 (c/p Chiavenato, 2000) donde establecían que el estilo autoritario del jefe lleva a que los grupos subordinados a éste sientan tensión y frustración, agresividad entre los miembros del grupo, y no se halló satisfacción laboral entre estos subordinados.

Seguidamente, el índice de correlación más alto dio al cruzar las dimensiones de Personalidad Autoritaria de “Superstición y Estereotipos”, “Sumisión Autoritaria” y “Agresión Autoritaria” con las dimensiones de Satisfacción Laboral de “Supervisión”, “Reconocimiento” y “Compañeros de Trabajo”. Estas dimensiones dieron como resultado la correlación negativa más alta. Por ejemplo si un gerente tiene con característica la superstición y estereotipos lo que se refiere a disposición a pensar en categorías muy rígidas, no va a ser un buen supervisor, por eso se dice que estas seis dimensiones son contrarias y es por esto que dieron el valor de correlación más alto.

Finalmente, podemos resaltar que la relación que tiene la Personalidad Autoritaria del gerente frente al nivel de Satisfacción Laboral del subordinado es inversa, léase, mientras más altos sean los niveles de hostilidad, agresión, crítica y rigidez del gerente, es menos probable que logre establecer una relación positiva y provechosa, con sus subordinados, lo cual disminuirá gravemente el nivel de satisfacción que perciben éstos de su ámbito laboral general y no sólo contra el gerente, sino contra sus compañeros de trabajo, como lo establece Gupta (s/f) la satisfacción de un trabajador viene dada en parte por su relación con sus compañeros y supervisores. Esto da respuesta entonces al objetivo planteado para la presente investigación.

CONCLUSIONES

A modo de conclusión se puede afirmar que existe una relación significativa e inversamente proporcional entre la Personalidad Autoritaria del gerente y el nivel de Satisfacción Laboral, es decir mientras mayor sea el nivel de Personalidad Autoritaria del gerente menor será el nivel de Satisfacción Laboral de sus subordinados, esta primera conclusión da respuesta al objetivo general de la investigación que era conocer la relación entre ambas variables.

De igual forma de aquellos subordinados con jefes que tienen Personalidad Autoritaria los cuales fueron más de la mitad de la muestra, los niveles de satisfacción laboral fueron muy bajos Las dimensiones que arrojaron los valores más bajos, las cuales contribuyen al alto porcentaje de insatisfacción de la muestra, fueron “Reconocimiento” y “Comunicación”, estas dos dimensiones son las más resaltante que refuerzan la conclusión del objetivo principal.

La variable de la dimensión Personalidad Autoritaria que tuvo mayor preminencia fue “Sumisión Autoritaria” lo que concuerda una vez más con el análisis realizado en la presente investigación, los gerentes quieren trabajar con personas sumisas para poder dominarlos, subordinados que no se resistan a su tipo de autoridad. A su vez las variables más bajas de la dimensión de personalidad autoritaria fueron “Agresión Autoritaria, y “Poder y Dureza” lo que significa que estos gerentes autoritarios no son castigadores ni impositivos.

Al realizar el contraste entre las dimensiones más altas y las más bajas se puede llegar a la conclusión de que para los subordinados con gerentes “Autoritarios”, el nivel de satisfacción viene dado por dos factores combinados.

En primer lugar al combinar las dimensiones de Personalidad Autoritaria de “Superstición y Estereotipos”, “Sumisión Autoritaria” y “Agresión Autoritaria” con las dimensiones de Satisfacción Laboral de “Supervisión”, “Reconocimiento” y “Compañeros de Trabajo” dio correlación negativa más alta, estas dimensiones son importantes de resaltar ya que dieron los resultados más contrarios y son las que refuerzan fuertemente el resultado final de la investigación de la relación inversa entre las variables estudiadas.

Todo lo anterior lleva a realizar la afirmación de que la Personalidad Autoritaria del gerentes sí afecta el nivel de Satisfacción Laboral de los subordinados lo cual a la larga trae pérdidas para la organización, crea un ambiente hostil, desmotiva a los empleados lo que los lleva a realizar peor su trabajo. Por lo cual concluimos que es importante prestarle a atención a la manera que el gerente trata a sus empleados porque este factor de la supervisión si influye en el nivel de satisfacción de los empleados.

BIBLIOGRAFÍA

Theodor. W. Adorno, Else Frankel-Brunswik, Levinson, D., J. y Sanford, R. N. (1950). *The Authoritarian Personality* (First.). United States of America: Harper & Brothers.

Adorno, T. W., Else Frenkel-Brunswik, Daniel J. Levinson, and R. Nevitt Sanford. 2006. "La Personalidad Autoritaria (Prefacio, Introducción y Conclusiones)." EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales. http://www.redalyc.org/resumen.oa?id=297124008008 (Mayo 30, 2015).

Ameztoy, M. V. (1998). Autoritarismo, sociedad y estado en Argentina. *Inés Izaguirre*.

Borjas de Xena, Leslie; Monasterio de Márquez, Dilia. (2012). La gerencia venezolana. Una perspectiva desde la complejidad. Cuadernos de Administración, Enero-Diciembre, 53-63.

Bravo, R. S. (1994). Técnicas de investigación social: teoría y ejercicios. Paraninfo.

Chapple, E. D. y Donald Jr., G. (1946). A Method for Evaluating Supervisory Personnel. *Harvard Business Review*, *24*(2), 197–214. Consultado en http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=6780894&lang=es&site=ehost-live

Chiavenato, I., (2000) *Introducción a la teoría general de la administración*. Investigación. (5ª. Ed.) México: Mc Graw Hill.

Coulter, M. y Robbins, S. (1996). *Administración* (5ta ed.). Mexico, DF: Prentice Hall.

Frost, P. J. (2003). *Toxic Emotions at Work: How Compassionate Managers Handle Pain and Conflict*. Harvard Business Press.

Gallardo, R. Y., Carmona, M. A. y Novales, M. R. (2010). El Impacto De Las Relaciones Interpersonales En La Satisfacción Laboral General. *Liberabit. Revista de Psicología*, *16*(2), 193–201. Consultado en http://www.redalyc.org/resumen.oa?id=68617161008

Gazioglu, S. y Tansel, A. (2006). Job satisfaction in Britain: individual and job related factors. *Applied Economics*, *38*(10), 1163–1171.

Griffin, R. W., Rosales, M. E. T. y Miranda, M. A. A. (2011). *Administración*. Cengage Learning Editores.

Gorostegui, E. P. (2006). *Función directiva y recursos humanos en sanidad*. Ediciones Díaz de Santos.

Gupta, D. C. K. (n.d.). *Job Satisfaction*. kb gupta.

Hernández, R., Fernández-Collado, C., & Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación (4ta ed.). México: McGraw Hill.

Hernandez, Fernández y Baptista P. (2010). *Metodología De La Investigación* (5ª. Ed.) México: Mc Graw Hill.

Inter-American Institute of Agricultural Sciences. (1973). *Seminario Regional Sobre Administracion de Instituciones de Educacion Agricola Superior*. Bib. Orton IICA / CATIE.

Jurado, Roberto García. 2007. "La personalidad autoritaria y la cultura cívica: de Adorno a Almond y a Verba." Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales.http://www.redalyc.org/resumen.oa?id=42111510002 (May 30, 2015).

Marques, M. y Marcano, D. (2010). *Relación entre la satisfacción laboral y la intención de abandonar la institución en docentes universitarios a tiempo completo del sector privado.* Tesis de Grado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Martin, J. (2005). *Organizational Behaviour and Management*. Cengage Learning EMEA.

Paula Xavier Vilela, José Ricardo de; Carvalho Neto, Antonio; Garcia Lopes, Humberto Elias. (2010). O autoritarismo em cooperativas e empresas privadas: uma investigação com dirigentes e gerentes por meio de uma escala baseada na Escala F de Adorno. Revista de Administração - RAUSP, Enero-Marzo, 84-96.

Ponce, A. R. (1983). Administración de personal. Editorial Limusa.

Spector, P. (1994). Job Satisfaction Survey. Consultado el 1 de Abril de 2015 en http://shell.cas.usf.edu/~pspector/scales/jsspag.html

Tamayo y Tamayo (1999). *El Proceso de la investigación científica fundamentos de investigación. (2ª. Ed.) México: Sumisa*

Taylor, K. N., Gordon, K., Grist, S. y Olding, C. (2012). Developing supervisory competence: preliminary data on the impact of CBT supervision training. *Cognitive Behaviour Therapist*, *5*(4), 83–92.

Xena, L. B. de y Márquez, D. M. de. (2012). La gerencia venezolana. Una perspectiva desde la complejidad. *Cuadernos de Administración*, *28*(48), 53–63. Consultado en http://redalyc.org/resumen.oa?id=225025860008

Zabala, M. O. (1985*). Relaciones empíricas entre personalidad, autoritarismo y valores*. EDITUM.

ANEXOS

ANEXO A

Gerente	Subordinado 1	Subordinado 2	Subordinado 3
Gerente A	x	x	
Gerente B	x	x	x
Gerente C	x	x	x
Gerente D	x	x	x
Gerente E	x		
Gerente F	x		
Gerente G	x		
Gerente H	x		
Gerente I	x		
Gerente J	x		
Gerente K	x		
Gerente L	x		
Gerente M	x		
Gerente N	x		
Gerente O	x		
Gerente P	x		
Gerente Q	x		
Gerente R	x		
Gerente S	x		
Gerente T	x		
Gerente U	x		
Gerente V	x		
Gerente W	x		
Total Gerentes	23		
Total Subordinados	30		

ANEXO B

	Este instrumento será utilizado para recolectar información con fines netamente académicos, guardando estricta confidencialidad. Para responder cada enunciado, por favor elija una sola opción encerrando en un círculo la respuesta de su preferencia, como se muestra a continuación: 1 2 3 4 5 6	Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy en acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Siento que me pagan una suma justa para el trabajo que hago.	1	2	3	4	5	6
2	Realmente hay muy poca oportunidad de ascenso en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6
3	Mi supervisor es bastante competente en la ejecución de su trabajo	1	2	3	4	5	6
4	No estoy satisfecho(a) con los beneficios que recibo.	1	2	3	4	5	6
5	Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que debería recibir	1	2	3	4	5	6
6	Muchas de nuestras reglas y procedimientos dificultan el hacer un buen trabajo.	1	2	3	4	5	6
7	Me gustan las personas con las cuales trabajo	1	2	3	4	5	6
8	A veces siento que mi trabajo no tiene sentido	1	2	3	4	5	6
9	La comunicación es buena en esta compañía	1	2	3	4	5	6
10	Los incrementos salariales son pocos y muy distanciados entre sí	1	2	3	4	5	6
11	Los que hacen bien su trabajo tienen una buena oportunidad de ser promovidos	1	2	3	4	5	6
12	Mi supervisor no es justo conmigo	1	2	3	4	5	6
13	Los beneficios que recibimos son tan buenos como los que ofrecen la mayoría de las otras empresas	1	2	3	4	5	6
14	No siento que el trabajo que hago es apreciado	1	2	3	4	5	6
15	Mis esfuerzos para hacer un buen trabajo pocas veces son bloqueados por proceso burocráticos	1	2	3	4	5	6
16	Encuentro que tengo que trabajar más duro en mi trabajo de lo que debiera, debido a la incompentencia de las personas con quien trabajo	1	2	3	4	5	6
17	Me gusta hacer las cosas que hago en mi trabajo	1	2	3	4	5	6
18	Las metas de esta empresa no son claras	1	2	3	4	5	6
19	No me siento apreciado por la empresa cuando pienso en lo que me pagan	1	2	3	4	5	6
20	Las personas aquí reciben ascensos en la misma medida que en otras empresas	1	2	3	4	5	6
21	Mi supervisor muestra muy poco interés en los sentimientos de sus subordinados	1	2	3	4	5	6
22	El conjunto de beneficios que tenemos es equitativo	1	2	3	4	5	6
23	Hay pocas recompensas para los que trabajan aquí	1	2	3	4	5	6
24	Tengo demasiado que hacer en el trabajo	1	2	3	4	5	6
25	Disfruto de mis compañeros de trabajo	1	2	3	4	5	6
26	A menudo siento que no sé lo que esta pasando con la compañía	1	2	3	4	5	6
27	Siento orgullo en hacer mi trabajo	1	2	3	4	5	6
28	Me siento satisfecho(a) con mis oportunidades de aumentos de sueldo	1	2	3	4	5	6
29	Hay beneficios que no tenemos, que deberíamos tener	1	2	3	4	5	6
30	Me agrada mi supervisor	1	2	3	4	5	6
31	Tengo demasiado papeleo	1	2	3	4	5	6
32	Hay demasiadas discusiones y peleas en el trabajo	1	2	3	4	5	6
33	Mi trabajo es agradable	1	2	3	4	5	6
34	Las tareas asignadas no siempre son explicadas en su totalidad	1	2	3	4	5	6
35	No siento que mis esfuerzos son remunerados como deberían ser	1	2	3	4	5	6
36	Estoy satisfecho con mis oportunidades de ascenso	1	2	3	4	5	6
		Muchas Gracias!					

ANEXO C

	Este instrumento será utilizado para recolectar información con fines netamente académicos, guardando estricta confidencialidad. Para responder cada enunciado, por favor elija una sola opción encerrando en un círculo la respuesta de su preferencia, como se muestra a continuación: 1 2 3 4 5 6	Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy en acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Ninguna persona cuerda, normal o decente podría pensar en maltratar a un familiar o amigo cercano	1	2	3	4	5	6
2	Si la gente hablara menos y trabajara más, todo el mundo estaría mejor	1	2	3	4	5	6
3	La fuerte unión familiar conlleva al desprecio	1	2	3	4	5	6
4	Crímenes sexuales, como las violaciones y ataques a niños merecen más que un simple encarcelamiento, esa clase de criminales deben ser públicamente azotado o algo peor.	1	2	3	4	5	6
5	Nadie jamás ha aprendido nada importante excepto a través del sufrimiento	1	2	3	4	5	6
6	Los hombres de negocios y los productores son mucho más importantes para la sociedad que los artistas y los profesores	1	2	3	4	5	6
7	Este país lo que necesita, más que leyes y programas políticos, son líderes valientes, incansables y entregados, en los que el pueblo pueda depositar su confianza	1	2	3	4	5	6
8	Las personas pueden ser divididas en dos clases distintas: los débiles y los fuertes	1	2	3	4	5	6
9	Lo mejor es usar algunos métodos autoritarios para mantener el orden e impedir el caos	1	2	3	4	5	6
10	Las personas homosexuales son igual de malas que cualquier criminal y deben ser severamente castigadas	1	2	3	4	5	6
11	Los jóvenes a veces tienen ideas revolucionarias, pero, al hacerse mayores han de abandonarlas y estabilizarse.	1	2	3	4	5	6
12	La mayoría de nuestros problemas sociales estarían resueltos si de alguna manera nos deshiciéramos de las personas inmorales, corruptas y desalmadas.	1	2	3	4	5	6
13	Siempre hay que castigar un insulto a nuestro honor	1	2	3	4	5	6
14	En estos tiempos en que hay tanta gente que se aglomera, una persona debe protegerse atentamente para no atrapar una infección o una enfermedad	1	2	3	4	5	6
15	Hay gente que nace con ganas de acceder a los puestos más altos	1	2	3	4	5	6
16	Quien tiene malas maneras, malos hábitos, mala educación, difícilmente puede tener tratos con gente adecuada	1	2	3	4	5	6
17	Lo que más necesita la gente joven es una estricta disciplina, decisiones fuertes y voluntad de combatir por su país	1	2	3	4	5	6
18	Todos debieran tener una completa fe en algún poder sobrenatural al cual obedecer sin dudas	1	2	3	4	5	6
19	No hay nada más bajo que una persona que no siente gran respeto, amor y gratitud por sus padres	1	2	3	4	5	6
20	La naturaleza humana es como es, de manera que siempre habrá guerras y conflictos	1	2	3	4	5	6
21	La ciencia tiene su lugar, pero hay muchas cosas importantes que el espíritu humano jamás logrará comprender	1	2	3	4	5	6
22	Ninguna debilidad, ninguna dificultad puede pararnos si tenemos suficiente fuerza de carácter	1	2	3	4	5	6
23	Las cosas más importantes que hay que enseñar a los niños son la obediencia y el respeto a la autoridad	1	2	3	4	5	6
		Muchas Gracias!					

FICHA RESUMEN DEL TRABAJO DE GRADO

CÓDIGO	
TÍTULO	RELACIÓN ENTRE LA PERSONALIDAD AUTORITARIA DE LOS GERENTES Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SUBORDINADOS EN EMPRESAS
TUTOR	Víctor Maldonado
AUTOR(ES)	Mónica Elena, Alvarado Chacón Diana Alexandra, Castillo Pérez
ÁREA	Relaciones Industriales
NÚMERO DE PÁGINAS	66
TEORÍA (S) EXPLICATIVA(s)	Job Satisfaction Survey – P. Spector Personalidad Autoritaria- Theodor. W. Adorno, Else Frankel-Brunswik, Levinson, D., J. y Sanford, R. N.
TIPO DE INVESTIGACION	Correlacional
TIPO DE DISEÑO	No experimental, Transeccional.
POBLACIÓN	Pares de gerentes y sus subordinados pertenecientes a empresas privadas en la ciudad de Caracas.
TIPO DE MUESTREO	Estratégico.
MUESTRA	23 gerentes y 30 de sus respectivos subordinados.
UNIDAD DE ANÁLISIS	Gerentes y sus respectivos subordinados.
VARIABLES	Personalidad Autoritaria y Satisfacción Laboral
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	Job Satisfaction Survey Escala F de Personalidad Autoritaria
RESUMEN (Máximo 25 líneas)	Con base en la teoría de Personalidad Autoritaria de Adorno, Frankel-Brunswik, Levinson y Sanford (1950) y Satisfacción Laboral de Spector (1985) en el presente trabajo de grado se establece la relación entre la personalidad autoritaria del gerente y cómo esta afecta el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en las empresas privadas de la ciudad de Caracas. Dicho estudio corresponde a una investigación de tipo correlacional, con un diseño no experimental transeccional. Para elegir la muestra se utilizó el método de muestreo estratégico. Para la medición de las variables se emplearon dos instrumentos, en el caso de la Satisfacción Laboral se utilizó el instrumento creado por Spector y para medir la Personalidad Autoritaria del Gerente recurrimos al instrumento de la Escala F creado por Adorno et al. **Descriptores: Satisfacción Laboral, Personalidad Autoritaria, Trabajadores de empresas privadas.**