



Revista Latinoamericana de Psicología

ISSN: 0120-0534

direccion.rlp@konradlorenz.edu.co

Fundación Universitaria Konrad Lorenz

Colombia

Rim, Y.

Salario equitativo, habilidad y variables de actitud y personalidad
Revista Latinoamericana de Psicología, vol. 3, núm. 2, 1971, pp. 183-190
Fundación Universitaria Konrad Lorenz
Bogotá, Colombia

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80503204>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

**SALARIO EQUITATIVO, HABILIDAD Y VARIABLES DE ACTITUD
Y PERSONALIDAD**

Y. Rim

Technion - Instituto de Tecnología de Israel

This investigation was undertaken with a view to better understanding the motives and personality make-up of people who are in a position to recommend salary increases for ten types of workers of different abilities and working in different conditions. It was confirmed that those lower in intelligence tend to recommend higher salary increases. A prior finding that those lower in achievement recommend higher increases was not confirmed. In addition, Extraversion, Neuroticism, Dogmatism, Authoritarianism, Tolerance of Ambiguity and Machiavellianism were found to be relevant variables, differentiating between recommenders of lower or higher salary increases for different kinds of workers.

Bass (1968) señala muy acertadamente que "poco se ha hecho para averiguar qué motiva a los que deciden qué salarios se ha de pagar cuando responden a las exigencias de aumento de sueldos, y cómo influyen sus propios valores y habilidad sobre sus decisiones monetarias". En su estudio encontró que los aumentos más altos de salario eran recomen-

dados por quienes tenían menos inteligencia, por quienes acataban más los valores sociales y religiosos que los teóricos y económicos, por quienes estaban más interesados en el servicio que en el desempeño técnico y que eran más partidarios de gastar el dinero de sus compañías en otros propósitos personales y sociales.

Esta investigación constituye un intento de replicar el estudio de Bass y de indagar si se podrían encontrar otras diferencias de personalidad entre quienes recomiendan aumentos altos de sueldo y quienes los recomiendan bajos.

METODO

Sujetos Los sujetos fueron estudiantes de ingeniería y solicitantes, que fueron observados en nuestro Laboratorio de Psicología Industrial. Dos terceras partes eran varones solicitantes. La edad promedio fue de 25 años. Participaron siete grupos que sumaban 375 Ss en total.

Procedimiento Se usó el Ejercicio de Compensación de Bass, (Bass, 1965) el instrumento usado por él en el estudio mencionado anteriormente, con ligeras variaciones. Las instrucciones fueron las siguientes:

Usted debe recomendar aumentos para 10 trabajadores de su compañía, todos ellos solteros de 22 años, que acaban de cumplir su primer año con la compañía y ahora se les debe considerar el reajuste anual. Tenga en cuenta que usted puede estar sentando precedentes, y que, dentro de lo posible, usted desea retener a todos ellos. Su compañía carece de un programa de evaluación del trabajo, pero trata de aparejar las normas de la comunidad y de la industria y de ser competitiva.

Los diez trabajadores son así:

Al, con un desempeño promedio (percentil 50)

Bill, (percentil 90 en mérito)

Charlie, (percentil 10 en mérito)

Los restantes son como Al en mérito, pero además:

Dan está trabajando con un contrato gubernamental inseguro. En razón de su especialidad le resulta difícil un traslado.

Ed tiene un trabajo que carece de posibilidades de ascenso.

Frank tiene un trabajo desaseado, azaroso, desagradable, incómodo.

Garry, tiene un trabajo de bajo prestigio en una subsidiaria también de bajo prestigio.

Henry tiene que trabajar en conexión estrecha con un grupo de trabajadores que le son antipáticos, no amistosos, competidores.

Irwin tiene un trabajo tedioso embotador y monótono.

Jim tiene una oferta definida de empleo, por parte de un competidor, que le ofrece un salario sustancialmente mejor que el actual.

Otras medidas usadas:

1. Un test de inteligencia tipo Dominó (Vernon, 1951)
2. El M P I Inventario de personalidad de Maudsley (Eysenck, 1959): se obtienen dos puntajes, extraversión o neurotismo.
3. La Escala F (Adorno, 1950): se propone medir prejuicios, sin dejar de reflejar este propósito y sin mencionar el nombre de ningún grupo minoritario. Un segundo objetivo de la Escala F es el de estimar tendencias antidemocráticas al nivel de la personalidad.
4. Escala de dogmatismo (Rokeach, 1960): Rokeach usa el término dogmatismo como sinónimo de "cerrado". Una característica básica que define el grado en el cual el sistema de una persona es abierto o cerrado es el grado en el cual la persona puede recibir, evaluar y actuar con base en información pertinente, recibida de fuera, relacionada con sus propios méritos, que no incluye factores extraños a la situación surgida de dentro de la persona o de fuera.
5. Intolerancia a la ambigüedad (Budner, 1962): la intolerancia a la ambigüedad puede definirse como la tendencia a percibir (es decir interpretar) las situaciones ambiguas como fuente de amenaza; una situación ambigua puede definirse como la que no puede ser estructurada o categorizada adecuadamente por el individuo por falta de datos suficientes.
6. La Escala Mach IV (Christie, 1958): esta escala fué diseñada para extraer aquellas actitudes y rasgos de personalidad que son congruentes con el manejo exitoso de las relaciones interpersonales. Esta escala comprende afirmaciones, paráfrasis y contrarios de afirmaciones tomadas de *El Príncipe* y *Los Discursos* de Maquiavelo.
7. Necesidad de realización (Bending y Stillman): esta es una lista de ocho incentivos de trabajo, ordenados en términos de su importancia para seleccionar un trabajo y sentirse bien en él. Los items NA (Need for achievement) son: oportunidad de aprender nuevas habilidades; libertad para asumir nuevas responsabilidades; buenas perspectivas de

ascenso; reconocimiento a la iniciativa por parte de los superiores.

8. Necesidad de realización (Lynn, 1969): esta es una escala de ocho items desarrollada por Lynn. El obtuvo un puntaje promedio de 4.8 para estudiantes universitarios británicos, varones y un puntaje promedio de 7.2 para jóvenes empresarios también británicos que recién comenzaban en sus respectivas compañías. Son preguntas de este tipo: "¿Le es fácil relajarse completamente cuando está en un día libre?" "¿Preferiría Ud. trabajar con un compañero con el cual se entendiera pero incompetente, a con uno difícil pero altamente competente?" Para obtener un puntaje de logro, la respuesta de ambas preguntas es, desde luego, NO.

DISCUSION DE LOS RESULTADOS

La tabla nos señala que, en general, los más altos aumentos de salario vienen recomendados por los individuos menos inteligentes, por introvertidos, por personas emocionalmente estables, intolerantes a la ambigüedad y de bajos puntajes en maquiavelismo, con mayor necesidad de realización, (medida con las dos escalas), y por personas de alto dogmatismo y autoritarismo. Los hallazgos de Bass en relación con la inteligencia resultan confirmados, es decir que los más altos aumentos son recomendados por individuos de inteligencia baja; pero sus hallazgos con respecto a la necesidad de realización son refutados por nuestro estudio. Esto puede deberse a que se usaron diferentes instrumentos para evaluar la necesidad de realización y/o a que se usaron diferentes poblaciones. Revisando con más detalle los resultados de cada variable, encontramos que los menos inteligentes se pronunciaron por más altos incrementos salariales para Bill (trabajador con mayor mérito), para Dan (que trabaja bajo un contrato inseguro), para Ed (que tiene un empleo que no ofrece posibilidad de ascenso), para Garry (con trabajo de bajo prestigio en una subsidiaria de bajo prestigio) y para Irwin (con trabajo tedioso, pesado, monótono).

Los introvertidos recomiendan aumentos significativamente más amplios que los extravertidos para Dan, Ed, Garry y Frank (quien tiene un empleo desaseado, desagradable, azaroso, inconfortable). Resulta de interés el hecho de que en tres de cinco items significativos, los resultados

Tabla 1
 Porcentajes Promedio de Aumento de Salarios Recomendados por Personas con Puntajes Altos y Bajos en Varias Escalas de Personalidad.

n	Inteligencia		Extraversión		Neuroticismo		N.de Realización (Bendig & Stillman)		N.de Realización (Lynn)		Dogmatismo		Escala F		Intol. de Ambigüedad		Escala Mach. IV		
	Alto	Bajo	Alto	Bajo	Alto	Bajo	Alto	Bajo	Alto	Bajo	Alto	Bajo	Alto	Bajo	Alto	Bajo	Alto	Bajo	
24	24	26	22	25	23	22	20	20	22	25	24	30	28	19	17	20	26		
A	9.4	16.6	10.8	7.4	11.9	14.6	7.7	8.0	9.2	6.9*	10.0	7.4	10.4	6.5	8.6	8.6	7.3	10.3	
B	17.5	34.7*	24.3	22.1	19.5	24.2*	23.1	16.6*	18.5	17.3	21.7	17.3*	20.2	14.9*	15.1	22.4*	18.3	20.0	
C	1.6	2.3	3.3	1.9	1.7	3.8*	1.9	2.2	2.2	2.0	3.6	2.0	3.0	1.8	2.0	2.5	1.6	5.7	
D	9.8	27.7*	9.4	14.6*	13.5	12.6	10.2	7.8	10.9	6.1*	9.4	6.8	10.7	6.0*	5.0	9.5*	5.8	9.4	
E	5.9	22.4	7.2	12.7*	10.0	13.0	11.1	6.5*	7.6	7.4	8.5	8.0	9.5	6.6	6.4	9.7	7.9	9.4	
F	15.3	21.2	13.2	18.6*	13.2	19.7*	15.6	11.9	13.6	11.9	16.7	11.1*	16.2	10.5*	10.6	16.2*	13.1	16.3	
G	8.5	18.3*	7.5	13.7*	7.5	9.2	9.0	7.5	8.4	7.3	9.3	7.8	9.3	7.1	6.3	11.4*	8.0	10.0	
H	10.8	17.5	8.7	11.3	12.0	14.4	9.0	8.9	9.6	8.4	10.5	7.9	11.2	7.8	8.9	11.6	9.5	11.1	
I	10.6	22.4*	9.9	13.7	10.4	14.5*	9.6	8.0	8.8	8.0	10.2	8.0	10.5	7.3	8.0	11.4	8.7	10.0	
J	12.9	20.3	12.7	9.3	17.5	20.1	13.1	9.6*	12.4	8.4*	11.9	9.8	14.7	9.1*	7.1	11.2*	10.3	13.0	
Promedio	9.8;	20.2	10.7;	12.5	11.7;	14.6	11.0;	8.7	10.1;	8.4	11.2;	8.6	11.6;	7.8	7.8;	11.5	9.1;	11.1	

* Diferencia significativa al nivel de .05 o mejor

de los *Ss* introvertidos son similares a los resultados de los *Ss* menos inteligentes.

Los *Ss* emocionalmente estables recomiendan aumentos más amplios, estadísticamente significativos, que los *Ss* emocionalmente inestables para Bill, Charlie (el trabajador de menos mérito) Frank e Irwin.

Los *Ss* con una necesidad de realización relativamente alta recomiendan alzas mayores, que son estadísticamente significativas, para Al (con desempeño promedio), Bill, Dan, Ed, y Jim (quien tiene otra oferta de trabajo). Vale la pena subrayar que este último hallazgo se produce con los que tienen altos puntajes en ambas escalas de realización usadas por nosotros, mientras que las recomendaciones para los otros cuatro se obtuvieron con los que tienen puntajes altos en una sola de las dos escalas.

Quienes obtienen puntajes altos en dogmatismo recomiendan aumentos mayores, significativos estadísticamente, para Bill y Frank. Quienes tienen altos puntajes en la escala F recomiendan aumentos mayores, significativos estadísticamente, para Bill, Dan, Frank, Y Jim.

Si observamos los datos desde otro punto de vista, vemos que los trabajadores definidos por varias características logran recomendaciones altamente diferenciadas por parte de recomendadores definidos por diferentes características.

Es así como Henry (quien tiene que trabajar en estrecha conexión con una cuadrilla de trabajadores con los cuales no congenia, antipáticos y competidores) no logra que ninguno de nuestros grupos de *Ss* le recomiende un aumento especial. Ninguna de las diferencias significativas lo incluye a él y aún el menos inteligente, que recomendó aumento para todos, no lo recomendó a él en un grado estadísticamente mayor.

Al, Charlie e Irwin marcan diferencias solo dos veces entre puntajes altos y bajos en nuestras variables de personalidad. Para Al, los *Ss* con alta necesidad de realización y los *Ss* con bajo puntaje en maquiavelismo, para Charlie emocionalmente estables y bajos en maquiavelismo, para Irwin los menos inteligentes y emocionalmente estables recomiendan mayores salarios. Estos trabajadores son el de desempeño promedio, el de peor desempeño y el que tiene un trabajo tedioso, embotador y monótono.

Por otro lado, cuatro tipos de trabajadores obtuvieron entre 5 y 6 recomendaciones, cada uno por parte de diferentes grupos de recomenda-

dores. Así, Bill el de mayor desempeño es recomendado por *Ss* menos inteligentes, menos neuróticos y más orientados hacia la producción, más dogmáticos, tolerantes a la ambigüedad y de alto grado de autoritarismo. Dan (con un contrato inseguro) es recomendado por sujetos que son menos inteligentes, introvertidos, orientados a la producción, con tolerancia a la ambigüedad, alto autoritarismo y bajo maquiavelismo. Frank (trabajo sucio y desagradable) es recomendado por *Ss* introvertidos, emocionalmente estables, más dogmáticos, tolerantes a la ambigüedad y autoritarios y con bajo puntaje en la escala IV de maquiavelismo. Finalmente Jim (con otra oferta de empleo) es recomendado por *Ss* orientados a la producción, autoritarios, tolerantes a la ambigüedad y por los de bajo puntaje en maquiavelismo.

Es claro que este estudio solo puede ser una contribución modesta en este nuevo campo de interés de los aspectos psicológicos de los sueldos. Se conoce muy poco sobre los efectos que producen las diferencias de pago sobre las actitudes y el desempeño de quienes reciben el dinero (Adams y Jacobson, 1964; Haire, Chiselli y Porter, 1963; Weick, 1966). Habrá que hacer una gran cantidad de investigaciones, particularmente con diseños de condiciones diferentes a las de laboratorio, para mejorar nuestros conocimientos acerca de los motivos, valores y creencias de quienes deciden sobre los ingresos de la gente empleada en los procesos de producción.

RESUMEN

Esta investigación se emprendió con el fin de mejorar la comprensión de los motivos y de la estructura de personalidad de las personas que están en posición de recomendar aumentos salariales para diez tipos de trabajadores con diferentes habilidades y que trabajan en diferentes condiciones.

Se confirmó que los menos inteligentes tienden a recomendar mayores alzas de salario. No se confirmó un hallazgo anterior en el sentido de que los de menor necesidad de realización recomiendan mayores aumentos. Además se encontró que extraversión, neurotismo, dogmatismo, autoritarismo, tolerancia a la ambigüedad y maquiavelismo son variables pertinentes que producen diferencias entre los recomendadores de aumentos mayores o menores para diferentes tipos de trabajadores.

REFERENCIAS

- Adams, J. S., & Jacobson, P. R. Effects of wage inequities on work quality. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 1964, 69, 19–25.
- Adorno, T. W. et al. *The authoritarian personality*. New York: Harper, 1950.
- Bass, B. M. Ability, values and concepts of equitable salary increases in exercise compensation. *Journal of Applied Psychology*, 1968, 52, 299–303.
- Bendig, A. W., & Stillman, E. L. Dimensions of job incentives among college students. *Journal of Applied Psychology*, 1958, 42, 367–371.
- Budner, S. Intolerance of ambiguity as a personality variable. *Journal of Personality*, 1962, 30, 29–50.
- Chrisite, R. E., & Merton, R. K. Procedures for the sociological study of the value climate of medical schools. *Journal of Medical Education*, Part II, 1958, 8, 125–153.
- Eysenck, M. J. *Maudsley Personality Inventory*. London: University of London Press, 1959.
- Haire, M., Chiselli, E. E., & Porter, L. W. Psychological research on play: An overview. *Industrial Relations*, 1963, 3, 1–8.
- Lynn, F. Achievement scale. *British Journal of Psychology*, 1963.
- Rokeach, M. *The open and closed mind*. New York: Basic Books, 1960.
- Vernon, P. E. *The structure of human abilities*. London: Methuen, 1951.
- Weick, K. E. The concept of equity in the perception of pay. *Administration Science Quarterly*, 1966, 11, 414–439.