

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE PSICOLOGIA



**“LAS ACTITUDES
DE LOS TRABAJADORES
HACIA SU SINDICATO”**

T E S I S

que para obtener el grado de

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

presenta

JOSE OCTAVIO CORDOVA HERNANDEZ



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

I N D I C E

Introducción.-

Antecedentes.-

Capítulo I

Los Sindicatos.-

- Definición.
- Funcionamiento.
- Antecedentes del sindicalismo.
- El S.N.T.H.

Capítulo II

Las Actitudes.-

- Definición.
- Naturaleza.
- Adquisición
- Medición.

Capítulo III

Investigación.-

- Planteamiento del problema.
- Hipótesis conceptual.
- Hipótesis de trabajo.
- Hipótesis nulas.
- Población.
- Muestra.
- Definición de variables.
- Control de variables extrañas.
- Diseño de investigación.
- Construcción del instrumento de medición.
- Análisis estadístico.
- Análisis de datos.
- Conclusiones.
- Limitaciones y sugerencias.

Capítulo IV

Anexos.-

- I.- Escala preliminar.
- II.- Escala definitiva.
- III.- Matriz de frecuencias de la prueba Alfa de Cronbach.

- IV.- Matriz de desviaciones de la prueba Alfa de Cronbach.
- V.- Matriz de desviaciones elevadas al cuadrado de la prueba Alfa de Cronbach.
- VI.- Organigrama de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- VII.- Organigrama del Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda.
- VIII.- Tabla de valores r_p para la prueba de rangos de Duncan.

Notas de pie de página.-

Bibliografía.-

Introducción.-

Con este trabajo se pretende llevar al terreno de las aplicaciones lo que ofrece la psicología básica; concretamente se pretende hacer una medición actitudinal de los trabajadores hacia su sindicato en función del trabajo que desarrollan en sus centros laborales.

Esto constituye una modesta aportación a la comprensión de las organizaciones sociales, sin embargo, su verdadera dimensión la adquiere cuando el tipo de organización a estudiar es un sindicato, pues en la actualidad la relevancia en el contexto socio-político del país de estas organizaciones, es significativa y de vital importancia.

Esta investigación se hace con un marco de referencia eminentemente funcionalista y un punto de vista microsociales en contraste a otros enfoques macrosociales y con diferente metodología, como sería el caso de teóricos como Leal y Anguiano 1979 y 1975 respectivamente.

Lo anterior obtiene su justificación al constituirse en una aportación que quiere ser útil y práctica para todos aquellos que de alguna manera se encuentran involucrados en actividades sindicales.

Para lograr lo antes mencionado, se ha utilizado como población a investigar a un sindicato burocrático co-

no es el Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda, en el cual, sin que sea un caso excepcional, se acentúan las diferencias en las funciones que desempeñan los trabajadores en sus respectivas labores, haciéndolo un campo de investigación apropiado.

De dicho campo de investigación se sustraen cuatro grupos específicamente determinados de 50 sujetos cada uno, de los cuales van a ser estudiadas sus actitudes en este trabajo. Para hacer la medición de la diferencia actitudinal entre los grupos se elaboró una escala de actitudes tipo Likert.

Lo anterior junto con las diversas pruebas estadísticas que se utilizaron para construir la escala de actitudes y el estudio medular de este trabajo, integran un capítulo que contiene la investigación propiamente.

Se complementa con otros dos capítulos que integran el marco teórico; el primero de ellos es una aproximación al sindicalismo en México, que permite obtener un panorama mínimo para encuadrar el trabajo dentro de ese contexto. El segundo capítulo contiene el bagaje teórico que ubica a las actitudes dentro de su fenomenología de acuerdo a varios enfoques.

En el último capítulo se anexan las limitaciones, sugerencias y conclusiones, así como la bibliografía y los apéndices correspondientes.

Antecedentes.-

Desde que en 1928 L. Thurstone publicó en el "American Journal of Sociology" su artículo "Es posible medir las actitudes", en el cual demostraba que utilizando leyes de juicio comparativo había podido medir la actitud hacia la gravedad de los delitos, en los alumnos de la Universidad de Chicago y en 1932, Rensis Likert elaboró su propio método en el cual proporcionaba algunas ventajas sobre el método de Thurstone; se han efectuado innumerales investigaciones que han utilizado dichos métodos.

En la revisión que se hizo buscando antecedentes -- del trabajo que aquí se presenta, principalmente en las publicaciones realizadas en los últimos dos años en "Dissertation Abstracts International" demuestra lo anterior e inclusive corrobora lo que Wicker (1971) afirma, en el sentido de que "la unidad de investigación de la actitud a sido con mucho mayor frecuencia el individuo antes que el grupo". Esto en sí, ya constituye una limitante en -- los antecedentes al trabajo que aquí se pretende, pues -- al estudiar un sindicato se está considerando per se, a la agrupación social antes que al individuo.

Sin embargo, lo más importante de esta revisión bibliográfica respecto a los antecedentes de investigaciones que se hayan hecho sobre las actitudes en una agrupa

ción sindical, es que no existe trabajo alguno que pudiera servir de referencia a la medición de actitudes de los trabajadores hacia su sindicato.

No sucedió lo mismo al revisar los trabajos de investigación que presentaron diversos alumnos como tesis para obtener su grado; a pesar de que la tendencia fué la misma en el sentido de existir una preferencia por lo individual antes de lo grupal, se puede encontrar como caso excepcional un trabajo realizado por Buenrostro y Bañuelos (1979) y que de hecho se constituyó en el único antecedente efectivo encontrado.

Buenrostro y Bañuelos, investigaron la actitud de -- los trabajadores en dos sindicatos independientes, tomando como variable independiente; el historial de cada sindicato, escolaridad, forma de militancia en su sindicato, trayectoria de lucha sindical, relación con partidos políticos, los contactos que tuvieron los trabajadores con -- los medios masivos de comunicación. Estas variables hipotéticamente determinarían la favorabilidad o desfavorabilidad de los trabajadores hacia los intereses de la clase obrera.

Los resultados que obtuvieron fueron positivos e indicaron que las variables independientes sí influyeron en la favorabilidad o desfavorabilidad de la actitud del tra

bajador hacia los intereses de la clase obrera.

Capítulo I

Los sindicatos.-

- Definición.

En un tema tan vasto como es el concerniente a los sindicatos, se pueden encontrar una cantidad innumerable -- de definiciones, las cuales estarán siempre en función -- del teórico que la enuncie y de su posición ideológica.

En tales condiciones resulta más conveniente remitirse a la definición que contiene la misma legislación -- vigente, que es el concepto que se aplica en la práctica sindical.

La Ley Federal del Trabajo reglamentaria del Artículo 123 Constitucional de 1931, definía a un sindicato como "la asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio, especialidad o de profesiones, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

En abril de 1970 la Ley Federal del Trabajo se modificó y en su artículo 356, define al sindicato como "la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". De su análisis se tiene que un sindicato es una asociación

ciación que puede constituirse tanto de trabajadores como de patrones, pero en forma separada, y el objeto de los sindicatos es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus asociados.

La misma Ley Federal del Trabajo en su Artículo 360 define los tipos de sindicatos que existen, los cuales son los siguientes:

1).- Gremiales; son los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad; por tanto, es la naturaleza de la actividad que desempeñan los trabajadores la que sirve de base para la organización de estos sindicatos. Esta forma de sindicatos ha sido criticada por considerar que propician la división entre los trabajadores, menguando las fuerzas de sus organizaciones a cambio de la relativa ventaja que pudiera obtenerse con la homogeneidad de sus miembros, es por esto que estos sindicatos están en vía de extinción.

2).- De Empresa; estos sindicatos en diferencia con los anteriores, son los formados por trabajadores que presentan como característica el hecho de prestar sus servicios en una misma empresa, con independencia de su profesión, oficio o especialidad; en estos sindicatos se hizo valer el criterio de que lo necesario para los trabajadores para asociarse estriba en que presten sus servicios -

al mismo patrón sin importar la especialidad del trabajo. Estos sindicatos se encuentran mejor estructurados y tienden a ser los más aceptados entre los trabajadores.

3).- Industriales; el tercer tipo de sindicatos, son los industriales, definidos como los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial. Al igual que los sindicatos de empresa, estos admiten trabajadores de diferentes especialidades y también que presten sus servicios en diferentes empresas, la condición es de que estas empresas sean de la misma rama industrial. El inconveniente que han presentado en algunas ocasiones, es que las decisiones tomadas por la mayoría a veces afectan a empresas en que no existen conflictos. Sin embargo; al unirse ellas representan una fuerza más considerable que los de empresa.

4).- Nacionales de Industria; en decreto del 31 de diciembre de 1956, se adicionó la fracción V del Artículo 233 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, creándose los sindicatos nacionales de industria. La Ley en vigor los define como los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial instaladas en dos o más entidades federativas.

Con la creación de esta nueva forma, los sindicatos de empresa y los industriales implícitamente quedaron li-

mitados a aquellos formados por trabajadores que se encuentren en una misma entidad federativa. En cambio estos últimos deben ser constituidos por trabajadores que presten sus servicios en una empresa con ramificaciones cuando menos en dos entidades federativas.

5).- De oficios varios; en quinto lugar la Ley define a los sindicatos de oficios varios, como los formados por trabajadores de diversas profesiones y limita la posibilidad de su constitución a los casos en que en la municipalidad de que se trate, el número de obreros de un mismo gremio sea menor de veinte. Con esta clase de sindicatos se trata de permitir que en los pequeños municipios de la República, donde es difícil que en una sola rama industrial labore el número mínimo de trabajadores que exige la Ley para la constitución de sindicatos los obreros de las pequeñas industrias puedan formar su organización para defender sus intereses.

Es oportuno mencionar aquí que la Ley en vigor contempla otro tipo de asociación que puede ser considerada como previa a los sindicatos y que denomina Coalición.

En su Artículo 355 la Ley define a la coalición como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes.

Haciendo una comparación de las definiciones que da

la Ley de sindicatos y coaliciones, se encuentran las siguientes diferencias:

a).- En tanto que el sindicato es una asociación de trabajadores o patronés, la coalición es un "acuerdo" entre ellos.

b).- El objeto de un sindicato es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus miembros y la finalidad de la coalición se limita a la defensa de los intereses comunes de los trabajadores o patronés.

Por tanto el acuerdo tomado por los trabajadores en el sentido de reunirse y formar un sindicato, es una verdadera coalición, puesto que los sindicatos tienen entre sus fines la defensa de sus intereses. Tan es así, que la multicitada Ley, contempla en su Artículo 441 que para -- los efectos de las huelgas, los sindicatos de trabajado-- res son coaliciones permanentes. La existencia de las coa-- liciones obtiene justificación al considerar la necesidad de los trabajadores no sindicalizados que se ven precisados a hacer uso del derecho de huelga para defender sus -- intereses.

-Funcionamiento de los sindicatos.

a).- Asambleas Constitutivas; para formar un sindica-

to los trabajadores celebran una asamblea constitutiva, de esta asamblea se levanta una acta en que se hace constar generalmente el acuerdo de los asistentes de formar un sindicato, no debiendo ser menos de 20 de acuerdo a la Ley; se designa una comisión encargada de redactar los estatutos de la organización y se designa la primera mesa directiva.

b).- Las asambleas generales pasan a ser el órgano supremo y soberano del sindicato, tiene encomendadas las funciones más importantes, como son las de legislar; designar a la mesa directiva y aprobar o desaprobar su gestión; acordar la expulsión de sus miembros, y en su caso acordar su disolución. Las resoluciones para que sean validas deben adoptarse por el 51% del total de los miembros del sindicato.

Todos estos preceptos deben estar específicamente plasmados en los estatutos que se hayan legalizado expresamente.

c).- La mesa directiva esta constituida por los representantes de los sindicalizados y los encargados de ejecutar los acuerdos tomados por la base que integra el sindicato, sus funciones también deben de estar expresamente tipificadas en los estatutos que la asamblea general haya legislado.

c).- Los miembros del sindicato tienen derechos y -- obligaciones, de tal manera que se tienen dos tipos de de~~re~~chos, uno de carácter sindical y otro de contenido económico y social.

Los primeros son aquellos derecho que permiten a -- los trabajadores intervenir en la vida de la organización especialmente en la integración de su mesa directiva. Asi mismo, los trabajadores de los sindicatos tienen derecho a participar con voz y voto en las asambleas; a ser electos para los puestos de representación; a ser informados de los asuntos que afectan a la organización y del manejo de los fondos de la misma.

Los segundos otorgan a los trabajadores sindicalizados el derecho de gozar de todas las prestaciones de carácter económico o servicios sociales que se obtengan a través del sindicato; ser defendidos en los casos en que se afecten sus derechos como trabajador.

Por lo que respecta a las obligaciones se resumen en cumplir las obligaciones estatutarias impuestas por el -- propio sindicato.

- Antecedentes del sindicalismo.

Pretender hacer referencia a los antecedentes del sin

dicalismo es una pretensión ambiciosa que requeriría ser tema exclusivo de este trabajo y tal vez más. Sin embargo, con la intención de elaborar un marco teórico que sirva de referencia a este trabajo de tesis, se pueden citar -- los indicios más relevantes de esos antecedentes, principiando con las asociaciones mutualistas, continuando con las asociaciones de resistencia hasta concluir con los -- sindicatos tal y como los conocemos actualmente. En tal -- orden de ideas, nos limitaremos a citar los datos más sig-- nificativos para el movimiento sindical y a grandes ras-- gos.

El sindicalismo mundial de la primera mitad del si-- glo XIX, tenía por meta el mejoramiento en las condicio-- nes de vida de los trabajadores esencialmente. Pero bien pronto se dieron cuenta que no bastaba con obtener algunas prestaciones, principalmente de carácter económico; para que los obreros cambiaran radicalmente las condiciones en que prestaban sus servicios y conseguir una verdadera jus ticia social, era necesario modificar la estructura del -- Estado en el cual se encontraban inmersos y lograr su con trol por parte de los trabajadores, para lo cual se hacía indispensable que el movimiento sindical participara en -- forma activa políticamente.

Por esto tanto Carlos Marx como Federico Engels (1969) propugnaron la decidida participación de las organizacio-- nes de trabajadores en la política, a fin de conquistar --

el poder para realizar el ideal de una sociedad sin clases, Marx, consideraba a los sindicatos como la gran alternativa de los obreros para organizarse y homogenizarse en sus objetivos.

De ahí que el Manifiesto Comunista, dado a conocer por Marx en el año de 1848, terminara exhortando a todos los trabajadores a la unión para lograr la fuerza necesaria para destruir el sistema que imperaba y crear una nueva sociedad basada en el gobierno de los proletarios.

No puede negarse la influencia que ejerció el Manifiesto Comunista y en general la ideología marxista en el movimiento obrero mundial, sobre todo en sus primeras fases, así como en el nacimiento y posterior desarrollo del derecho del trabajo.

Pero al mismo tiempo que el movimiento obrero mundial era llevado a la lucha por el poder y quizá como una reacción a esa tendencia, surgió la posición contraria -- que sostuvo que el obrerismo debía permanecer alejado de la política, conservando su autonomía frente al Estado, -- fundando su fuerza esencialmente en la unidad de los trabajadores de todo el mundo. Se pensó incluso, que la participación en la política del movimiento obrero lo contaminaba de los vicios de la sociedad burguesa, que había -- creado al Estado como un instrumento de dominio

La tesis anterior dió origen a la división del movi-

miento obrero, en dos grupos: politicismo y apoliticismo.

En la actualidad se señalan dos fines al sindicalismo, uno inmediato y el otro mediato; el primero es el mejoramiento de las condiciones de trabajo y el segundo el control del poder público a través de la actividad política de las asociaciones de los trabajadores encaminado a transformar a la sociedad y hacerla más justa (Leal 1975).

En México, el sindicalismo nació político. La candidatura de Sebastián Lerdo de Tejada en las elecciones de 1876, fué apoyada por los primeros sindicatos que se formaron bajo la dependencia del Gran Círculo de Obreros, organismo que también dió apoyo a las candidaturas de Trinidad García y Porfirio Díaz. Después el movimiento cayó en un letargo de varios años, por la persecución de que fué objeto por la dictadura del General Díaz.

Al triunfo de la Revolución maderista sobre la dictadura, el movimiento obrero cobró nueva vida inspirado en las ideas anarquistas de Flores Magón, que veía con desconfianza toda posible relación con el gobierno e incluso se proponía como meta su destrucción. Ello motivó que prácticamente no existiera relación entre el gobierno Maderista y las organizaciones de trabajadores.

La Casa del Obrero Mundial que lideraba el movimiento obrero en esa época, sostenía una corriente anarcosindicalista y realizaba una activa labor educativa y de agitación entre los trabajadores, de igual forma sostenía el

apoliticismo del movimiento sindical por considerarlo de tendencia lesiva para los intereses de los trabajadores.

Sin embargo más tarde, en el año de 1915, la Casa -- del Obrero Mundial celebró un pacto con el gobierno de Venustiano Carranza, por medio del cual aportó sus efectivos al esfuerzo armado del ejército constitucionalista a cambio de esto el gobierno prometió apoyarlos en su lucha -- contra los patrones.

Pero posterior al triunfo de la revolución, hubo un rompimiento entre los trabajadores y el gobierno de Carranza, el cual incluso clausuró la Casa del Obrero Mundial.

Lo anterior motivó que las organizaciones de trabajadores vieran todavía con mayor desconfianza su participación en la política y se alejara de esa línea de actividad durante un corto tiempo. Así, la Confederación del Trabajo de la Región Mexicana, constituida en el año de 1916, expidió la siguiente declaración de principios: "La Confederación del Trabajo de la Región Mexicana acepta..... como procedimiento de lucha contra la clase capitalista exclusivamente la acción directa, quedando excluida del esfuerzo sindical toda clase de acción política (Carr, 1976).

No duró mucho tiempo el apoliticismo del movimiento obrero mexicano, pues al organizarse la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), en el año de 1918, sus di-

rigentes postularon la acción múltiple en vez de la acción directa, es decir la acción sindical y al mismo tiempo la acción política.

La Confederación Regional Obrera Mexicana, también se organizó bajo la inspiración de las ideas anarquistas, pero formando parte de un movimiento mundial; de ahí que la palabra "Regional" que aparece en su denominación haya querido expresar que la organización formaba parte de un movimiento obrerista internacional, que en aquel tiempo se refería al movimiento anarquista, aún cuando la CROM no se afilió a la tendencia que representaba.

Esta central apoyó con toda decisión las candidaturas presidenciales de los Generales Alvaro Obregón y Plutarco Elías Calles a través del Partido Laborista Mexicano, que fundó en 1919 y después también otorgó su respaldo a los gobiernos que ellos encabezaron, recibiendo en compensación importante ayuda económica que la llevó a un auge sin precedentes, ya que llegó a afiliarse a 75 federaciones de trabajadores de toda la República, 105 sindicatos en el Distrito Federal y cerca de mil en el resto del país, además de 1 500 sindicatos campesinos.

A tal grado fué poderosa esta central que algunos de sus líderes llegaron a formar parte del gabinete presidencial del General Calles, pero desafortunadamente ese po-

der no fué utilizado en beneficio de la clase trabajado--
ra, ya que fueron nulas las ventajas que se obtuvieron a
su favor y en cambio si sufrieron las consecuencias de la
ola de huelgas que azotó al país, así como el aumento cong
tante en el costo de la vida que se observó en ese perió--
do histórico.

Debido a la expedición de la Ley Federal del Trabajo
reglamentaria del artículo 123 constitucional, la cual --
prohibía a los sindicatos intervenir en asuntos religio--
sos o políticos, las organizaciones de la Confederación --
General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM), postu--
laron el principio de la independencia del movimiento ---
obrero del Estado, principio sostenido también por la Con
federación General de Trabajadores (CGT) y por la Confede
ración de Trabajadores de México (CTM).

No obstante la prohibición legal existente, las gran
des centrales obreras continuaron interviniendo activamen
te en la política nacional.

La candidatura presidencial del General Lázaro Cárde--
mas fue apoyada por la CGOCM y por las demás organizacio--
nes de trabajadores de la República y al llegar al poder,
al mismo tiempo que les brindó su apoyo, se apoyó en ellas
para realizar su revolucionario programa de gobierno, que
según teóricos como Anguiano (1975) y Leal (1975), signi--
ficó la verdadera institucionalización de la revolución y

el desplazamiento de la casta caudilla de gobernantes que habia surgido de la misma revolución, cuya vida institucional ha perpetuado hasta nuestros días a una burocracia política que gobierna como árbitro supremo sobre cualquier interés de clase o grupo social.

Cuando se agudizó el conflicto entre el caudillismo representado por Calles y la nueva vida institucional que pretendía el General Cárdenas; el 15 de junio de 1935 la CGOCM convoca a las organizaciones obreras del país para tratar el grave problema suscitado y las consecuencias -- que pudiera tener para los intereses de los trabajadores, como resultado se crea el Comité Nacional de Defensa Proletaria que moviliza a los trabajadores en apoyo del Gobierno y los convoca a organizar una nueva central.

Con el propósito de unificar a todas las organizaciones de trabajadores en el año de 1936 se constituye la -- Confederación de Trabajadores de México (CTM), central -- obrera que vino a sustituir a la CROM en el control de -- las principales organizaciones de trabajadores. Esta central aglutinó a elementos de las más diversas corrientes ideológicas, desde los de tendencias anarquistas hasta -- los de filiación marxista.

En aquellas épocas la CTM se distinguió por su combatividad de tal manera que se pueden citar como hecho relevantes las huelgas de los trabajadores electricistas con-

tra la compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A. la de los obreros agrícolas de la región de La Laguna, contra los hacendados de la comarca; el conflicto de los trabajadores con las empresas petroleras; la unificación del magisterio en una sola organización sindical y el principio de la lucha de los empleados públicos por un Estatuto Jurídico reglamentario del apartado B del artículo 123 -- Constitucional exclusivo para los empleados del Estado y que tendría a su vez como consecuencia la creación de otra central independiente llamada Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) que en la actualidad aglutina a más de millón y medio de burócratas y a 64 sindicatos federados (1), de un tanto igual de Dependencias gubernamentales.

Por sus consecuencias las cuales actualmente las estamos viviendo, destaca entre los conflictos mencionados el realizado contra las compañías extranjeras en 1938 que explotaban los recursos petroleros de la Nación y que culminó con la expropiación de los bienes de las mismas y la nacionalización de la industria petrolera, por haberse negado a acatar la sentencia dictada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En ese conflicto que tuvo implicaciones de carácter internacional, jugó un papel de máxima importancia el apoyo dado al gobierno del Presidente Cárdenas por las organizaciones de trabajadores encabezados por la CTM.

A pesar de la prohibición legal para que los sindicatos actuaran en política, en el año de 1938 la CTM ingresó al Partido de la Revolución Mexicana (PRM) posteriormente denominado (PRI) Partido Revolucionario Institucional, -- formando la base del sector obrero de dicho organismo político. Esa afiliación al partido político en el poder le dió aún más fuerza y le permitió llevar a un gran número de sus elementos al Congreso Federal, los cuales, en unión con los representantes del sector campesino controlado -- por la Confederación Nacional Campesina, formaron mayoría en dicho Congreso y se constituyeron en instrumento -- de una gran utilidad para el gobierno que en esa forma obtuvo el control del Poder Legislativo.

Para legalizar la actuación política del movimiento obrero, por decreto del 17 de octubre de 1940 publicado -- en el Diario Oficial de la Federación, se reformó la Ley Federal de 1931 con el fin de suprimir la limitación que imponía a los sindicatos para intervenir en asuntos políticos, subsistiendo la prohibición únicamente con respecto a los asuntos religiosos.

La reforma legal mencionada, sólo vino a sancionar -- la creciente actividad política de las organizaciones de trabajadores, iniciada en forma abierta en el aspecto --- electoral por los líderes de la CROM en la época en que -- esta alcanzó su máximo poder.

Al aplicar la CROM la táctica de colaborar con el gobierno, primero en las luchas electorales que llevaron al poder a los Generales Alvaro Obregón y Plutarco Elías Calles y después en las labores desarrolladas por dichos presidentes, sus líderes fueron llamados a desempeñar importantes puestos en la administración pública, lo cual pudo haber sido aprovechado para beneficiar a los trabajadores; sin embargo, en la práctica fué escasamente utilizada esa posibilidad y en cambio desvió al movimiento obrero en sus verdaderos objetivos de conseguir mejores condiciones de trabajo. Con esto lo que verdaderamente se consiguió fué que una burocracia de dirigentes profesionales como los denomina Leal (1975), se apoderaran de los destinos del movimiento obrero y en general de los sindicatos, distinguiéndose por su colaboracionismo con el Estado a cambio de puestos en la administración pública, a tal grado que el mismo Leal (1975) ha denominado "sindicalismo de conciliación".

Esto no fué tan sencillo, pues en ocasiones se registraron verdaderas represiones por los regimenes emergidos de la revolución; en 1948 bajo el régimen de Miguel Almán se inició prácticamente la decadencia del movimiento sindical de lucha y combativo, es así como con diversos ataques gangsteriles son sometidos los sindicatos, utilizando paralelamente el soborno a los dirigentes, las amenas

zas, la cárcel, la acción de los grupos de choque; el -- desconocimiento por parte de las juntas de conciliación -- y arbitraje de los comités sindicales.

Es en esta forma como en las direcciones de los sindicatos más combativos se instalan camarillas de dirigentes sometidos a la política del gobierno y a quienes se premia y compromete dándoles puestos públicos, por designación y por elección y en general la protección necesaria para que trafiquen con los intereses de los trabajadores. Se afianzan en la dirección de la principal central obrera la CTM, algunos dirigentes comprometidos con los intereses gubernamentales y patronales, tales como: Fidel Velázquez, Jesús Yurén, Blas Chumacero, Alfonso Sanchez - Madrigal, Fernando Amilpa y otros.

De esta forma se va constituyendo paulatinamente la capa burocrática que hoy domina a los sindicatos, plenamente sometida a la orientación gubernamental a la vez -- que es uno de sus pilares para simular el sistema democrático que se vive en México.

La burocracia sindical está constituida por los dirigentes de las confederaciones, federaciones, sindicatos de industria, sindicatos nacionales, sindicatos de empresa, representantes ante las juntas de conciliación y arbitraje, etc.,. Se trata ni más ni menos que de una capa cerrada que domina la vida sindical del país, la cual ha de

sarrollado un ferreo sistema de control que impide la participación directa de sus afiliados en las decisiones que afectan. Estos dirigentes revisan y firman contratos, tarifas de salarios, escalafones, reglamentos interiores, convenios especiales, etc., sin someterlos a conocimiento discusión y aprobación de los trabajadores que supuestamente representan y como lo marcan las leyes estatutarias de los sindicatos. Asimismo se toman atribuciones que violan los mismos derechos ciudadanos establecidos en la Constitución, pues afilian a todos los miembros del sindicato al partido oficial.

De esta manera, la burocracia sindical cumple funciones de un aparato gubernamental; es un papel bien específico y de extraordinaria importancia política para el gobierno; mantener sujeta a la clase trabajadora, liquidando el carácter independiente y de lucha que debiera tener todo sindicato.

-El S.N.T.H.

De acuerdo con el Acta Constitutiva del 16 de marzo de 1936 firmada por los miembros de las agrupaciones de trabajadores de Hacienda, denominadas "Comité de la Secretaría de Hacienda", "Centro Cultural Socialista", "Unión Revolucionaria de Trabajadores de la Secretaría de Hacienda

da", "Agrupación de Empleados de la Contaduría de la Federación", se constituyó la "Unión de Empleados y Obreros de la Secretaría de Hacienda" y en asamblea celebrada el 30 de julio de 1937 se adoptó la denominación de Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda.

El Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda lo integran en la actualidad todos los trabajadores que prestan sus servicios en la Secretaría de Hacienda y que según la Ley Fundamental y Estatutos de dicha organización, desempeñan un empleo de base de acuerdo al artículo 60. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional (2). En virtud de que la Secretaría de Organización(3) del Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda no cuenta con un censo actualizado de su membresía, el dato más aproximado lo proporciona la Dirección de Personal de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la cual en su censo efectuado en noviembre de 1979, cita una cantidad de 46 151 trabajadores que se encuadran dentro del presupuesto de la misma Secretaría, destinado a pago de sueldos y por lo tanto son susceptibles de aplicarseles el contenido del artículo 60. de la Ley mencionada. Luego entonces y por consecuencia lógica, la membresía del Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda, asciende a un número de 46 151 trabajadores.

En su régimen interno el Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda es democrático estatutariamente definido, por lo que su soberanía radica en todos sus miembros y se expresa por medio de asambleas. La representación es otorgada a un Comité Ejecutivo Nacional y a un Comité Nacional de Vigilancia, los cuales se renuevan cada tres años por medio de una Convención de Delegados de todas las Secciones y Delegaciones que lo integran.

Para su funcionamiento el Sindicato se subdivide en: Secciones Locales; las integradas por veinticinco o más miembros adscritos a oficinas y centros de trabajo ubicados en el Distrito Federal. Secciones Regionales; integradas por veinticinco o más miembros de oficinas o centros de trabajo ubicados en jurisdicciones o zonas administrativas de la Secretaría de Hacienda fuera del Distrito Federal. Delegaciones Locales; integradas por veinticuatro miembros como máximo ubicadas en oficinas o centros de trabajo en el Distrito Federal. Delegaciones Regionales; integradas numéricamente igual que las Locales, ubicadas en centros de trabajo en jurisdicciones o zonas administrativas de la Secretaría de Hacienda fuera del Distrito Federal. Delegaciones Accidentales; que son las que se integran por un número menor a veinticuatro miembros que trabajan transitoriamente fuera o dentro del Distrito Federal.

Las representaciones Locales y Regionales se eligen por un periodo de dos años de duración y se componen también de un Comité Ejecutivo y uno de Vigilancia.

Los Comités Nacionales como los Seccionales se integran con los siguientes miembros: Un Secretario General, Un Secretario de Organización, Un Secretario de Prensa y Propaganda, Un Secretario de Previsión Social, Un Secretario de Relaciones y Servicios Sociales, Una Secretaria de Acción Femenil, Un Secretario de Habitación (esta cartera no existe en las Secciones), Un Secretario de Educación y Problemas Técnicos, Un Secretario de Actas y Acuerdos, Un Secretario de Tesorería y Estadística, Un Secretario de Deportes y Turismo, Un Secretario de Acción Juvenil, Cuatro Secretarios de Trabajo y Conflictos uno por cada Sector (las secciones nada más tienen Uno). Los Comités de Vigilancia tanto nacionales como Seccionales, se integran por Un Presidente, Un Secretario y Tres Vocales. Todo lo anterior se encuentra debidamente estipulado en la Ley Fundamental que rige al Sindicato.

Según datos proporcionados por la Secretaría de Organización, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda cuenta en la actualidad con 268 Secciones Locales y Regionales y con 27 Delegaciones. Todas estas gozan de plena autonomía en su régimen interno sin que esto le permita rebasar los preceptos que la misma Ley estatutaria --

les confiere.

Con la estructura antes mencionada la misma Ley Fundamental y Estatutos le confiere a cada integrante de los Comités directivos sus funciones específicas, todas encaminadas a proteger y engrandecer la organización.

En este último aspecto el Sindicato contempla dos aspectos, uno interno y otro externo; en el terreno político externo el Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda milita dentro de un partido político que en este caso es el Partido Revolucionario Institucional, todo esto por conducto de una Federación de Sindicatos de la cual es miembro y que se denomina Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y que a su vez es integrante de la Confederación Nacional de Organizaciones Populares (CNOP), que compone uno de los tres sectores del Partido mencionado. A cambio de esta militancia formal del Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda, el Partido Revolucionario Institucional le otorga al sindicato eventualmente, un escaño en la Cámara de Diputados, la cual debe legitimar en el proceso electoral correspondiente.

En el aspecto político interno, todas las Secciones que integran el S.N.T.H. se aglutinan en cuatro sectores (4). Los cuales se denominan de Aduanas, Oficinas Federales, Central y Obrero, los cuales participan en un rol --

que se mueve cada tres años cuando se renuevan los Comités Nacionales; tres de los sectores (Aguanas, Oficinas Federales y Central), tienen la privacia para obtener dentro de ese rol la Secretaría General, lo que excluye al Sector Obrero. Existen igualmente una Secretaría de Trabajo y Conflictos (5) para cada Sector y Secretarías como la de Previsión Social y Deportes y Turismo, que son de exclusividad para que sean representadas por miembros del Sector Central y Obrero respectivamente.

Hasta aquí se puede notar que en las especificaciones hechas en relación a un sindicato, se encuentran varios de los aspectos que anteriormente se citaron y que lo ubican en forma adecuada y precisa, en el contexto socio-político de nuestro país; evidentemente que todo ha sido enfocado desde un punto de vista macrosocial. Sin embargo, relacionandolo con la temática propia de la Psicología Social, se puede aceptar que en un sindicato como organización humana que es ante todo, se generan procesos psicológico-sociales, tales como: liderazgo, comunicación competencia, etc., y que es propio y campo de acción de la Psicología social para su estudio. Uno de esos procesos que distinguen a la Psicología Social y que se considera como una aportación de esta disciplina en el estudio de las ciencias sociales, son las actitudes.

Antes de plantear la posibilidad de utilizar esta variable manejada en la Psicología Social en el terreno de la práctica social, se hace necesario hacer una breve revisión de las aproximaciones teóricas a este fenómeno de las actitudes, que nos permita un mínimo de comprensión - y a la vez nos permita relacionar a los sindicatos con la fenomenología de las actitudes.

Capítulo II

Las actitudes.-

-Definición.

El estudio de las actitudes en la Psicología Social constituye un tema medular dentro de esta especialización de la Psicología, sin embargo, su definición hasta la fecha es un punto en el cual no se ponen de acuerdo los teóricos del tema, de tal manera que se puede considerar aún en proceso. Esto se debe tal vez, a que con este concepto se designa una idea de significación empírica que denota un conjunto de fenómenos sin referencia objetiva (6).

Gordon W. Allport (1935), afirmaba al respecto que - "el término actitud es un término abstracto y su significado ha venido variando a medida que se le estudia.....actualmente las actitudes se pueden medir mejor que definir".

En toda la amplia bibliografía al respecto se pueden encontrar un sinnúmero de definiciones, todas en función del teórico que pretenda definir las; es así, como encontramos autores como Krech, Crutchfields y Ballacher (1962), quienes atendiendo únicamente al factor afectivo dicen que "las actitudes constituyen un sistema duradero de evalua-

ciones positivas o negativas, sentimiento y emociones con tendencias en favor o en contra en relación a un objeto - social".

Campbell (1973) destaca en cambio el factor conductual diciendo que "la actitud social es (o se demuestra a través de) la consistencia de la respuesta a objetos sociales".

En cambio otros contemplan tres factores en el fenómeno actitudinal, cognitivo, emocional y conductual, como los siguientes:

Triandis (1971) dice que la actitud es "una idea cargada de emoción que predispone a un conjunto de acciones, a un conjunto particular de situaciones sociales".

Rodrigues (1972) dice que las actitudes son "una organización duradera de creencias y cogniciones en general, dotada de una carga afectiva en favor o en contra de un objeto social definido, que predispone a una acción coherente con las cogniciones y afectos relativos a dicho objeto".

Lambert-Lambert (1979) dice que "una actitud es una manera organizada y lógica de pensar, sentir y reaccionar, en relación con personas, grupos, resultados sociales o - más generalmente, cualquier suceso en el ambiente de alguna persona.

Hollander (1967) "son representaciones psicológicas de la influencia de la sociedad y la cultura sobre el individuo. Son inseparables del contexto social que las produce, las mantiene y las suscita en circunstancias apropiadas. Resumen convenientemente sus experiencias del pasado y a su vez producen efectos directivos sobre sus actividades en curso, orientado hacia el futuro".

Las definiciones hasta aquí citadas, son apenas algunas de las muchas que se podrían enumerar, de tal manera que Summers (1978), concluye al respecto diciendo "que a pesar de las muchas interpretaciones del significado de actitud hay varias áreas de acuerdo esencial; primero, existe el consenso general de que una actitud es una predisposición a responder a un objeto y no la conducta efectiva hacia él. La disposición es una de las cualidades características de la actitud. Una segunda área de acuerdo esencial es que la actitud es persistente, lo cual significa que no es inmutable, pues los numerosos estudios indican que las actitudes son susceptibles de cambio. La tercera área es que la actitud produce consistencia en las manifestaciones conductuales de tal manera que como variable latente, dá origen a la consistencia entre sus diferentes manifestaciones conductuales que puede tomar. Y la cuarta área sería que la actitud tiene una cualidad direccional hacia el objeto.

En una forma similar y más concreta Salazar y colaboradores (1979), encuentran en su análisis algunos elementos constantes entre todas las definiciones de actitud, - tales como: que son persistentes más que transitorias; que tienen un papel directivo en el comportamiento, son también predisposiciones aprendidas y también altamente generalizadas.

-Naturaleza de las actitudes.

El primer cuestionamiento que surge en torno a las actitudes es el de ¿cual es la estructura de ellas?. Al respecto Lambert-Lambert (1979) dice que "nuestras actitudes las desarrollamos en el proceso de tratar de enfrentarnos y ajustarnos a nuestro ambiente social y, una vez desarrolladas, se presentan regularmente a nuestra manera de reaccionar y facilitan los ajustes sociales. Por otro lado dicen también que "en las primeras etapas del desarrollo de una actitud, sus elementos no están tan rigidamente sistematizados como para poder ser modificados por nuevas experiencias. Pero después su organización puede volverse inflexible y estereotipada, especialmente en aquellas personas que han sido estimuladas durante largos periodos a reaccionar de manera estandar o "aceptable" ante sucesos o grupos especiales".

Al respecto Salazar y colaboradores (1979) apoyan la estructura de las actitudes en la teoría del reforzamiento, de tal manera que recurriendo al paradigma estímulo-respuesta, en el cual a una actitud del sujeto se le asocia a un estímulo para reforzarla y por medio de condicionamiento clásico va a producir una actitud que asimilará el individuo en cuestión. Para apoyar su posición teórica, hace referencia a experimentos efectuados por Zanna, Kiesler y Pilikomis (7), los cuales en esencia consistieron en aparear diferentes tipos de adjetivos con la presencia o no, de choques eléctricos. Se encontró que aquellas palabras que se apareaban con choques eléctricos fueron evaluadas en forma más negativa que aquellas palabras donde se aplicaban choques eléctricos nulos. Este condicionamiento de efecto se generalizó también hacia palabras que poseían significado similar. El experimento según Salazar y colaboradores, ilustra la utilización del paradigma de aprendizaje clásico en la formación de actitudes.

En el mismo sentido y sobre la misma teoría del reforzamiento, Staats (1958) en su teoría sobre el cambio de actitudes, sustenta "que si un nuevo estímulo es apareado con un estímulo que provoca una respuesta emocional el nuevo estímulo llegará a serlo también", de tal manera que aquí Staats ya se está refiriendo a un encadenamiento de conductas que lleva a un sistema más complejo en la --

formación de actitudes, que sería una aproximación más -- propia a la realidad en que se encuentra inmerso todo individuo, o sea en un ambiente social.

En este mismo sentido Martínez y Merino (1981), dicen refiriéndose al cambio de actitudes "que todo proceso de cambio actitudinal se concibe en un medio estructurado (ocasionalmente informal), por lo tanto, nos encontramos que los procesos de comunicación son determinantes en la obtención de resultados"....."por lo que se debe conocer la naturaleza de la fuente que produce el mensaje en si mismo". Lo que viene a dar un encuadre más completo a la teoría del reforzamiento dentro del fenómeno de las actitudes.

Por deducción lógica tenemos que la teoría del reforzamiento considera a las actitudes como producto directo de una serie de condicionamientos que se dan en el complejo contexto social, el cual produce una infinidad de encadenamientos conductuales y por ende una posibilidad enorme en la diversidad de estructuras de las actitudes.

En otro enfoque Sarnoff (1960) desde un punto de vista psicoanalítico; un motivo es un estímulo interno producto de tensiones que hace que el individuo actúe de tal forma que reduzca la tensión generada por el estímulo y que es capaz de considerarse conscientemente, cuando dos o más motivos son activados al mismo tiempo por lo que se -

produce un estado de conflicto debido a su coincidencia. De tal manera que cuando los motivos se aparecen simultáneamente difieren en intensidad, el conflicto quizá se resuelva en favor del más fuerte.

Sí los motivos son aceptados, el sujeto puede suprimir su percepción de uno de los motivos o sencillamente inhibir uno de ellos. Por otro lado, sí uno de ellos es conscientemente aceptado, puede ser aplazado por un mecanismo de defensa, de tal forma que pueda eliminar la percepción de motivos conscientes inaceptables. Por otro lado los mecanismos de defensa pueden eliminar la percepción de motivos inaceptados, no garantizando que la tensión producida por ellos se reduzca.

Como consecuencia de lo anterior, la teoría psicoanalítica sostiene que una actitud es una disposición para responder favorable o desfavorablemente a una clase de objetos. Esta disposición se desarrolla en un proceso de producción de respuestas reductoras de tensión hacia varias clases de objetos, o sea, la actitud determinada por el rol que juega en la facilitación de respuestas que reducen la tensión de motivos o resuelven el conflicto entre motivos. Las actitudes son pues, para esta posición teórica de Sarnoff, facilitadores de los mecanismos de defensa para los estímulos amenazadores que se perciben.

Por otro lado encontramos diversas teorías apoyadas

en la teoría de la consistencia cognoscitiva, entre las - que se pueden citar las siguientes:

Festinger (1947) habla de la teoría de la disonancia cognoscitiva, la cual parte de la idea de que los individuos tienden a un estado de armonía cognoscitiva, entendiéndose a la cognisción como cualquier conocimiento, opinión o creencia acerca del ambiente, de la propia persona o de su conducta.

La teoría referida, sostiene que existen disonancias cuando la acción y la información no son consecuentes entre sí, es decir que está en relación disonante el uno -- con el otro. Cuando existe esta disonancia la persona tratará de reducirla cambiando sus acciones o sus creencias y opiniones; de tal manera que si no logra cambiar la acción, tendrá como consecuencia el cambio de opinión inmediatamente. La disonancia puede reducirse sólo a nivel -- cognitivo y la cantidad de elementos consonantes y diso-- nantes, para conseguir la reducción disonante se puede hacer de dos maneras:

- a).- introduciendo nuevas cognisciones.
- b).- cambiando las cognisciones existentes.

El mismo Festinger (8), dice que una tercera forma - de reducir la disonancia, es encontrando una justificación a la respuesta dada a la situación en cuestión.

Asimismo hace notar la diferencia que existe entre el conflicto y la disonancia; antes de que la persona tome una decisión, la persona se encuentra en un estado de conflicto evaluando las opciones que se le presentan. Una vez que se ha tomado la decisión, los elementos consonantes de la opción elegida tiende a ser sobrevalorada, mientras que los elementos cognitivos que entran en disonancia con la alternativa rechazada tiende a ser devaluada.

Heider (1946-1958), propone su teoría denominada del balance cognitivo; partiendo del supuesto de que los individuos les gusta la consistencia entre lo que creen y la forma como actúan (similar a la postura de Festinger) y/o como los otros actúan. Un estado de balance según Heider, es aquel en el cual la relación percibida es armoniosa e internamente consistente.

Otra teoría comprendida dentro de las denominadas de consistencia cognitiva, es la conocida con el nombre de modelo de congruencia, propuesta por Osgood y Tannenbaum (1955). Se fundamenta en el supuesto de que el individuo coloca sus actitudes hacia otros individuos y cosas a lo largo de un continuo que va de muy positivo (+3) a muy negativo (-3) (la ventaja ofrecida por esta teoría es que incluye una escala o continuo que permite la medición actitudinal).

Según los autores mencionados, cada individuo tiene actitudes potenciales hacia infinidad de objetos, de tal manera que es posible poseer diferentes actitudes hacia diversos conceptos sin sentir ninguna incongruencia o presión hacia el cambio actitudinal, en la medida de que no exista ninguna asociación entre los objetos en cuestión.- Es así, como para restablecer el equilibrio es necesario que exista una cantidad de polarización suficiente para que pueda existir una acción tendiente al equilibrio ya sea en sentido positivo o negativo.

-Adquisición de las actitudes.

Otro aspecto que se debe considerar respecto a las actitudes, es la forma en que estas son adquiridas por el individuo; al respecto también existen diversos enfoques dependiendo del teórico que la propone.

Así, tenemos que Lambert-Lambert (1979) al considerar que las actitudes son maneras de pensar, sentir y reaccionar "organizadas", "lógica" y "acostumbradas" con respecto a sucesos y personas en el ambiente que nos rodea y que se está indicando con estos adjetivos que las actitudes son modos de ajustes aprendidos; esto es, costumbre complejas. Su desarrollo por lo tanto, debe seguir principios estandar de aprendizaje.

En consecuencia los autores mencionados complementan su teoría diciendo que las actitudes se adquieren por medio de la asociación y de la satisfacción necesaria en -- primera instancia. Lo que en otros términos quiere decir, es que todos aprendemos a tener y a evitar a las personas o cosas asociadas con sucesos desagradables y a simpatizar y acercarnos a los asociados con hechos placenteros. Así, mediante el evitar (el primer caso) y el acercarnos (en el segundo caso) a personas o cosas, otorgamos satisfacción a necesidades básicas de placer o de comodidad. -- Concluyen diciendo al respecto que de hecho las actitudes aprendidas por asociación y por satisfacción necesaria, -- son a menudo caracterizadas en las primeras etapas de su desarrollo, por la incapacidad del sujeto para entender -- porque sienten y reaccionan de esa manera.

Partiendo de estas últimas conclusiones, se introduce un nuevo factor que va a incidir en la adquisición de las actitudes que denominan transferencia que explica como aprendemos actitudes de otras personas.

De tal manera que en la práctica aprendemos estas ac titudes por medio de la transferencia, que en esencia con siste en la manera en que aprendemos conceptos por medio de la educación que pretende socializar a todo individuo inmerso en un medio social. Es así, como nuestros "maes-- tros" sociales pueden transferir actitudes, mediante la su

gerencia de como debemos reorganizar e integrar algunas - de nuestras ideas básicas. De igual forma cuando existe - una relación íntima entre maestros y alumno, los senti- - mientos y las tendencias a la reacción pueden también ser transferidas junto con pensamientos y creencias, así, al ir creciendo vamos incorporando actitudes que parecen ade- cuadas para pertenecer a grupos que consideramos importan- tes, en otras ocasiones cambiamos de actitud como medio - para dejar de pertenecer a un grupo y llegar a formar par- te de otro.

Ben (1968) propone otra teoría basada en el aprendi- zaje, aplicandola al fenómeno de disonancia cognoscitiva que denomina de autopercepción, con un marco de referen- cia fundamentalmente Skinneriano.

Para esto, él define a las actitudes como la autodes- cripción que hace un individuo de sus afinidades y aver- siones en relación a un aspecto identificable de su medio ambiente. El considera que la autodescripción es el crite- rio operacional válido de una verdadera actitud.

Señala además que, en términos generales los indivi- duos aprenden a describir estímulos que existen en su me- dio ambiente a través de algún proceso de entrenamiento de discriminación. Tal descripción se generaliza a través de diferentes dimensiones a estímulos similares con los cua- les los individuos previamente no han tenido contacto di-

recto, es de esta manera como este paradigma básico puede aplicarse en el medio ambiente interno privado del individuo. Como ejemplo cita, que cuando un niño es entrenado para describir el dolor, la comunidad socializante en algún momento le enseña la respuesta descriptiva correcta, cuando los estímulos privados apropiados se hagan sentir en él.

La actitud por lo tanto puede ser observada según este autor, como autodescripciones, las cuales están parcialmente basadas en las observaciones que hace el individuo de sus respuestas afectivas internas y sus creencias o respuestas cognoscitivas.

Resumiendo, Ben propone una teoría que dá cuenta de relaciones funcionales observadas entre estímulos y respuestas en términos de la historia pasada del individuo. Si existen ciertas circunstancias externas, el individuo al igual que otros usará su propia conducta como base para inferir sus actitudes, de tal manera que los individuos llegan a conocer sus propias actitudes y parcialmente otros estados internos a través de la observación de sus propias conductas y de las circunstancias de las cuales estas ocurren.

En la medida en que la información proveniente de indicios exteriores sea débil, ambigua o difícil de interpretar, el individuo actuará en la misma forma que lo ha-

ría un observador exterior de su conducta que necesariamente debe apoyarse en esos mismos indicios para inferir los estados internos del individuo.

La formación de conceptos, sirve a Rhine (1958) para elaborar su teoría sobre el desarrollo de las actitudes.- El considera que un concepto es de origen mental y que -- permite al individuo clasificar un número de objetos en -- su mundo de estímulos, o sea generalizar todo un concepto. Sin embargo, él mismo dice que el aprendizaje de conceptos en la vida cotidiana no son siempre explicables bajo este principio, de tal manera que un concepto puede aprenderse aún cuando el estímulo no es percibido como integrado al concepto y es incapáz de verbalizar el origen sobre el -- cual se basa ese concepto.

Un concepto se desarrolla a través de una serie de -- experiencias. El niño aprende el concepto y discrimina -- aquellos objetos que no pertenecen a la clase de estímu-- los clasificados dentro de ese concepto, él aprende sobre la gente , casi del mismo modo descubre que una dimensión de los negros es la piel oscura, pero no es la única caracte-- rística que hace a un negro. Gradualmente aprende que -- el negro involucra otras dimensiones tales como caracte-- rísticas faciales y cualidades del cabello. Rhine dice de igual forma que, este aprendizaje lo capacita para discriminar poco a poco entre negros y otras personas y que de

este modo el niño posee el concepto de negro, pero no una actitud hacia el negro. Cuando en alguna forma él experimenta una situación desagradable en relación a un negro - o recibe información en contra de los negros, el concepto del niño se basa en las dimensiones aprendidas (piel oscura, cabellos rizados, labios gruesos, etc.), agregándole otra dimensión que en este caso sería lo de MALO, con esto el concepto aparece ya con una dimensión evaluativa y así, el niño ha adquirido una actitud.

En relación a esto Osgood (1955), basado en la teoría del estímulo-respuesta mediacional, complementa diciendo, que un concepto se puede definir como la asociación - entre una respuesta común (generalmente verbal) y un grupo de estímulos, no es necesario que los estímulos posean características semejantes tal y como pueden ser los instrumentos de medición (regla, termómetro, báscula, etc.), los cuales tienen en común un proceso mediacional, sino - que la respuesta mediacional puede ser cualquier fracción de un patrón de respuestas debido a la capacidad de discriminación de los sujetos.

Desde un punto de vista más bien socio-cultural, Salazar (1979) dice que la socialización sólo tiene un valor descriptivo y genérico, ya que no indica ni entrega información acerca de los procesos o mecanismos a través

de los cuales produce el aprendizaje. Acepta que esta afirmación es susceptible de polemizar, pero al mismo tiempo afirma que se dispone actualmente de mejores expresiones para designar procesos y eventos de aprendizaje y sugiere que la socialización sea catalogada como un término genéricamente concebido, pues se obtiene mejor información -- cuando se aluden algunas de las formulaciones en las cuales se especifican los procesos y mecanismos de los fenómenos de la socialización.

Con lo dicho hasta aquí por el autor mencionado, podemos darnos cuenta que una instancia de conocimiento bastante mencionada es la socialización. De esto se desprende que como parte de la referencia teórica, se debe hacer notar la relevancia que en la conceptualización teórica -- sobre actitudes se hace desde el punto de vista de la socialización, en este sentido Kelman (9), dice que las actitudes se adoptan básicamente a través de los siguientes factores que integran todo proceso de socialización:

- a).- La cultura.
- b).- La familia.
- c).- Los grupos de referencia.
- d).- La identificación.
- e).- El contacto directo con el objeto de actitud.

La cultura es la expresión más genérica de un grupo

social, la cual va a contener y determinar las normas, va lores y demás determinantes que van a indicar las pautas que deben seguir y asimilar todos los miembros de ese gru po para que pueda ser aceptado como parte de la membresía de ese grupo, luego entonces, la cultura es el factor que determina las actitudes más genéricas de la sociedad a -- que se haga referencia.

La familia es otra instancia determinadora de actitudes, debido principalmente al rol que le asigna toda so-- ciedad o al menos en las culturas occidentales, siendo un subfactor de estas culturas sumamente importante, pues es la entidad que primero conoce el individuo y de la cual - obtiene las primeras pautas socializantes y en menor o na yor grado va a influir constantemente a través de toda la vida.

Los grupos de referencia, son todos aquellos al que puede pertenecer a través de su vida social un individuo, pudiendo ser en forma voluntaria o involuntaria. Depen--- diendo de la cantidad y calidad de grupos de referencia - que incidan en el individuo, será el tipo de actitudes -- que este adopte.

Otro factor es el concepto que el sujeto tiene de sí mismo (10), ya que este actuará como agente facilita-- dor de la integración social, es decir, el sujeto aprenderá

cual es su lugar en el mundo, al mismo tiempo que aprende cual es el lugar de los demás.

El último factor sería el contacto con el objeto de actitud, que se relaciona directamente con el objeto psicológico y su vinculación con el sujeto.

-Medición de las actitudes.

En principio se mencionó que Gordon W. Allport (1935) afirmaba que el término de actitud es tan abstracto y su significado ha venido cambiando ha medida que se le estudia, que actualmente las actitudes se pueden medir mejor que se les puede definir.

En relación a la medición de actitudes resulta práctico e interesante lo que dice Summers (1978). Sostiene que "las actitudes no son susceptibles de observación directa, su existencia e intensidad debe inferirse de lo que puede observarse. En consecuencia debemos escoger conductas que sean aceptables como base de inferencia. Tradicionalmente, las creencias, sentimientos y/o intenciones con respecto a determinado objeto y de lo que uno mismo informa, se ha empleado como base primaria de inferencia."

El énfasis puesto en las muestras de conductas informadas por uno mismo no es muy confiable y válido, pues el mismo Sumners afirma que "para entender a la conducta humana es necesario clasificar la multitud de cosas que -- las personas hacen y dicen; ordenarlas en grupos que sean significativas conductualmente y teóricamente, como ejemplo; la ejecución académica, la conformidad de las demandas de otros a la agresión". De esto se desprende que el concepto de actitud debe ser considerado lo más operativamente posible para que pueda ser susceptible de medición, como tantas otras variables en psicología.

Es así, como después de haber satisfecho el anterior requisito, todo instrumento de medición de actitudes debe contemplar en su construcción validez y confiabilidad. Validez para que no mida otra cosa que no sea las actitudes; para lograr esto se deben cumplir con los siguientes requisitos: 1)- Debe proporcionar puntuaciones que concuerden con otras medidas del mismo objeto. 2)- No debe presentar convergencia con medidas de las que se supone difiere.

Para lograr la confiabilidad se puede optar por varias alternativas, como podría ser la estabilidad a través del tiempo o como el grado de consistencia entre los reactivos que constituyen el instrumento.

Resumen.

De toda la concepción teórica hasta aquí citada se puede obtener diversas conclusiones y comentarios, sin embargo, por ser interés primordial de este trabajo el estudio sobre la relación que guardan algunas de las variables implícitas, haremos girar esta somera síntesis en torno al concepto de las diferencias individuales.

Remitiéndonos a la definición ya citada de Hollander (1967), quien sostiene que las actitudes son inseparables del contexto social que las produce, resumiendo convenientemente sus experiencias del pasado, lo cual a su vez va a producir efectos directivos sobre la actividad del individuo.

Complementado esto, Staats (1958) habla del condicionamiento a que son sujetos los individuos al ser estimulados produciendo complejos encadenamientos de conducta.

En el mismo sentido Martínez y Merino (1981), dicen que para comprender la naturaleza de las actitudes se debe conocer la naturaleza de la fuente que produce el mensaje, el auditorio que lo percibe y el mensaje en sí mismo.

Esto lleva a la conclusión de que el ambiente social que es el productor en última instancia de todas las ac--

titudes, propicia una infinidad de ambientes sociales de tal manera, que cada individuo podría tener hipoteticamente, su exclusivo medio ambiente y por lo tanto la diferen actitudinal entre los individuos sería notoria, por lo -- que se llega a la conclusión lógica que existirían tan-- tas actitudes como medios ambientes individuales pudieran existir.

En contraste a este planteamiento tenemos lo que dice Lambert-Lambert (1979) "las actitudes son meras formas de pensar, sentir y reaccionar organizada, lógica y aces- tumbradamente, con respecto a sucesos y personas en el an biente que nos rodea y que se está indicando con esto, -- que las actitudes son modos de ajustes aprendidos o sea - costumbres complejas, por lo tanto deben seguir princi--- pios estandar de aprendizaje".

Con este punto de vista Lambert- Lambert se tiende a marcar la relevancia de los estereotipos, lo que contradi ce la postura teórica que pondera el individualismo pre-- vianamente citado.

Con esta conclusión que propone dos posturas teori-- cas opuestas, nos lleva a considerar lo que Salazar y cola boradores (1979) proponen para un psicologo social, cuando este intente aplicar los conocimientos de la psicología - básica, diciendo que "a diferencia de otras disciplinas - científicas, donde el rol profesional y el rol de investi

gador está más claramente definido, en psicología, el psicólogo desempeña al mismo tiempo el rol de profesional-investigador.

En concordancia con todo lo anterior, es pretensión de este trabajo hacer una aplicación práctica, apoyándose en los conocimientos obtenidos de la psicología básica, - considerando la variable diferencias individuales en relación con la variable actitud.

Para lograr la meta anterior, partiré de la idea que sustenta Quiroz (1978), quien dice que "en el interior de cualquier organización humana, se generan procesos psicológicos-sociales, a saber: liderazgo, comunicación, cooperación, competencia, coacción, roles, etc., y es propio de la psicología social estudiar tales procesos en el nivel que se ha dado en llamar microsociedad en contraposición del nivel macrosociedad".

Para que la aplicación de esta psicología básica se justifique en el terreno de la investigación microsociedad, es conveniente que la estructura social objeto de estudio, sea relevante en el contexto social.

Con esta idea se ha escogido a las organizaciones sindicales, las cuales tienen un rol importante en nuestro medio político-social, como se hizo notar en la parte primera de este marco teórico.

En síntesis, consideramos la relevancia de las diferencias individuales en las organizaciones humanas como variable generadora de diferencias actitudinales se intenta investigar este fenómeno en un sindicato, lo cual constituirá el punto medular de este trabajo.

Capítulo III

-Planteamiento del problema.

Un sindicato en la actualidad según dice Beunrostre (1975), tiene dos fines fundamentales, uno inmediato y otro mediato; el primero es el mejoramiento de las condiciones de trabajo y el segundo el control del poder público a través de la actividad política de las asociaciones de los trabajadores.

La realidad cotidiana de los sindicatos en México, - presenta una serie de características que ponen en entredicho lo antes mencionado, se puede decir que estos han - sido subordinados a los intereses políticos del Estado. De esto se desprende que las condiciones que guardan los sindicatos actualmente son producto de todo un proceso histórico que dió como resultado un Estado corporativista como lo plantea Arnaldo Córdova (1972), el cual subordinó a él toda actividad e interés no sólo de la clase obrera sino de todas las que componen la sociedad mexicana.

Considerando lo anterior se concluye que los sindica tos vistos inmersos en el contexto social, están en fun- ción de un corporativismo estatal como el que menciona el autor anterior y lo complementan y corroboran otros auto- res como Juan Felipe Leal (1979) y Arturo Anguiano (1975).

los cuales encuentran las deficiencias de los sindicatos como un producto macro que involucra a todo el contexto social.

El mismo Buenrostro (1975), define a un sindicato basado en la Ley Federal del Trabajo de 1931, como "la asociación de trabajadores y patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". Tomando como base esta definición, se puede concebir otro enfoque de estudio de los sindicatos, de un corte meramente funcionalista que pueda explicarnos también las referidas deficiencias de los sindicatos o al menos algunas variables implícitas en ellos que tengan relación con esas deficiencias.

En principio se dice que un sindicato es una asociación, lo cual implica necesariamente que es en esencia un grupo social y por lo tanto pasa a sujetarse a la fenomenología que es común en todo grupo social.

Apoyándose en lo anterior se puede concluir que los sindicatos presentan, por consecuencia lógica, una fenomenología susceptible de investigar y explicar, refiriéndose a variables implícitas tales como: valores, membresía, comunicación, roles, etc., que se encuentran involucrados en toda agrupación social.

Siendo más concreto al respecto y a manera de ejemplo, citaré a Geroge M. Beal y colaboradores (1964), quien

en relación a las diferencias individuales dice "integrantes de los mismos grupos, tienden a tener similares tablas de valores, pero las experiencias individuales dan como resultado muchas diferencias en cuanto a la importancia que otorgan los miembros a los objetivos del grupo". Napier y Greshenfeld (1977), en relación a lo mismo dicen: "lo que hace difícil predecir la conducta de un grupo, es la corriente incesante de necesidades personales que participantes individuales tratan de satisfacer y que invariablemente pueden influir en el proceso de todo grupo social". Con esto queda en evidencia según los autores mencionados, que una variable relevante implícita en todo grupo social son las ya mencionadas diferencias individuales, que inciden en el proceso y meta del grupo.

Ahora bien, relacionando el hecho de que un sindicato es una agrupación de trabajadores para conseguir metas comunes y el hecho de que las diferencias individuales repercuten en la meta; resulta interesante investigar la forma en que esas diferencias individuales pueden incidir en la meta.

Sin embargo, en un sentido más práctico y considerando que una meta de los trabajadores al formar un sindicato es hacer de este un frente unido y fuerte para lograr los objetivos que como grupo se planten; resulta ser esta idea donde se apoyará el problema a investigar, pues es -

pretensión de este trabajo evaluar en un sindicato la diferencia que pudiera existir entre los trabajadores en relación a su agrupación. Para esto, se consideró la definición que hace Rodrigues (1972) en relación a las actitu--des, el cual dice que las actitudes son "una organización duradera de creencias y cognisciones en general, dotada - de una carga afectiva en favor o en contra de un objeto - social definido que predispone a una acción coherente con las cognisciones y afectos relativos a dicho objeto".

Es así, como la actitud, variable implícita en un -- grupo social como es un sindicato, se utilizará como indicador de la congruencia o incongruencia que los trabajado res pueden tener hacia su sindicato y por lo tanto a las metas que este se proponga, en función de las diferencias individuales que entre ellos existen.

La interrogante que se deriva del anterior plantea-- miento es la siguiente:

¿Será la misma actitud hacia su sindicato de los tra bajadores que tienen diferentes funciones? es decir, ¿el tener ocupación diferente dá por resultado diferente acti tud hacia su organización sindical?

Estos cuestionamientos nos lleva a la elaboración de las siguientes hipótesis:

-Hipótesis conceptual.

Las diferentes funciones que desarrolla un trabajador van a determinar diferencia en su actitud hacia su sindicato, de tal manera que no se puede esperar la misma actitud entre un médico, un abogado, un obrero y un oficinista, los cuales son miembros de un mismo sindicato.

-Hipótesis de trabajo.

- Ht 1.- Existe diferencia en la actitud hacia su sindicato entre los trabajadores con funciones de oficinistas y de mantenimiento.
- Ht 2.- Existe diferencia en la actitud hacia su sindicato entre los trabajadores con funciones de oficinista y de médico.
- Ht 3.- Existe diferencia en la actitud hacia su sindicato entre los trabajadores con funciones de oficinistas y de abogado.
- Ht 4.- Existe diferencia en la actitud hacia su sindicato entre los trabajadores con funciones de manteni---

miento y de médico.

Ht 5.- Existe diferencia en la actitud hacia su sindicato entre los trabajadores con funciones de manteni--- miento y de abogado.

Ht 6.- Existe diferencia en la actitud hacia su sindicato entre los trabajadores con funciones de médico y - de abogado.

-Hióptesis nulas.

Ho 1.- No existe diferencia en la actitud hacia su sindi- cato entre los trabajadores con funciones de ofici_ nista y de mantenimiento.

Ho 2.- No existe diferencia en la actitud hacia su sindi- cato entre los trabajadores con funciones de ofici_ nista y de médico.

Ho 3.- No existe diferencia en la actitud hacia su sindi- cato entre los trabajadores con funciones de ofici_ nista y de abogado.

Ho 4.- No existe diferencia en la actitud hacia su sindicato entre los trabajadores con funciones de mantenimiento y de médico.

Ho 5.- No existe diferencia en la actitud hacia su sindicato entre los trabajadores con funciones de mantenimiento y de abogado.

Ho 6.- No existe diferencia en la actitud hacia su sindicato entre los trabajadores con funciones de abogado y de médico.

-Muestra.

La muestra es intencional y está integrada por cuatro grupos de 50 sujetos cada uno, provenientes de centros de trabajo que fueron de más fácil acceso para su estudio, lo cuales tuvieron las siguientes características:

Grupo OF.- Trabajadores de la Dirección de Personal de la S.H.C.P. y que integran la Sección Sindical Núm. 28 del Sector Central del S.N.T.H. , cuya función es eminentemente de oficina. Su membresía asciende a 396.

Grupo MA.- Trabajadores de la Dirección de Conserva-

ción y Mantenimiento de la S.H.C.P. y que integran la Sección Sindical Núm. 64 del Sector Central del S.N.T.H., cuya función está vinculada con el mantenimiento y conservación de bienes e inmuebles, funciones propias de un obrero. Su membresía asciende a 831.

Grupo ME.- Trabajadores de la Dirección de Servicios Médicos de la S.H.C.P., que integran la Sección Sindical Núm. 5 del Sector Central del S.N.T.H., cuya función está relacionada con la salud, función propia de un médico. Su membresía asciende a 868.

Grupo AB.- Trabajadores de la Procuraduría Fiscal de la S.H.C.P., que integran la Sección Sindical Núm 32 del Sector Central del S.N.T.H., cuya función es la de apli--car la legislación vigente dentro de las actividades de - la S.H.C.P., funciones propias de un abogado. Su membre--cia asciende a 781.

Estos grupos fueron obtenidos de cuatro centros de - trabajo que se localizan en el organigrama de la S.H.C.P. y de Secciones Sindicales también localizables en el organigrama del S.N.T.H., los cuales se anexan en los apendi-ces VI y VII.

Las funciones que se desarrollan en esos centros de

trabajo y que fueron mencionados, se encuentran debidamente definidas en el Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público de la siguiente manera:

Dirección de Personal.- planear, ejecutar y controlar las actividades de selección, contratación, capacitación, motivación, desarrollo, sueldos y salarios del personal de la Secretaría, de acuerdo con la política establecida por las autoridades superiores. Proponer el nombramiento de los empleados de base y de confianza de la Secretaría y el cese de los mismos cuando así proceda, así como vigilar el cumplimiento del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo y mantener actualizado el escalafón. Imponer las sanciones procedentes al personal.

Dirección de Servicios Médicos.- proporcionar a los empleados de la Secretaría y a sus derechohabientes, atención médica preventiva, curativa y farmacéutica, consulta externa en medicina general y los servicios hospitalarios requeridos. Complementar los servicios médicos para el personal en los lugares que así lo requieran.

Dirección de Conservación y Mantenimiento.- controlar conservar y mantener los bienes e inmuebles de la Secretaría. Adaptar los bienes e inmuebles y las instalaciones que requieran para su buen funcionamiento las unidades ad

ministrativas de la Secretaría.

Procuraduría Fiscal de la Federación.- ser el órgano consejero de la Secretaría. Representar el interés de la Federación en controversias fiscales y a la Secretaría en toda clase de juicios, de investigación o de procedimientos administrativos ante los Tribunales de la República y ante las demás autoridades, ejercitar las acciones, excepciones y defensas de las que sean titulares y, en general intervenir en todo lo que respecta a la Secretaría conforme a derecho.

-Definición de variables.

V.D.- La actitud favorable o desfavorable de los trabajadores hacia su Sindicato.

V.I.- Las funciones especificadas de los grupos OF, HA, ME y AB.

-Control de variables extrañas.

Las variables extrañas más notorias y que pudieran -

incidir en la variable dependiente, tales como el sexo, estado civil, escolaridad y salario, se controlaron por medio de la constancia en las condiciones, de la siguiente manera:

Sexo.- todos del sexo masculino.

Estado civil.- todos casados.

Escolaridad.- Grupos OF y MA, tuvieron escolaridad mínima de secundaria.

Grupos ME y AB, tuvieron escolaridad mínima de licenciatura.

Salario.- todos flucuaron entre 15 000 y 25 000 pesos de salario.

-Diseño de investigación.

En virtud de que la variable independiente es solo una y que adquiere 4 valores de acuerdo a los 4 grupos seleccionados de la población, se utilizará en este trabajo un Diseño de Grupos Seleccionados. El cual permitirá evaluar la actitud de los trabajadores en relación a las di-

mensiones, que las funciones específicas de los 4 grupos de trabajo determinan para la variable dependiente.

-Instrumento de medición.

Construcción.-

La medición de actitudes ha sido uno de los aspectos que siempre han considerado en su trabajo los que han enfocado sus esfuerzos a medir los rasgos de carácter y personalidad, entre estos esfuerzos realizados destacó el procedimiento que para medir actitudes desarrolló Thurstone (1929), el cual se caracterizó por el empeño especial tendiente a igualar los intervalos intraindividuales de una actitud, utilizando para tales determinaciones técnicas proporcionadas por la Psicofísica.

El método de Thurstone demostró una confiabilidad satisfactoria y, en términos de correlación entre puntuaciones e historias evaluadas por los peritos, una validés igualmente satisfactoria.

Otra modalidad para construir escalas de actitudes -

es el propuesto por Rénsis Likert (11), el cual consideró que los valores escalares de las aseveraciones, son independientes de la distribución de actitud de los lectores que clasifican dichas aseveraciones como lo propone Thurstone, lo que permitió evitar la utilización de jueces. De esta manera Likert estableció un procedimiento que denominó Técnica de Calificaciones Sumadas, cuyos pormenores -- son los siguientes:

1.- Se recogen un gran número de frases o declaraciones que el investigador considere relacionadas, favorable o desfavorablemente hacia el objeto psicológico en cuestión.

2.- De este gran número de frases o declaraciones que el investigador obtiene en un número de 30 favorables y - 30 desfavorables como mínimo, se ordenan al azar y se aplica a un grupo de sujetos de la población a estudiar, - para que identifiquen si están completamente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo o completamente en de desacuerdo, con cada una de las declaraciones presentadas.

3.- El puntaje total para cada sujeto se determina - sumando las calificaciones de sus respuestas a todas las declaraciones; un puntaje alto indicará un alto nivel de favorabilidad y un puntaje bajo indicará un nivel alto de

desfavorabilidad.

4.- Por último se hace un análisis de declaraciones para seleccionar aquellas que habrán de componer la escala definitiva, o sea, las declaraciones de mayor discriminación, aquellas que indiquen mayor favorabilidad o desfavorabilidad hacia el objeto psicológico en cuestión. Para cuantificar esto es común el uso de la prueba "t"

A continuación se detalla el procedimiento seguido - en la construcción de la escala de actitud que fué utilizada en esta investigación; para lo cual fué necesario desarrollar con precisión el procedimiento antes brevemente enunciado.

Obtención y formulación de las declaraciones.-

Para iniciar la construcción de la escala, fué necesario obtener información para formular las declaraciones referentes al objeto psicológico en cuestión, en este caso hacia el Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda. Para tal efecto se sostuvieron entrevistas con trabajadores y funcionarios de dicho sindicato; se recurrió al periódico "unidad" que es el órgano informativo del sindi

cato y en general a las publicaciones que se han hecho en torno a ese organismo sindical y que nos fueron proporcionados por la Secretaría de Prensa y Propaganda del Comité Ejecutivo Nacional de ese sindicato.

Las declaraciones se elaboraron bajo el entendido de que estas pueden ser cualquier cosa que se diga en favor o en contra del objeto en cuestión. Al mismo tiempo se utilizaron los criterios que al respecto formuló Edwards - (1957), los cuales están contenidos en los siguientes 14 puntos.

1.- Evitar declaraciones que se refieran al pasado - más bien que al presente.

2.- Evitar declaraciones que puedan ser interpretadas en más de un sentido.

3.- Evitar declaraciones que puedan ser interpretadas como hechos.

4.- Evitar declaraciones que no tengan relación con el objeto psicológico en estudio.

5.- Evitar declaraciones con las cuales la mayoría o casi nadie estaría de acuerdo.

6.- Seleccionar aquellas declaraciones que se cree -- cubren toda la gama efectiva de interés.

7.- Utilizar para las declaraciones un lenguaje sencillo, claro y directo.

8.- Las declaraciones deben ser cortas, de no más de veinte palabras.

9.- Cada declaración debe contener un sola idea.

10.- Evitar las palabras que impliquen universalidad tales como: todos, siempre, nunca, porque caen en ambigüedades.

11.- Evitar palabras como: solamente, justamente, simplemente, deben utilizarse con cuidado y moderación en la redacción de declaraciones.

12.- Las declaraciones deben ser siempre frases sencillas, sin cláusulas pendientes.

13.- Evitar el uso de palabras que puedan ser no comprendidas y prestarse a equívocos.

14.- Evitar el uso de la doble negación.

En base a estos criterios fué posible seleccionar 60 declaraciones; la técnica Likert inicialmente requiere de un mínimo de 60, constituidas en 50 % de declaraciones favorables y 50 % desfavorables (apendice I).

Posteriormente fueron ordenadas al azar, integrando

una escala preliminar, la cual fué aplicada a un grupo de 160 trabajadores pertenecientes a la Secretaría de Hacienda y a la vez miembros activos del Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda.

Se procedió a su calificación de la siguiente manera:

<u>Declaraciones Favorables</u>	<u>Declaraciones Desfavorables</u>
Totalmente de acuerdo (5)	Totalmente de acuerdo (1)
De acuerdo (4)	De acuerdo (2)
Indeciso (3)	Indeciso (3)
En desacuerdo (2)	En desacuerdo (4)
Totalmente en desacuerdo (1)	Totalmente en desacuerdo (5)

Obtenidas las calificaciones se ordenaron de acuerdo a la puntuación obtenida, de la más alta a la más baja. - Enseguida se separaron el 25% de las escalas con más alta puntuación y 25% de las más bajas, 40 en cada caso.

Una vez obtenidos los dos grupos se procedió a el análisis estadístico de cada declaración para saber el grado de discriminación que existía en cada una.

-Análisis estadístico.

La prueba "t" para grupos al azar, proporciona vale-

res que están en función del grado o proporción de la diferencia entre las medias de los grupos altos y bajos al error estandar de esta diferencia Edwards (1957).

El procedimiento se inicia ordenando las frecuencias de cada reactivo de los grupos, el alto y el bajo, de tal manera que se estructuran cuadros como el que a continuación se esquematiza, correspondiente al reactivo número uno de la escala definitiva:

Cuadri 1.

Respuestas a la declaración	grupo bajo				grupo alto			
	X	f	fx	fx ²	X	f	fx	fx ²
Totalmente de acuerdo	5	0	0	0	5	6	30	150
De acuerdo	4	2	8	32	4	18	72	288
Indeciso	3	11	33	99	3	8	24	72
En desacuerdo	2	17	34	68	2	7	14	28
Totalmente en desacuerdo	1	10	10	10	1	1	1	1
	Suma:	40	85	209	40	141	539	

A cada reactivo ya codificado como en el cuadro anterior, se le aplicó la siguiente fórmula:

$$t = \frac{\bar{X}_a - \bar{X}_b}{\frac{\sqrt{S_a^2 + S_b^2}}{n(n-1)}}$$

donde:

$$\bar{X}_a = \text{media del grupo alto} = \sum \frac{fx}{n}$$

$$\bar{X}_b = \text{media del grupo bajo} = \sum \frac{fx}{n}$$

$$S_a \text{ y } S_b = \sum fx^2 - \frac{(fx)^2}{n}$$

Desarrollada la anterior fórmula en el reactivo número uno de la escala definitiva, enunciado en el Cuadro Núm. 1 tenemos:

$$\bar{X}_b = \frac{85}{40} = 2.12$$

$$\bar{X}_a = \frac{141}{40} = 3.52$$

$$S_b = 209 - \frac{85^2}{40}$$

$$S_a = 539 - \frac{141^2}{40}$$

$$209 - \frac{7225}{40}$$

$$539 - \frac{19881}{40}$$

$$209 - 180.6$$

$$539 - 497.02$$

$$S_b = 28.40$$

$$S_a = 41.98$$

$$t = \frac{3.52 - 2.12}{\sqrt{\frac{28.4 + 41.98}{40(40-1)}}$$

$$= \frac{1.4}{\sqrt{\frac{70.38}{1560}}}$$

$$= \frac{1.4}{\sqrt{4.51}}$$

$$= \frac{1.4}{2.12}$$

$$= 6.60$$

$$t = 6.60$$

Después de aplicar el mismo procedimiento a todos los reactivos se obtuvieron los siguientes valores "t".

1.- 1.41
2.- 6.60
3.- 1.04
4.- 0.32
5.- 1.23
6.- 1.60
7.- 1.16
8.- 1.16
9.- 4.07

31.- 1.12
32.- 1.22
33.- 9.01
34.- 8.61
35.- 1.0
36.- 1.71
37.- 9.67
38.- 1.16
39.- 1.22

10.- 1.25	40.- 1.58
11.- 1.20	41.- 8.01
12.- 9.25	42.- 0.84
13.- 5.98	43.- 1.86
14.- 2.08	44.- 1.56
15.- 1.13	45.- 1.23
16.- 1.23	46.- 1.23
17.- 3.20	47.- 0.89
18.- 0.87	48.- 4.30
19.- 7.06	49.- 1.25
20.- 1.47	50.- 1.13
21.- 1.25	51.- 1.21
22.- 9.85	52.- 2.87
23.- 9.49	53.- 8.75
24.- 1.25	54.- 1.52
25.- 2.95	55.- 1.68
26.- 1.14	56.- 5.94
27.- 1.36	57.- 1.09
28.- 6.51	58.- 1.03
29.- 1.37	59.- 1.50
30.- 8.47	60.- 1.44

La técnica Likert establece un valor "t" mínimo de - 1.75, a un nivel de significancia del 0.05; en tales circunstancias los reactivos que pasaron a integrar la escala definitiva (apéndice II), fueron los siguientes:

2.- 6.60 (+)	α 0.02	28.- 6.51 (+)	α 0.02
9.- 4.07 (-)	α 0.05	30.- 8.47 (+)	α 0.01
12.- 9.25 (-)	α 0.01	33.- 9.01 (-)	α 0.01
13.- 5.98 (+)	α 0.01	34.- 8.61 (-)	α 0.01
14.- 2.08 (+)	α 0.05	37.- 9.67 (-)	α 0.01
17.- 3.20 (+)	α 0.01	41.- 8.01 (+)	α 0.02
19.- 7.06 (-)	α 0.02	48.- 4.30 (-)	α 0.02
22.- 9.85 (-)	α 0.01	52.- 2.87 (+)	α 0.05
23.- 9.49 (-)	α 0.01	53.- 8.75 (+)	α 0.01
25.- 2.95 (-)	α 0.05	56.- 5.94 (+)	α 0.01

Estos reactivos cumplen con los requisitos que establece el procedimiento de construcción de una escala tipo Likert; sin embargo, su número apenas alcanza a 20, diez negativos y diez positivos. Por tal motivo y con el fin de incrementar la confiabilidad del instrumento de medición, se optó por aplicar a los reactivos ya seleccionados, una prueba de consistencia interna.

Una prueba que se consideró apropiada para tal fin fue la Alfa de Cronbach, propia para establecer la consistencia interna entre los reactivos de la escala de actitud. Se espera que si el resultado de esta prueba arroja un grado alto de correlación entre los reactivos, estará indicando que los reactivos sí miden lo mismo y por lo --

tanto el instrumento de medición tendrá un grado de confiabilidad aceptable; todo esto a un nivel de significancia del 0.05.

La fórmula de la prueba Alfa de Cronbach es la siguiente:

$$\alpha_K = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{Sx^2_i}{Sx^2_t} \right)$$

en donde:

K = número de reactivos.

Sx^2_i = varianza de reactivo.

Sx^2_t = varianza total de la prueba.

Sx^2_i y Sx^2_t , se obtuvieron de acuerdo al procedimiento que se especifica en las matrices contenidas en los apendices III, IV y V que se anexan, cuyos valores fueron 36.19 y 602.76 respectivamente teniendo así los siguientes valores:

$$K = 20$$

$$Sx^2_i = 36.19$$

$$Sx^2_t = 602.76$$

Los cuales utilizados para desarrollar la formula -
tenemos:

$$\alpha K = \frac{20}{20-1} \left(1 - \frac{36.19}{602.76}\right)$$

$$\alpha K = \frac{20}{19} (1 - .06)$$

$$\alpha K = 1.05 (.94)$$

$$\alpha K = .98$$

Este resultado indica un alto grado de correlación -
entre los reactivos y por lo tanto un grado aceptable de
consistencia en el instrumento de medición y sus reacti--
vos, lo que le proporciona la suficiente confiabilidad pa
ra ser utilizado.

Obtenido el instrumento de medición, se procedió a -
efectuar la medición actitudinal de los cuatro grupos que
ya previamente se determinaron, o sea, los grupos OF, MA,
ME y AB, que corresponden a Oficinistas, Mantenimiento, -
Médicos y Abogados respectivamente.

Después de haberse aplicado la escala de actitud en

cada uno de los 50 sujetos que componen cada uno de los grupos del diseño, se hizo necesario determinar una prueba estadística para medir la significancia de las posibles diferencias actitudinales.

Para tal efecto se seleccionó la prueba estadística de rangos de Duncan, en virtud de que el interés fundamental de esta investigación es saber precisamente, si existe o no, diferencia actitudinal significativa entre los grupos que constituyen el diseño de investigación de grupos seleccionados.

A esto se debe agregar que algunos autores como Mcguigan (1980), recomiendan esa prueba estadística para los fines que aquí se persiguen.

Una vez codificados los datos obtenidos con la escala actitudinal en los grupos experimentales, se aplicó la prueba de rangos de Duncan de la siguiente manera:

Se obtuvieron las medias de los cuatro grupos:

\bar{X} del grupo OF = 72.94

\bar{X} del grupo MA = 59.84

\bar{X} del grupo ME = 53.28

\bar{X} del grupo AB = 45.2

Posteriormente se obtuvieron la Suma de Cuadrados de cada grupo, utilizando la formula:

$$SC = \sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}$$

en donde aplicada a cada grupo se tiene:

$$SC \text{ del grupo OF} = 9508.82$$

$$SC \text{ del grupo MA} = 694.72$$

$$SC \text{ del grupo ME} = 9599.08$$

$$SC \text{ del grupo AB} = 13348.0$$

en seguida se obtuvo el Se (error de varianza) aplicando la formula:

$$Se = \sqrt{\frac{SC 1 + SC 2 + SC 3 + SC 4}{4(N-1)}}$$

la cual desarrollada dá un valor de 13, por lo tanto;

$$Se = 13$$

Para obtener los grados de libertad se aplicó la fór

mula $N-r$, donde N indica el número total de sujetos y r indica el número de grupos, por lo tanto:

$$gl = 200 - 4$$

$$gl = 196$$

Posteriormente se obtuvieron los valores r_p , para lo cual fue necesario utilizar la tabla que se anexa en el apendice VII, cuyos valores para cada grupo, fueron los siguientes:

$$\text{Grupo OF} = 3.02$$

$$\text{Grupo MA} = 2.92$$

$$\text{Grupo ME} = 2.77$$

$$\text{Grupo AB} = 2.77$$

Estos valores se obtuvieron en la tabla antes citada utilizando los grados de libertad que en este caso son 196 en la columna gl , el cual adquirió en este caso el valor ∞ y siguiendo la hilera se buscó la intersección con la columna correspondiente a cada grupo.

Otro dato necesario fueron los valores R , los cuales se obtuvieron con la siguiente fórmula:

$$R = (Se) (rp) \frac{1}{n}$$

la cual desarrollada en cada uno de los grupos dió los valores R siguientes:

Grupo OF = 5.49

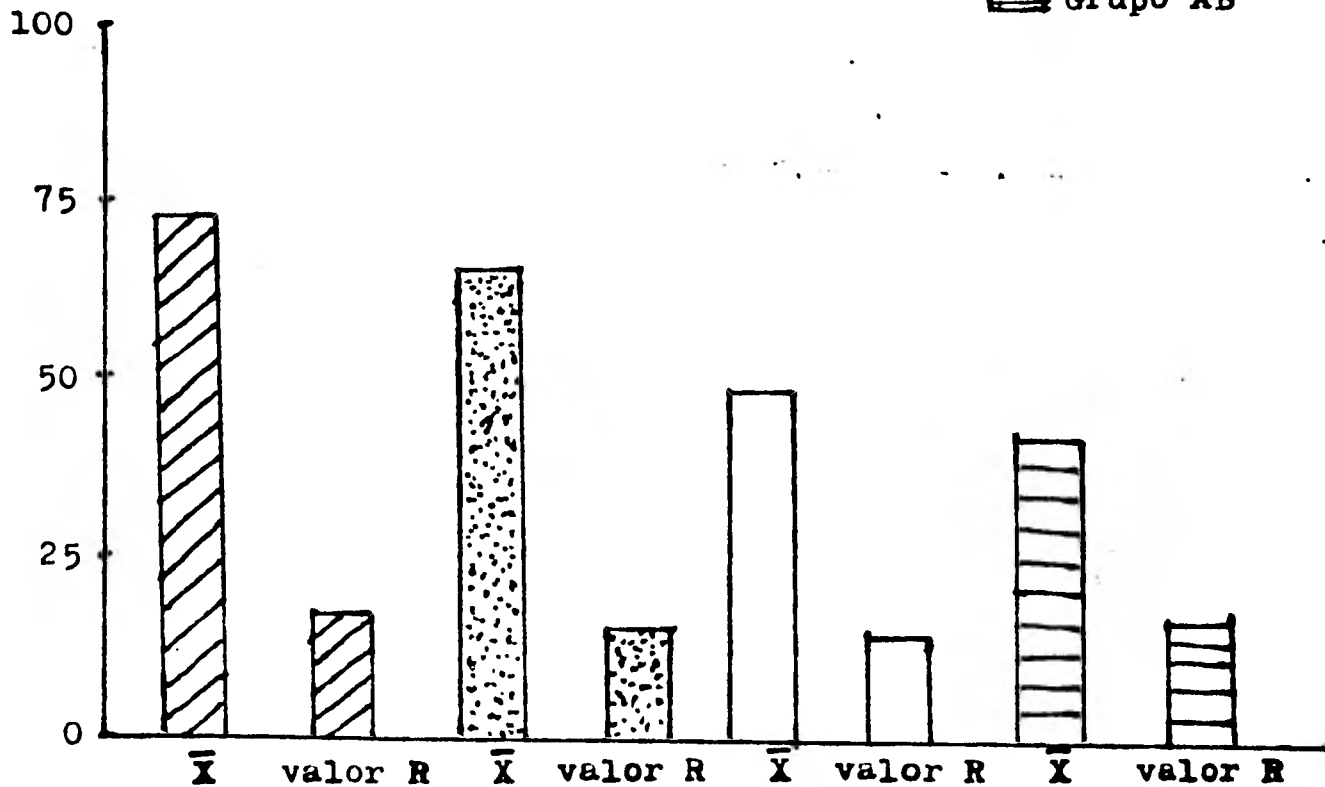
Grupo MA = 5.31

Grupo ME = 5.04

Grupo AB = 5.04

REPRESENTACION GRAFICA
DE LAS \bar{X} Y VALORES R.

▨ Grupo OF
▨ Grupo MA
□ Grupo ME
▨ Grupo AB



El último paso en esta prueba estadística para obtener la significancia de las diferencias entre los grupos, es obteniendo la diferencia que existe entre las medias de cada grupo y los valores R; si estos valores son rebasados, entonces la diferencia entre la actitud de cada grupo hacia el sindicato es significativa.

En dicho procedimiento se obtuvieron los siguientes resultados:

Entre el grupo OF y MA.-

\bar{X} del grupo OF - \bar{X} del grupo MA = 59.84 - 72.94 = 13.1, por lo tanto la diferencia sí es significativa pues 13.1 es mayor que el valor R 5.49 que corresponde.

Entre el grupo OF y ME.-

\bar{X} del grupo OF - \bar{X} del grupo ME = 53.28 - 72.94 = 19.66, por lo tanto la diferencia sí es significativa pues 19.66 es mayor que el valor R 5.49.

Entre los grupos OF y AB.-

\bar{X} del grupo OF - \bar{X} del grupo AB = 72.94 - 45.2 = 27.72, por lo tanto la diferencia sí es significativa pues 27.72 es mayor que el valor R 5.49

Entre los grupos MA y ME.-

\bar{X} del grupo MA - \bar{X} del grupo ME = 53.28 - 59.84 = 6.56, por lo tanto la diferencia sí es significativa pues 6.56 es mayor que el valor R 5.31

Entre los grupos MA y AB.-

\bar{X} del grupo MA - \bar{X} del grupo AB = 45.2 - 59.84 = 14.64, por lo tanto la diferencia sí es significativa pues 14.64 es mayor que el valor R 5.31

Entre los grupos ME y AB.-

\bar{X} del grupo ME - \bar{X} del grupo AB = 45.2 - 53.28 = 8.08, por lo tanto la diferencia sí es significativa pues 8.08 es mayor que el valor R 5.04

Con estos datos y de acuerdo con las hipótesis formuladas tenemos que:

Ho 1.- No existe diferencia en la actitud hacia su sindicato entre los trabajadores con funciones de Oficinas y de Mantenimiento.

Ho 1.- se rechaza al $\alpha < 0.05$

Ho 2.- No existe diferencia en la actitud hacia su sindicato entre los trabajadores con funciones de Oficinas y de Médico.

Ho 2.- se rechaza al $\alpha < 0.05$

Ho 3.- No existe diferencia en la actitud hacia su -
sindicato entre los trabajadores con funciones de Oficinistas
y de Abogado.

Ho 3.- se rechaza al $\alpha < 0.05$

Ho 4.- No existe diferencia en la actitud hacia su -
sindicato entre los trabajadores con funciones de Mantenimiento
y de Médico.

Ho 4.- se rechaza al $\alpha < 0.05$

Ho 5.- No existe diferencia en la actitud hacia su -
sindicato entre los trabajadores con funciones de Mantenimiento
y de Abogado.

Ho 5.- se rechaza al $\alpha < 0.05$

Ho 6.- No existe diferencia en la actitud hacia su -
sindicato entre los trabajadores con funciones de Abogado
y de Médico.

Ho 5.- se rechaza al $\alpha < 0.05$

Por lo tanto se aceptan las siguientes hipótesis de
trabajo:

Ht 1.- Existe diferencia en la actitud hacia su sindicato entre los trabajadores con funciones de oficinista y de mantenimiento.

Ht 2.- Existe diferencia en la actitud hacia su sindicato entre los trabajadores con funciones de oficinista y de médico.

Ht 3.- Existe diferencia en la actitud hacia su sindicato entre los trabajadores con funciones de oficinista y de abogado.

Ht 4.- Existe diferencia en la actitud hacia su sindicato entre los trabajadores con funciones de mantenimiento y de médico.

Ht 5.- Existe diferencia en la actitud hacia su sindicato entre los trabajadores con funciones de mantenimiento y de abogado.

Ht 6.- Existe diferencia en la actitud hacia su sindicato entre los trabajadores con funciones de médico y de abogado.

-Análisis de datos.

La aplicación de la prueba de rangos de Duncan al di

seño de investigación aquí utilizado, nos arrojó datos -- que nos permite rechazar las hipótesis nulas y aceptar -- las de trabajo, lo que a su vez nos viene a confirmar en mayor o menor grado pero todas en sentido positivo, que -- la diferencia actitudinal de los trabajadores de la Secre taría de Hacienda hacia su Sindicato resulta significati- va. Lo anterior nos indica en forma más genérica, que las funciones diversas que existen entre los trabajadores ha- cendarios, generan diversas actitudes, en este caso hacia su Sindicato.

Otro dato que se obtuvo implícitamente en este trabajo y que es digno de mencionarse por su relevancia en el contexto en que se está dando, es el relativo a la favorabi li dad que manifestaron los grupos hacia su representa-- ción sindical; el grupo que tuvo una mayor media y por lo tanto mayor favorabilidad hacia su sindicato fué el de -- Oficinistas, siguiendolo el de Mantenimiento, Médicos y -- por último el grupo de Abogados. En este sentido se puede argumentar que la escolaridad fué un factor influyente en la variable dependiente, pues mientras que el grupo OP y MA fueron los de menor escolaridad los grupos ME y AB fueron los de más alto nivel académico.

-Conclusiones.

Al analizar los resultados se aceptó que la diferenci

cia actitudinal entre los diferentes grupos de trabajadores utilizados en el diseño de investigación de este trabajo es significativa; esto lleva a la conclusión de que, debido a que las funciones de los trabajadores que integran el Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda -- son diferentes estos tienden a tener diferentes actitudes hacia él, lo que es un claro indicador de que en ese sindicato, difícilmente los trabajadores tenderán hacia una acción congruente hacia las metas que su propia organización se proponga realizar, esto de acuerdo con lo que se citó en el marco teórico de Greshenfeld y Napier (1977) y Beal (1964, respecto a sus conceptos de las diferencias individuales en los grupos sociales y como estas inciden en la meta.

Por todo lo anterior y como conclusión de este trabajo, se puede decir que el Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda, va a encontrar obstáculos actitudinales de sus agremiados para lograr metas que como toda organización política-sindical tiene intrínsecamente, tal y como lo plantea Buenrostro (1972).

Las conclusiones aquí obtenidas, pueden ser útiles -- como guía a los miembros de esa organización y a otras similares, pues se pudo demostrar experimentalmente que las actitudes tan diversas entre ellos son consecuencias de --

las diferencias en sus funciones laborales, por lo tanto constituye una variable que todo trabajador que pretenda comprender o tal vez dirigir su organización debe considerar siempre.

-Limitaciones y sugerencias.

Las limitaciones en este trabajo fueron determinadas por la imposibilidad de invertir más tiempo y más recursos, lo que se reflejó en el alcance relativo que tuvo. Esto es notable al ver que el número de variables manipuladas apenas fué una; esto en sí nos remite a cuestionamientos relativos a las limitaciones que per se impone una investigación microsocial en comparación con las macrosociales, en cuyo campo se encuentran interviniendo una cantidad de variables tan grande que apenas se pueden cuantificar. Por otro lado el trabajo en cuestión, se tuvo que restringir a una muestra relativa de cuatro grupos, lo que - si bien es cierto que estadísticamente es suficiente para inferir y generalizar lo que con ellos se puede experimentar y comprobar, no deja de soslayarse la comparación con todo el contexto del cual fué sustraída dicha muestra y - de esta manera, se antoja pequeña y deseable de incrementar para dar mayor confiabilidad al experimento, pero esto, que de por sí es deseable, implica automáticamente el

incremento de recursos, los cuales, como ya se mencionó, - en este trabajo fueron limitados.

Aparte de las limitaciones en recursos y que incidieron en los alcances de este trabajo, no existieron otros factores limitantes que fueran relevantes y dignos de mencionar. Si alguna sugerencia se puede hacer, derivada de la experiencia obtenida, sería en el sentido de que todos aquellos que tienen interés por aplicar la psicología que se aprende en una escuela o laboratorio, lo único que tiene que hacer, es buscar los medios y recursos para hacerlo, pues existe un vasto campo de acción para investigar de este tipo. Pero lo más importante y significativo que puede fundamentar cualquier sugerencia, es que las organizaciones sociales de la actualidad, reclaman de parte de los investigadores sociales, aportaciones que conlleven a su mejor comprensión, para beneficio de los mismos individuos que en ellas interactúan y por ende lleve a su mejoramiento cualitativo.

Capítulo IV

A N E X O S

APENDICE I

Escala Preliminar.-

INSTRUCCIONES:

CON LO QUE LE ESTAMOS PIDIENDO, SE PRETENDE EFECTUAR UNA INVESTIGACION DE OPINION CON FINES PURAMENTE ESTADISTICOS, EN VIRTUD DE LO CUAL SERA MANEJADA CONFIDENCIALMENTE; POR LO QUE LE PEDIMOS A USTED SINCERIDAD EN LA INFORMACION QUE NOS PROPORCIONE.

A CONTINUACION SE LE PRESENTAN UNA SERIE DE ORACIONES O FRASES REFERIDAS AL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE HACIENDA; LO QUE TIENE USTED QUE HACER ES DECIRNOS MARCANDO CON UNA "X" DONDE CORRESPONDA, QUE TAN DE ACUERDO ESTA O QUE TAN EN DESACUERDO ESTA CON LO QUE AHI SE DICE SEGUN SU CRITERIO O SENTIR AL RESPECTO, COMO EN LOS SIGUIENTES EJEMPLOS.

La televisión es un medio educativo para el pueblo.

~~Completamente de acuerdo~~ De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente en desacuerdo.

El gobierno de México tiene como principal tarea mejorar las condiciones de vida de los mexicanos.

Completamente de acuerdo ~~Indeciso~~ En desacuerdo Completamente en desacuerdo.

ES MUY IMPORTANTE QUE MARQUE TODAS LAS ORACIONES EN
FORMA CUIDADOS Y SINCERA; RECUERDE QUE NO HAY ACIERTOS O
ERRORES, RESPUESTAS MALAS O BUENAS. EN CASO QUE NO ESTE -
DE ACUERDO O EN DESACUERDO MARQUE INDECISO.

G R A C I A S

1.- El Sindicato Nacional de Hacienda se preocupa porque sus representados sean cada vez mejores empleados.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

2.- Los mejores trabajadores son los integrantes del Sindi
cato Nacional.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

3.- Los trabajadores no quieren al Sindicato de Hacienda.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

4.- Los fondos del Sindicato son manejados insatisfactoria
mente por la representacion sindical.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

5.- Los integrantes del Sindicato son gente simpática.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

6.- El Sindicato de Hacienda lo que promete lo cumple.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

7.- El Sindicato logra el bienestar social de los trabaja-
dores.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

8.- Todos los trabajadores son bien atendidos por el Sindicato.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

9.- Es perjudicial para el trabajador el hecho que el Sindicato mantenga cordiales relaciones con las autoridades de la Secretaría.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

10.- El Sindicato se preocupa por los problemas de los trabajadores.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

11.- Los trabajadores ya no creen en lo que dice el Sindicato.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

12.- El Sindicato trata mal a los trabajadores que representa.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

13.- El Sindicato cuenta con la simpatía de los trabajadores.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

14.- El Sindicato es un buen interprete de los intereses de los trabajadores.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

15.- Trata bien a los trabajadores el Sindicato.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

16.- Ha sabido interpretar fielmente la Ley el Sindicato
de Hacienda.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

17.- Dificilmente se puede superar la labor desarrollada
por el Sindicato de Hacienda.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

18.- El Sindicato hace que se cumpla la Ley.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

19.- El Sindicato maneja intereses ajenos a los de los tra
bajadores que representa.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

20.- Los problemas laborales son resueltos adecuadamente
por el Sindicato porque hace todo lo indicado.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

21.- El Sindicato Nacional está integrado por miembros irres
ponsables.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

22.- El Sindicato no es respetado por las autoridades de
la Secretaría.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

23.- La situación económica que mantienen los trabajadores
no es mejorada por el Sindicato.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

24.- La seguridad social de los trabajadores es una cosa
que no le interesa al Sindicato.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

25.- El Sindicato permite que se viole la Ley.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

26.- El sindicalismo que practica el Sindicato de Hacienda
no es el más adecuado para los trabajadores.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

27.- La labor que desarrolla el Sindicato de Hacienda es
mala.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

28.- Las conquistas logradas por los trabajadores de Hacienda han sido bien defendidas por el Sindicato.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

29.- El Sindicato de Hacienda goza de poca aceptación entre los trabajadores.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

30.- Se preocupa por mejorar a los trabajadores que representa el Sindicato.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

31.- El Sindicato procura mejorar el salario de los trabajadores.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

32.- El Sindicato de Hacienda es de los más malos dentro de los demás Sindicatos.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

33.- La imagen del Sindicato está deteriorada ante los trabajadores.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

34.- Los avances logrados hasta ahora por los trabajadores se han perdido por el Sindicato.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

35.- El Sindicato no se preocupa por el bienestar familiar
de los trabajadores.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

36.- Los trabajadores ven con desconfianza al Sindicato.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

37.- La unidad no existe en torno al Sindicato de Hacienda.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

38.- No es posible superar en capacidad a los integrantes
del Sindicato Nacional.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

39.- El dinero que aportan los trabajadores es mal utili-
zado por el Sindicato.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

40.- Las demandas de los trabajadores son desoídas por el
Sindicato.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

41.- El Sindicato de Hacienda se caracteriza por ser formal en los compromisos contraídos por él.

Completamente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
--------------------------	------------	----------	---------------	-----------------------------

42.- Es necesario cambiar a los integrantes del Sindicato.

Completamente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
--------------------------	------------	----------	---------------	-----------------------------

43.- El Sindicato de Hacienda es ineficiente en sus funciones.

Completamente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
--------------------------	------------	----------	---------------	-----------------------------

44.- Ha defraudado la confianza depositada por los trabajadores el Sindicato Nacional de Hacienda.

Completamente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
--------------------------	------------	----------	---------------	-----------------------------

45.- Los trabajadores están satisfechos con el Sindicato.

Completamente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
--------------------------	------------	----------	---------------	-----------------------------

46.- El Sindicato no se preocupa por mejorar las conquistas laborales hasta hoy obtenidas.

Completamente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
--------------------------	------------	----------	---------------	-----------------------------

47.- Los trabajadores apoyan al Sindicato.

Completamente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
--------------------------	------------	----------	---------------	-----------------------------

48.- Es innecesaria la existencia del Sindicato.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

49.- La educación de los integrantes de la Representación
Sindical deja mucho que desear.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

50.-El sindicato premia a los mejores trabajadores.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

51.- El Sindicato de Hacienda es uno de los mejores dentro
del sindicalismo mexicano.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

52.- El Sindicato ha logrado mantener unidos a los trabajadores.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

53.- El Sindicato es bien visto por las Secciones Sindica
les.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

54.- Mejorar la educación entre los trabajadores es un ob
jetivo del Sindicato

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

55.- El Sindicato se preocupa por el bienestar familiar del trabajador.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

56.- Las demandas de los trabajadores son satisfechas por el Sindicato.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

57.- El Sindicato vela adecuadamente por los intereses de los trabajadores.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

58.- La habilidad es la mejor arma del Sindicato para resolver los conflictos laborales.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

59.- Los trabajadores confían plenamente en su Sindicato.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

60.- Las relaciones de cordialidad entre Sindicato y Autoridades de la Secretaría favorecen al trabajador.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

APENDICE II

Escala Definitiva.-

DEPENDENCIA DONDE PRESTA SUS SERVICIOS _____

FUNCION QUE DESEMPEÑA _____

SEXO _____ EDAD _____ ESCOLARIDAD _____
ESTADO CIVIL _____ INGRESO MENSUAL _____

INSTRUCCIONES.

LE ESTAMOS SOLICITANDO QUE A EFECTO DE AYUDARNOS EN ESTE ESTUDIO SIGA ADECUADAMENTE LAS INDICACIONES Y SUGERENCIAS QUE A CONTINUACION HACEMOS.

ANTES LE QUEREMOS ACLARAR QUE ESTE TRABAJO TIENE FINES ESTRICTAMENTE ESTADISTICOS; POR LO QUE TAMBIEN LE SOLICITAMOS CONFIANZA Y FRANQUEZA EN LOS DATOS QUE NOS PROPORCIONE, YA QUE SERAN UTILIZADOS EN FORMA CONFIDENCIAL Y EXCLUSIVAMENTE PARA LOS FINES QUE HEMOS MENCIONADO.

EN SEGUIDA LE PRESENTAMOS UNA SERIE DE ORACIONES O FRASES REFERIDAS AL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE HACIENDA; LO QUE TIENE QUE HACER ES DECIRNOS MARCANDO CON UNA "X" DONDE CREA QUE CORRESPONDE, QUE TAN DE ACUERDO ES

1.- Los mejores trabajadores son los integrantes del Sindicato Nacional.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

2.- Es perjudicial para el trabajador el hecho que el Sin
dicato mantenga cordiales relaciones con las autoridades
de la Secretaría.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

3.- El Sindicato trata mal a los trabajadores que representa.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

4.- El Sindicato cuenta con la simpatía de los trabajadores.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

5.- El Sindicato es un buen interprete de los intereses de
los trabajadores.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

6.- Dificilmente se puede superar la labor desarrollada -
por el Sindicato Nacional de Hacienda.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

7.- El Sindicato maneja intereses ajenos a los de los traba
jadores que representa.

8.- El Sindicato no es respetado por las autoridades de -
la Secretaría.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

9.- La situación económica que mantienen los trabajadores
no es mejorada por el Sindicato.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

10.- El Sindicato permite que se viole la Ley.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

11.- Se preocupa por mejorar a los trabajadores que repre-
senta el Sindicato.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

12.- Las conquistas logradas por los trabajadores de Hacien
da han sido bien defendidas por el Sindicato.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

13.- La imágen del Sindicato esta deteriorada ante los traba
jadores.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

14.- Los avances logrados hasta ahora por los trabajadores
se han perdido por el Sindicato.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

15.- La unidad no existe en torno al Sindicato de Hacienda.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

16.- El Sindicato de Hacienda se caracteriza por ser formal
en los compromisos contraídos por él.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

17.- Es innecesaria la existencia del Sindicato.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

18.- El Sindicato ha logrado mantener unidos a los trabaja-
dores.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

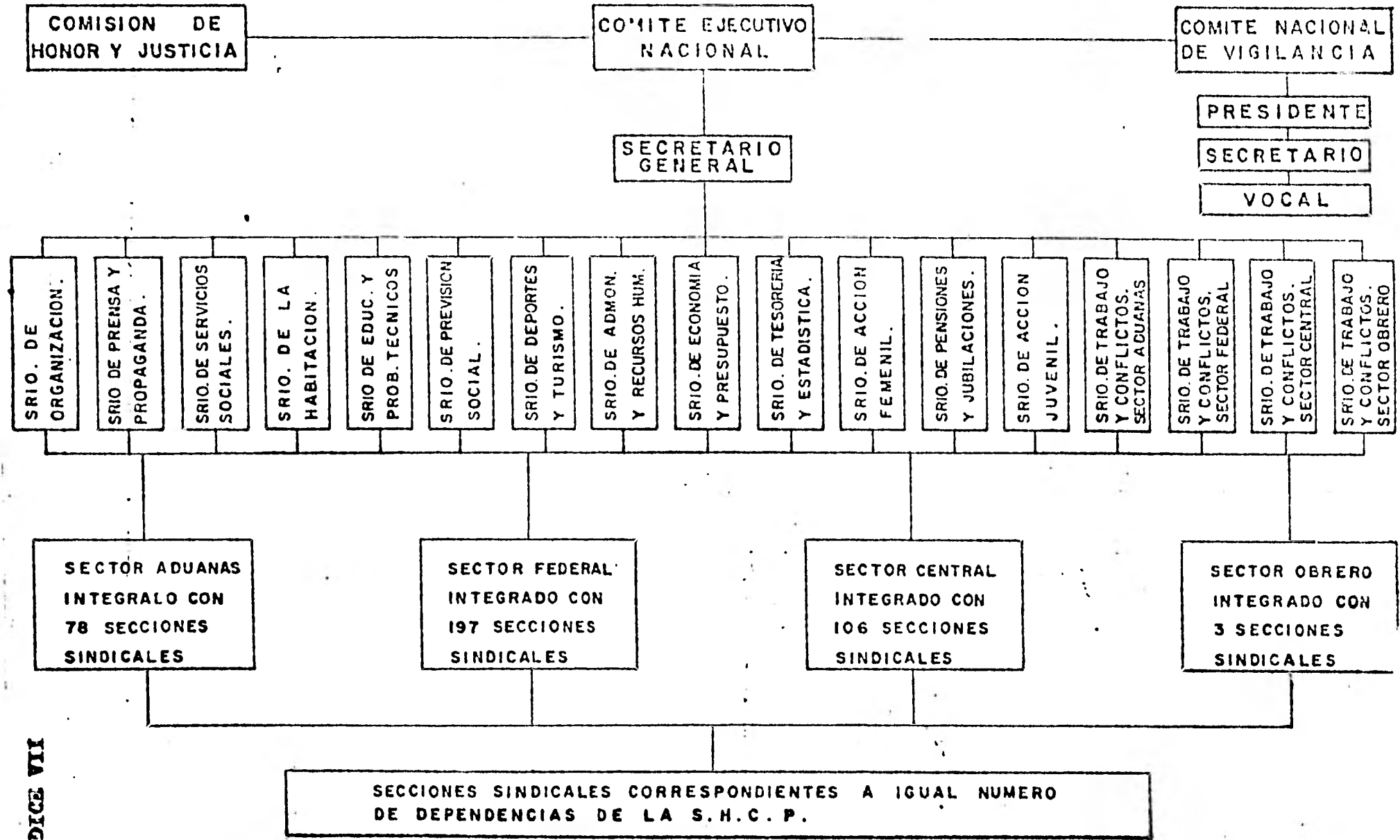
19.- El Sindicato es bien visto por las Secciones Sindica-
les.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

20.- Las demandas de los trabajadores son satisfechas por
el Sindicato.

Completamente De acuerdo Indeciso En desacuerdo Completamente
de acuerdo en desacuerdo

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE HACIENDA



101

Tabla 9.6

Valores de r_p para la prueba de rango de Duncan (nivel de significatividad = 1 por ciento)

gl	NÚMERO DE GRUPOS															
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	14	16	18	20	50	100
1	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0
2	14.0	14.0	14.0	14.0	14.0	14.0	14.0	14.0	14.0	14.0	14.0	14.0	14.0	14.0	14.0	14.0
3	8.26	8.5	8.6	8.7	8.8	8.9	8.9	9.0	9.0	9.0	9.1	9.2	9.3	9.3	9.3	9.3
4	6.51	6.8	6.9	7.0	7.1	7.1	7.2	7.2	7.3	7.3	7.4	7.4	7.5	7.5	7.5	7.5
5	5.70	5.96	6.11	6.18	6.26	6.33	6.40	6.41	6.5	6.6	6.6	6.7	6.7	6.8	6.8	6.8
6	5.24	5.51	5.65	5.73	5.81	5.88	5.95	6.00	6.0	6.1	6.2	6.2	6.3	6.3	6.3	6.3
7	4.95	5.22	5.37	5.45	5.53	5.61	5.69	5.73	5.8	5.8	5.9	5.9	6.0	6.0	6.0	6.0
8	4.74	5.00	5.14	5.23	5.32	5.40	5.47	5.51	5.5	5.6	5.7	5.7	5.8	5.8	5.8	5.8
9	4.60	4.86	4.99	5.08	5.17	5.25	5.32	5.36	5.4	5.5	5.5	5.6	5.7	5.7	5.7	5.7
10	4.48	4.73	4.80	4.96	5.06	5.13	5.20	5.24	5.28	5.36	5.42	5.48	5.54	5.55	5.55	5.55
11	4.39	4.63	4.77	4.86	4.94	5.01	5.06	5.12	5.15	5.24	5.28	5.34	5.38	5.39	5.39	5.39
12	4.32	4.55	4.68	4.76	4.84	4.92	4.96	5.02	5.07	5.13	5.17	5.22	5.24	5.26	5.26	5.26
13	4.26	4.48	4.62	4.69	4.74	4.84	4.88	4.94	4.98	5.04	5.08	5.13	5.14	5.15	5.15	5.15
14	4.21	4.42	4.55	4.63	4.70	4.78	4.83	4.87	4.91	4.96	5.00	5.04	5.06	5.07	5.07	5.07
15	4.17	4.37	4.50	4.58	4.64	4.72	4.77	4.81	4.84	4.90	4.94	4.97	4.99	5.00	5.00	5.00
16	4.13	4.34	4.45	4.54	4.60	4.67	4.72	4.76	4.79	4.84	4.88	4.91	4.93	4.94	4.94	4.94
17	4.10	4.30	4.41	4.50	4.56	4.63	4.68	4.72	4.75	4.80	4.83	4.86	4.88	4.89	4.89	4.89
18	4.07	4.27	4.38	4.46	4.53	4.59	4.64	4.68	4.71	4.76	4.79	4.82	4.84	4.85	4.85	4.85
19	4.05	4.24	4.35	4.43	4.50	4.56	4.61	4.64	4.67	4.72	4.76	4.79	4.81	4.82	4.82	4.82
20	4.02	4.22	4.33	4.40	4.47	4.53	4.58	4.61	4.65	4.69	4.73	4.76	4.78	4.79	4.79	4.79
22	3.99	4.17	4.28	4.36	4.42	4.48	4.53	4.57	4.60	4.65	4.68	4.71	4.74	4.75	4.75	4.75
24	3.96	4.14	4.24	4.33	4.39	4.44	4.49	4.53	4.57	4.62	4.64	4.67	4.70	4.72	4.74	4.74
26	3.93	4.11	4.21	4.30	4.35	4.41	4.46	4.50	4.53	4.58	4.62	4.65	4.67	4.69	4.73	4.73
28	3.91	4.08	4.18	4.28	4.34	4.39	4.43	4.47	4.51	4.56	4.60	4.62	4.65	4.67	4.72	4.72
30	3.89	4.06	4.16	4.22	4.32	4.36	4.41	4.45	4.48	4.54	4.58	4.61	4.63	4.65	4.71	4.71
40	3.82	3.99	4.10	4.17	4.24	4.30	4.34	4.37	4.41	4.46	4.51	4.54	4.57	4.59	4.69	4.69
60	3.76	3.92	4.03	4.12	4.17	4.23	4.27	4.31	4.34	4.39	4.44	4.47	4.50	4.53	4.66	4.66
100	3.71	3.86	3.98	4.06	4.11	4.17	4.21	4.25	4.29	4.35	4.38	4.42	4.45	4.48	4.64	4.65
∞	3.64	3.80	3.90	3.98	4.04	4.09	4.14	4.17	4.20	4.26	4.31	4.34	4.38	4.41	4.60	4.63

261

APENDICE VIII

Notas de pie de página.-

- (1) .- Dato obtenido de la Secretaría de Organización de la PSTSL. No se cuenta con un número exacto de afiliados por la gran movilidad en altas y bajas de trabajadores.
- (2) .- Artículo 6o. "son trabajadores de base: los no incluidos en la enumeración anterior (Artículo 5o. -- donde se enumeran los trabajadores de confianza) y que, por ellos, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente.
- (3) .- La Secretaría de Organización es la entidad interna del Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda, que se encarga del control interno del Sindicato, según la Ley Fundamental y Estatutos vigentes de esa organización.
- (4) .- Así lo informa la Secretaría de Organización del Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda.
- (5) .- Estatutariamente determinado en la Ley Fundamental del Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda.
- (6) .- Varela E, Laura. "Actitud de los estudiantes universitarios hacia algunos problemas de actualidad" UNAM, México 1980.
- (7) .- Zanna, M.P. Kiesler, C.A. y Pilkonis, P.A. "Positive and negative attitudeinal affect established by classical conditioning", Journal of Personality and Social Psychology .14 1974.
- (8) .- Féstinger., en Atkinson, R.C. Psicología Contemporánea. Selecciones de Scientific American, 1975.
- (9) .- Kelman, en Martínez y Merino. Estudio comparativo de dos métodos de medición de actitudes, UNAM, México 1981

- (10) .- Martín y Merino, Estudio comparativo de los métodos de medición de actitudes, UNAM, México - 1981.
- (11) .- en Edwards, L.A. Techniques of Attitude Scale Construction, Appleton-Century. Crofts, New York, EUA, 1957.

Bibliografía.-

Beal M. George. Conducción y Acción Dinámica del Grupo, - Ed. Kapelusz. Buenos Aires 1964.

Marin, Gerardo, Manual de Investigación en Psicología Social. Ed. Trillas. México 1975.

Gomezjara, F. El Diseño de la Investigación Social, Ed. - Ediciones Nueva Sociología. México 1979.

Mcguigan, J.F. Psicología Experimental, Ed. Trillas, México 1979.

Siegel, Sidney. Estadística no paramétrica, Ed. Trillas, México 1979.

Summer, Gene F. Medición de Actitudes, Ed. Trillas, México 1978.

Cochran, G. William. Técnicas de Muestreo, Ed. CECSA. México 1980.

Wainerman, Catalina. Escala de Medición en Ciencias Sociales, Ed. Nueva Visión. Buenos Aires 1976.

Krech, Crutchfield y Ballachey, Psicología Social, Ed --
Biblioteca Nueva. Madrid 1974.

Rodríguez, Aroldo, Psicología Social, Ed. Trillas. México
1976.

Napier y Greshenfeld, Grupo; Teoría y Experiencia, Ed -
Trillas. México 1977.

Campbell, D. y Stanley, J. Diseños experimentales y cuasi
experimentales en la investigación social, Ed. Amorrortu.
Argentina 1973.

Rojas, Raúl, Guía para realizar investigaciones sociales,
Textos Universitarios. UNAM. México 1979.

Castro, Luis, Diseños experimentales sin estadística, Ed.
Trillas. México 1975.

Buenrostro C, Antonio, La Sindicalización en la Nueva Ley
Federal del Trabajo, Ed. Soc. Mexicana de Geografía y Esta
dística, UNAM. México 1974.

Ortega Molina, G. El Sindicalismo Contemporaneo en México,
Ed. El Colegio de México. México 1976.

Dunker, Hernan, Historia del Movimiento Obrero, Ed. Ediciones de Cultura Popular. México 1977.

Ianni, Octavio, La formación del Estado Populista en América Latina, Ed. Trillas. México 1975.

Cole, G.D. La Organización Política, Ed. F.C.E. México - 1934.

Hernet, Grulles, Educación Obrera y Formación Sindical en México, Ed. S.T.P. INET. México 1980.

Anguiano, Arturo, El Estado y la Política Obrera del Cardenismo, Ed. Era. México 1975.

Leal, Juan Felipe, México; Estado, Burocracia y Sindicalismo, Ed. El Caballito. México 1979.

Sirvent, Carlos, La Burocracia, Ed. Edicol. México 1977.

La Palombra, J y otros, Burocracia y Desarrollo Político Ed. Paidós. Buenos Aires 1963.

Amezquita, Norma, Objetivo y Realidad del Sindicato en México, Ed. UNAM. México 1972.

Silva Herzog, Jesús, Breve Historia de la Revolución Mexicana, Ed. F.C.E. México 1960.

Rodrigues, Aroldo, Cambio de actitud en Psicología Social en el mundo de hoy (wittaker, J.O. comp.) Ed. Trillas. México 1979.

Allport, Gordon W, Readings in attitude theory and measurement, in Fishbein, Martin, Hohn and sons, Inc. N.Y., London. 1967.

Triandis, H.C. Actitudes y cambio de actitudes, Ed. Toray, Barcelona, 1974.

Heider, en Salazar y otros, Psicología Social, Ed. Trillas, México 1979.

Hollander, E. Principios y Métodos de la Psicología Social, Ed. Amorrortu, Argentina 1976.

Osgood, 1955, en Salazar y otros, Psicología Social, Ed. Trillas. México 1979.

Osgood y Tannenbaun 1955, en Salazar y otros, Psicología Social, Ed. Trillas, México 1979.

Beam 1968, en Salazar y otros, Psicología Social, Ed. -- Trillas. México 1979.

Rhine, N.I. en Fishbein, M. Readings of attitude theory and measurement, J. Wiley and sons lera. Edición EUA, 1967.

Staats, A.W. en Fishbein, M. Readings in attitude theory and measurement, J. Wiley and sons lera. Edición E.U.A. - 1967.

Losovski, A. Marx y los sindicatos, Ed. Grijalbo. México 1969.

Sarnoff, M. The psychoanalytic theory, en INSKO, C.A. Theory of attitude change, E.U.A. 1966.

Festinger 1947, en Aroldo Rodrigues, Psicología Social - Ed. Trillas. México 1976

Quiroz, Abraham, El Rol de los Sindicatos, UNAM, México -- 1978.

Buenrostro y Bañuelos, La Actitud Política en dos Sindicatos Independientes, UNAM. México 1979.

Robyn M. Dawes, Fundamentos y Técnicas de Medición de Actitudes, Ed. Limusa. México 1975.

Wicker, A.W. Attitude versus actions; The relationship of verbal and overt behavioral responses to attitude objects, Journal of Social Issues. 1969, ..25.