FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS
COLEGIO DE PSICOLOGIA

INVESTIGACION DE ACTITUDES Y RENDIMIENTO EN DOS GRUPOS DE UNA EMPRESA DEL, D. F.

415
PSI

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

PRESENTA

FRANCISCO GAONA LOPEZ

MEXICO, D. F. 1971

Universidad Nacional Autónoma de México
UNAM
Biblioteca Central
Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

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.

25053.08
UNAM 10
1971
ej. 1

25053.08
UNAM.10
1971
ej.1

M.-158804

Tps.- 188

Universidad Nacional
Autónoma de
México

39Q-244-71

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS
COLEGIO DE PSICOLOGIA

Sr. Dr. Ricardo Guerra,
Director de la
Facultad de Filosofía y Letras.
P r e s e n t e.

Por medio de la presente me permito manifestar a usted que es de aceptarse el tema que propone - el pasante FRANCISCO GAONA LOPEZ, para elaborar su tesis profesional a fin de optar al título de Licenciado en Psicología y que se intitula: "INVESTIGACION DE ACTITUDES Y RENDIMIENTO EN DOS GRUPOS DE UNA EMPRESA DEL D.F.".

Asimismo, que se sirva designar a - la Dra. Sonia Gojman, como Asesor Académico de la misma.

ATENTAMENTE
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, Junio 21 de 1971
EL COORDINADOR DEL COLEGIO DE PSICOLOGIA

MTRO. JOSE CUELI.

Lucy Reid

JC/mst.,

T. Ps. 00585

A MIS PADRES

A SUSANA

A MIS HERMANOS "LOS GAONA".

"A TODAS AQUELLAS PERSONAS -
QUE CON SU APOYO, CONSEJOS,
Y SOBRETODO SU FE EN MI, HAN
DESPERTADO EN MI UN DESEO DE
SUPERACION.

" A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS "

I N D I C E PAGINA.

1.- INTRODUCCION 1

2.- GENERALIDADES. 10

2.2. empresa. 10
2.3. recurso humano 11
2.3.1. teoría tradicional 12
2.3.2. " autoritaria benevolente. 13
2.3.3. " de relaciones humanas. 14
2.3.4. " de recursos humanos. 16
2.4. La empresa "X.S.A." 19
2.4.1. recursos materiales. 19
2.4.2. recursos técnicos. 20
2.4.3. recursos humanos. 20
2.4.3.1. políticas en la contratación.... 20
2.4.3.2. " en la presentación- de la empresa..... 21
2.4.3.3. políticas de la aplicación de ley federal de trabajo..... 21
2.4.3.4. políticas de administración - de sueldos y salarios..... 21
2.4.3.5. políticas respecto a incentivos. 22
ESQUEMA # 1. 24

3.- DISEÑO DE LA INVESTIGACION..... 25

3.1. objetivo..... 25
3.2. teoría de la disonancia cognitiva..... 25
3.2.1. elementos cognitivos..... 26
3.2.2. relaciones de los elementos cognitivos... 27
3.2.3. magnitud de la disonancia..... 28
3.2.4. reducción de la disonancia..... 30
3.3. hipótesis 31
3.3.1. hipótesis nula I..... 32
3.3.2. hipótesis nula II..... 32
3.3.3. hipótesis nula III..... 32
3.3.4. hipótesis nula IV..... 32
3.3.5. hipótesis nula V..... 33
3.4. definición de términos..... 33
3.4.1. actitud..... 33
3.4.2. clasificación de alto y bajo rendimiento. 35
3.4.3. clasificación de seguridad-inseguridad... 36
3.5. variables..... 36.

PAGINA.

3.6. material y sujetos..... 36
3.6.1. inventario de actitudes..... 36
3.6.1.1. objetivo..... 38
3.6.1.2. construcción..... 38
3.6.1.3. validez..... 39
3.6.1.4. modificaciones al inventario.... 41
3.6.2. inventario de seguridad-inseguridad..... 42
3.6.2.1. objetivo..... 42
3.6.2.2. construcción..... 43
3.6.2.3. validez..... 44
3.6.3. sujetos..... 45
3.7. aplicación de las pruebas..... 46
3.8. prueba estadística..... 47
ANEXO 3-1 49

4.- ANALISIS ESTADISTICO..... 62

4.1. prueba de la primera hipótesis..... 62
4.2. " " " segunda " 65
4.3. " " " tercera " 66
4.4. " " " cuarta " 67
4.5. " " " quinta " 68

5.- resultados. 69
TABLA I. 72
" II. 73
" III. 74
" IV. 75
" V. 76

6.- CONCLUSIONES. 77

7.- SUMARIO 82

8.- BIBLIOGRAFIA. 85

I N T R O D U C C I O N

El empleo de la ciencia conductual, en el estudio de las organizaciones industriales, se incrementa día con día, Cada vez es más grande la necesidad, de poder dar solución a problemas complejos resaltandose la necesidad de conocer la estructura social de-- las organizaciones, el como se comportan, y desarrollan. Esto ha- dado pauta a un inmenso número de investigaciones.

Este estudio pretende conocer algunos aspectos del comportamiento de una organización. Contamos en este caso con la ayuda y- cooperación de los directivos de la empresa "X.S.A.", quienes nos- dieron grandes facilidades para poder aproximarnos sin ningún contratiempo a la investigación. Buscamos la relación si es que existe, entre las actitudes de favorabilidad hacia la compañía, el grado de seguridad y la productividad de los seres humanos, en la organización.

Se empleará como punto de partida la teoría de la disonan-- cia cognositiva de León Festinger (1954) en el establecimiento de- hipótesis. Si la teoría funciona en nuestro estudio, sabemos que- las personas que tienen un alto rendimiento dentro de una empresa- en particular, tenderán a evaluar la empresa más positivamente que aquellos que tienen un bajo rendimiento. Así mismo que sujetos - con alto rendimiento alcanzarán mayores índices de seguridad y valorarán a la empresa de acuerdo a su desempeño dentro de la misma.

En el transcurso de la investigación daremos algunos antecedentes del empleo de las ciencias sociales en las organizaciones - además de algunas consideraciones generales acerca de nuestro estudio, metodología de la presente investigación, para pasar posteriormente al análisis de los datos encontrados y finalmente llegar a algunas conclusiones. Se presentará también un pequeño sumario- del estudio.

Tenemos conciencia que este tipo de investigaciones no solo son requeridas por las organizaciones industriales, sino que también la ciencia conductual requiere de ellas para poder desarrollarse con pasos más firmes., a pesar de que en la mayoria de los- casos y especialmente en el nuestro se adolece de muy serias limitaciones.

Al igual que el origen de la sociedad, la industria tiene - bases en el núcleo familiar.

En las primeras familias todos los integrantes trabajan en- la misma tarea, siendo ésta por lo general agrícola y encausada a- cubrir sus necesidades vitales de subsistencia. No fué hasta que- comenzaron a obtener excesos, y por medio del trueque a canjear -- otros productos, cuando en sí, nació la industria. Ya que nuevas- familias comenzaron a tratar de producir más para obtener más productos en trueque.

La administración de aquellas pequeñas empresas no representaba ningún problema ya que se basaba en la autocracia del padre,-

y no había una dicotomía entre empresa y obreros, puesto que era-- una sola cosa.

Con este régimen industrial llegamos a la edad media en don de no solo los miembros de la familia tienen que someterse a la au tocracia paterna, sino que los siervos son sometidos al mismo régi men y el amo y señor es el dueño de sus vidas.

Fué hasta el siglo XVIII cuando a causa de los grandes ade- lantos científicos se rompió con la industria familiar, puesto que la revolución industrial substituyó el poder humano y animal por - la incansable energía de las máquinas. La maquinaria acortó el -- tiempo de labor y multiplicó la producción. Máquinas para jalar - trenes, coches y barcos permitieron tanto al hombre como a la mer- cancía ser llevados de un lugar a otro en una fracción del tiempo- antes requerido. La máquina en la agricultura aumentó de una mane ra considerable la producción, podemos decir que esta grande revo- lución industrial creó el mundo occidental como ahora lo conoce--- mos.

La introducción de la máquina puso fin al sistema domésti- co, pronto los manufactureros se dieron cuenta que no podían compe tir con las rápidas y exactas máquinas. La solución a este proble ma era "enrolarse" en las fábricas por lo cual tuvieron que abando nar sus hogares y operar las nuevas máquinas. En los pueblos fa-- briles los trabajadores vivían amontonados en filas en casas que - eran construídas alrededor de las fábricas. Algunos pasaban su vi

da entera con una máquina que hacía solo una pequeña parte del trabajo, ejemplo: el coser. Esta repetición sin fin de movimientos, era terriblemente monótona para los trabajadores. Sin embargo, para el patrón esta división de labores era de lo más eficiente y provechosa. La continúa repetición de los movimientos daba a los trabajadores una eficiencia de máquina, teniendo como resultado un gran ahorro de tiempo y crecimiento de producción.

El concepto de máquina y hombre-máquina como equivalente de ahorro de tiempo y crecimiento de producción nacido durante la revolución industrial, es una herencia que aún perdura en la mente de algunos empresarios actuales.

Paralelamente al desarrollo industrial a través del tiempo, se inició la fase precientífica de investigación de recurso humano en las empresas.

Así encontramos que en el siglo XVI Galileus Galilei, había estudiado la fatiga muscular que produce el esfuerzo humano, Paracelso, en 1567, escribe un folleto sobre enfermedades de los mineros y otros padecimientos. Del médico italiano Bernardo Ramazzini, constituyen dos interesantes estudios que testifican la inquietud del industrial por el conocimiento de las enfermedades profesionales. Vives, en 1538, y R. Sánchez de Arévalo son dos insignes españoles que hacen anotaciones de alguna importancia sobre las ventajas de una selección de operarios para mejorar la calidad de los trabajadores en vase a un mejor y más preciso conocimiento de las aptitudes y vocaciones (Brown, 1958, pág. 11).

Es, sin embargo, Juan Huarte de San Juan, médico español, quién compendia de manera más precisa la trascendencia que por esta época se le otorga a la ponderación objetiva de las facultades mentales, en un libro que aparece en Baeza, Andalucía, con el siguiente título: Exámen de Ingenios para las ciencias, en el cual el lector hallará la manera de su ingenio para escoger la ciencia que más ha de aprovechar, la diferencia de habilidades que hay en los hombres y el género de letras y artes que a cada uno corresponde en particular. Baeza, (1575). (Arias, 1970, pág. 3).

SIGLOS XVII AL XIX.- Debemos hacer mención, de algunos técnicos, como Vauban, quien estudió las ventajas que proporciona a las industrias una organización del trabajo hecho para el hombre y no estrictamente para el rendimiento. Otros técnicos especializados en organización intervienen en esta época, que corresponde justamente al paso de la producción artesanal a la industrial, como se puede apreciar en los avances de los Siglos XVIII y XIX.

Aunque no haya figuras de muy connotada significación en los comienzos de esta época sus trabajos tienen el mérito de sentar definitivamente la sistemática y la metodología que será aplicada al final del período. (Fdez. Arenas, 1965, pág. 18).

Coulomb y Lavoisier, demuestran la influencia del reposo en la producción y estudian la fatiga en relación con el esfuerzo físico y el consumo de oxígeno; dos técnicos, Camus y Dupin, exponen tesis a favor de la creación de estímulos para lograr el aumento -

en el rendimiento y realizan los más elementales análisis de tiempos y movimientos.

En 1869 Francis Galton (1822-1911) publica un libro, "Hereditary Genius", donde describe nuevos métodos para la medición de las diferencias individuales, fundamentalmente estadísticas, y estudia la transmisión hereditaria del talento a través de las organizaciones familiares. Investiga también el proceso del desarrollo de la imaginación y la incidencia de ciertos sentidos, como el oído y el olfato en la diferenciación individual.

SIGLOS XIX a XX.- Fayol (1841-1925) distinguido ingeniero francés, consagró su vida al arte de la organización casi simultáneamente a los trabajadores de su colega Taylor,. Pero Fayol no sería un reformista en la estructura de la planta industrial y los métodos de la producción sino que daría énfasis a la organización comercial y administrativa de las empresas. (Fdez. Arenas, 1965, pág. 54).

Frederick W. Taylor (1856-1915) nació en Germantown, pequeño suburbio de Philadelphia, después de viajar a Europa ingresó a la Universidad de Harvard y posteriormente se graduó de ingeniero mecánico en el Stevens Institute. A los 22 años entró a trabajar en la Midvaly Ironworks de Philadelphia llegando a ser ingeniero en jefe de la planta. En 1898 pasó a formar parte de la directiva de la Bethlehem Steel Co. En esta posición encontró de nuevo que el modo de hacer las cosas a manera tradicional, era deficien

te a menudo y que desde luego estas deficiencias cuestan dinero.- También observó que mientras el industrial tiene una idea clara - de la cantidad y capacidad de trabajo de las máquinas, no posee,- en comparación, datos similares sobre la capacidad de trabajo y - rendimiento humano. En fin, Taylor conceptuó que si fuera posi-- ble estimar cuánto trabajo produce un obrero capacitado, la empre sa tendría una medida muy útil con lo cual se podría aumentar el- rendimiento general de la industria.

Estableció tres objetivos para abordar el problema:

a) Seleccionar a los hombres más calificados en el traba- jo.

b) Instruírlos en los métodos más eficientes para incre-- mentar la producción y enseñarles a reducir movimientos superfluos.

c) Conceder incentivos en forma de salarios más altos pa- ra los trabajadores de máxima eficiencia.

La vía abierta por Taylor fué seguida ávidamente por mu--- chos empresarios y por muchos ingenieros. Es así como encontra-- mos a H.L. GANTT que inventó el sistema de gráficas destinadas a- controlar la producción y la ejecución de trabajo, construyó re-- glas de cálculo para el corte de los metales y estudió el proble- ma de la remuneración del operario. Sanford E. Thompson inventó- procesos de cronometrismo del trabajo. Y construyó el mejor sis- tema de la época, según palabras de Taylor. (Arias 1970, pág. 6).

Harrington Emerson estudió las atribuciones del equipo --- Staff y principalmente la cuestión de rendimiento del trabajo.

Especial mecnión merecen Frank B. y Lilian M. Gilbreth quienes elevaron el estudio de los tiempos y movimientos y su relación con el tiempo de trabajo a la categoría de una ciencia.

Elton Mayo había nacido en Adelaida (Australia) en 1880. Estudio Psicología en su tierra natal y se trasladó a los Estados -- Unidos en onde se vinculó como profesor de investigación industrial en Harvard. De allí fué llamado por la Weternelectric.

Cerca de Chicago la W.E. tiene la más importante factoria - de su empresa, y en la época de Mayo, 30,000 hombres de 60 nacionalidades se ocupaban de la fabricación de equipos para la red telefónica Bell. Desde 1924 la W.E, había iniciado una serie de investigaciones con resultados más o menos imprecisos. Mayo, quien entre octubre de 1923 y septiembre de 1924 había estudiado las causas de una aguda rotación de la mano de obra, en el departamento de hilandería de una fábrica de tejidos de Philadelpia, fué invitado- a trasladarse a Chicago para dirigir las investigaciones en el campo HAWTHORNE, nombre de la zona aledaña a Chicago en donde estaba- la planta de la W.E.

Las más importantes conclusiones que dio la investigación - de Mayo son:

1) El trabajo es una actividad de grupo.

2) El mundo social del adulto está organizado principalmente en -

el trabajo.

3) La necesidad de reconocimiento, seguridad, y conciencia de pertenecer a un grupo es más importante para determinar el estado y la productividad de los empleados, que las condiciones físicas de trabajo.

4) Las quejas no son necesariamente descripciones objetivas de hechos, a menudo son síntomas de transtornos relacionados con la condición de los individuos.

5) El trabajador es una persona cuya efectividad y actitudes están condicionadas por las demandas sociales del interior y exterior de la fábrica.

6) Los grupos infromales dentro de la fábrica tienen influencia social sobre los hábitos de trabajo.

7) El paso de una sociedad establecida a una adaptativa, tiende continuamente a alterar la organización social de la factoria y de la industria en general.

8) La colaboración de los grupos no se produce por accidente; debe de planearse y desarrollarse.

Como podemos darnos cuenta, el concomitante social aportado por Elton Mayo, es de vital importancia, para un mejor entendimiento de las empresas y sus problemas causados por el recurso humano.

En el presente trabajo, emplearemos técnica y recursos de la psicología social, para abordar uno de los principales problemas de las industrias y que es el de identificar algunas de las variables independientes de la productividad.

2 GENERALIDADES.

2.1 Siendo nuestro fin el de investigar de una manera científica, algunos aspectos dentro de una organización industrial, es de vital importancia el comenzar este trabajo hablando de los elementos que forman esta organización, obteniendo asi una mejor comprensión del problema. De ninguna manera se pretende hacer de este capítulo un compendio de organización y administración industrial.

2.2 EMPRESA.-

La empresa es la unidad productiva o de servicio que - constituida según aspectos prácticos o legales, se integra por los recursos humanos, técnicos, y materiales, valiendose de la administración para lograr sus objetivos. (Fdez Arena 1965 pág. 65).

Hablamos de la empresa como una unidad productiva o de servicio ya que el antecedente de una actividad lo constituye un problema y sus anhelo de solución. De ahí que el origen de la empresa es la satisfacción de la necesidad por medio de una actividad,- que sea productiva por el ofreciento de un servicio.

La estructura de la empresa debe de perseguir el uso equilibrado de los recursos, tanto humanos, como materiales y técnicos. De estos recursos integrantes de la empresa nos interesa muy especialmente el recurso humano ya que es hacia él a donde enfocaremos nuestra atención en la presente investigación.

2.3 RECURSO HUMANO.-

Anteriormente mencionamos que la empresa cuenta con la administración para integrar y aprovechar sus recursos y así lo--- grar sus objetivos. De ahí que de esta dependa el buen o mal manejo del recurso humano.

Para la administración es fundamental adoptar una postura - respecto a la naturaleza humana, pues deberá coordinar el esfuerzo de los integrantes de la empresa. Las políticas, es decir las normas de acción y los sistemas de organización, deberán basarse en - las expectativas de la administración sobre la conducta humana. De hecho, cada uno de nosotros adopta una postura aunque no siempre-- se haga de una manera explícita.

Desde la Antigüedad el hombre ha inquirido sobre su propia- naturaleza. Se ha planteado los problemas inherentes sobre su --- propio existir, el significado y el objetivo del mismo.

Podemos decir que las opiniones se han dividio en dos grandes sectores, uno que denominaremos "optimista" y otro "pesimista". El primero piensa, que el hombre es bueno, responsable, y bondadoso por naturaleza. Es decir toma como punto de partida rasgos considerados como cualidades en nuesta cultura.

La segunda rama proclama por el contrario que el hombre esperezoso, irresponsable, y malo por naturaleza. Es así como tenemos dos puntos de vista diametralmente o puestos en base a los cuales se han estructurado una serie de teorias.

2.3.1 TEORIA TRADICIONAL o (X) :

Teoria descrita por MC. GREGOR en 1969, se le conoce también como sistema autoritario explotativo. Es este el sistema- más usado en nuestro país. Se le conoce como tradicional, por ser el más antiguo. Está estructurada en el supuesto "pesimista" respecto a la naturaleza del ser humano, por lo tanto se basa en los siguientes supuestos:

a) A las personas no les gusta trabajar.

b) La gente solo trabaja por dinero.

c) La gente es irresponsable y carece de iniciativa.

Partiendo del marco teórico de la psicología social, podemos en este caso emplear, como referencia la teoría motivacional - de Maslow (1954), y encontraremos que los seres humanos tal como - son concebidos en este sistema, únicamente tienen motivaciones que corresponden al primer nivel de su escala y que a su vez se refieren a las necesidades primarias, (las indispensables para la conservación de la vida y llamadas por Maslow fisiológicas.)

Las políticas de la empresa generadas por los antes mencionados supuestos son:

a) Hay que dar a la gente tareas simples y repetitivas.

b) Hay que vigilar de cerca y establecer controles estrechos.

c) Hay que establecer reglas y sistemas rutinarios.

Como podemos ver las líneas de conducta que establece la em

presa para controlar a sus empleados, cuyas motivaciones se limi-- tan unicamente a cubrir sus necesidades fisiológicas, son muy rígi das, y se piensa que al limitar la libertad de acción del empleado se logrará que éste alcance los estandares previamente fijados.

Podemos decir que en la relación producción, recurso huma-- no en este tipo de sistema, lo que interesa es únicamente la pro-- ducción y casi no toma en cuenta el recurso humano.

2.3.2 AUTORITARIA BENEVOLENTE.-

Likert (1961) nos habla de un sistema que podemos -- considerar como una variación del sistema tradicional, por lo tan- to lo podemos clasificar como sistema de la rama (pesimista).

Los supuestos de este sistema son los mismos del sistema ti po autoritario.

Las políticas de este sistema son también las mismas que en el sistema tradicional, con la variación de que se la agregan dos- políticas. Las dos nuevas políticas estan orientadas a proteger - al recurso humano que es irresponsable, y su irresponsabilidad lo- conduce a su perdición, ya que muchas veces ellos mismos van en -- contra de sus propios intereses.

Podemos considerar que nuestra ley federal de trabajo está- orientada en este sentido, ya que asume una actitud protectora del trabajador irresponsable y de los empresarios irresponsables, sin- conciencia social.

Políticas:

a) Hay que darle al trabajador parte de su salario en prestaciones.

b) No hay que usar el poder, la cortesía rinde mejo-- res frutos.

En base del conocimiento de las dos políticas antes mencionadas y las carácterísticas de este sistema, podemos concluir una- diferencia vital, entre ambos sistemas, los cuales nos podrían parecer muy semejantes.

El supuesto fundamental del sistema tradicional es que:

"El ser humano es ser malo"

El supuesto fundamental del sistema autoritario- benevolente es:

"El ser humano es irresponsable".

2.3.3 RELACIONES HUMANAS.-

Sistema descrito por Miles en 1966 también describieron Strauss y Sayles en (1968).

Supuestos de este sistema:

a) La gente quiere sentirse importante.

b) La gente quiere ser informada.

c) La gente quiere pertenecer a grupos.

d) La gente quiere que se le reconozcan sus méritos.

Como podemos ver los supuestos de este sistema, no cambian -

en comparación con el sistema tradicional, sino simplemente se les ha agregado un componente social del cual carecían anteriormente, o sea que en este sistema el jefe, supervisor, capataz, tienen la consigna, de hacer que el empleado ejecute la orden, que es el fruto de la capacidad del jefe para tomar las decisiones, del departamento.

Es de observar también que el enfoque paternalista, se ha ampliado ahora para incluir las necesidades de estima y sociales preconizadas por Maslow en su teoria. (1954).

Políticas de este sistema:

a) Ensalzar un trabajo bien hecho.

b) Informar a los subordinados.

c) Lograr que la gente se sienta importante.

d) Lograr un espíritu de "gran familia".

e) Vender las ideas.

f) El jefe debe explicar el "por qué" de las órdenes.

Expectaciones:

a) Un trabajador satisfecho producirá más.

b) Los subordinados cooperarán de buen grado.

c) Tendrán una resistencia menor a la autoridad.

En la investigación hecha por Arias (1969) con 99 gentes mexicanos de sucursales bancarias encontró que los gerentes mostraron preferencia por los supuestos tipo teoría de recursos humanos, sin aceptar la aplicación de las políticas de estos sistemas.

Esto nos habla de la necesidad de adecuar los sistemas a los

patrones culturales.

2.3.4 RECURSOS HUMANOS.-

En 1957 Chris Argyris publicó el libro "personality-and organization" en el cual señala que hay una incongruencia básica, entre las características de una persona adulta madura emocionalmente y las características de las organizacipnes tradicionales. Dice que el ser humano en la cultura occidental tiende, a medida - que acumula años a:

a) Desarrollarse desde un estado de pasividad hacia estados de actividad creciente.

b) Desarrollo desde un estado de dependencia respecto a -- otras personal hacia un estado de relativa independen-- cia.

c) Adquirir muchas formas diferenres de conducta, cuando - niño existe solo un equipo limitado de pautas de comportamiento.

d) Tener profundos intereses, en contraste con edades tempranas en las cuales la atención es errática y casual.

e) Considerar una perspectiva mayor del tiempo en comparación a las etapas infantiles en las cuales solo se percibe el presente.

f) Ocupar posiciones semejantes o superiores a las perso-- nas de su edad, mientras su posición era de subordina--

ción cuando niño.

g) Desarrollar una conciencia y un control de sí mismo.

En cambio, las organizaciones de trabajo son incongruentes- con esas características saludables de la persona.

Las organizaciones requieren que las personas que laboran - ahí:

a) Tengan un mínimo control sobre su trabajo y su medio.

b) Sean pasivas, dependientes y subordinadas.

c) Tengan una perspectiva muy corta del tiempo.

d) Sean inducidas a apreciar y perfeccionar el empleo de habilidades superfiales.

e) Rindan un nivel de producción bajo condiciones que conducen a desajustes psicológicos.

McGregor, Likert y Miles, (en 1968-1969) entran a escena -- cambiando totalmente los supuestos sobre la naturaleza humana, y - postulan los supuestos de la teoría de los recursos humanos, como- un sistema por medio del cual la personalidad del trabajador pueda adaptarse más a la organización empresarial.

Supuestos:

a) La gente tiene iniciativa y es responsable.

b) La gente quiere ayudar a lograr objetivos que considera valiosos.

c) La gente es capaz de ejercitar auto-control y auto-dirección.

d) La gente tiene más habilidades de las que esta empleando actualmente en su trabajo.

Políticas:

a) Crear un medio ambiente propicio para que los subordinados contribuyan con todo su potencial a la organización.

b) Los subordinados deben de participar en las decisiones.

c) El jefe debe tratar constantemente de que sus subordinados amplien las áreas en las cuales ejerce su auto-control y auto-dirección.

Expectaciones:

a) La calidad de las decisiones y las actuaciones mejorará por las aportaciones de los subordinados.

b) Los subordinados ejercerán sus potencialidades en lograr los objetivos valiosos de la organización.

c) La satisfacción de los subordinados se incrementará como una resultante de su contribución.

Como podemos ver esta postura es radialmente opuesta a las anteriores. Tomando las ideas de los economistas actuales se piensa que los conocimientos y experiencias de todos los miembros de la organización constituyen recursos aprovechables de la empresa.

La adopción de esta postura implica descentralización de las decisiones, modificando la estructura de las empresas. Incluso se han propuesto nuevas formas de organización. Las ideas anteriores-

empezarón a causar revelo en los círculos empresariales de Estados-Unidos, por los valores humanos implícitos en esta postura.

2.4 LA EMPRESA "X.S.A. "

En la descripción organizacional de la empresa X.SA. daremos primordial importancia al recurso humano puesto que es objeto de nuestra investigación.

Clasificando a la empresa de acuerdo con el objetivo de su - actividad y por su tamaño, con las normas dadas por el L.E.A. y C.-P. José Antonio Fernandez Arena en su libro "EL PROCESO ADMINISTRATIVO" y como la empresa se dedica a la transformación de productos-en su fase final y lo ofrece directamente al distribuidor y consumidor, diremos que es una empresa de producción "FINAL" por su magnitud decimos que es "GRANDE". Ocupa actualmente el segundo lugar entre las empresas de su ramo. Fué fundada en 1930, incrementando su desarrollo año con año paralelamente al desarrollo del país, teniendo en 1960 un estancamiento, situación que en 1969 logró superar, - recuperando el desarrollo de épocas anteriores.

2.4.1 RECURSOS MATERIALES.-

"X.S.A." Tiene un volumen de ventas de 20,000,000 de pesos anuales, teniendo un incremento anual actual del 10% mismo -- que es superado año con año.

La mayor parte del capital de la empresa pertenece a una misma familia, que han sido sus propietarios desde su fundación. Tie-

ne objetivos a corto plazo (menos de un año) y a largo plazo (más-de un año), teniendo como base, tanto los primeros como los segundos, el presupuesto anual de la empresa.

Sus instalaciones, fábricas, departamentos administrativos, y establecimientos de distribución, se localizan en México D.F. -- con excepción de cuatro establecimientos de distribución foránea.-

2.4.2 RECURSOS TECNICOS.-

El hecho de que la empresa pertenece a una familia-- no ha sido obstáculo para su desarrollo técnico, puesto que es una empresa institucionalizada respetándose los diferentes niveles establecidos, que pueden identificarse en el organismo de la empresa.- (Esquema 2:1).

La mayoría de los sistemas y procedimientos actualmente vigentes y trabajando en esta organización son fruto de la exprien-- cia propia, empleándose en contadas ocaciones técnicas ajenas a la empresa.

2.4.3 RECURSO HUMANO.- (R H)

El recurso humano actualmente trabajando en la empresa es de 280 empleados distribuídos en los diferentes departamentos - (mostrados en el mismo esquema).

2.4.3.1 Políticas en la Contratación del R.H.

Para la aplicación de la presente política se dis-

tinguen dos tipos de personal.

A.- PERSONAL SINDICALIZADO.

B.- PERSONAL DE CONFIANZA.

Para contratar a una persona tipo (A) es necesario que el - sindicato expida una carta recomendando la aceptación del candidato.

Para el personal tipo (B) es necesario realizar un estudio socio-económico del candidato, estudio que es realizado por -- una empresa ajena a "X".S.A."

2.4.3.2 Política de presentación de la Empresa.-

En todos los casos, la explicación de lo que es la empresa y de sus políticas, es hecha por el superior inmediato del recien ingresado.

2.4.3.3 Política referente a la aplicación de la ley federal de trabajo.

Es política de la empresa el cumplir con la totalidad de la Ley Federal de Trabajo.

2.4.3.4 Política en la Administración de sueldos y salarios.

La empresa para designar los sueldos y salarios toma en consideración dos aspectos:

1.- Puesto del empleado.

2.- Calificación de méritos hecha por el jefe inmediato su

perior.

2.4.3.5 Políticas respecto a incentivos.

Para la aplicación de las políticas se considera tres tipos de personal:

A) personal sindicalizado.

B) personal de confianza.

C) personal de ventas.

Personal tipo (A) tiene dos prestaciones primordiales:

1.- Gratificación anual de acuerdo son su calificación de-méritos.

2.- Descuento especial (más del 40%) en los productos de - la empresa.

Personal tipo (B) tiene dos prestaciones primordiales:

1.- Gratificación anual de acuerdo con su calificación de-méritos.

2.- Descuento especial (20% a 30%) en los productos de - la empresa.

Personal tipo (C)

1.- gratificación anual

2.- descuento especial (20% a 30%) en los productos de la-empresa.

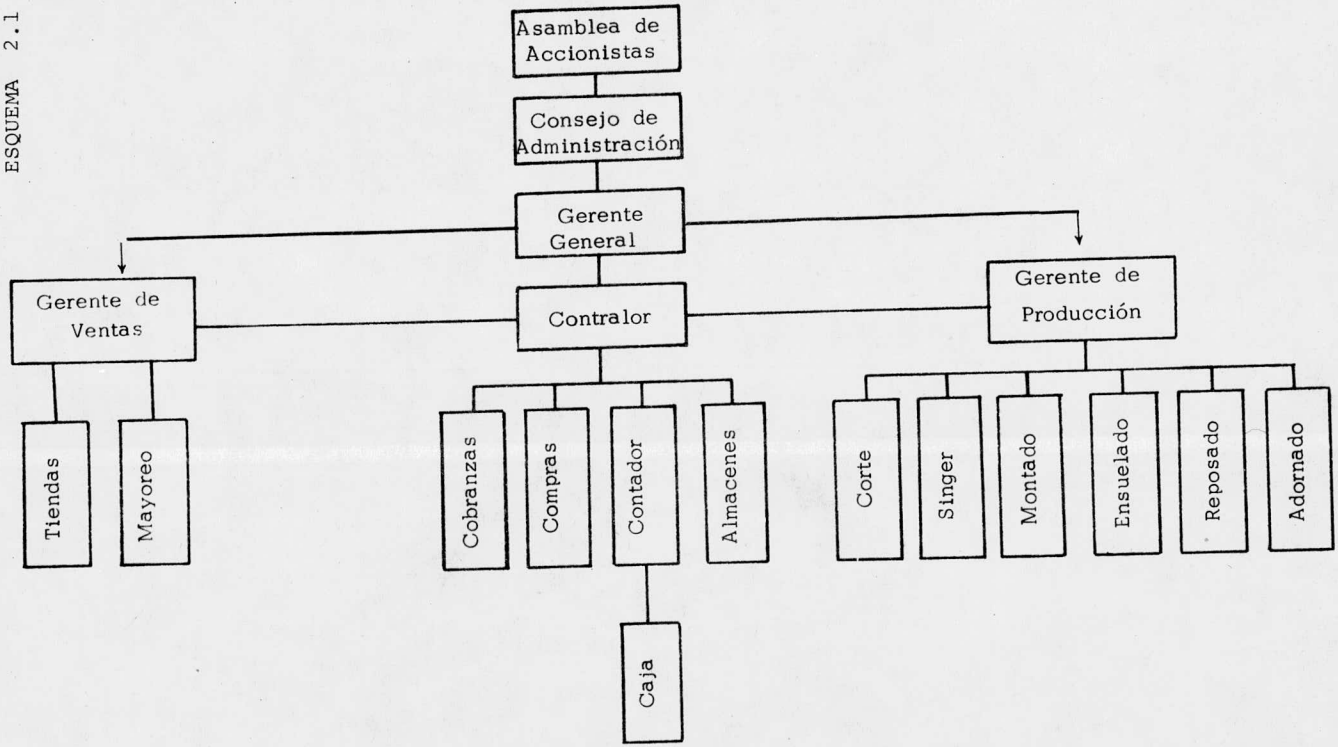
3.- gratificación especial por ventas.

De acuerdo con el criterio esbozado en este mismo capítulo, podemos clasificar a la empresa "X.S.A." como una empresa tipo "AUTORITARIA BENEVOLENTE".

A N E X O (2:1)

ESQUEMA 2.1

ORGANIGRAMA "X, S. A."



3 DISEÑO DE LA INVESTIGACION

3.1 OBJETO.

A partir de la década de los 20, con las investigaciones "HAWTHORNE" de Elton Mayo encontramos un incremento en el empleo de la psicología social en la industria, aplicando sus teorias y técnica en los recursos humanos.

El problema más importante a resolver en las sociedades industriales es la identificación de las variables independientes operantes de la variable dependiente, producción. Bajo el derrotero fijado por Elton Mayo emplearemos en la presente investigación, técnica y teoría de la psicología social para identificar si la actitud y el grado de seguridad, inseguridad son variables idenpendientes operantes de la variable productividad del recurso humano.

Se pretende comprobar que sujetos que están clasificados como productivos en una empresa manifestarán actitudes más positivas, hacia la misma. Explicaremos este fenómeno en base a la teoría de la disonancia cognositiva, sin desechar la explicación del fenómeno por otra teoría, como podria ser la de la teoría del "reforzamiento".

3.2 TEORIA DE LA DISONANCIA COGNOSITIVA.

Esta teoría fue formulada por León Festinger (en 1957).-

Y consiste en una serie de postulados de como el organismo humano trabaja.

Su principal postulado nos dice que el ser humano no puede tolerar la inconsistencia, significando esto que cada vez que la inconsistencia se presenta en una persona, esta tratará de reducirla o de eliminarla, naturalmente que hay muchos tipos de inconsistencia, pero en este caso nos interesa la inconsistencia psicológica.

Cuando la inconsistencia psicológica existe, realiza dos fenómenos en el organismo: a) activa el organismo

b) dirige el organismo

O sea que la inconsistencia psicológica lo motiva en una dirección específica, buscando la reducción de la tensión causada por está. La teoría establece que la disonancia (inconsistencia psicológica) se presenta, en aquellas ocasiones en que después de que un organismo humano ha tomado una decisión algunos de los elementos cognitivos nuevos, entran en conflicto con algunos de los ya existentes a diferencia del conflicto que se presenta antes de tomar una determinación.

3.2.1 ELEMENTOS COGNITIVOS.

Podemos considerar diferentes elementos cognitivos, tales como:

a) Bits de información. Ejemplo: "Ya aprobaron la nueva-ley de trabajo".

b) Opiniones, Ejemplo: "Me gusta la nueva ley de trabajo".

c) Creencias. Ejemplo: "La nueva ley de trabajo satisfase las necesidades del obrero".

Un ejemplo de disonancia podría ser:

"Un obrero que habiendo entrado a trabajar en una empresa extranjera, no este de acuerdo con la inversión extranjera - en el país". Se presentará en el disonancia, puesto que estos - dos elementos cognitivos no son compatibles. Produciendo una -- tensión que el obrero tratará de reducir, Una conducta negati-- vista hacia la compañía puede ser una manera de reducir la tensión causada por la incosistencia.

3.2.2. RELACIONES DE LOS ELEMENTOS COGNITIVOS.

Los elementos cognitivos, pueden establecer tres tipos - de relación entre ellos:

a) Pueden ser consonantes.

b) Pueden ser disonantes.

c) Pueden ser irrevelantes.

Ejemplo de relación consonante entre dos elementos cognitivos:

Si nuestro obrero que trabaja en una empresa extranjera, cree que las empresas extranjeras dan mejor trato a su personal que las empresas nacionales. Los elementos cognitivos:

1) empresa en donde presto mis servicios.

2) empresas extranjeras mejor trato.

Establecen una relación consonante.

Una relación disonante de elementos cognitivos puede ser el ejemplo que presentamos anteriormente para ilustrar la disonancia (inconsistencia psicológica). Puesto que el obrero presenta los siguientes elementos cognitivos:

1) La empresa en donde presta sus servicios es extranjera.

2) Su opinión es no estar de acuerdo con la inversión extranjera en el país.

Estos dos elementos cognitivos establecerán una relación Disonante. Un ejemplo de relación irrevelante entre dos elementos cognitivos sería la siguiente:

1) El elemento cognitivo de estar trabajando en una empresa extranjera.

2) El elemento cognitivo de tener una familia numerosa.

3.2.3 MAGNITUD DE LA DISONANCIA:

La teoría hace referencia de tres variables que determi-

nan la magnitud de la disonancia, nuestra primer variable será: "La importancia de los elementos cognitivos".

Ejemplo: No es muy importante para nuestro obrero la modificación al tabulador de salarios y sueldos para el personal de más de 5 años de antiguedad, si tienen 1 año unicamente en la empresa.

La disonancia va a ser mínima puesto que la nueva política de sueldos y salarios afecta exclusivamente el personal con una antiguedad de más de 5 años, claro que si nuestro obrero piensa hacer carrera en la empresa le va a causar más disonancia que en el caso contrario.

La segunda variable es más difícil, de explicar ya que hemos hablado exlusiviamente en función a dos elementos, lo que es muy funcional para la descripción de la teoría pero poco real, ya que no tenemos únicamente dos o tres elementos cognitivos que relacionar sino que son conjuntos de elementos cognitivos, estos conjuntos pueden tener uno o varios elementos cognitivos. La magnitud de la disonancia va ha estar en función al radio de consonancia o disonancia de los conjuntos.

Ejemplo: Un obrero que tiene el siguiente conjunto de elementos cognitivos (Buen sueldo, buenas prestaciones, buen cumplimiento con la ley federal de trabajo, buenas amistades) tiene un radio mayor para establecer consonancia o disonancia

que otro obrero que únicamente tiene un conjunto con un elemento, (buen sueldo), y por lo tanto la disonancia del primero será mayor que la del segundo.

Nuestra tercer variable que afecta la magnitud de la disonancia se refiere a la equivalencia funcional de los elementos cognitivos. Va ser más grande la magnitud de la disonancia de nuestro obrero cuando establece la relación de los elementos

a) salario

b) prestaciones.

Que cuando establece la relación entre los elementos

a) sueldos

b) adiestramiento.

En 1962 Brehm y Cohen, agregaron la siguiente variable a la teoría; "La disonancia tiene mayor posibilidades de ocurrir en aquellas situaciones en las que una persona realiza una acción como le dicen que la tiene que hacer, y él conoce la manera de realizarla, que en aquellas en las que no se dan cualquiera de las dos situaciones.

3.2.4 REDUCCION DE LA DISONANCIA.

La reducción de la disonancia es muy importante para la teoría. Cuando hay disonancia hay que reducirla, esta necesidad de reducir la tensión Psicológica creada por la incosistencia, motiva una extensa variedad de conductas. Solamente observando la presencia y características de la conducta reductiva de diso

nancia podemos deducir que la disonancia estuvo presente. Si la disonancia y su magnitud son estados hipotéticos, no hay métrica independiente y directa de estos. Más bien pueden ser inferidos sólo las condiciones antecedentes que deben generar disonancia, o por las consecuencias teóricas derivadas de qué es lo -- que debería suceder si la disonancia estuviera presente.

La disonancia puede ser reducida de varias formas:

a) Por medio de una tentativa para revocar una decisión.

b) Reduciendo la importancia de las cognociones o de la- decisión.

c) Incrementando la coincidencia entre elementos cognitivos (buscando o no percibiendo aspectos de equivalencia funcional).

d) Aumentando elementos consonantes pra cambiar el radio de disonantes o consonantes.

Como conclusión de estos métodos de reducción de disonancia podemos decir, que una persona puede reducir la disonancia- cognocitiva igualmente cambiando su conducta, que cambiando sus percepciones, y actitudes.(Zimbando 1969, Pag. 45).

3.3 HIPOTESIS.

En la presente investigación enunciaremos cinco hipótesis nulas que serán aceptadas o rechazadas por medio de una --- prueba estadística.

3.3.1 HIPOTESIS NULA I:

$(Ho)_1$ no habrá diferencia significativa entre las actitudes de favorabilidad hacia la empresa, entre grupos de alto y bajo rendimiento.

$(H_1)_1$ habrá diferencia significativa entre la actitudes, de favorabilidad hacia la empresa, entre grupos de alto y bajo-rendimiento.

3.3.2 HIPOTESIS NULA II.

$(Ho)_2$ no habrá diferencia significativa en el grado de seguridad entre los sujetos con alto y bajo rendimiento. $(Hl)_2$ habrá diferencia significativa en el grado de seguridad entre los sujetos de alto y bajo rendimiento.

3.3.3 HIPOTESIS NULA III.

$(Ho)_3$ no habrá diferencia significativa en el grado de seguridad de los sujetos de mayor y menor actitud favorable hacia la empresa.

$(H_1)_3$ habrá diferencia significativa en el grado de seguridad entre sujetos de mayor y menor actitud favorable hacia la empresa.

3.3.4 HIPOTESIS NULA IV.

$(Ho)_4$ no habrá diferencia significativa en las actitudes de favorabilidad hacia la empresa entre sujetos de alto y bajo-

rendimiento teniendo ambos altos índices de seguridad:

$(H_1)_4$ Habría una diferencia significativa en las actitudes de favorabilidad hacia la empresa entre sujetos de alto y bajo rendimiento, teniendo ambos, altos índices de seguridad.

3.3.5. HIPOTESIS NULA V.

$(Ho)_5$ no habrá diferencia significativa en las actitudes de favorabilidad hacia la empresa entre sujetos de alto y bajo rendimiento teniendo ambos, altos índices de inseguridad.

$(H_1)_5$ habrá diferencia significativa en las actitudes de favorabilidad hacia la empresa entre sujetos de alto y bajo rendimiento teniendo ambos, altos índices de inseguridad.

3.4 DEFINICION DE TERMINOS.

Para un mejor entendimiento de los conceptos tratados en esta investigación a continuación definimos algunos conceptos cuyo empleo y entendimiento podría prestarse a confusiones.

3.4.1 ACTITUD.

"El concepto de actitud es probablemente el más distintivo e indispensable en la psicología social, ningún otro término aparece tan frecuentemente en investigaciones y literatura teórica".

GORDON W. ALLPORT (1935).

Es el concepto de actitud, uno de los conceptos en el que más diferencias semánticas se han establecido para definirlo, por lo tanto es muy difícil dar una definición que satisfaga a los diferentes teóricos de la materia, por tal motivo nos permitimos -- mencionar algunas de las principales definiciones, que reflejan - nuestra posición personal referente al concepto de actitud.

ALLPORT (1935). La actitud es "Un estado mental o neural- de disposición organizado a través de la experiencia que jerce -- una influencia directa o dinámica en la reacción del individuo todos los objetos y todas las situaciones con que se encuentra relacionado".

Para THURTONE (1927) es: "El grado efectivo positivo o negativo, asociado con algún objeto psicológico".

FUSON (1942). Dice que la actitud es "la probabilidad de - ocurrencia de una conducta definida en una situación definida".

CURTIS (1962). "Las actitudes son predisposiciones a obrar, percibir, pensar, y sentir, en relación a los objetos y las personas, en este sentido las actitudes se refieren tanto a la respuesta actual como a la dirección establecida".

La principal fuente de diferencias en la definición del -- concepto de actitud es el que el término actitud es una construcción hipotética y por lo tanto no puede ser observada directamente.

Para identificar y medir las actitudes, lo hacemos por me-

dio de las opiniones. En el presente estudio emplearemos una escala de medición de actitudes favorables hacia la empresa elaborada por la ps. Sylvia Pérez C. que describiremos en el inciso de material, y la dividiremos en más y menos favorables por medio de la "mediana" del grupo combinado.

3.4.2 LA CLASIFICACION DE ALTO Y BAJO RENDIMIENTO (PRODUCTIVIDAD).

La clasificación fue hecha empleando los patrones utilizados por la empresa para dividir a sus empleados en los "buenos" y los "malos".

El patrón empleado por la empresa, es la calificación de méritos que hacen anualmente los jefes de departamento, de cada uno de sus subalternos. Para determinar esta calificación se toman en consideración estos tres aspectos fundamentales:

a) Eficiencia, (que tan diestro es en su trabajo).

b) Cooperación.

c) Antigüedad en la compañía.

Es muy importante este reporte anual puesto que es el único juicio que emplea la dirección de la empresa en el establecimiento de la gratificación anual de las promociones y de los aumentos en el sueldo.

Sabemos que una clasificación subjetiva como esta, se presta para introducir "ruido" a nuestra investigación pero considera

mos indispensable, que esta se adapte a las condiciones operantes en la empresa.

3.4.3 LA CLASIFICACION DE SEGURIDAD E INSEGURIDAD.

Para la clasificación de nuestros sujetos en seguros e inseguros empleamos las calificaciones obtenidas en el inventario de seguridad de Maslow, cuya construcción validación y aplicación, serán descritas posteriormente. Y descriminando un grupo alto y bajo por la Mediana.

3.5 VARIABLES.-

En la presente investigación tendremos dos variables independientes, actitud, y seguridad-inseguridad y la variable dependiente será la productividad (alto o bajo rendimiento).

3.6 MATERIAL Y SUJETOS.-

Contaremos con el siguiente material:

a) Inventario de actitudes.

b) Inventario de seguridad-inseguridad.

Y en los siguientes sujetos:

a) Dos muestras de sujetos de la empresa "X, S.A.", uno clasificado como de rendimiento "alto y otro como de rendimiento "bajo".

3.6.1 INVENTARIO DE ACTITUDES.

El principal obstáculo que encontramos en el diseño y desa

rrollo de la presente investigación fué la búsqueda y la obten--- ción de un instrumento de investigación de actitudes adecuado a - nuestras necesidades. El primer paso en nuestra búsqueda del instrumento fué hecho en editoriales e industrias del D.F. obteniendo resultados negativos, por las siguientes razones:

1) Fué negativo en las editoriales puesto que no hay en México un solo inventario de actitudes editado por éstas casas.

2) En las industrias en las cuales solicitamos información, el principal obstáculo que encontramos, fué causado por un fenómeno muy peculiar y distintivo de la subcultura- profesional del psicólogo, y que consiste en ocultar toda información cientifica-técnica a sus colegas argumentando en la mayoría de los casos, "que es secreto de la empresa el material y que no está disponible para su divulgación científica".

El siguiente paso en nuestra búsqueda fué en el extranjero, localizando después de algunos meses de investigación, el instru-- mento de la Science Rosearch Associates inc. Para la investiga--- ción de las actitudes hacia la empresa, el cual no empleamos por- los siguientes motivos:

a) Precio, es un instrumento muy caro, cuyo manejo esta reservado a los técnicos de la compañía la cual cobra muy caros honorarios por realizar la investigación.

b) Por ser un instrumento para ser usado en otra cultura.- Sería necesario investigar su validez y confiabilidad,- en la muestra. Tarea que por si sola podría ser una buena y laboriosa investigación.

El tercer y último paso a nuestra búsqueda fué el de investigar en trabajos de tesis presentados en la U.N.A.M. y (colegios incorporados). Encontrando un "buen" instrumento, el que se usó - para realizar una investigación de actividades en una empresa del D.F.

3.6.1.1 OBJETIVO.-

En 1967, la Lic. en Ps. Sylvia Pérez Campuzano, sabiendo - que las actitudes son uno de los aspectos sociales de mayor peso- en la organización, pleneó y desarrolló una investigación cuyo objetivo fué:

"Elaborar un cuestionario adecuado por medio del cual se - pudiera conocer qué piensan aquellos que forman parte activa de - la empresa, y por medio de sus opiniones el diagnosticar las actitudes existentes, y las áreas que afectan".

3.6.1.2 CONSTRUCCION.-

La autora elaboró el cuestionario siguiendo el método de - las escalas de Likert, con la modificación que le hace Edwards y- Kilpatrick (1957), respecto a aumentar una categoría de respues-- tas para tratar de eliminar el "efecto halo", considerará seis ca

tegorías de respuesta para tratar de investigar no sólo la direc-- ción de la actitud sino la relativa intensidad de ella.

Para la elaboración de las preguntas tomarán en cuenta las- entrevistas dirigidas y no dirigidas que se habían tenido con el - personal de la empresa durante un año anterior a la realización de la encuesta. Posteriormente se pidió la colaboración de algunos gerentes de la compañía en cuanto a revisar la redacción de los reactivos que se utilizarían y el enfoque de los mismos, asi mismo su- opinión respecto a las áreas investigadas basándose en su expe--- riencia, con el personal de la empresa.

Cada uno de los reactivos era una declaración sobre un as-- pecto particular de las cinco áreas que deseaba investigar, las -- cuales fueron:

a) Actitud hacia el trabajo personal.

b) Actitud hacia los compañeros de trabajo.

c) Actitud hacia la supervisión.

d) Actitud hacia la imagen de la empresa.

e) Actitud hacia las políticas de la empresa.

A cada una de estas áreas se le asignó un número similar de declaraciones con excepción de (e) que contenía casi el doble que- las demás, debido a la amplitud del concreto.

3.6.1.3 VALIDEZ.-

Para la validación del inventario, recurrió a métodos esta-

dísticos, puesto que era necesario saber si el instrumento podía- en realidad establecer una diferenciación, a la actitud más positiva de la actitud menos positiva. Si las declaraciones que se -- presentarían a los trabajadores de la empresa, dirían si realmente una persona o grupo de personas tenía una actitud más o menos- favorables hacia la empresa.

Los métodos de construcción más modernos de escalas indi-- can que las categorías de respuesta deben de graduarse y a cada - grado debe de otorgársele un peso. De esta manera consideró para- cada declaración seis categorías de respuesta y un peso determinado para cada una de ellas. Otorgó arbitrariamente los pesos para- cada una de las categorías, con base en la desviación normal que- se presenta al realizar una análisis estadístico más detallado -- (Edwards, 1957), y que corresponden con bastante aproximación a - los siguientes: 5,4,3,2,1,0.

Consideró que para las respuestas más favorables el peso - debería ser el mayor y para la menos favorable el menor.

Para comprobar que los reactivos que se utilizarían, en definitiva íban a indicarnos con un coeficiente de confiabilidad -- acertado, el grado y tipo de actitudes de los empleados, recurrió a el empleo de la llamada distribución "t" de stundent, la cual - fué empleada por Edwards, quien encontró que las correlaciones obtenidas por este método eran altas en relación con los sistemas - de Likert y Thurstone.

Se hizo una aplicación previa del cuestionario a un grupo-piloto de 70 personas, para lo cual contó con la cooperación del-personal de una empresa cuyas características eran semejantes a - las de la compañía que se estaba investigando.

A este grupo piloto se le eligió al azar, presuponiendo -- que entre estas 70 personas existía una alta probabilidad de que- algunas tuvieran actitudes positivas y otras negativas.

De cada uno de los cuestionarios obtuvo un puntaje total y consideró la frecuencia de la distribución de los mismos, basados en las respuestas a todos los reactivos. Tomó el 25% de los sujetos que hubieran obtenido los puntajes totales más altos, y el 25% de los sujetos que hubieran obtenido los puntajes más bajos. Asume que estos dos grupos proporcionan "criterio de grupo" para evaluar los reactivos individuales. Al evaluar las respuestas de los grupos altos y bajos, encontró la proporción que existe entre --- ellas y procedió a buscar el valor "t".

Considera que para un reactivo dado sea significativo de- una actitud alta o baja, debe de tener valor "t" mínimo de 2.056.

Por este método el cuestionario quedó reducido a 36 declaraciones que constituyen los reactivos del inventario.(anexo #1).

3.6.1.4 MODIFICACIONES AL INVENTARIO EN LA PRESENTE INVESTIGACION.-

Son dos las modificaciones que hicimos el cuestionario:

a) Debido a que se dieron arbitrariamente los pesos a cada una de las categorias, no vamos a considerar la escala, como una escala de intervalos, como fué considerada por la autora, sino como una escala de rangos ordinales eliminando de esta manera el problema de la asignación arbitraria de los pesos.

b) El no considerar división por áreas, puesto que no hay-fundamentos para establecerla.

3.6.2. INVENTARIO DE SEGURIDAD-INSEGURIDAD DE MASLOW.

Este inventario fué construído como un producto indirecto-de una investigación clínica y teórica con el concepto de seguridad emocional o psicológica.

La última clasificación de los subsíndromes del síndrome-de seguridad, y los de inseguridad servirán como una definición-más precisa de seguridad-inseguridad.

Por ejemplo:

Seguridad (subsíndrome): Percepción de la vida y del mundo como un lugar seguro, amigable, agradable, benevolente, etc.-en donde todos los seres humanos son considerados como hermanos.

Inseguridad (subsíndrome) Percepción de la vida y del mundo como un lugar, peligroso, hostil, como una selva en donde, todos estan contra todos.

Seguridad (subsíndrome) tendencia a ser optimista y esperar siempre algo bueno.

Inseguridad (subsíndrome) tendencia a ser pesimista, esperar siempre lo peor.

A continuación describiremos algunos aspectos de su construcción, validación y aplicación del inventario.

3.6.2.1 CONSTRUCCION:

El propósito del inventario es el de dectar y medir el sentimiento de seguridad (el cual es un determinante importante en la salud mental).

El primer peso en su construcción fue estudiar clínicamente un grupo de individuos que se sabía eran seguros o inseguros, en términos de los criterios clínicos de (1936-1940).

El término seguridad estaba más específicamente definido y relacionado con la teoría de la motivación.

También se obtuvieron autobiografías de estudiantes bien conocidos por el autor, y aquellos definitivamente seguros o inseguros fueron entrevistados. Haciéndose notas de sus características específicas de conducta y personalidad y estas fueron verificadas y valoradas contra sujetos conocidos anteriormente, a este procedimiento se le puede llamar validación clínica de caracterís ticas de gente segura o insegura.

Este chequeo clínico fue empleado durante muchos años, hasta que una prueba preliminar fué construída, contando esta con 349 reactivos para ser contestadas "si" "no" "y fué dada a más -

de 500 alumnos universitarios, aquellos que calificaron extremadamente seguros o inseguros fueron entrevistados, y un análisis estadístico por reactivo fué hecho, de las 349 respuesta de los sujetos de estos dos grupos.

Las mejores 130 preguntas fueron seleccionadas para la segunda forma de la prueba. Esta fué administrada a mas de 1,000 --- alumnos universitarios tratando de obtener la validez de cada uno-uno de los reactivos y así lograr la forma final del inventario.

Cerca de 80 preguntas más fueron añadidas, para su valoración clínica y un par de investigaciones fueron hechas para poner- bajo control el factor azaroso, por ejemplo la tendencia a contestar "si" sin tomar en cuenta el contenido de la pregunta (en la -- forma final el contestar si indican un 50% de seguridad y un 50% - de inseguridad).

Una clasificación fue hecha del concepto de seguridad rompiéndolo en 14 subsindromes, y cada uno de ellos fue representado- por un número igual aproximadamente de preguntas para que así no - hubiera sobrecarga en uno u otro subfactor de inseguridad.

La forma final tal y como se emplea actualmente cuesta de - 75 reactivos (anexo 3-1).

(MASLOW, 1952, Pág. 4-5).

3.6.2.2. VALIDACION:

No fué posible la validación del inventario, con un crite--

rio, externo, pero los pasos seguidos en su construcción parecen- suficientes desde que se agrupan para seleccionar solo aquellas - preguntas que han sido valoradas clínica y estadísticamente con - anterioridad.

Entre las revisiones adicionales tenemos la de los alumnos que habían tomado la prueba, quienes fueron empleados para estimar la validez del puntaje de la prueba comparandolos con su propia opinión de sí mismos, un 88% la juzgaron como, exacta o extremadamente exacta. Mientras que el inventario social de personalidad que había sido valorado externamente con una correlación de - (r = .91) cuando fue igualmente comparado por los sujetos mismos- fué juzgado únicamente en un 81% como exacta o extremadamente -- exacta.

(MASLOW, 1952, 6-7).

3.6.3 SUJETOS.-

Contamos para la presente investigación con dos grupos de- sujetos de la empresa "X, S.A."

Para formar nuestros grupos y dado que nuestras necesida-- des eran las de tener un grupo de alto rendimiento y otro de rendimiento bajo, usamos como ya antes mencionamos el criterio de la empresa para la formación de nuestros grupos. Cada uno de los supervisores (jefes de departamento) nos elaboró una lista, con la- calificación de méritos del personal a su cargo, es así como pudi

mos contar con una relación de todo el personal de la empresa calificado según sus méritos. Consideramos que si pudiésemos contar con una buena muestra, nuestro problema con la prueba estadística adecuada sería menor, es así como establecimos que sería buena -- muestra si cada uno de nuestros grupos contará 35 sujetos ya que- 70 sujetos serían el 25% de los trabajadores de la empresa.

Teniendo las listas de la calificación de méritos, empleamos el azar para poder incluir a los sujetos, y de esta manera pudimos integrar nuestras muestras para la siguiente investigación.

Encontramos que la edad promedio de nuestra muestra es de- 35 años siendo el 60% hombres y el 40% mujeres, y su nivel socioeconómico bajo.

3.7 APLICACION DE LAS PRUEBAS.-

Contando con las dos muestras de nuestra investigación, y- teniendo listos los cuestionarios el siguiente paso fué la aplicación de los inventarios a nuestros grupos.

La aplicación fué individual, y fué hecha departamento por departamento, se aplicó simultáneamente el inventario de actitu-- des con el inventario de seguridad-inseguridad. Las únicas ins--- trucciones que se le diron al personal fueron las siguientes:

"La dirección de la empresa desea conocer la opinión de su personal referente a diferentes tópicos es por eso que se pide - su colaboración para llenar el presente cuestionario de opiniones

el cual es completamente anónimo, y nos interesan las opiniones - de todos".

El tiempo promedio requerido para llenar los cuestionarios fué de 25 minutos.

3.8 PRUEBA ESTADISTICA.-

El campo de la estadística se ha desarrollado hasta el grado en que actualmente se cuenta, para casi todos los propósitos - de investigación, con pruebas estadísticas susceptibles de usarse alternativamente para tomar decisiones de hipótesis.

Puesto que una de las modificaciones a la escala de actitudes fué la de no considerarla como una escala de intervalos, sino una escala ordinal, la prueba estadística empleada deberá ser - - útil para medidas ordinales.

El segundo puesto es que sea una prueba estadística que no requiere referirse a alguna distribución normal, sino que sea buena para las distribuciones libres.

Esta prueba estadística nos debe además dar dirección.

Por el primero y segundo requerimiento de prueba limitamos nuestra búsqueda a las pruebas no paramétricas. Ahora puesto que planteamos que las muestras en este caso son dos, son independientes, buscaremos la prueba en las no paramétricas, para dos muestras independientes. Condicionando nuestra selección a la posibilidad de establecer dirección.

Es así como establecimos que la prueba más adecuada a nuestras necesidades, es la prueba no paramétrica de la Mediana.

La hipótesis de nulidad supone que las muestras provienen de poblaciones con la misma mediana; la hipótesis alterna supone que la mediana de una población es más alta que la otra.

Puesto que un número de sujetos de ambos grupos es de 70, usaremos la prueba de la "Chi cuadrada" corrigida por continuidad, cuya fórmula es:

$$X^2 = \frac{N\ (AD - BC) - N/2)^2}{(A+B)\ (C+D)\ (A+C)\ (B+D)}$$

Teniendo que construir una tabla de contingencia de 2x2:

GRUPO I	GRUPO II	
A	B	A + B
C	D	C + D
A+C	B+D	N

Nivel de significación, en este caso estableceremos el nivel de significación en .05, puesto que la potencia eficiencia de la prueba de la mediana, con N 70, y empleándola como prueba de una sola cola, el .05 es el nivel más adecuado.

En el siguiente capítulo describimos paso por paso el análisis hecho en la prueba de cada una de las hipótesis y daremos los resultados obtenidos.

ANEXO: (3-1)

E X P R E S I O N D E O P I N I O N E S

NO DESCRIBA SU NOMBRE:

ESTE CUESTIONARIO TIENE POR OBJETO TRATAR DE CONOCER SUS OPINIONES RESPECTO A SU TRABAJO. PARA PROCURAR EVITAR EN MAYOR NUMERO DE DIFICULTADES EN EL TRABAJO ES PARA NOSOTROS SUMAMENTE IMPORTANTE CONOCER DICHAS OPINIONES, EN UN INTENTO DE MEJORAR EL DESARROLLO DE LAS PERSONAS QUE AQUI TRABAJAN.

NO DESCRIBA SU NOMBRE PUES DESEAMOS QUE SE SIENTA CON LIBERTAD DE EXPRESAR LO QUE REALMENTE PIENSA. SOLO LE SUPLICAMOS QUE ACTUE CON TODA SINCERIDAD PARA CONSIGO MISMO Y QUE LOS DATOS QUE NOS PROPORCIONA SEAN REALES.

DE VUELTA A LA HOJA Y MARQUE CON UNA (X) AQUELLA DECLARACION CON LA QUE USTED SE CONSIDERE MAS DE ACUERDO. NO HAGA MAS DE UNA MARCA EN CADA DECLARACION, NI DEJE DE CONTESTAR NINGUNA.

MARQUE CON UNA "X" DENTRO DEL PARENTESIS SU RESPUESTA.

SEXO : M ( ) F( )

EDAD :
15 a 20 ( )
21 a 25 ( )
26 a 30 ( )
31 a 35 ( )
36 a 40 ( )
41 o más ( )

ANTIGUEDAD EN ESTA COMPAÑIA:

0 a 2 meses ( )
2 a 6 meses ( )
6 a 12 meses ( )
1 a 3 años ( )
3 a 5 años ( )
5 años o más ( )

SUELDO:
$ 900 a 1,000 ( )
$1,001 a 1,500 ( )
$1,501 a 2,000 ( )
$2,001 a 2,500 ( )
$2,501 a 3,000 ( )
$3,001 a 3,500 ( )
$3,501 a 4,000 ( )
$4,000 o más ( )

MARQUE CON UNA (X) DEBAJO DE LA DECLARACION QUE EXPRESE MAS CERCAMENTE SU FORMA INDIVIDUAL DE PENSAR. NO HAGA MAS DE UNA MARCA EN CADA DECLARACION, NI DEJE DE CONTESTAR NINGUNA.

	Estoy completamente de acuerdo.	Estoy de acuerdo.	Estoy medianamente de acuerdo.	Estoy medianamente en desacuerdo.	Estoy en desacuerdo.	Estoy completamente en desacuerdo.
1. Realmente formo parte de la compañía.						
2. Mi trabajo es aburrido y monótono.						
3. Las actividades sociales y/o deportivas de la compañía me permiten mayor relación con mis compañeros						
4. El trato que recibo de mi supervisor inmediato no es todo lo satisfactorio que yo quisiera.						
5. Los sueldos de esta compañía son mas bajos que los de cualquier otra empresa.						
6. La compañía tiene interés en su personal.						
7. El porcentaje que aporta la compañía para mi fondo de ahorro es alto						

	Estoy completamente de acuerdo.	Estoy de acuerdo.	Estoy medianamente de acuerdo.	Estoy medianamente en desacuerdo.	Estoy en desacuerdo.	Estoy completamente en desacuerdo.
8. Cuando tengo que emprender un trabajo que no conozco, obtengo ayuda y colaboración de mi jefe.						
9. De seguir laborando en esta compañía, no tengo oprotunidad de ascender						
10. Estoy informado y conozco todas las prestaciones de la compañía.						
11. El sistema de Calificación de Méritos en la compañía no refleja la realidad de mi trabajo.						
12. En ocasiones desearía no venir a trabajar.						
13. Me gusta trabajar en "X,S.A."						
14. El período de tiempo que transcurre para que yo reciba un aumento de sueldo es aceptable en todas ocasiones						

	Estoy completamente de acuerdo.	Estoy de acuerdo.	Estoy medianamente de acuerdo.	Estoy medianamente en desacuerdo.	Estoy en desacuerdo.	Estoy completamente en desacuerdo.
15. Mi jefe no toma en cuenta las ideas y sujestiones que les presente.						
16. Si se me propusiera cambiar de puesto a otro similar al que tengo actualmente y con mi mismo sueldo, me cambiaría inmediatamente						
17. Las personas que trabajan en "X,S.A." llevan buenas relaciones entre si						
18. Desconozco la organización de la compañía.						
19. En mi trabajo utilizo mi experiencia y conocimientos.						
20. Al desarrollar mi trabajo, diario, siento que estoy apendiendo.						
21. Las relaciones obrero-ptronales en la compañía son cordinales.						

	Estoy completamente de acuerdo.	Estoy de acuerdo.	Estoy medianamente de acuerdo.	Estoy medianamente en desacuerdo.	Estor en desacuerdo.	Estoy completamente en desacuerdo.
22. Considero que las relaciones entre los diferentes departamentos y operaciones de la compañía son muy poco satisfactorios.						
23. Mi jefe es amable conmigo.						
24. Cuando hago un buen trabajo mi jefe lo reconoce.						
25. Cuando tengo problemas personales no recibo nunca ayuda de la compañía.						
26. Creo que mi trabajo es importante para el progreso de la compañía.						
27. En los talleres no se toman las medidas de seguridad industrial necesarias.						
28. Me he dado cuenta de que entre las personas que trabajan en mi departamento existen problemas, resentimientos, y rivalidades.						

	Estoy completamente de acuerdo.	Estoy de acuerdo.	Estoy medianamente de acuerdo.	Estoy medianamente en desacuerdo.	Estoy en desacuerdo.	Estoy completamente en desacuerdo.
29. Mi familia se siente satisfecha de que yo trabaje en "X, S.A."						
30. Me gusta mi trabajo						
31. La carga de trabajo en mi área, no permite mis relaciones con compañeros de trabajo.						
32. Mi jefe me llama la atención y me crítica sin motivos.						
33. Necesito "caerle bién" a determinadas personas para progresar en la compañía.						
34. El sueldo que recibo por mi trabajo, es satisfactorio.						
35. Es conveniente para la compañía el trabajar tiempo extra.						

	Estoy completamente de acuerdo.	Estoy de acuerdo.	Estoy medianamente de acuerdo.	Estoy medianamente en desacuerdo.	Estoy en desacuerdo.	Estoy completamente en desacuerdo.
36. No estoy enterado de los planes futuros que existen en mi departamento.						

INSTRUCCIONES:

Lea usted con mucho cuidado las siguientes preguntas; y al - lado derecho encontrará las respuestas SI, NO, ?. Escriba una X- sobre la respuesta que está más cerca de lo que es verdadero para usted.

Sus respuestas serán consideradas estrictamente confidenciales.

1.- Generalmente le gusta más estar con gente -- que solo?---------- SI NO ?

2.- Se le hace fácil conseguir amigos?---------- SI NO ?

3.- Le falta confianza en sí mismo?---------- SI NO ?

4.- Cree que en general la gente le estima?------ SI NO ?

5.- Frecuentemente se siente contra el mundo?---- SI NO ?

6.- Cree Ud. que es tan agradable como lo son---- otras personas?---------- SI NO ?

7.- Se preocupa por mucho tiempo después de haber recibido una ofensa?---------- SI NO ?

8.- Puede estar contento y a gusto consigo mismo? SI NO ?

9.- Es generalmente poco egoísta?---------- SI NO ?

10.- Generalmente para evitar un disgusto, mejor se retira?---------- SI NO ?

11.- Frecuentemente se siente solo aún cuando esté con gente?---------- SI NO ?

12.- Cree que está adquiriendo fé en la vida?----- SI NO ?

13.- Cuando sus amigos le critican, casi siempre-- cree que lo hacen por sus bién?---------- SI NO ?

14.- Se desanima fácilmente?---------- SI NO ?

15.- Casi siempre le cae bien la gente?---------- SI NO ?

16.- Piense que es inútil luchar por la vida?----- SI NO ?

17.- Casi siempre se fija más en el lado bueno de-
las cosas?---------- SI NO ?

18.- Se considera una persona nerviosa?---------- SI NO ?

19.- Generalmente es una persona feliz?---------- SI NO ?

20.- Comunmente es muy seguro de sí mismo?-------- SI NO ?

21.- Se siente frecuentemente avergonzado?-------- SI NO ?

22.- Por lo general se siente insatisfecho consigo
mismo?---------- SI NO ?

23.- Casi siempre se siente muy triste y decaído?- SI NO ?

24.- Cuando conoce a alguien, generalmente siente-
que no le ha caído bien?---------- SI NO ?

25.- Tiene fé en sí mismo?---------- SI NO ?

26.- Piensa que se puede confiar en la mayoría de-
la gente?---------- SI NO ?

27.- Cree que es útil en esta vida?---------- SI NO ?

28.- Generalmente se encuentra bien en compañía de
otros?---------- SI NO ?

29.- Desperdicia mucho tiempo preocupándose por el
futuro?---------- SI NO ?

30.- Por lo general se siente bien y fuerte?------ SI NO ?

31.- Es un buen conversador?---------- SI NO ?

32.- Siente que es una carga para los demás?------ SI NO ?

33.- Se le hace difícil decir lo que siente?------ SI NO ?

34.- Comunmente se alegra por la felicidad o buena
fortuna de los demás?---------- SI NO ?

35.- Muchas veces siente como si no entendiera lo-
que está pasando?---------- SI NO ?

36.- Generalmente desconfía de los demás?--------- SI NO ?

37.- Generalmente piensa que el mundo es un lugar agradable para vivir?---------- SI NO ?

38.- Muy seguido se ataranta y no sabe que hacer?- SI NO ?

39.- Piensa mucho en usted?---------- SI NO ?

40.- Le parece que vive su vida a gusto y no como otra persona quiere?---------- SI NO ?

41.- Se siente muy mal y le da pena y lástima por sí mismo cuando las cosas no salen bien?----- SI NO ?

42.- Siente que tiene éxito en la escuela?-------- SI NO ?

43.- Por lo general, permite saber a la gente lo que en realidad le agrada?---------- SI NO ?

44.- Siente que funciona mal en la vida?---------- SI NO ?

45.- Casi siempre actúa con la creencia de que las cosas se arreglarán?---------- SI NO ?

46.- Piensa que la vida es una gran carga?-------- SI NO ?

47.- Tiene problemas por sentimientos de inferioridad?---------- SI NO ?

48.- Generalmente se siente bien?---------- SI NO ?

49.- Se lleva bien con el sexo opuesto?---------- SI NO ?

50.- Ha estado preocupado con la idea de que cuando va por la calle le observa la gente?-------- SI NO ?

51.- Se ofende fácilmente?---------- SI NO ?

52.- Se siente "como en su casa" en el mundo?----- SI NO ?

53.- Le preocupa su inteligencia?---------- SI NO ?

54.- Deja que cuando la gente está con usted se sienta bien y contento?---------- SI NO ?

55.- Siente un poco de miedo por el futuro?------- SI NO ?

56.- Actúa con naturalidad?---------- SI NO ?

57.- Piensa que generalmente es afortunado y tiene suerte?---------- SI NO ?

58.- Ha tenido una niñez feliz?---------- SI NO ?

59.- Tiene muchos verdaderos amigos?---------- SI NO ?

60.- Se siente inquieto la mayor parte del tiempo? SI NO ?

61.- Por lo general le tiene miedo a la competencia?---------- SI NO ?

62.- Es feliz el ambiente de su casa?---------- SI NO ?

63.- Se preocupa mucho pensando en que pudiera pasar una desgracia?---------- SI NO ?

64.- Generalmente se siente muy incómodo con ----- la gente?---------- SI NO ?

65.- Casi siempre se siente contento?---------- SI NO ?

66.- Su humor tiende a variar de muy alegre a muy- triste?---------- SI NO ?

67.- Siente que en general la gente le respeta?--- SI NO ?

68.- Es capaz de trabajar en armonía con otros?--- SI NO ?

69.- Le cuesta trabajo controlar sus emociones?--- SI NO ?

70.- Siente que algunas veces la gente se ríe de - usted?---------- SI NO ?

71.- Es generalmente una persona tranquila?------- SI NO ?

72.- En general piensa que el mundo le ha tratado- bien?---------- SI NO ?

73.- Ha sentido a veces que está viviendo como en- un sueño?---------- SI NO ?

74.- Ha sido frecuentemente humillado?---------- SI NO ?

75.- Piensa que con frecuencia es visto como raro ó extraño?---------- SI NO ?

4.- ANALISIS ESTADISTICO:

En el presente capítulo, daremos una descripción de los diferentes pasos seguidos en la prueba de nuestras cinco hipótesis-nulas, anexando a continuación las tablas resultantes.

Tal como lo mencionamos en el capítulo anterior, encontramos que la prueba más conveniente para nuestra investigación, es-la prueba (no paramétrica), de la mediana, la cual podemos em---- plear con dos muestras independientes. Fué necesario eliminar de-nuestra investigación a los sujetos que no contestaron a más del-30% de los reactivos en este caso fueron 6 sujetos y representan-menos del 10% de nuestros datos.

4.1 PRUEBA DE LA PRIMER HIPOTESIS.-

$(Ho)_1$ No habrá diferencia significativa entre las actitu-- des de favorabilidad hacia la empresa, entre grupos de alto y ba-rendimiento.

Nuestro primer paso en la prueba de esta hipótesis fué el-de codificar los datos de los grupos tanto el de bajo rendimiento como el de rendimiento alto, puesto que ya teníamos hecha la división del alto y de bajo rendimiento, no fué problema clasificar-- los.

El segundo paso fué sacar la frecuencia por reactivo, de-- cada uno de los grupos. Terminando de desarrollar este paso, prin

cipamos a sacar la mediana combinada o sea de los dos grupos, por cada uno de los reactivos, presentándose el problema, en este caso concreto, que el 21% de nuestros datos cayeron en el intervalo de-la mediana. Para solucionar el problema fué necesario investigar - más a fondo las posibles soluciones, fué así como encontramos que- Sidney Siegel propone en su libro "diseño experimental no paramé-- trico" dos soluciones:

A) Si (N) es grande y si solamente unos casos caen en la mediana, estos casos pueden retirarse del análisis.

B) Los grupos pueden dividirse en puntajes que excedan la -- mediana. Y los que no excedan en este caso los puntajes problemáti cos se incluirán en la segunda categoría (por debajo de la media-- na). En nuestra búsqueda de solución al problema empleamos los dos sistemas propuestos por Siegel y encontramos que los resultados ob tenidos, estaban directamente relacionados, o sea que cuando em--- pleamos el sistema de eliminar los casos en la mediana, encontra-- mos que nuestra ($X^2 = CHi^2$) obtenida resultó ser 21% más pequeña - que la que obtuvimos, al usar la opción (b) de Siegel. Por lo cual concluimos que el usar la primera solución únicamente, reducimos - la potencia eficiencia de la prueba.

Teniendo nuestros grupos clasificados por alto y bajo rendimiento y divididos, en frecuencias por arriba y por de bajo de la- mediana combinada, por reactivo nuestro último paso en la prueba - de la primer hipótesis nula fué el de formar nuestra tabla de con

tingencia de 2 x 2 (Tabla I.).

Recordemos que nuestro nivel de significancia lo fijamos - en el nivel de .05 o sea que para poder rechazar nuestra hipóte-- sis nula será necesario que nuestra X^2 sea mayor que: 3.84 ya que tenemos un grado de libertad (df = 1).

Los resultados obtenidos pueden ser observados en la tabla de contingencia de 2 x 2, (TABLA # 1) anexa a este capítulo.

Para la prueba de la $(Ho)_1$ por medio de la prueba de la -- "mediana" fué necesario el realizar una serie bastante grande de- operaciones, que casi en la totalidad de los casos fueron las mis mas cientos de veces, caso concreto, el sacar la frecuencia por - reactivo.

El empleo de las computadoras ha venido a solucionar el -- problema antes descrito puesto que las computadoras tienen como - cualidades principales el poder realizar una serie de tareas repe titivas, a una velocidad increible y con gran presición, limitan- do el problema humano, al ordenamiento de desarrollo de la tarea- repetitiva, por medio de un programa, elaborado en un lenguaje -- compilador, y traducido al lenguaje máquina para ser usado por és ta y así poder resolver los problemas.

En la presente investigación optamos por el empleo de la - computuradora tratando de evitar el trabajo repetitivo y buscando una exactitud plena, pero no fué posible el uso de la computadora para la solución de nuestros problemas principalmente, por el mo-

tivo de que se atravesaron las vacaciones administrativas de la - Universidad y el servicio de computadora fué suspendido.

La forma de entrada que se empleó para comunicar el programa a la computadora y los datos, fué el sistema de la tarjeta perforada, perforando nuestros datos de la columna 1 a la columna número 42.

La clasificación de las frecuencias, la realizamos por medio de la clasificadora, del centro de investigación matemáticas-aplicadas a sistemas y servicio.

En menos de media hora pudimos sacar la frecuencia de 36 - reactivos por setenta sujetos, trabajo que si fuera hecho a mano tendríamos que emplear por lo menos tres veces al tiempo requerido.

4.2 PRUEBA DE LA SEGUNDA HIPOTESIS:

$(Ho)_2$ No habrá diferencia significativa en el grado de seguridad entre los sujetos con alto y bajo rendimiento.

El problema que se presentaba para la prueba de la hipótesis nula dos, fué la clasificación de seguridad e inseguridad, por lo tanto nuestro primer paso fué el establecer la "mediana" combinada de los grupos de alto y bajo rendimiento, respecto al grado de seguridad. Pudiendo elaborar nuestra tabla de contingencia de (2 x 2) y así poder obtener nuestra "X^2".

La tabla de contingencia y el resultado se puede observar - en la tabla (TABLA # 11).

Siendo nuestro nivel de significancia de .05 y teniendo -- df = 1 requerimos de un valor mayor o igual a 3.84 para poder rechazar nuestra hipótesis nula.

4.3 PRUEBA DE LA TERCERA HIPOTESIS NULA:

(Ho) No habrá diferencia significativa en el grado de seguridad de los sujetos de mayor y menor actitud favorable hacia - la empresa.

En la prueba de la presente hipótesis, requerimos de una - tabla de contingencias de (2 x 2), formada por una parte por el - concepto de favorabilidad de las actitudes hacia la empresa y por otro, el grado de seguridad-inseguridad, de los sujetos de nues-- tros grupos. Puesto que para la prueba de nuestra segunda hipótesis, establecimos nuestra mediana del grupo combinado, la clasificación de grupos en seguros e inseguros no fué ningún problema. A continuación procedimos a sacar frecuencia por reactivo, de cada- uno de los grupos (seguros-inseguros), y partiendo de las media-- nas por reactivos clasificamos las actitudes en más o menos favorables hacia la empresa.

Nuestra clasificación resultante puede observarse en la -- (tabla III).

También en este caso empleamos como nivel de significancia el .05 puesto que df tiene un valor de 1, requerimos de un va-- lor de "X^2" mayor a 3.84 para poder desechar la hipótesis nula y- aceptar la hipótesis alterna.

4.4 PRUEBA DE LA CUARTA HIPOTESIS:

(Ho) No habrá diferencia significativa en las actitudes de favorabilidad hacia la empresa entre sujetos de alto y bajo rendimiento, teniendo ambos altos índices de seguridad.

Para poder probar nuestra cuarta y quinta hipótesis fué necesario clasificar nuestros grupos en seguros e inseguros, para lo cual empleamos la mediana combinada de los grupos, fué así como los sujetos que cayeron bajo la mediana se clasificaron como seguros y los que cayeron sobre la mediana como inseguros.

Para la prueba de la cuarta hipótesis, se emplearon los sujetos que en el grupo de alto rendimiento y en el grupo de bajo rendimiento fueron clasificados como seguros.

Después fué necesario establecer las frecuencias por reactivo de cada uno de los grupos (alto y bajo rendimiento de sujetos seguros). Terminando esta labor se sacó la mediana combinada por reactivo, para poder clasificarlos, por debajo de la mediana y sobre la mediana, estableciendo nuestra tabla de contingencia tal como aparece en la TABLA IV.

Empleamos la clasificadora, para poder sacar la frecuencia por reactivo de nuestros grupos.

El nivel de significancia también es de .05 teniendo (df) de 1, requerimos como en los casos anteriores de una "X^2" igual o mayor de 3.48 para poder rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna.

4.5 PRUEBA DE LA QUINTA HIPOTESIS NULA:

$(Ho)_5$ No habrá diferencia significativa en las actitudes - de, favorabilidad hacia la empresa entre sujetos de alto y bajo - rendimiento teniendo ambos altos índices de inseguridad.

La clasificación de los grupos en inseguros, quedó establecida desde el paso anterior y así, para poder probar nuestra hipótesis principiamos sacando la frecuencia de favorabilidad hacia - la empresa (en los grupos de alto y bajo rendimiento), por reactivo, trabajo que desarrollamos con ayuda de la computadora, terminando de sacar las frecuencias sacamos la mediana combinada por - reactivo, y concluimos la prueba de esta hipótesis, buscando la - "X " con la tabla de contingencias de (2 x 2) que aparece en la - (TABLA # 5).

Teniendo un nivel de significancia de .05 y df de 1 requerimos de una "X^2" igual o mayor a 3.84 para poder rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

5.- RESULTADOS.

En base el análisis estadístico, de los datos obtenidos en este estudio y por medio de los procedimientos descritos con anterioridad podemos afirmar que:

1.- Hay diferencia significativa entre las actitudes, de favorabilidad hacia la empresa, entre los grupos de alto y bajo rendimiento, puesto que la "Chi cuadrada" resultó ser de 65.5328, significativa a más del .001 (tabla # 1).

2.- Hay diferencia significativa en el grado de seguridad entre los sujetos de alto y bajo rendimiento, puesto que la "Chi cuadrada" resultante fué de 4.96, significativo al .05 (tabla # 3).

3.- Hay diferencia significativa en el grado de seguridad de los sujetos de mayor a menor actitud favorable hacia la empresa, puesto que la "Chi cuadrada" resultante fué de 46.98, significativa a .001 (Tabla # 3).

4.- Hay diferencia significativa en las actitudes de favoribilidad hacia la empresa entre sujetos de alto y bajo rendimiento, teniendo ambos altos índices de seguridad, puesto que en la "Chi cuadrada" resultante fué de 9.40, significativa al .01 (tabla # 4).

5.- Hay diferencia significativa en las actitudes de favo-

rabilidad hacia la empresa entre sujetos de alto y bajo rendimiento teniendo ambos altos índices de inseguridad, puesto que la "chi" cuadrada resultante fué de -- 18.37, significativa al .001 (tabla # 5).

T A B L A S

TABLA Nº 1

	RENDIMIENTO ALTO	RENDIMIENTO BAJO	
Actitudes sobre la mediana.	517	278	795
Actitudes bajo la mediana.	650	734	1384
	1167	1012	$\sum$ = 2179

VALOR DE X^2 PARA SER SIGNIFICATIVO AL .05 >3.84
" alto " y " bajo " rendimiento establecido en función a la productividad individual.
Grado de "favorabilidad" de las actitudes establecido por medio de la mediana combinada.

TABLA No. 2

	RENDIMIENTO ALTO	RENDIMIENTO BAJO	
Inseguros	a 11	b 19	30
Seguros	c 23	d 11	34
	34	30	$\sum = 64$

VALOR DE X^2 PARA SER SIGNIFICATIVO AL .05 > 3.84
"alto" y "bajo" rendimiento establecido en función a la productividad individual.
grado de seguridad - inseguridad establecido por medio de la mediana combinada.

TABLA Nº 3

	(-) FAVORABLES	(+) FAVORABLES	
Inseguros	407	584	991
Seguros	306	831	1137
	713	1415	$\sum$ = 2128

VALOR DE X^2 PARA SER SIGNIFICATIVO AL .05 > 3.84
Grado de "seguridad" - "inseguridad" establecido por medio de la mediana combinada.
Grado de "favorabilidad" de las actitudes hacia la compañía establecido por medio de la mediana combinada.

TABLA Nº 4

(SEGUROS)

	RENDIMIENTO ALTO	RENDIMIENTO BAJO	
Actitudes sobre la mediana.	237	69	306
Actitudes bajo la mediana.	564	267	831
	801	336	$\sum$ = 1137

VALOR DE X^2 PARA SER SIGNIFICATIVO AL .05 > 3.84
grado de "seguridad" establecido por medio de la mediana combinada.
Grado de "favorabilidad" de las actitudes hacia la empresa, establecido por medio de la mediana com. "rendimiento" establecido en función a la-productividad individual.

TABLA Nº 5

(INSEGUROS)

	RENDIMIENTO ALTO	RENDIMIENTO BAJO	
Actitudes sobre la mediana.	182	225	407
Actitudes bajo la mediana.	182	402	584
	364	627	$\sum$ = 991

VALOR DE X^2 PARA SER SIGNIFICATIVO AL .05 > 3.84
grado de "inseguridad" establecido por medio de la mediana combinada.
grado de "favorabilidad" de las actitudes hacia la empresa, establecido por medio de la mediana com.
"rendimiento" establecido en función a la producti vidad individual.

6.- CONCLUSIONES:

Uno de los principales objetivos de una nueva teoría, es la de sugerir otros caminos para percibir, observaciones e investigaciones previas.

En la presente investigación realizamos una serie de observaciones y logramos establecer algunas relaciones entre; conductas y actitudes es así como encontramos:

a) Entre la conducta "rendimiento del empleado en la empresa" y la favorabilidad de la actitud hacia la empresa", la relación encontrada fue directa o sea que a mayor "rendimiento" mayor es "el grado de favorabilidad de la actitud hacia la empresa".

b) También se buscaba la relación entre el "grado de seguridad inseguridad" de los empleados y su conducta "rendimiento" encontrando que ha mayor "rendimiento" del empleado, corresponde un índice más alto de seguridad, y a menor "rendimiento" menor será el índice de seguridad.

c) Se investigó además la relación entre el grado de "favorabilidad de las actitudes" y el "rendimiento" de los trabajadores estableciendo que a "mayor grado de favorabilidad de las actitudes" hacia la empresa, corresponde un rendimiento más alto, mientras que ha menor grado de favorabilidad de las actitudes tendremos un menor rendimiento.

A través de toda la investigación, encontramos que las relaciones

que se buscaban entre los diferentes aspectos estudiados fueron - consonantes.Puesto que no se contradicen, sino que se pueden deducir lógicamente. Como podemos observar existe una consonancia entre los elementos cognitivos y entre conductas y actitudes de los sujetos en la empresa donde se realizó la presente investigación. Muchas han sido las aproximaciones que han logrado demostrar que- el ser humano, no tolera la inconsistencia psicológica.

En su "Evaluación de las dos posibilidades antes y después de la- desión" Jon Jecker (en la Universidad de Stanford) refiere que un sujeto después de realizar una elección entre dos objetos igual-- mente actractivos, tenderá a valorar más altamente el objeto elegido y devaluará, el objeto no elegido.

(León Festinger, 1962, pág. 5).

Una serie bastante prolífera de investigaciones, Davis and Jones- (1960), Davidson (1964), Block and Buss (1964), Lerner and Sommons (1966), Lerner and Matthews (1967), También demuestran en formas- diversas la necesidad y la manera como un "explotador justifica - su maldad" o sea los diferentes caminos que emplea el que explota para reducir la disonacia que le causa el haber ofendido a su semejante, cuando este no lo ha provocado. Algunas de las formas de reducirla que se refieren son: "teniendo la creencia de que en -- realidad la persona que fue ofendida, merecía serlo". Otra consiste en emitir alguna opinión posteriormente a la ofensa que la anule por ejemplo expresar: "no quise decir eso" "estaba jugándote - una broma". Sin embargo hay ocasiones en que esto no es posible y

COLEGIO DE PSICOLOGIA UNAM

se recurre a la posibilidad mencionada.

Podemos pensar así que el ser humano, busca un ajuste armónico entre sus elementos cognitivos. Si nos preguntamos cuales son los elementos cognitivos en las organizaciones industriales actuales, recurrimos al "rendimiento" de los empleados en las mismas, mismos que no solamente implica un rendimiento efectivo a través del esfuerzo personal, sino que también va a implicar una serie de consecuencias, como gratificaciones económicas y promociones para él. Por lo que éste seguramente estará relacionado en forma consistente en otros de igual o menor importancia como pudieran ser, la impresión que el empleado tiene sobre la empresa en que trabaja, y su grado de seguridad-inseguridad.

El sistema de administración de recursos humanos dentro de la empresa, unifica sus políticas para con el trabajador y a través de ellas se establecen pautas de acción para con los mismos.

En el caso concreto de nuestra investigación el sistema administrativo lo llamamos "autócrata-benévolo". Este sistema (descrito en el cap. #2), puede ser consonante o disonante para los empleados, dependiendo esto de una serie de factores importantes.

Para poder entender el papel del sistema, en la organización industrial es necesario que se realicen investigaciones para encontrar el sistema más adecuado a nuestras pautas culturales. Como por ejemplo podríamos mencionar que:

En 1969 Arias realiza una investigación sobre las motivaciones de

U.N.A.M.

los empleados de una empresa del D.F., utilizando el esquema teórico de la "escala motivacional" de Maslow (1954). Encontró, que los valores más altos de la escala para los hombres fueron las motivaciones de auto-realización y superación, mientras que en las mujeres, los más altos de la escala fueron las motivaciones de -- busqueda de seguridad y protección.

(Arias, 1970, pág. 4-8).

Si pensamos en nuestra empresa, que también esta situada en el -- D.F. y tiene un sistema "autócrata-benévolante" (en el que exclusivamente el jefe es quien toma las desiciones y asume toda la -- responsabilidad del grupo), la escala motivacional de sus empleados puede estar estructurada de igual manera que la de los empleados de la investigación mencionada (Arias, 1970, pág. 4-8), (lo - que no es a ciencia cierta hasta que se demostrase en otros estudios), por lo que quizá se deduciría que las empleadas de la empresa van a estar de acuerdo con el sistema de administración (puesto que se sentirán protegidas). En el caso de los varones posiblemente no va a estar de acuerdo con sus motivaciones y presentarán asi una inconsistencia, que pueden causar problemas de índole diversa.

Es necesario así, incrementar las investigaciones en esta área, - puesto que en este caso concreto, estamos observando exclusivamente el comportamiento aislado de una empresa del D.F. en la que encontramos una relación directa entre las actitudes del empleado - hacia la empresa y su rendimiento dentro de la misma (a mayor fa-

vorabilidad de la actitud hacia la empresa, mayor rendimiento, en igual forma que la relación entre seguridad y rendimiento, a ma-- yor seguridad mayor rendimiento).

Sería así de gran interés realizar estudios que pretenden identificar la generalidad de los resultados obtenidos aquí, para dar-- nos cuenta si todas las empresas del D.F. se comportan de igual-manera, y poder después por medio de una investigación más completa conocer el comportamiento de todas las industrias del país.

Si resultase que efectivamente el rendimiento es mayor en sujetos que tienen actitudes más favorables hacia la empresa, seguramente que se podrán hacer campañas de orientación entre los empleados - y se podría dar un énfasis importante a la imagen que de la empresa tengan sus empleados.

Se podría (nuevamente si se comprueba su generalidad) hacer una - selección de personal que tomará en cuenta tanto la impresión que el empleado tenga, de la empresa como su índice de seguridad.

Con esto hacemos notar que el presente trabajo, se encuentra severamente limitado y solo tendrá valor en la medida en que se investigue posteriormente.

7 S U M A R I O:

En el presente trabajo se describe una pequeña investigación de - campo en la industria. Se pretendía identificar la relación entre las actitudes de favorabilidad hacia la empresa, grado de seguridad-inseguridad personal, y la productividad de una muestra de -- los miembros de una empresa del D.F. (para poder realizar el estudio). Se contó con el personal y la ayuda de la empresa "X.S.A." Para adoptar la investigación a las condiciones existentes en la- empresa, se empleó sus patrones de clasificación en "alto" y "bajo" rendimiento de los trabajadores. Estos patrones consisten en- un juicio subjetivo de los jefes inmediatos, y de acuerdo a ellos se les gratifica anualmente. Establecimos dos grupos de empleados los de productividad alta y los de productividad baja (alto y bajo rendimiento).

Se aplicó en forma individual y simultánea el inventario de actitudes de favorabilidad hacia la empresa de (Silvia Pérez, 1968) y el de seguridad-inseguridad de (Maslow, 1952). Encontramos que -- menos de un 10% de nuestra muestra que correspondía al 25% del total de los empleados de la empresa "X.S.A." no contestó el inventario de favorabilidad de las actitudes hacia la empresa y estos- sujetos fueron retirados de la investigación, se recomienda realizar investigaciones para poder clarificar el porqué de estas abstenciones, que quizá podrían indicar un cierto negativismo a comparar con la empresa.

Fundamentamos nuestras hipótesis en la teoría de la disonancia -- cognocitiva, pensando que sujetos con más alta productividad en - la empresa tendrían actitudes más favorables que sujetos con me-- nor productividad. Así mismo que sujetos con altos índices de se- guridad tendrían actitudes más favorables, que aquellos que te--- nían altos indices de inseguridad.

Encontramos que hay una relación directa entre rendimiento y la - favorabilidad de las actitudes hacia la empresa, así mismo entre- el grado de seguridad y la favorabilidad de las actitudes hacia - la empresa.

La seguridad-inseguridad del empleado, es una variable que debe - de ser controlada por la empresa "X.S.A." Puesto que se encontró- que a mayor rendimiento mayor es el grado de seguridad del emplea do. Parecería recomendable también el establecimiento de un jui-- cio más objetivo para la evaluación del empleado, puesto que pen- samos que los juicios personales de los supervisores pudieran ado lecer de múltiples defectos.

Si se logra demostrar en investigaciones futuras como se encontró en este estudio, que a mayor favorabilidad de las actitudes hacia la empresa hay mayor rendimiento, se recomienda el uso de técni-- cas para poder aumentar la favorabilidad de las actitudes hacia - la empresa, técnicas que pueden ser entre otras: El control de -- las expectativas, reforzamiento selectivo, participación en las de cisiones.

Como sabemos la estructura social de la empresa "X.S.A." es un -- subconjunto de las empresas del D.F. que a su vez es un subconjunto de las "empresas del país". Por tal motivo y dado que los resultados obtenidos en la presente investigación sólo son aplicables a la empresa "X.S.A." se sugiere el desarrollo de investigaciones para poder identificar si los resultados obtenidos en la presente investigación son aplicables a todas las industrias del D.F. y a todas las industrias del país.

BIBLIOGRAFIA

1.- ALLPORT G.W. "PERSONALITY AND SOCIAL ENCOUNTER". BOSTON: BEACON, PRESS, 1960.

2.- APPENDINI, "HISTORIA UNIVERSAL". MEXICO: PORRUA. 1963

3.- ARGYRIS, C." INTEGRATING THE INDIVIDUAL AND THE ORGANIZATION". NEW YORK: WILEY, 1964.

4.- ARIAS G.F. "APUNTES PARA EL CURSO DE PSICOLOGIA ADMINISTRATIVA", C.U., FACULTAD DE COMERCIO. 1970.

5.- ARIAS GALICIA FERNANDO, "INTRODUCCION A LA TECNICA DE INVESTIGACION EN PSICOLOGIA", MEXICO, D.F.: TRILLAS, 1971

6.- AWARD E.M. "PROCESO DE DATOS EN LOS NEGOCIOS". MEXICO: DIANA 1970.

7.- BROWN J.A.C. "LA PSICOLOGIA SOCIAL EN LA INDUSTRIA". MEXICO: FONDO DE CULTURA ECONOMICA. 1958.

8.- COHEN, AM.W.G. BENNIS, "THE EFFECTS OF CHANGE IN COMUNICA- -- TIONS" NETWORKS ON THE BEHAVIORS OF PROBLEM SOLVING GRUPS.

9.- CURTIS, J.H."PSICOLOGIA SOCIAL". BARCELONA: GRIJALBO. 1962.

10.- DANDO S.A. "CINCO TECNICAS PARA MODIFICAR LA CONDUCTA DE LOS DEMAS". MEXICO: DANDO 1970.

11.- EDWARDS A.L. "TECHNIQUES OF ATTITUDE ACALE CONSTRUCTION". NEW YORK: APPLETON CENTURY 1957.

12.- FALK R. "THE BUSINESS MANAGEMENT". BALTIMORE: PENGUIN. 1961

13.- FESTINGER L.A. "TREORY OF COGNOTIVE DISSONANCE", EVANSTON: -- ROW PETERSON. 1957.

14.- FESTINGER L. "COGNITIVE DISSONANCE". SAN FRANCISCO: CIENTIFIC AMERICAN 1962.

15.- FERNANDEZ ARENAS "EL PROCESO ADMINISTRATIVO". MEXICO: HERRERO HNOS. 1965

16.- FERNANDES ARENAS. J.A. "INTRODUCCION A LA ADMINISTRACION" C.U. U.N.A.M. 1970.

17.- HUTCHINSON J.G. "READINGS IN MANAGEMENT STRATEGY AND TAC--- TICS" NEW YORK: HOLT, RINEHART, WINSTON: 1971.

18.- LIKERT, R. "NEW PATTERNS OF MANAGEMENT" NEW YORK: MC GRAW/ - HILL. 1961.

19.- MAIER R.F.N. "PSICOLOGIA INDUSTRIAL". MADRID: RIALP. 1964

20.- MALCOLME-LAWES "PROGRAMIN ALGOL" OXFORD : PERGAMON 1969

21.- MASLOW A.H. "SECURITY-INSECURITY INVENTORY. "PALO ALTO: CONSULTING PSICHOLOGISTS PRESS. 1952

22.- MC GREGOR D. "THE HUMAN SIDE OF ENTERPRISE", NEW YORK: -- MC GRAW HILL, 1960.

23.- NEWCOMB T.M. "THE ACQUAINTANCE PROCESS", NEW YORK: HOALT, RINEHART WINSTON, 1961.

24.- PEREZ C.S. "UN ESTUDIO DE ACTITUDES EN UNA EMPRESA DEL D.F." TESIS PROFESIONAL. MEXICO 1967.

25.- RICE J.R. RICE J.K. "INTRODUCCTION TO COMPUTER SCIENCE". NEW YORK HOLT, RINEHART, AND WISTON 1969.

26.- SIEGEL LAURENCE "PSICOLOGIA INDUSTRIAL". MEXICO: C.E.C.S.A. 1970.

27.- SIEGEL S."NONPARAMETRIC STATISTICS FOR THE BEHAVIORAL SCIENCES". TOKYO: KOGAKUSHA 1956.

28.- STRAUSS GEORGE "PRESONAL". MEXICO. HERRERO HERMANOS. 1969.

29.- WALSTER-BERSCHEID "INTERPERSONAL ATTRACTION". MASSACHUSETTS, ADDISON-WESLES. 1969.

30.- WEICK K.E. "THE SOCIAL PSICHOLOGY OF ORGANIZING": CALIFOR--- NIA. ADDISON, WESLEY, 1969.

31.- WHITE W.F. "MAN AND ORGANIZATION". HOMEWOOD: IRWIN, 1959.

32.- ZIMBANDO-EBBESEN. "INFLUENCING ATTITUDES AND CHANGILIS BE HAVIOR" READING, MASSACHUSETTS, ADDSION-WESLEY PUBLISHING, --- 1969.