

\$50.-

BC



20 OCT. 1995

UNIVERSIDAD DE MONTERREY
INSTITUTO DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA DE PSICOLOGIA



Folio 800324

Titulo

800324

ESTUDIO PSICOLOGICO DE LAS ACTITUDES EN EL OBRERO INDUSTRIAL

BIBLIOTECA
UNIVERSIDAD DE MONTERREY

TESINA QUE EN OPCION AL TITULO DE

LIC. EN PSICOLOGIA

P R E S E N T A

Autor ANA ISaura SANTOYO STEPHANO

MONTERREY, N.L.

NOVIEMBRE DE 1971

WORLDWIDE

1981
1982
1983
1984
1985

ACADEMIC PRESS
LIBRARY

800324

040.15
52372
1991
C.1

A mis Padres:

Octavio y
Ana Isaura

Con cariño y respeto.

A mis Hermanos:

Octavio Jr.
Martha Alicia
Francisco Alberto
Sergio
Elena Isabella

A Rogelio

Cariñosamente

A mi asesor:

Dr. Federico Uribe M.

Con profundo agradecimiento

I N D I C E

- 1).- INTRODUCCION.
- 2).- PSICOLOGIA Y ACTITUDES.
- 3).- METODOS PARA MEDIR ACTITUDES.
- 4).- CAMPO DE INVESTIGACION.
- 5).- CONCLUSIONES.
- 6).- BIBLIOGRAFIA.

CAPITULO I

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

Si El descubrimiento del lider laboral, hecho por -- J. A. C. Brown (1) ha llevado a los psicólogos y ergólogos a rehacer sus conceptos sobre todos los factores que interviene en el trabajo actual. Ya que deben considerarse -- una serie de necesidades, que no solo se refieren a la orga nización de la industria o taller, al ritmo de producción o a la apertura de nuevos mercados, sino al manejo del más im portante factor de la producción, "el hombre".

Si El individuo por el lado biológico y hereditario es una combinación de genes, y por lado ambiente-medio, es una combinación de actitudes y rasgos psicológicos y socia les.

Si El enfoque que hagamos de la persona, deberá ser considerándola en su ajuste completo, con todos los compo nentes de su personalidad, la influencia ambiental y el me dio laboral en que se desenvuelve.

Habiendo realizado ^{esta investigación} mis practicas profesionales en ~~en la compañia de Vidrio Industrial (COVISA)~~ una empresa que fabrica y repara máquinas para las Indus trias del Vidrio; donde llevé a cabo actividades de recluta miento, selección y colocación de candidatos a los distin tos puestos y niveles, y una investigación sobre actitudes. ~~Llevamos a cabo la aplicación de las Encuestas para~~ investigar la actitud que se tienen los obreros hacia el supervisor y hacia el taller donde elaboran su trabajo. En el desempeño de mis actividades psicológicas,

elaboré un Sociograma (2) del Departamento de Experimental y encontré dos cosas:

No

- 1o.- Que el líder formal coincidía con la Estrella.
- 2o.- Que explicablemente había dos Sub-Estrellas, y -- considerando que este departamento tenía funciones marginadas del resto, lo tomé como grupo piloto.

Tomando como base lo expuesto anteriormente, elaboramos el siguiente planteamiento:

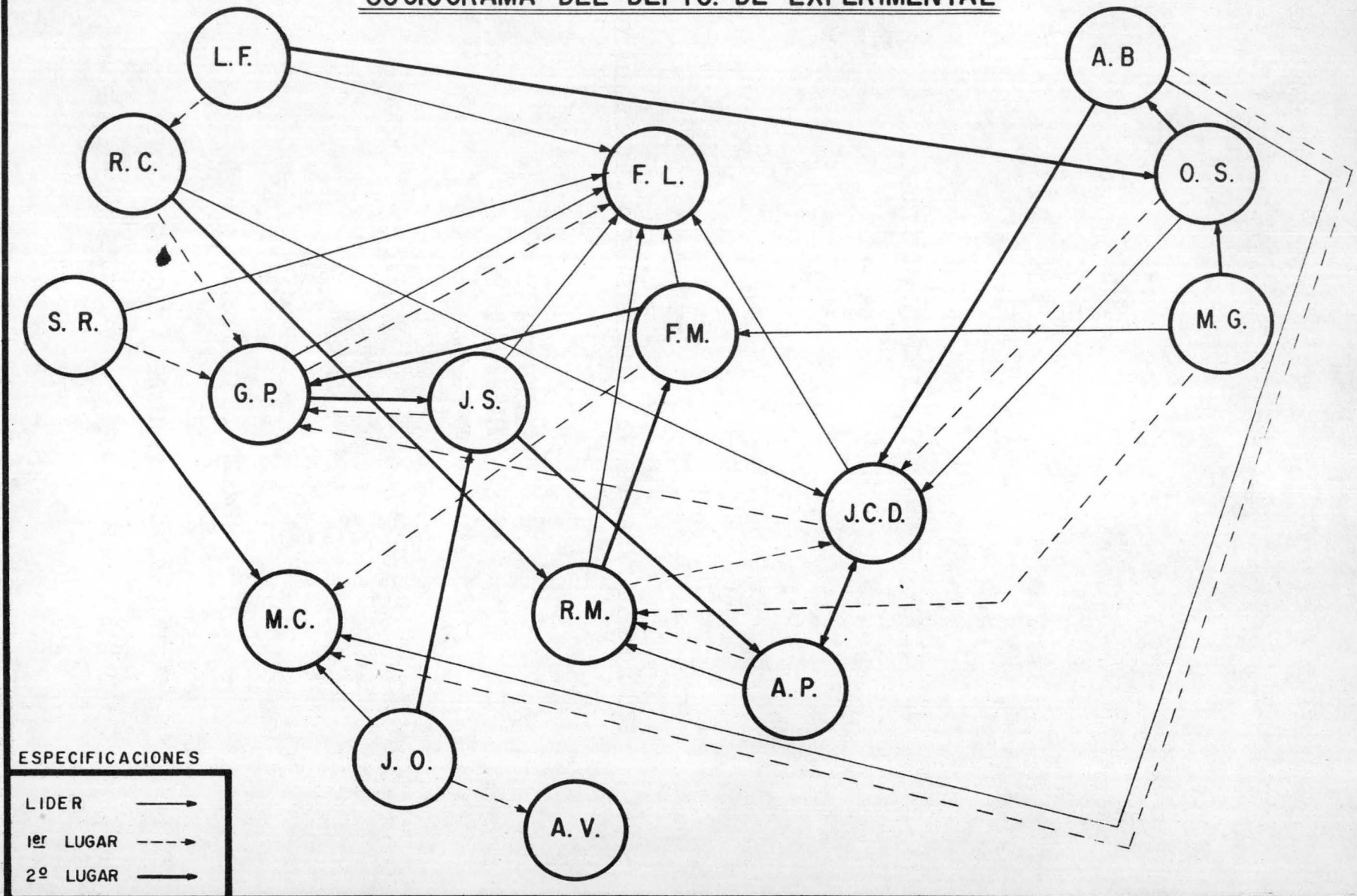
- a).- Investigar como influyen las actitudes de los obreros en sus relaciones con el supervisor, considerando si son positivas, negativas ó indiferentes.
- b).- Considerar la influencia del lugar de trabajo (taller) en las actitudes de los obreros.

No c).- ~~Consideración Psico-Personista:~~

Convalidada la hipótesis de que se internalice positivamente al supervisor y que esto se ajuste a la aceptación del habitat laboral, psicológicamente, ha de integrarse el team de trabajo.

Por lo tanto, la anuencia con el supervisor, la integración con el ámbito, facilita y determina la consolidación con los compañeros.

SOCIOGRAMA DEL DEPTO. DE EXPERIMENTAL



CAPITULO II

PSICOLOGIA Y ACTITUDES

El objeto formal de estudio de la Psicología Moderna, es el psiquismo humano, entendido como el dinamismo entre lo dado y lo integrovivenciado, y que comprende todas las funciones psíquicas: memoria, percepción, afectividad, inteligencia, voluntad, pensamiento, atención, etc., cuya interacción con las funciones biológicas constituyen la personalidad, y determinan su adaptación al medio ambiente.

El funcionamiento dinámico de la actividad psíquica permite el estudio de estas funciones de una forma integral, tomando siempre al ser humano, como una Unidad Funcional. (3)

Amplíemos el concepto de UNIDAD FUNCIONAL:

La naturaleza simbiótica de los procesos bio-psicosociales, producen la interacción de estas fuerzas, para el condicionamiento de la conducta humana.

Revisemos algunas de las funciones psíquicas; veamos qué es la Percepción:

Esta no es una respuesta rígida, ligada al estímulo, y determinada exclusivamente por las características físicas del medio ambiente, sino más bien un proceso bipolar que es la resultante de la interacción de las condiciones -

del estímulo, por una parte, y de los factores que actúan dentro del observador (o de los factores sociales externos) por la otra. (4).

Tanto el aprendizaje como la maduración, desempeñan un papel de significación en el desarrollo de la percepción, Gesell nos habla de cuatro características del desarrollo: La coordinación mano-ojo, la orientación postural, la fijación visual y el enfoque.

El lenguaje ejerce importante influencia sobre la percepción, ya que nos da significativas diferencias de ésta en los seres humanos que hablan distintas lenguas.

A medida que el individuo aumenta en edad, tanto los motivos fisiológicos como los sociales desempeñan un papel significativo en la selectividad perceptiva.

El papel del aprendizaje se hace evidente una vez que hemos aprendido que ciertos objetos forman parte de nuestro medio ambiente, poseen determinadas características tendemos a advertirlos siempre de la misma manera, independientemente de las condiciones externas de los estímulos en que son advertidos, por ejemplo: la forma, tamaño y color.

La atención pertenece al punto focal de la percepción. Nuestros sentidos son bombardeados casi de una manera continua por estímulos, sin embargo, solamente estamos conscientes de un número limitado, sólo aquellos a los que

atendemos son los que se convierten en foco de la percepción. Entre los factores internos que determinan la atención se encuentran: Los motivos, los intereses y los valores.

En la situación de estímulos ambiguos o no estructurados, desempeñan un papel máximo las características internas del observador, o de los factores sociales externos como la sugestión.

Analicemos el proceso del Pensamiento:

El Pensamiento es una forma elevada de conducta cognositiva, puede ser considerado como una especie de habilidad maestra, capaz de enfrentarse, no sólo a las exigencias del medio ambiente inmediato, sino también a aquellas otras que provienen del pasado y del futuro y que son expresadas en palabras, números, colores, formas, sonidos y en cualquier otra especie de forma simbólica.

CONCLUSIONES DADAS POR LOS INVESTIGADORES DE LA UNIVERSIDAD DE WURZBURGO, ALEMANIA, ACERCA DEL PENSAMIENTO EN SU SENTIDO PSICOLÓGICO. (5)

- a).- El pensamiento comprende el hecho de encontrar soluciones a los problemas, o el intento para lograrlo.
- b).- El pensamiento es llevado a cabo en términos de símbolos o de signos.

- c).- El pensamiento sigue ciertas reglas y comprende - el empleo de estas reglas para construir estructuras de diversas especies.
- d).- El pensamiento hace intervenir siempre una necesidad o deseo de llenar una tarea, y por lo tanto - es activo en su naturaleza, y significa un gran - esfuerzo.

En el plano histórico, el estudio de las actividades intelectuales se encuentra estrechamente vinculado al empleo de la noción de actitud: La escuela de Wurzburg anteriormente mencionada, fue una de las primeras en abordar en forma sistemática el "pensamiento", y subrayó el papel - de las actitudes en el ejercicio del mismo.

Tal como la concebimos en la actualidad, la actitud no está ligada a la observación introspectiva. Es un - concepto que construido o adaptado por el psicólogo, sirve para interpretar los resultados de observaciones y experiencias registradas en forma objetiva.

La actitud nos señala ante todo la intervención - del sujeto, vamos a investigar como se produce dicha intervención: una de las características de las actividades in-telectuales es la de ser actividades, los datos de hechos - en materia intelectual, son los actos del sujeto, en parti-cular, actos materiales que podemos observar. (6)

Revisemos el concepto de Afectividad:

Es la suma total de las reacciones afectivas. Comprende los siguientes puntos:

- a).- Afectos
- b).- Emociones
- c).- Sentimientos de placer y dolor

¿Qué son los afectos?

Según McDougall, un sistema organizado de tendencias emocionales alrededor de un objeto.

¿Qué significan?

Una descarga de energías psíquicas que por estímu los internos y externos, han sido llevados al aparato psí--quico.

¿Qué son las emociones?

Vivencia o estado mental caracterizado por algún sentimiento intenso y acompañado a menudo de fenómenos motores.

McDougall nos dice que es el elemento consciente que acompaña la actividad de los impulsos instintivos.

Las emociones se reflejan tanto en la conducta como en la experiencia subjetiva del sujeto.

Dos clases de respuestas de conducta son eviden--tes: La respuesta externa o manifiesta, hecha hacia el me-

dio ambiente, y una respuesta interna o fisiológica.

El modo más objetivo de estudiar la emoción, es por medio de los cambios fisiológicos, cuando el individuo es trastornado emocionalmente. Durante una experiencia emocional profunda, el cuerpo reacciona con una serie de cambios. En la resistencia eléctrica de la piel, elevación de la presión arterial, aumento de la frecuencia cardíaca, respiración más rápida, dilatación de la pupila disminución de la secreción salival, etc.

Estos cambios son producidos por medio de la acción de la división simpática del Sistema Nervioso Autónomo y también por medio de la secreción de adrenalina formada por las glándulas suprarrenales. (8)

¿Para que nos sirven las emociones?

1o.- Nos ayudan a utilizar al máximo nuestras - -
fuerzas durante períodos cortos.

2o.- Nos ayudan a sostener la actividad durante -
un período más largo de lo ordinariamente.

3o.- Nos disminuye la sensibilidad al dolor.

Con frecuencia, las emociones son de naturaleza social, pueden ser transmitidas por un individuo a un grupo y algunas veces hasta una nación entera.

Debemos puntualizar que las actitudes en las reacciones afectivas han sido poco estudiadas, trataremos de esclarecer un tanto la utilidad de la noción actitud en la psicología de la afectividad.

Debemos partir del hecho indiscutible de que una actitud es, en primer lugar, un hecho directamente observable.

Lo propio de la actitud no es el movimiento en sí, sino la relación entre sujeto y objeto que se manifiesta en la reacción corporal. Por lo que se considera que los fenómenos más próximos a las actitudes son los sentimientos.

Me parece justificado pensar que sentimiento y actitud. (9), son dos caras de una misma realidad psíquica: - En el primero, el sujeto vive su relación con el objeto; en la segunda, ésta se revela al observador.

Estas características implican que en la actitud captamos algo que supera el momento mismo de la acción.

A C T I T U D E S

¿Qué es una actitud?

Es una cierta tendencia mental. (Punto de vista - Psicológico). (10)

¿Qué es una actitud?

Es una especie de estado de espíritu.

¿Qué son las actitudes?

Son sentimientos, tendencias a la acción.

La actitud es un marco de referencia que influye en los puntos de vista y maneras de pensar del individuo sobre los distintos asuntos y que se refleja en su conducta.

Se forman a través de la experiencia, lo cual indica que son aprendidas.

Solo el hombre es capaz de una actitud, los animales tienen solo actuación instintiva.

¿Dónde se forman las actitudes?

Desde el ambiente familiar, de amistades, con actividades familiares de la posición económica y de los medios de comunicación.

O sea: "La vida social es el resultado de las Actitudes".

Las actitudes no van en grado de conocimiento, po

demos estar ignorantes del tema, pero tener una actitud favorable o desfavorable de algo.

¿Qué factores diferencian a las actitudes?

Según Sherif y Sherif (1956) son los siguientes:

10.- Las actitudes son aprendidas.

Pueden por lo tanto ser diferenciadas de los motivos fisiológicos.

20.- Las actitudes son más o menos duraderas.

Como son aprendidas, pueden ser alteradas por medio de la experiencia.

Sin embargo, nuestras actitudes no están sujetas a fluctuaciones momentáneas del estado del individuo.

30.- Las actitudes implican relaciones entre sujeto y objeto.

Se forman en relación a un estímulo específico - identificable y muestra relación respecto a los grupos específicos, problemas a individuos determinados, se revela por medio de ellos.

40.- Lo referente a una actitud puede comprender un pequeño o un gran número de cosas.

Podemos tener actitudes que corresponden solo a un objeto específico o actitudes respecto a muchos objetos o individuos.

50.- Las actitudes tienen propiedades motivadoras Afec-
tivas.

Las actitudes hacia Dios, a nuestra familia, tie-
nen propiedades motivadoras bien definidas, es este carác-
ter motivador-afectivo el más importante. (11)

Fuentes de las Actitudes:

Allport cree, que todas las actitudes se forman -
por lo menos en una de cuatro condiciones:

10.- La acumulación e integración de numerosas ex
periencias relacionadas entre sí.

20.- La individuación, diferenciación y segrega-
ción de experiencias. (A medida que se presentan nuevas ex
periencias, éstas pueden tender a formar ciertas actitudes
más específicas).

30.- Traumatismos o experiencias dramáticas.

40.- La adaptación de actitudes convencionales.

El individuo desarrolla actitudes por el contacto
con otras personas que sostienen la misma actitud, más que
por una experiencia inmediata. (12)

DIFERENTES FORMAS DE ACTITUDES:

a).- Por una parte, una actitud puede ejercerse -
hacia una sola persona, y sólo hacia ella. La amistad, o

el amor, por ejemplo, implica actitudes específicas.

Se puede amar a diferentes personas, pero sin duda las actitudes correspondientes serán distintas, cosa que demuestra su especificidad.

Por el contrario, otras actitudes son muy generales. Se puede ser orgulloso, arrogante, sumiso, etc., hacia un gran número de personas.

b).- Los hechos psicológicos que caracterizan a la actitud son:

1o.- No consiste en reacciones fortuitas o automáticas.

2o.- La misma actitud puede ser percibida en reacciones muy diversas.

c).- Es posible preguntarse si las diferentes actitudes pueden ser ubicadas en un orden jerárquico que comience por la polaridad más general: Actitud positiva o negativa, en la parte inferior de esta jerarquía se encontrarían las actitudes más específicas relacionadas con un solo objeto. (13)

CAPITULO III

METODOS PARA MEDIR ACTITUDES

Mencionaremos algunos:

- a).- Entrevista dirigida
- b).- Entrevista no dirigida
- c).- Cuestionarios
- d).- Escalas de actitudes, a saber:

Bogardus: Nos da una escala de las distancias sociales, para los prejuicios sociales o étnicos.

Thursthone: Pasos para construir una escala:

- 10.- Reunir gran número de declaraciones que representen diversos puntos de vista acerca del problema.
- 20.- Estas declaraciones son entonces entregadas a -- cierto número de jueces a quienes se pide que las selecciones formando 11 categorías, según el punto de vista representado en cada declaración.
- 30.- Las situaciones extremas en los grupos finales -- las situaciones neutrales en las pilas de enmedio.
- 40.- La escala final, entonces está compuesta de 11 ó más declaraciones que representan posiciones claramente definidas sobre el problema.

A cada una de estas declaraciones finales se les asigna entonces un valor en la escala, proporcionada por los jueces.

Si la mitad de los jueces, por ejemplo, han asignado una declaración particular a la posición 3.0

o mas baja, y a la mitad le ha asignado la posición 4.0 ó más altas, la posición media dentro de la escala de esta declaración sería 3.5.

Cuando se maneja esta escala se pide a determinados sujetos que marquen todas las declaraciones con las cuales estén de acuerdo. Por lo tanto, para cada sujeto se computa una posición en la escala como promedio de los valores de la escala en todos los asuntos que ha marcado. (15)

En método de Thurstone tiene algunas ventajas:

- 10.- Permite la cuantificación de la actitud.
- 20.- Proporciona un método de construir escalas.
- 30.- Los asuntos que componen la escala están colocados a intervalos aproximadamente iguales uno del otro.

Likert: La construcción de la escala, comprende, primero la recolección de cierto número de declaraciones, con respecto al asunto particular de que se trata.

Se presenta al sujeto en la forma siguiente: Rondéase con un círculo uno de los símbolos que preceden a cada una de las siguientes declaraciones:

A = significa "de acuerdo"

FA = significa "fuertemente de acuerdo"

D = significa "desacuerdo"

FD = significa "fuertemente en desacuerdo"

? = significa "incierto".

Después de ésto, las respuestas a las declaraciones reciben 5, para un acuerdo muy fuerte, 5, para el simple acuerdo, 3, para incierto, 2, para el simple desacuerdo. De esta manera a cada sujeto puede asignársele una calificación sencilla y significativa.

METODO DE SEMANTICA DIFERENCIAL

Es un test semi-proyectivo que mide el sentido -- afectivo de los conceptos (17).

DISEÑO Y ADMINISTRACION:

Se elaboraron los cuestionarios, para efectos de nuestra investigación, seleccionando los adjetivos opuestos más básicos y de frecuente uso en el ámbito industrial, específicamente explorando las relaciones obrero-supervisor, obrero-obrero, y obrero-lugar de trabajo (taller).

Hecha la selección se diseñó el cuestionario en forma de listado colocando el estímulo en la parte superior de la hoja y los adjetivos uno en frente de otro, por ejemplo:

S U P E R V I S O R		
ACTIVO . — — — — — — —		PASIVO
BAJO . — — — — — — —		ALTO
LENTO . — — — — — — —		RAPIDO
TRANQUILO — — — — — — —		NERVIOSO

Se administró en forma colectiva, a un total de 45 obreros, en grupos de 4, 6 y 8, con duración de 15 minutos aproximadamente.

CALIFICACION Y EVALUACION:

La forma de calificación y evaluación es sencilla, se consideran siete grados: 1, 2, 3, 0, -1, -2, -3. Según indique la respuesta una actitud negativa, indiferente o positiva por ejemplo:

BUENO 3 2 1 0 -1 -2 -3 MALO

Se califica individualmente cada cuestionario, se hace la suma algebraica del puntaje, y de acuerdo al signo que lleve este resultado, sabremos si la actitud es positiva, indiferente o negativa.

Se consideró que la aplicación de estos cuestionarios era el instrumento adecuado para la investigación de las actitudes desde el punto de vista psicológico.

TEST DE FRASES INCOMPLETAS DE SACKS

Considerando la necesidad de contrastar los resultados obtenidos por medio del método diferencial semántico, - con otro método que nos proporcionara también el medio para medir las actitudes en forma cualitativa, decidimos usar la técnica de las frases incompletas de Sacks, para hacer - la exploración y enseguida la contrastación. (18)

El test fué diseñado para obtener material clínico en cuatro áreas representativas de ajuste, que son:

- 10.- Area familiar
- 20.- Area sexual
- 30.- Area de relaciones interpersonales
- 40.- Area del concepto de si mismo.

Se espera que los tems incluidos en esas áreas - presenten al sujeto suficientes oportunidades para que pueda expresar sus actitudes, de manera que el psicólogo pueda inferir pautas dominantes de su personalidad.

DISEÑO Y ADMINISTRACION:

Consta de 60 items, de los cuales 4 representan - cada una de las 15 actitudes que incluyen las cuatro áreas antes mencionadas.

Se administra individual o colectivamente, requiriendo de 20 a 40 minutos.

Interpretación y Calificación:

Una hoja de calificación ha sido diseñada para el SSCT en la cual se concentra bajo cada actitud las respuestas dadas por el sujeto a cada uno de los cuatro items.

Cada una de las cuatro respuestas se consideran relacionadas y se hace un sumario interpretativo en el que se da la impresión del clínico frente a las respuestas del sujeto en esa área.

Después se hace una clasificación de acuerdo con la siguiente escala:

- 2 Severamente alterado. Aparenta requerir ayuda te
rapéutica en el manejo de los conflictos emociona
les en esa área.
- 1 Medianamente alterado. Tiene conflictos emociona
les en esa área pero aparenta ser capaz en el ma-
nejo de ellos sin ayuda terapéutica.
- 0 No hay alteración significativa en esta área.
- X Evidencia insuficiente. Desconocido.

Tomando en cuenta las bases de este Test, decidimos estructurar un cuestionario de frases incompletas, para emplearlo como elemento de contrastación dentro de nuestra investigación.

Para la obtención del material, exploramos con 15 frases incompletas tres áreas representativas del ajuste al ámbito industrial.

- a) El área de Autoridad.
- b) El área de Relaciones Humanas
- c) El área de Trabajo

La aplicación tuvo duración de 15 minutos en forma colectiva.

Con el fin de obtener por medio de este cuestionario, que los obreros expresaran sus actitudes, y así poder inferir a través de él su grado de adaptación o desadaptación al ámbito laboral.

Interpretación y Calificaciones:

Se consideraron 3 niveles dentro de la escala de clasificación:

- 2 Con conflicto
- 1 Sin conflicto
- 0 Sin evidencia.

CAPITULO IV

CAMPO DE INVESTIGACION

Nuestra investigación sobre actitudes fue planeada para llevarse a cabo, en el campo industrial.

Considerando que existen ya varias escalas, que son utilizadas para la medición cuantitativa de las actitudes, decidimos estructurar una escala que nos permitiera un enfoque cualitativo de las actitudes y un perfil psicológico de las mismas.

Por lo que encaminamos este propósito a fin de -- procurar un tratamiento más adecuado de la persona humana, dentro de su ámbito de trabajo, ya que si se maneja con dignidad científica y sin atropellos a la persona, las metas u objetivos de la empresa han de favorecerse también.

Según se analizó en el Capítulo II el área o perspectiva psíquica que se ha sometido a estudio abarca:

- 10.- Lo que ofrece el entorno o situación.
- 20.- La manera personal de adaptarse a ese contorno.
- 30.- Las actitudes funcionales del grupo en el -- caso particular de la situación industrial.

Para llevar a cabo el estudio, elaboramos dos - - cuestionarios basados en el diferencial semántico, uno con

quince ítems y otro con dieciocho, explorando actitudes -- frente al Taller y el Supervisor respectivamente; y un cuestionario elaborado con quince frases incompletas que nos -- servirá de elemento de contrastación de los resultados. (Se adjuntan formatos de los cuestionarios).

Se aplicaron los cuestionarios a un total de cuarenta y cinco obreros; divididos entre dos fábricas, a saber:

- Treinta obreros de una fábrica de lavadoras, -- miembros del departamento de ensamble y lámina.
- Quince obreros de una empresa que fabrica maquinaria para la industria del vidrio, miembros del Departamento de Experimental.

INSTRUCCIONES

A continuación hay 15 frases incompletas. Lea cada una y complétela con lo primero que venga a su mente. -- Trabaje tan rápidamente como le sea posible.

- 1.- Cuando veo al jefe venir _____

- 2.- Siento que mi padre raras veces _____

- 3.- Mi supervisor es _____

- 4.- En el taller, mis compañeros _____

- 5.- Quisiera que mi supervisor _____

- 6.- Al taller le, _____

- 7.- La gente a quien yo considero mis superiores _____

- 8.- Aquellos con los que trabajo _____

- 9.- Cuando no estoy, mi supervisor _____

- 10.- Dentro de algún tiempo _____

- 11.- La gente que trabaja conmigo, generalmente _____

- 12.- Si mi supervisor _____

- 13.- No me gusta la gente _____

- 14.- Si yo estuviera a cargo _____

- 15.- Siento que mi padre es _____

Se administraron los cuestionarios en forma colectiva, en grupos de 4, 6 y 8 obreros en cada ocasión, con -- una duración aproximada de 30 minutos en total.

Del resultado de las aplicaciones se obtuvo la siguiente información:

a).- Las actitudes hacia el supervisor fueron un un 85% positivas, 10% negativas y un 5% indiferentes.

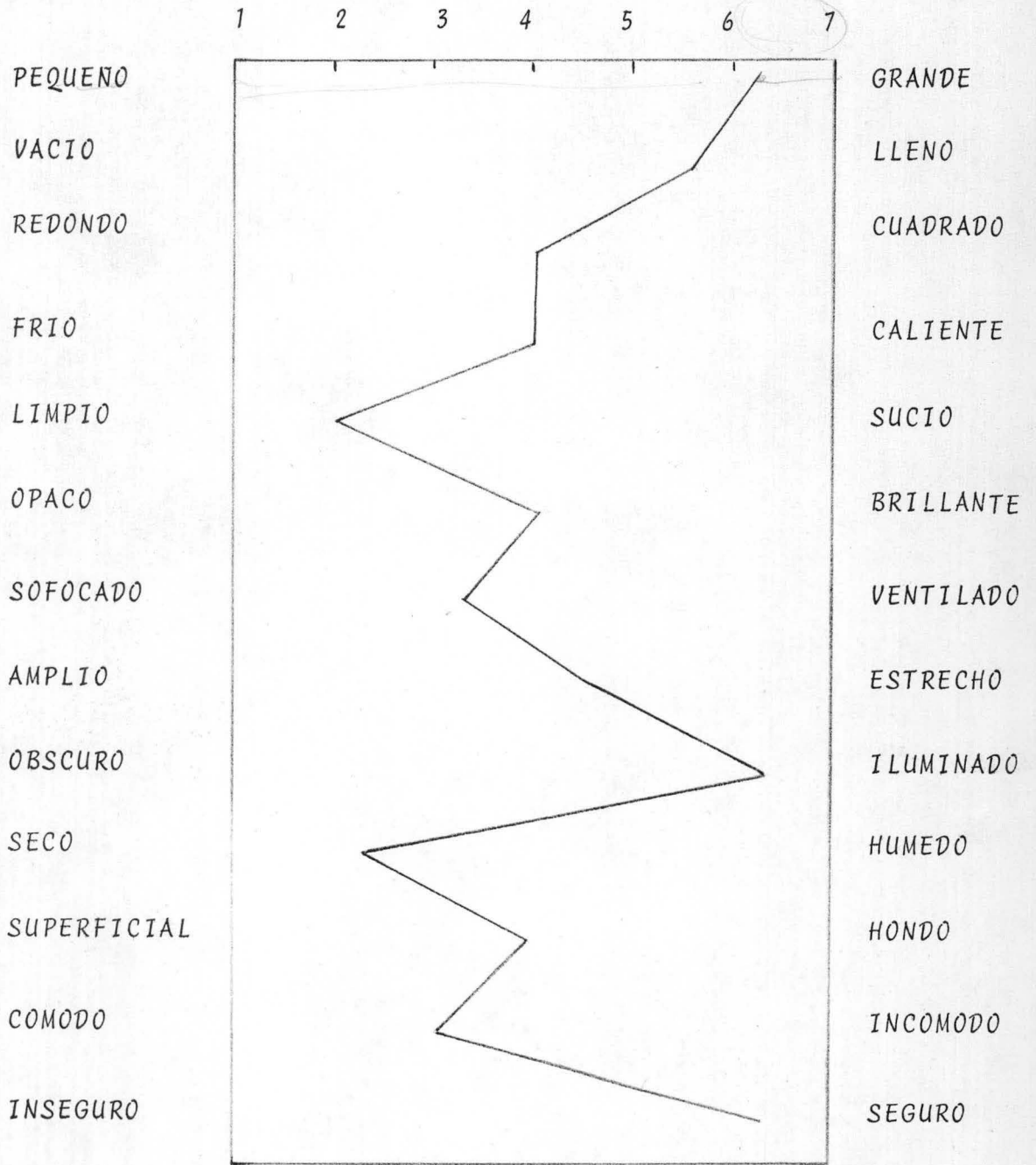
b).- Las actitudes hacia el lugar de trabajo (taller), fueron un 70% positivas, 20% negativas y un 10% indiferentes.

c).- Los niveles de ajuste que reflejaron las frases incompletas, fueron de franca aceptación del supervisor los compañeros y el ambiente laboral, con un bajo índice de rechazo y falta de evidencia.

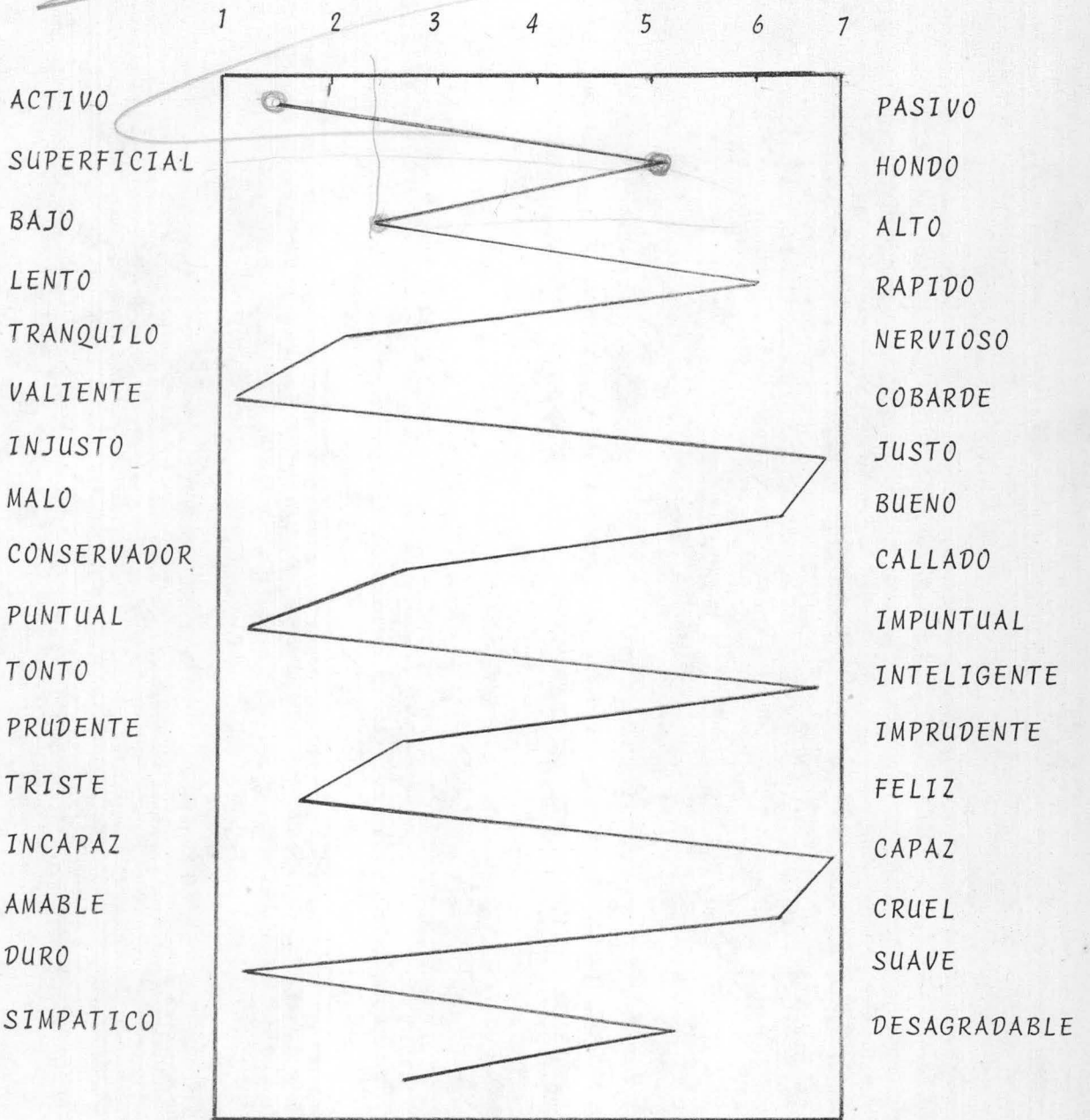
Con estos datos, elaboramos dos gráficas representativas:

- 1).- El psico-perfil del grupo ante el Taller.
- 2).- El perfil de la Imagen del Supervisor.

PSICO-PERFIL DEL GRUPO ANTE EL TALLER



PEPFIL DE LA IMAGEN DEL SUPERVISOR



CAPITULO V

C O N C L U S I O N E S

Las gerencias cada día tienen mayor interés en saber lo que siente, piensa y quiere el empleado.

Este interés se manifiesta en el hecho comprobado de que hay muchas compañías que realizan indagaciones sobre actitudes y opiniones de sus empleados y operarios. En resumen, se preocupan por las relaciones humanas.

Con este fin programan cursos de adiestramiento - para los supervisores, organizan programas de recreo para - sus empleados, publican órganos de prensa, tratando siem-pre de crear actitudes favorables a la empresa.

Ya se ha visto también que los ajustes sociales - dependen de las actitudes personales, así lo considera Pe-ter R. Hofstatter (19), cuando contrapone los sobre-entendi-dos a las conformaciones para adaptarse dinámicamente a las situaciones, y muestra lo mismo que muchos autores la urgencia psicológica de considerar a la persona.

En otras palabras, no habría grupos sin personas, ni industrias sin equipos o teams en que esas personas se - agruparan en actitudes adecuadas para el logro de los obje-tivos de la empresa.

Podemos resumir diciendo que:

10.- Las actitudes favorables en las relaciones -
interpersonales entre los miembros de un team de trabajo, -
propician actitudes favorables ante el supervisor del mis--
mo, y se suman a una clara aceptación del habitat laboral.

20.- La estrella y las sub-estrellas, dentro de -
este team, implican una adaptación sencilla y funcional.

30.- Por otra parte, los grupos se articulan y --
llegan a influir en el Supervisor.

40.- La persona encuentra un ajuste y en conse---
cuencia la industria se robustece.

50.- La perspectiva personal se integra con las -
perspectivas familiar, laboral y social.

Estas conclusiones nos permiten expresar el cum--
plimiento del siguiente postulado de que "La actitud es una
forma de convivir psicológicamente", y a la vez como punto
final de nuestra investigación.

CAPITULO VI

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Brown, J.A.C. *La Psicología Social en la Industria.* Fondo de Cultura Económica # 137, 3a. Edición, 1970. pp. 268, 270.
- 2.- Pardinás Y. Felipe. *Metodología y técnicas de Investigación en Ciencias Sociales.* Siglo Veintiuno - Editores, S. A. 2a. Edición. 1969. pp. 101, 102, 103.
- 3.- Stoetzel Jean. *Psicología Social,* Editorial Marfil, -- S. A. 1969. pp. 48, 49, 50.
- 4.- Whittaker O. James. *Psicología.* Editorial Interamericana, S. A. 1a. Edición 1968. pp. 392, 393.
- 5.- Whittaker O. James. *Ibidem.* pp. 323, 324.
- 6.- Fraisse Paul; Meili Richard: *Psicología de las actitudes.* Biblioteca Persona y Sociedad # 6, Editorial Proteo, 1967. p. 67
- 8.- Whittaker O. James. *Ibidem.* - p. 129.
- 9.- Fraisse Paul; Maili Richard: *Ibidem.* p. 76
- 10.- Maier F. R. Norman: *Psicología Industrial.* 2a. Edición 1964 Edit. Rialp, S. A. pp. 66, 72, 78.
- 12.- Whittaker O. James: *Psicología.* *Ibidem,* pags. 144, 145.
- 13.- Fraisse Paul Meili Richard *Ibidem.* Pág. 85
- 15.- Whittaker O. James. *Psicología* *Ibidem.* Págs. 147, 148.
- 17.- Guerrero Díaz Rogelio. *Conferencia sobre el Diferencial Semántico,* Monterrey, Marzo de 1968.
- 18.- Sacks. Test. *Manual del Test. de Frases Incompletas de Sacks.*
- 19.- Hofstätter-Peter R. *Introducción a la Psicología Social* Editorial Luis Miracle, 1966. Barcelona.

B I B L I O G R A F I A

- 1.- Argyle, Michael. The Psychology of interpersonal Behaviour Penguin Books Inc. 1971. -- U. S. A.
- 2.- Brown, J.A.C. La Psicología Social en la Industria. México Fondo de Cultura Económica # 137. 3a. Edición 1970.
- 3.- Fraisse Paul:
Meili Richard: Psicología de las Actitudes. Biblioteca Persona y Sociedad # 6, Editorial Proteo Buenos Aires, 1967
- 4.- Heiler Verda Dr. Two Group Sessions Penguin Books Inc. U. S. A. 1971.
- 5.- Hofstätter Peter R. Introducción a la Psicología Social Editorial Luis Miracle, 1966. Barcelona España.
- 6.- Leland, Tom.
Warketin, John. Human Character Traits. Penguin Books Inc. 1971 U. S. A.
- 7.- MAIER, Norman.F.R. Psicología Industrial, Editorial Rialp. 2a. Edición. Madrid. 1964.
- 8.- Pardinás V. Felipe Metodología y técnicas de Investigación en Ciencias Sociales. Siglo XXI. Editores, 2a. Edición 1969
- 9.- Sacks, Manual de.- Test de Frases Incompletas de Sacks, Apuntes 1960. México.
- 10.- Stoetzel Jean. Psicología Social. Editorial Marfil, S. A. 1969. México.
- 11.- Whittaker, James O. Psicología. Editorial Interamericana, S. A. 1a. Edición 1968. México.
- 3
12.- Summers, Gene F. La Medida de las Actitudes. Editorial Trillas, 1970.

IMPRESO EN MONTERREY, N.L.



800324

FECHA DE DEVOLUCION

El último sello marca la fecha tope para ser devuelto este libro.

Vencido el plazo, el lector pagará ^{20.00} ~~100~~ peso por cada día que pase.

(11-013)

10 SET. 1978	16 AGO. 1984
20 SET. 1978	15 FEB. 1986
30 AGO. 1978	20 AGO. 1984
10 SET. 1978	07 SET. 1984
30 MAR. 1982	13 SET. 1984
12 MAY. 1982	11 OCT. 1984
[REDACTED]	23 OCT. 1984
6 ABR. 1984	27 ENE. 1985
07 SET. 1984	7 OCT. 1985
31 MAR. 1986	8 OCT. 1985
	18 OCT. 1988