

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE PSICOLOGIA

**ELABORACION DE UNA ESCALA DE ACTI-
TUDES DE LOS TRABAJADORES HACIA LA
PERMANENCIA EN SU TRABAJO.**



T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A N

BERTHA ALICIA PINEDA JORDAN
ROSALVA OLIVERA MARTINEZ
AIDA BAKER MAGDALENO



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO
FACULTAD DE PSICOLOGIA

ELABORACION DE UNA ESCALA DE ACTITUDES DE LOS TRABAJADORES HACIA LA PERMANENCIA EN SU TRABAJO

75053.08

UNAM.53

1974

ej. 2

U.-159877

TPs.7344a

LIBRO DE ACTAS DE LA COMISION DE INVESTIGACIONES CIENTIFICAS DE LA FACULTAD DE PSICOLOGIA DE LA UNAM

LIBRO DE ACTAS DE LA COMISION DE INVESTIGACIONES CIENTIFICAS DE LA FACULTAD DE PSICOLOGIA DE LA UNAM

A MI ESPOSO:

ENRIQUE

SIMBOLO DE AMOR

A NUESTROS FUTUROS HIJOS

A MIS PADRES:

SALVADOR Y JOSEFINA

EN AGRADECIMIENTO POR MI MAÑANA QUE HOY EMPIEZA

A MIS HERMANOS:

SALVADOR

GILBERTO

AURORA

POR LA REALIZACION DE SUS INQUIETUDES

A MIS SOBRINOS

TERESITA

SAMANTHA

GERARDO

ARTURO

AURORA

YADIRA

I N D I C E

INTRODUCCION	1
Bertha Alicia Pineda Jordán.	
CAPITULO I	4
IMPLICACIONES TEORICAS	
Irma Alvarez Barba, Rosalva Olivera Martínez, Bertha Alicia Pineda Jordán.	
CAPITULO II	59
ELABORACION DE LA ESCALA DE ACTITUDES	
Rosalva Olivera Martínez	
CAPITULO III	101
ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS	
Bertha Alicia Pineda Jordán	
CAPITULO IV	124
SUMARIO Y CONCLUSIONES	
Aida Baker Magdaleno, Rosalva Olivera Martínez, Bertha Alicia Pineda Jordán, Irma Alvarez Barba.	
APENDICE A	140
Afirmaciones que formaron parte del cuestionario inicial.	
APENDICE B	164
Valores escalares (S) y valores intercuartilares (Q) para cada una de las afirmaciones de la escala total.	
APENDICE C	193
Valores escalares (S) y valores intercuartilares (Q) por areas.	

ESCALAS

I	ENTRENAMIENTO	193
II	TIPO DE TRABAJO Irma Alvarez Barba.	196
III	DURACION DEL TRABAJO	200
IV	PRESTIGIO DE LA COMPAÑIA Aida Baker Magdaleno	203
V	POLITICA DE LA COMPAÑIA	207
VI	DIFERENCIAS INDIVIDUALES Rosalva Olivera Martínez	211
VII	SUPERVISION	215
VIII	MORAL DEL GRUPO Bertha Alicia Pineda Jordán	218

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

En grandes y pequeñas empresas uno de los principales problemas que les atañe, es la constante salida y entrada de personal ocasionando así una situación molesta, tanto para los señores empresarios, como para las personas que abandonan su empleo.

Si analizamos las implicaciones derivadas del hecho de que una persona renuncie al trabajo desempeñado, veremos en primer lugar, que faltará quien realice el trabajo anteriormente realizado por la persona que renunció, después se buscará quién supla el puesto vacante tratando de reclutar posibles candidatos y seleccionar así el elemento idóneo al puesto libre, en tercer lugar, una vez que se tenga a la persona adecuada, se le entrenará con el objeto de que realice lo mejor y más rápido posible la tarea encomendada.

Como vemos, el tiempo invertido en volver a tener la persona que substituya al trabajador que renunció, es por más que no se quiera así, de varios días agregando a ésto la pérdida económica que representa.

Por lo tanto se considera un grave problema el investigar ¿ por qué abandonan el empleo? ¿ de qué depende que lo dejen? y si esto se puede evitar totalmente, o en un alto porcentaje.

Ahora se tendrá un instrumento enfocado a la industria que servirá principalmente como un complemento para la selec

ción de personal permanente. Nuestra escala permitirá obtener datos que ayudarán en la decisión de elegir con mayor objetividad aquella persona que tenga menor probabilidad de abandonar un empleo.

Por medio de una escala que mida la actitud de los trabajadores, en relación con la permanencia en su trabajo, podremos darnos cuenta de que aquellas personas con calificaciones altas en la escala, tendrán una actitud favorable a permanecer en un trabajo, y aquellas personas con baja calificación en nuestra escala, tendrán una actitud desfavorable a permanecer en un empleo.

Una vez que ésto se hubiera comprobado empíricamente, la escala tenderá a servir como un auxiliar en la selección de personal, y tratar de disminuir la rotación del mismo.

La presente tesis consta de cuatro capítulos. El primero de ellos correspondiente a generalidades, en donde se hablará de la Psicología Social en la Industria y se hará una breve reseña histórica de la misma. Se mencionarán los autores más relevantes que hayan tenido gran participación en el desarrollo de la Psicología Social en el Area Laboral, y también se hablará de cuál ha sido la actitud de los trabajadores hacia su trabajo. Otro punto importante que se tratará, será la definición de rotación, sus causas, cuáles son sus efectos y la importancia que tiene el conocerla a fondo.

Principales definiciones de Actitud: Como se miden las-

actitudes y qué importancia tienen, y como último punto de este primer Capítulo, se encuentran los estudios relacionados hechos con anterioridad.

En el Segundo Capítulo, se verá el Planteamiento del problema, así como la formulación de la Hipótesis Nula y Alternativa.

En éste Capítulo, se encontrarán los resultados obtenidos en la elaboración de la escala (Valores escalares y Valores "Q"). Así como también el coeficiente de correlación en el Método original de Thurstone y en el Método Thurstone Modificado y las razones tenidas en la autenticidad del Método empleado.

En un Tercer Capítulo referente al análisis e interpretación de resultados, se verá el coeficiente de correlación (Alfa de Cronbach para cada una de las ocho escalas y el coeficiente de correlación para las ocho escalas en conjunto). En el Método Thurstone original y el Modificado también la selección de afirmaciones de acuerdo con los criterios de Valores Escalares y Valores Q, para cada afirmación y la interpretación a todo esto.

En el Cuarto y último Capítulo, se hará un breve resumen total y se verán conclusiones extraídas de la investigación teniendo una visión panorámica de la misma. Así como sugerencias para futuras investigaciones y las limitaciones del estudio realizado.

CAPITULO I

IMPLICACIONES TEORICAS.

1.1 LA PSICOLOGIA SOCIAL EN LA INDUSTRIA.

Sus Inicios:

La preocupación científica por el trabajador manual y sus problemas, es de reciente origen, aunque dispersas referencias a la materia pueden rastrearse en épocas remotas. Importantes estudios sobre trabajo, movimiento y fatiga fueron efectuados por los fisiólogos Coulomb y Marey en los siglos XVIII y XIX respectivamente. Pero la moderna Psicología Industrial no podía comenzar hasta que la Psicología General llegara a ser ciencia experimental, suceso que data de 1879, cuando Wilhelm Wundt fundó en la Universidad de Leipzig el primer laboratorio dedicado al estudio científico de la conducta humana, y fué hasta los primeros años del siglo XX cuando se hicieron intentos de aplicar la nueva psicología experimental a los problemas de la Industria. Uno de los pioneros en este campo, fué Frederick Winslow Taylor. El pensaba que si fuese posible estimar cuanto trabajo puede producir un obrero realmente capaz en una operación dada, trabajando como se debe, el patrón tendría entonces un estándar muy útil por medio del cual podría estimar la eficiencia de otros empleados al ejecutar el mismo trabajo. Con este objetivo, Taylor entró en acción, partiendo de tres principios básicos.

1.- Seleccionar los mejores hombres para el trabajo.

2.- Instruirlos en los métodos más eficientes y los mo-

vimientos más económicos que debían aplicar a su --
trabajo.

3.- Conceder incentivos en forma de salarios más altos--
para los mejores trabajadores.

Estos postulados fueron puestos a prueba en varios expe-
rimentos que sirvieron de base a lo que se conoce como estu-
dio de tiempos y movimientos. (Brown, 1958).

Con la Primera Guerra Mundial (1914-1918), la psicolo-
gía industrial adquirió una creciente importancia práctica.-
En 1920, C.S. Myers fundó en Inglaterra, el National Institu-
te of Industrial Psychology. Hacia la misma época, el gobier-
no británico promovió la fundación del Industrial Fatigue Re-
search Board, pero como en el caso de Taylor, estas investi-
gaciones provocaron a menudo el resentimiento de los trabaja-
dores.

Cada experimento se apoyaba en el supuesto de que la na-
turaleza humana posee ciertas propiedades fijas, pero no hay
pruebas de que los hombres sean competidores o egoístas por-
naturaleza y existan muchas otras cosas muy importantes para
el trabajador, que el simple salario. El trabajador no es una
máquina aislada que produce resultados dependientes solamen-
te de su estado de salud física y de las condiciones buenas-
o malas que lo circunden. Es un ser humano incluido en el --
grupo de trabajo.

Lewis May, en su obra titulada " Man's Quest for Signi-

ficance", describe cómo el trabajador, cuya labor fué despojada de toda significación social y de todo sentido, acabó por aceptarla con el valor fijado por el propietario de la fábrica. El trabajo era, la antítesis de todo placer y felicidad, se ejecutaba sólo por ganar dinero para hacer otras cosas. Adoptada esta actitud, el trabajador se volvía irresponsable, indiferente a la calidad del trabajo que hacía, e ignorante de cómo ayudaba a satisfacer las necesidades sociales. Pero tras una muralla de indiferencia, el trabajador era hostil y se sentía humillado, se le trataba como a un autómatas, y como tal se comportaba. El industrial enseñó a sus empleados que el trabajo es una necesidad penosa y desagradable, los ha tratado como máquinas y se sorprende cuando se comportan como tales. En suma, las necesidades psicológicas (responsabilidad, orgullo por el oficio, respeto propio, condición y sentimiento de utilidad social) no se toman en cuenta en la época de la Revolución Industrial.

Dos cambios importantes que datan de principios del presente siglo, son el desarrollo de la técnica de producción en masa, y el florecimiento de las grandes empresas industriales. Mucho se ha dicho en contra de la producción en masa, y aún más se ha criticado las grandes empresas, pero no cabe la menor duda de que la técnica de producción en masa se seguirá aplicando en proporciones crecientes en todo el mundo, y que la gran empresa, nacionalizada o no, ganará importancia; estas son realidades imposibles de ignorar o eludir. La solución a tales problemas, no reside en ningún

regreso al pasado, sino en la posibilidad de adoptar la nueva organización tecnológica de la industria, de manera que corresponde más de cerca a las necesidades humanas.

LA OBRA DE ELTON MAYO.

Lo inadecuado de los supuestos en que se basaba la mayoría de los primeros trabajos de psicología industrial, fué demostrada por vez primera por el fracaso de ciertos experimentos efectuados en las obras de Hawthorne de la General Electric Company, en Chicago, entre 1924 y 1927. En esa época, cundían la murmuración y el descontento entre los 30,000 empleados de la empresa. Los expertos en eficiencia, llamados a enfrentarse con el problema aplicaron los métodos corrientes- alterar las horas de trabajo, modificar la duración de los períodos de descanso y los intervalos entre ellos, cambiar la intensidad de la luz y otras condiciones del ambiente a fin de descubrir algún medio para reducir la tensión existente y para elevar la producción. Los supuestos en los que se apoyaban esos experimentos, eran los de la psicología industrial fundada por Taylor, Frank Gilbreth y sus numerosos sucesores; se suponía que el trabajador debe ser estudiado como una unidad aislada, y que los principales factores que afectaban su eficiencia, eran los movimientos inútiles e ineficaces al hacer el trabajo, la fatiga, y los inconvenientes del medio físico, tales como la falta de luz, la calefacción inadecuada, el exceso de humedad, ó ruido, ventilación mal planeada, etc. Con el avance de la investigación Hawthorne, estos supuestos recibieron un golpe del cual ya

no se recuperaron. No es que los supuestos mencionados deban ser considerados enteramente falsos, pero estas cuestiones no representan la totalidad del problema. Lo que las investigaciones en Hawthorne iban a demostrar, es que existe "algo mucho más importante que los horarios, los salarios, o las condiciones físicas del trabajo, algo que incrementaba la producción sin importar los cambios en las condiciones físicas". (Miller y Form, 1965).

He aquí lo que encontró Elton Mayo en la Investigación en Hawthorne.

Con el propósito de estudiar los efectos de la iluminación sobre el trabajo, se escogieron dos grupos de empleados. En uno, que servía de testigo, la iluminación se mantuvo inalterado durante el experimento, en tanto que en el otro se aumentó gradualmente. La producción aumentó en el segundo grupo como se esperaba, pero lo inesperado fué que la producción del grupo testigo aumentó también. Este resultado sorprendió a los investigadores, quienes procedieron entonces a reducir la iluminación del grupo de prueba. Al hacerlo, la producción volvió a subir. Era indiscutible la intervención de algún factor que incrementaba la producción independiente de la intensidad de la luz en el taller, y hubo necesidad de idear experimentos más precisos, con objeto de revelar la naturaleza de este factor desconocido.

Para la segunda serie de experimentos, los investigadores seleccionaron dos muchachas, a las que se pidió que reco-

gieran otras cuatro muchachas para formar un grupo de seis.- El grupo fué puesto a armar relés de teléfono; pequeños pero intrincados mecánicos compuestos de unas cuarenta piezas que tenían que armar las muchachas sentadas en una larga banca, y que tiraban por una trampa una vez terminados. Los relés - eran contados mecánicamente al caer por el conducto. Se pensaba determinar el ritmo inicial de producción, lo cual permitiría apreciar la efectividad de las modificaciones aplicadas subsecuentemente, por los incrementos o decrementos en la producción de los relés. La serie completa de experimentos duró cinco años. Se empezó por introducir diversos cambios. Los resultados de esos cambios, se resumen a continuación:

- 1.- En condiciones normales, con semana de 48 horas y - sin ratos de descanso, las muchachas produjeron --- 2,400 relés por semana cada una.
- 2.- Se les puso a trabajar 8 semanas a destajo y la producción subió.
- 3.- Se introdujeron dos pausas de descanso de 5 minutos, por la mañana y por la tarde durante un período de 5 semanas. La producción volvió a subir.
- 4.- Los intervalos de descanso se alargaron a 10 minutos. La producción se elevó mucho.
- 5.- Se introdujeron 6 pausas de 5 minutos y la producción disminuyó ligeramente; las muchachas se quejaron de que su ritmo de trabajo era interrumpido por las frecuentes pausas.

- 6.- Se volvió a las dos pausas de descanso, la primera -
compañada de un refrigerio caliente proporcionado -
gratuitamente por la compañía; La producción subió.
- 7.- Se permitió a las muchachas salir a las 4:30 p.m. -
en vez de las 5 p.m. la producción se elevó.
- 8.- Se les permitió salir a las 4 p.m. la producción no
se alteró.
- 9.- Finalmente se suprimieron todas las mejoras y las -
muchachas volvieron a las condiciones físicas de --
los comienzos del experimento. Esta situación se --
prolongó durante doce semanas, y la producción al--
canzó el máximo nivel registrado con un promedio de
3,000 relés por semana.

La producción se elevó ante todo por el cambio de acti-
tud de las operarias hacia su trabajo y su grupo. Quedó de--
mostrado que la industria, aparte de la producción de artícu-
los, tiene que llenar también una función social; que el gru-
po primario, más que el individuo aislado, representan la --
unidad fundamental de observación en toda investigación in--
dustrial; y, que la motivación adecuada, es más importante -
que las condiciones físicas del ambiente.

El hombre responsable de los experimentos Hawthorne, fué
George Elton Mayo, profesor de investigaciones industriales-
en la Escuela de Negocios para graduados en Harvard. Mayo,-
australiano de Adelaida. Nació en 1880, y estudió psicología
en la Universidad de su Ciudad natal. Llegó a Estados Unidos

como becario de la Fundación Rockefeller y en 1926, fué nombrado jefe del Departamento de Investigaciones Industriales de Harvard, posición que conservó hasta su retiro en 1947. - Es interesante seguir el desarrollo del pensamiento de Mayo desde sus primeras investigaciones en 1923, cuando efectuó una investigación sobre las causas de la alta rotación entre los operarios de una planta textil cerca de Filadelfia, hasta el cambio de orientación que siguió a las investigaciones Hawthorne, que influyeron sobre toda su obra posterior.

En su obra posterior " The Social Problems of an Industrial Civilization", (Mayo, 1935), señaló, que el mero hecho de efectuar una investigación demostraba a los obreros que sus problemas no se ignoraban.

La breve relación que se hace aquí, hace poca justicia a la profundidad de las investigaciones, durante las cuales, todas las condiciones físicas tanto los talleres, como los mismos trabajadores, tuvieron que mantenerse bajo estricta vigilancia.

En la segunda parte de la investigación Hawthorne, todos los trabajadores fueron sometidos a exámenes médicos cada cinco o seis semanas; Sin embargo, en cuanto resultó evidente que lo que realmente importaba era el cambio de actitud de los empleados hacia el trabajo, se inició un programa de entrevistas encaminadas a descubrir la naturaleza de esas actitudes. Las entrevistas se reducían a la interrogación directa; Se esperaban preguntas como; ¿qué opinaba usted del ca-

patas? ¿le parece justo? ¿o tiene favoritos?. Pero este método tiene muchos inconvenientes; tiende a causar antagonismos o respuestas estereotipadas, y probablemente inclina a simplificar demasiado las respuestas reduciéndolas a "sí" o "no". Por eso se recurrió a lo que se conoce como entrevista "no orientada", en la que el entrevistante escucha en vez de hablar, y adopta una actitud perfectamente neutral; las entrevistas, claro está, son confidenciales. Por aquel entonces, se descubrió que los grupos sociales formados en la fábrica, ejercían sobre la conducta, de sus miembros considerable influencia, y en particular sobre la cantidad de trabajo que hacían. El Dr. Mayo decidió investigar uno de estos departamentos que llamaban "cuarto de los alambres" con objeto de averiguar todo lo posible sobre el freno impuesto a la producción por los que laboraban allí. La actitud del grupo era de completa indiferencia hacia los incentivos financieros de la compañía, y aunque se ofrecían gratificaciones a todos los empleados por los incrementos de la producción, ésta no pasaba de 6,000 unidades al día, ni una más, ni una menos. Había un código extaoficial de conducta que ejercía poderosa influencia sobre los miembros del grupo. Se averigó, que en el "cuarto de los alambres" residía un grupo altamente integrado, con su propia estructura social, y el correspondiente código de conducta, que no sólo se hallaba en conflicto con las intenciones de la administración, sino con la finalidad y la función social de la industria, que es la creciente producción de objetos. Este ejemplo muestra como el ---

grupo informal de un taller, tuvo por efecto disminuir la producción de la fábrica (Homans, 1950).

Mayo realizó otra investigación en 1943, en ciertas fábricas de aviones al sur de California, donde había una exagerada rotación. En esta investigación se encontró, que las faltas y la alta rotación en el trabajo eran características de los operarios que no pertenecían a equipos y no habían conseguido ingresar a ningún grupo.

Aunque es indudable que la obra de Mayo y sus colaboradores, Roethlisberger y Dickson, constituye el fundamento obligado de todas las investigaciones ulteriores, ciertos aspectos han sido blanco de críticas por parte de los industrialistas y de los psicólogos. El psicólogo social, el único comentario que hace al aceptar la obra de Mayo, es que todo aquello se sabía desde hacía mucho tiempo. El principal comentario de Edmund Burke, es que Mayo fué sólo un instrumento en el redescubrimiento de la importancia de los grupos y que se limitó a aplicar sus conocimientos a los problemas de la industria.

No es enteramente cierto decir que Mayo prescindió completamente del marco general de la sociedad, por el contrario, dedica la mayor parte de su libro " The Social Problems of an Industrial Civilization", a examinar la influencia de las transformaciones sociales sobre la estructura de la industria. (Brown, 1958).

Sus tesis son las siguientes:

- 1.- El trabajo es una actividad de grupo.
- 2.- El mundo social del adulto está organizado principalmente por 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 obreros, que las condiciones físicas del trabajo.
- 4.- Las quejas no son necesariamente descripciones objetivas de hechos: A menudo son síntomas de trastornos 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 del exterior de la fábrica.
- 6.- Los grupos informales dentro de la fábrica, tienen gran influencia social sobre los hábitos de trabajo y las actitudes del operario individual.
- 7.- El paso de una sociedad establecida a una adaptativa, -- (del viejo tipo de vida comunal a la sociedad atomizada de individuos aislados) tiende continuamente a alterar la organización social de la factoría y de la industria en general.
- 8.- La celebración en los grupos no se produce por accidente: Debe planearse y desarrollarse. Si se consigue que los grupos colaboren, las relaciones de trabajo dentro de una planta fabril, pueden alcanzar una cohesión inmune

a los efectos disgregantes de las sociedad adoptativa.

La obra de Mayo fué esencialmente empírica y práctica, pero esto no impidió que trajera aparejados grandes avances en el campo de la psicología industrial.

En resumen, las investigaciones de Mayo siguen siendo— revolucionarias y cuentan entre las más importantes en el — campo total de las ciencias sociales. Sus tesis pueden aceptarse sin reparos como válidas, y esta validéz no es afectada por las críticas al método, a la parcialidad y a la falta de panorama sociológico ya consideradas. Reconoceremos que — las investigaciones Hawthorne son correctas, " en tanto que las condiciones generales no cambien", como se aceptan los — descubrimientos de los primeros psicólogos industriales, en relación con la organización social de la cultura dentro de la cual la fábrica funciona.

LA ORGANIZACION EN LA INDUSTRIA.

La organización dentro de la industria, se divide en — organización formal y organización informal. Explicaremos — brevemente a que se refiere cada una de ellas.

LA ORGANIZACION FORMAL.

La organización formal de una empresa representa el orden jerárquico oficial que consta en documentos.

La fábrica está dividida según cierta jerarquía de poder: Es una pirámide, con el presidente del consejo en la — cúspide y los trabajadores en la base. Los funcionarios, el personal de oficina y los supervisores ocupan las posicio—

nes intermedias. La teoría de este sistema, es que toda autoridad se delega de un nivel a otro, y reside en última instancia, en el presidente del consejo administrativo. Las órdenes descienden en esa escala, mientras los informes de lo que ocurre en los diversos departamentos, ascienden; pero la circulación de órdenes e informes es irreversible.

La organización formal de la industria, desde el punto de vista teórico, posee tres características.

- 1.- Es deliberadamente impersonal.
- 2.- Se basa en relaciones ideales.
- 3.- Se basa en la hipótesis de que la competencia conduce a la eficiencia máxima, que cuando cada individuo lucha por sí mismo, sirve a los mejores intereses del grupo, y que, los individuos son unidades aisladas que pueden pasar de un puesto a otro, de acuerdo sólo con su habilidad para hacer el trabajo.

Las dos primeras características, implican que todo miembro de la organización, no reacciona ante los demás en términos personales de agrado o desagrado, sino de acuerdo con la función que tiene que desempeñar en el conjunto y lugar que ocupa en la jerarquía.

La tercera característica, conduce a la pretensión de que la organización formal no sólo evita complicaciones humanas, sino que tiene la ventaja adicional de ser flexible.

La jerarquía industrial comprende varios planos de auto-

ridad, desde el presidente del consejo administrativo, hasta el vicepresidente, los gerentes, los jefes de sección y de departamentos, los superintendentes y los trabajadores. Con excepción de las capas superior e inferior, cada quien tiene su jefe y es a su vez, jefe de otros. Este sistema de autoridad conocido como "organización en línea", representa una división básica en la estructura del trabajo en la empresa. Existen otras dos estructuras superpuestas que son de importancia; Se trata de la organización funcional y la organización técnica. La estructura funcional depende del tipo de trabajo efectuado, y la estructura técnica, de la especialización.

Hay ciertas debilidades en la teoría de la organización formal, que resultan particularmente vulnerables; Dos de esos puntos son constituidos por los problemas de la coordinación, y los problemas humanos excluidos de la teoría de la organización formal, El problema de la coordinación, es esencialmente un problema de comunicación, porque sin comunicación efectiva es imposible cualquier esfuerzo coordinado.

Ya sabemos que la fábrica, como la sociedad, es un agregado de grupos primarios de trabajo, por lo tanto es natural que la presencia de personas que hablan un idioma diferente y toman la vida de una manera completamente distinta, tenga una influencia poderosísima sobre la estructura social de la fábrica y sobre la comunicación dentro de una unidad.

Proyectada esta organización, precisamente con objeto -

de ser racional y lógica, y reducir al mínimo los factores humanos, está expuesta a conflictos cuando se enfrenta a los aspectos irracionales y emocionales de la vida industrial, - pero, aunque ninguna fábrica puede entenderse si no se conoce su estructura formal, tampoco es posible comprenderla con esta única base. " La razón de que así sea, es fácil de descubrir. Se ha prescindido de la variable más importante de la organización: El individuo. La organización formal considera al personal que llena las diferentes oficinas o posiciones, como una serie de constantes. Supone que todos los trabajadores de una planta, son individuos sin relaciones mutuas, o que tales relaciones se reducen a las especificadas por escrito. (Miller y Form, 1965).

La inseguridad del empleo, la monotonía, la falta de interés en el trabajo y la falta de tiempo por parte de la administración para prestar alguna atención a los aspectos sociales de la vida fabril, son responsables de que el trabajador piense más en las ganancias en efectivo que en cualquier otra cosa.

En muchos aspectos la gran empresa tiene la oportunidad de resolver los problemas humanos de la industria o diferencias de las empresas pequeñas y las muy competidoras. Pero - la gran desventaja de la gran empresa es su naturaleza impersonal y la dificultad de comunicación que es consecuencia directa de sus dimensiones. La ventaja de la pequeña empresa - es que los problemas de comunicación resultan menos agudos y

las relaciones directas de los empleados con la dirección, -- simplifican la solución de los conflictos,

La estructura total de una empresa, influye sobre la conducta de los individuos y de los grupos que comprende. -- Así como los actos de un individuo, sólo son explicables -- con relación al grupo en que actúa, la conducta de un grupo sólo es comprensible en el contexto del grupo mayor al que pertenece.

LA ORGANIZACION INFORMAL EN LA INDUSTRIA:

Cuando todos los grupos que componen una gran organización, subordinan su actividad a una meta común, nos encontramos ante una organización bien integrada; pero si existen -- conflictos entre las unidades, o algunas de estas tratan de dominar a las otras, o de independizarse de la organización madre, se dice que el conjunto muestra tendencia a la segmentación. Todos los grupos o combinaciones de grupos, representan un equilibrio entre la integración y la segmentación, y toda organización importante se enfrenta al mismo dilema. Debe permitirse a las unidades conservar su individualidad hasta donde sea posible, pero, por otra parte, esta individualidad debe regularse de modo que todas las unidades puedan trabajar juntas con una meta común, también es muy importante -- que el director comprenda que el grupo informal de trabajo -- es la fuente principal de control social, y que debe empeñarse en ejercitar un control legítimo a través de tales grupos, sin destruirlos.

Los grupos que nos interesan son asociaciones más o menos permanentes, tienen objetivos particulares y estructura definida, sus dimensiones son limitadas y sus miembros son conocidos.

En estos grupos, cada individuo cumple una función específica y mantiene relaciones con los demás. A esto es a lo que se le llama grupo primario. El grupo secundario es el que tiende a organizarse con un propósito formal en el caso de la fábrica para la producción de artículos. El grupo primario tiene a veces metas específicas prácticas, y con objeto de alcanzarlas, se organiza lógicamente, pero su fundamento profundo reside en las satisfacciones sociales y la selección personal, y por encima de toda misión práctica, intenta conservar su unidad. No se imagine que la unidad del grupo es de pura armonía y amor, siempre es una unidad diferenciada y casi siempre de competencia, que admite la afirmación de la personalidad y diversos impulsos de apropiación, la simpatía socializa esas pasiones hasta someterlas parcial o completamente a la disciplina del espíritu común. Sin embargo, la organización informal de la industria no puede reducirse simplemente a grupos primarios de trabajo, pues se manifiesta en cinco niveles diferentes.

- 1.- La organización informal total de la fábrica considerada como un sistema de grupos muy diversos relacionados entre sí.
- 2.- Grandes grupos que generalmente insisten sobre al-

gún aspecto particular de la política interna de la fábrica.

3.- El grupo primario fundado en mayor o menor grado -- sobre la igualdad de labores en determinada parte de la fá-- brica. Las relaciones entre los miembros, son más o menos -- íntimos, pero casi siempre trabajan, comen y hablan juntos.- Semejante grupo se denomina usualmente " palomilla".

4.- Grupos de dos o tres amigos particularmente íntimos, que pueden ser miembros de agregados mayores.

5.- Individuos aislados que rara vez participan en ac-- tividades sociales.

Conviene distinguir entre las acciones de origen funda-- mentalmente técnico, las que son de tipo sociotécnico y las-- que son puramente sociales, en el sentido de que envuelven-- interacciones entre individuos, son en realidad parte del -- trabajo, pero la conducta social corresponde a la estructura informal de la fábrica.

Moreno hizo una exposición detallada de las estructuras de los grupos. Moreno llama a su técnica " Sociometría" y -- las gráficas que ilustran las interacciones sociales dentro de un grupo, son "sociogramas". Clasifica las actitudes fun-- damentales que los individuos adoptan frente a los demás, co-- mo atracción, repulsión e indiferencia. Se les pide a las -- personas de un grupo, que indiquen las personas a quienes -- les gustaría o no les gustaría asociarse. Sus preferencias-- se cotejan y ordenan, y se reforman los grupos de acuerdo -- con las preferencias de sus miembros. Se distinguen cinco ti

pos principales de organizaciones.

1.- El núcleo más elemental y definido, es dado por la primera selección recíproca de dos o más individuos.

2.- Selecciones no recíprocas, que se pueden representar por cadenas de cualquier número de individuos.

3.- La configuración "estrellada" que resulta al agrupar numerosas preferencias alrededor de un sólo individuo.

4.- El grupo organizado en torno al individuo influyente en contraste con el individuo popular. Así, un individuo popular puede tener muy poca influencia sobre los demás, y otro individuo que no es popular puede tener mucha influencia entre los miembros que los escogen.

5.- Finalmente, hay individuos aislados que nadie escoge, aunque ellos a veces, escogen a unos cuantos.

Las estructuras del grupo no son estáticas, más bien se trata de una red dinámica de fuerzas, la cual cambia de continuo con ritmo variable, sobre todo, la estructura del grupo se modifica de acuerdo con las tareas a que se enfrenta.

EL TRABAJO.

Ante el problema de la motivación en el trabajo, una hipótesis sostiene que el principal incentivo positivo es el dinero, y el negativo fundamental es el temor al desempleo.- En los últimos años, estas opiniones se han modificado en muchas formas; en primer lugar, que el trabajo es una parte esencial de la vida humana, puesto que es el aspecto de la vida que confiere condición y liga a la sociedad: En segundo -

lugar, el estado de ánimo del trabajador, no tiene ninguna--relación directa con las condiciones del trabajo; En tercer--lugar, que existen numerosos incentivos aparte del dinero.

El trabajo es fundamentalmente una actividad social, - que cumple dos funciones principales: Producir los bienes-- que la sociedad necesita, e integrar al individuo en los -- sistemas de relaciones que constituyen la sociedad. Casi to-- dos los trabajadores gustan de sus labores aunque las condi-- ciones no sean muy satisfactorias; Otro motivo, es el orgu-- llo y el interés que muestran algunos trabajadores por los - asuntos de ciertas empresas.

El trabajador necesita sentir que lo que hace tiene al-- guna importancia, que su trabajo es un eslabón que lo une a-- la sociedad. También se puede gustar del trabajo porque pro-- porciona camaradería, ascensos y estatura social, todo lo -- cual sin discusión, forma parte del trabajo. Las buenas con-- diciones físicas del trabajo, mejoran en ocasiones el estado general, pero no lo crean sin más. Pocas investigaciones re-- lativas a la influencia de los factores ambientales sobre la capacidad del trabajo, proporcionan indicaciones explícitas-- de lo que se haya intentado determinar, hasta que grado los-- efectos observados se deben a influencias físicas directas, - y en que proporción deben atribuirse a las preferencias indi-- viduales. En general, los trabajadores no se quejan de las - condiciones de trabajo porque sean objetivamente malas, sino porque son peores de lo que deberían ser en la situación pre-- valiente.

Se ha intentado muchas veces investigar las necesidades más apremiantes que, según los trabajadores, las empresas de berían satisfacer, con miras a utilizarlos como incentivos.- Como sería de esperarse, se descubrieron divergencias de opi nión relacionadas con el sexo, la edad, la clase y los pro-- blemas particulares de las diferentes empresas. (Wyatt, San gdon y Stock, 1937). El trabajo debe estar de acuerdo con la capacidad del operario, lo cual depende del sentido común -- del supervisor, o del resultado de pruebas convenientes efec tuadas en el departamento de personal. El trabajador debe te ner una seguridad razonable, término que no sólo incluye la seguridad física y económica, sino también la falta de amena zas a la condición y al prestigio, la satisfacción de la ne cesidad de contar con el apoyo del grupo, el conocimiento de las funciones de las personas y cosas, y la certidumbre de la improbabilidad de perder el empleo.

La mayoría de los individuos están de acuerdo en que una de las satisfacciones más decisivas que se obtienen en el -- trabajo, es el sentimiento de orgullo por haber hecho algo.- Dentro del trabajo, otro factor muy importante es la comuni cación y que cada trabajador sepa a quien debe dirigirse en busca de orientación y aprobación formal. El sistema debe -- ser justo para que los empleados acepten tanto los aspectos formales como los informales, y no debe ser tan autocrático que niegue todo sentimiento de importancia a los que no ocu pan las posiciones más elevadas. Así los individuos estarán en la empresa, sólo si se satisfacen sus necesidades de se--

res humanos.

I.2 ACTITUD DE LOS TRABAJADORES HACIA SU TRABAJO.

Hay cosas muy interesantes en la investigación psicológica, en las que una actitud particular que antes se creía desempeñaba un papel fundamental en cierta conducta tanto como todo un movimiento nacional que se hubiera desarrollado para cultivar la actitud "adecuada", se revela ahora, después de otros estudios, como que tenía poca o ninguna conexión con la conducta en cuestión. Un ejemplo es la suposición de los gerentes de industria de que los obreros con actitudes favorables a sus empleos, serán especialmente productivos. Con base en tal proposición, los dirigentes industriales han humanizado sus relaciones con los obreros para asegurarse de que sus actitudes hacia las condiciones de trabajo serán favorables. (Lambert y Lambert, 1964).

Arthur Brayfield y Walter Crockett, (Brayfield y Crockett, 1955), analizaron los abundantes estudios llevados a cabo en industrias durante los anteriores cuarenta años, sobre las relaciones de las actitudes de los empleados, (medidas por cuestionarios, escalas graduadas y entrevistas) y su productividad en el trabajo. Las conclusiones fueron muy instructivas; hay poca evidencia de que las actitudes de un empleado por su trabajo, tengan alguna relación con su productividad. En otras palabras, los que mucho producen son a menudo inconformes; pero también hay muchos conformes con sus condiciones de trabajo. Los industriales han hecho aparentemente

una suposición equivocada acerca de las actitudes de sus obreros y sobre las metas por las que luchan. Brayfield y Crockett han señalado que el error vino de suponer, que la productividad era necesariamente una meta tan importante para los obreros, como para quienes ocupan los niveles de gerencia. Los obreros pueden no estar orientados hacia el logro de tales metas, tanto como los gerentes de clase media podrían presumir equivocadamente al considerar sus propias inclinaciones. Para el obrero, la productividad es más un medio de alcanzar otras metas, que un fin en sí.

Cuando se han satisfecho ya, las necesidades básicas de comodidad personal y familiar, los obreros en su mayoría, miran hacia metas sociales tales como las que gustan a los demás, o como para sentirse miembros de grupos sociales. Paralelos, la sobreproducción podría provocar el enojo de los compañeros de trabajo o de dirigentes sindicales que se sentirían "traicionados" por un obrero demasiado vivo. Así que aquellos obreros satisfechos con sus condiciones, podrán regular sus cifras de producción para no obtener promociones o alza de salarios, ya que tales premios, podrían sacarlos de su ambiente cómodo, tanto dentro como en el exterior de la fábrica. A la inversa, quienes se sienten insatisfechos con sus condiciones de trabajo, podrán producir más con objeto de alejarse de lo que consideran un ambiente incómodo para ellos. Lo fundamental aquí, es que, aunque las actitudes de los obreros frente a asuntos que consideran importantes, sin duda afectan sus costumbres de trabajo, incluyendo la productivi-

dad; la relación entre actitudes y trabajo, es más completa de lo que se suponía antes por aquellos gerentes de industria que, ampliando sus propias actitudes, mal interpretaron los sentimientos, deseos y metas de sus obreros.

I.3 ROTACION.

Reemplazar un obrero que ha estado trabajando durante -- muchos años, puede requerir la contratación y la formación -- de varios hombres, antes que se encuentre otro obrero relativamente permanente. La rotación refleja las condiciones de la fábrica, pero antes de juzgar a una empresa, debemos tener en cuenta la naturaleza de las causas de la superación.

I.3.1 CAUSAS Y EFECTOS.

Las formas inevitables de la rotación, son factores constantes o influyen sobre todas las formas de trabajo, así como sobre todas las compañías. La muerte, la incapacidad permanente, el retiro, los matrimonios y cambios de residencia, son tipos de separaciones que caen dentro de esta categoría. La rotación causada por los despidos y condiciones estacionales, puede depender de factores fuera del control del empresario -- pero éste puede influir sobre ellos en un grado considerable. El problema de las fluctuaciones estacionales en las demandas de producto, puede solucionarse en muchos casos, ya sea almacenando los productos propios de la temporada o introduciendo incentivos que influyan sobre la demanda. Mantener con éxito un personal permanente, reduce los costos de contratación y --

formación de un cuadro de personal, fiel y consciente.

El número de relevos causados por la incompetencia de los empleados puede reducirse con una selección más cuidadosa y trasladando a los hombres a los trabajos a los que están mejor adaptados. Un porcentaje bajo de cambios no significa que los métodos de selección sean satisfactorios. Una compañía que no discrimine y no mida la productividad individual, puede tener un porcentaje de cambios bajo, a causa de la ineficacia de su programa de medida de la producción a causa de sus bajos niveles de producción.

Tienen mayor significado las dimisiones causadas por el hecho de que los empleados prefieran trabajar en otra parte. Abandonar un empleo es una forma de agresión dirigida a un empresario. Los mismos factores que ocasionan un número excesivo de superaciones, pueden también ser la causa de las huelgas y de la producción limitada. Cuando el empleado no tiene oportunidad de colocarse en otro sitio, expresa su insatisfacción impidiendo la producción y buscando injusticias en la conducta de los supervisores para intentar procedimientos de reinvidicación.

Aunque la insatisfacción en el trabajo es un factor importante, existen otras razones que no deben pasarse por alto. Los individuos que no se adaptan bien al ambiente, vagan de trabajo en trabajo hasta que pueden encontrar finalmente un empleo satisfactorio. Otros individuos abandonan el trabajo -

inveteradamente y sería conveniente encontrar unos métodos - de selección que los detectase. Su historial anterior de --- inestabilidad, podría ser un índice de esta tendencia.

Determinando la clase de individuos que abandonan volun- tariamente su empleo, es importante distinguir entre los que lo abandonan satisfactoria e insatisfactoriamente. Si los -- que cesan son trabajadores inferiores, la separación puede - ser conveniente; pero si las dimisiones se dan predominante- mente entre los empleados más satisfactorios, entonces la -- circunstancia es seria. Cuando los empleados abandonan sus - trabajos, se puede hacer actuar un factor selectivo que pue- da hacer subir o bajar la calidad de la mano de obra perma-- nente.

I.3.2 IMPORTANCIA DE LA ROTACION.

Ya que la rotación es una expresión de insatisfacción, - su análisis se puede usar para determinar la naturaleza de l los deseos y necesidades del empleado. Las normas no son bue- nas para los empleados sólo porque la dirección crea que lo- son. Esta actitud entre algunos supervisores, casi los con-- vierte en dictadores benevolentes. Para seguir los métodos - democráticos de dirección es importante satisfacer las nece- sidades que existen en la población obrera en lugar de ofre- cer incentivos que satisfagan necesidades hipotéticas o nece- sidades que los directores crean que deberían existir. El -- análisis de rotación pone de manifiesto la naturaleza de las necesidades existentes de diversos grupos de empleados, aún- cuando los empleados no conozcan su naturaleza, o sean inca-

paces de expresarla con palabras.

Se pueden utilizar cuestionarios para medir en que los empleados están insatisfechos con sus trabajos, sin pedirles que den sus razones. Por este método es posible detectar la presencia de la rotación potencial. Este método puede ser -- considerado un delicado instrumento para detectar las mismas condiciones de insatisfacción que los que se conocen a través de un análisis de rotación voluntaria. Utilizando los -- procedimientos más delicados, el empresario puede corregir -- las condiciones antes que lo conduzcan a dimisiones, huelgas, restricciones en la producción, hurtos y otras expresiones -- de deslealtad y agresión. Diagnosticar la enfermedad latente en las relaciones del personal antes que las circunstancias -- se agraven, es tan importante para el empresario, como lo -- puede ser un diagnóstico temprano de enfermedad para el médico. Los métodos que hacen posible que se dé un diagnóstico -- temprano, deberían ser practicados y desarrollados por una -- dirección científica. Se supone a veces que el que la dirección preste demasiada atención al bienestar de los empleados hace que se produzcan demandas irrazonables por parte de estos, y que pronto el empresario se queda sin derechos. Este argumento lo pone probablemente en marcha el individuo que -- cree que "económizando la vara se estropea al niño". Ningún -- niño ha sido estropeado por la vara; Por otra parte, los modernos métodos de educación, logran más por medio de una -- motivación positiva. También es cierto que un niño se estropea si sus padres se interesan demasiado por su salud. Por el --

contrario, el niño problema se crea en la casa en la que no se muestra ningún interés por su bienestar. El niño seguro y feliz desea cooperar con sus padres y agradecerles, adquiere su actitud social y crece con la confianza y responsabilidad que sus padres le han dado. Con la clase adecuada de consideración, no pide lo que sus padres no pueden darle. Esta tendencia en el desarrollo de los valores sociales es característica de la naturaleza humana; y los trabajadores, como el niño y el empresario, son seres humanos.

I.3.3. MEDIDA DE LA ROTACION.

Una fórmula para medir la rotación en forma bastante exacta es la ideada por Maier, (1955).

Es la siguiente:

La cantidad de rotación del personal (R), se expresa normalmente mediante la razón entre el número de separaciones (S) y la media del número de empleados (E) en un período de tiempo dado.

La fórmula es:

$$R = \frac{S}{E} \quad \text{ó} \quad R = \frac{S}{E} \quad \text{por } 100$$

Multiplicando la fracción por 100, se puede expresar la rotación en porcentajes. Esta manera de tratar los datos de rotación, no nos permite distinguir entre las distintas formas de la misma; cuando el número de empleados se reduce, se produce un gran número de despidos: Si se elimina este factor de los datos de la rotación, el número de destituciones (S+) sustituye el número de separaciones (S) en la fórmula.

$$\frac{T - S}{E} \text{ por } 100$$

Estas y otras variaciones en la fórmula, tienden a reducir la magnitud en la cifra de rotación. Es importante que los métodos para calcular la rotación se consideren haciendo comparaciones entre varias compañías. Si la rotación inevitable opera en el mismo grado en todas, la primera fórmula es un procedimiento suficientemente exacto, ya que las diferencias en la cifra total, estarán causadas principalmente por diferencias en la rotación inevitable.

El interés particular del psicólogo es determinar las condiciones objetivas y subjetivas que crean una rotación del personal elevado, y descubrir si las separaciones están haciendo descender o no la calidad de la mano de obra permanente.

Los individuos reaccionan a diversos factores en el trabajo por lo tanto, es importante que la dirección descubra aquellos factores que influyen sobre las dimensiones de los mejores empleados.

I.4 ACTITUDES.

El plan de este inciso, será primeramente definir que entendamos por actitudes. Consideremos primero, un conjunto de situaciones que tienen unos objetos sociales en común y después consideremos el conjunto de conductas sociales que una persona emite en presencia de esas situaciones. Si el medio de esas conductas sociales, es parecido, inferimos que -

esa persona tiene una "actitud" hacia los objetos sociales - que se le presentan en la situación social. Por ejemplo, en una situación social en la cual hay una actitud positiva hacia los negros o una actitud negativa hacia ellos. Si a una persona le agrada tratar con negros, decimos que tiene una actitud positiva hacia ellos, si le desagrade tratar con negros, decimos que tiene una actitud negativa hacia ellos. En otras palabras las actitudes representan " la consistencia en las respuestas hacia los objetos sociales". (Cambell, 1963).

I.4.1 CONCEPTOS TEORICOS.

Allport (1935-1954) ha cubierto en detalle la historia del uso de este concepto en la Psicología Social. En 1918 La Psicología Social era definida como " el estudio científico de las actitudes" (Thomas y Znaniecki, 1918). Con algunas variaciones, esta definición ha sido usada por algunos psicólogos y sociólogos durante largo tiempo. El elemento común que ha cambiado en la mayor parte de las definiciones es la "disposición de responder" a una situación. Esta disposición puede referirse a las " actitudes mentales" (Spencer, 1862) y la habilidad para interpretar correctamente lo que se ha dicho como resultado de tomar esas actitudes. En otros tiempos se hacía referencia a las "actitudes motoras" (Lange, 1888) las cuales eran estados de disposición para responder a una tarea motora. La definición de Allport ha sido altamente influenciada; "Una actitud es un estado de disposición mental y nerviosa organizada a través de la experiencia que ejercer una influencia directa o dinámica en la reacción del indivi-

duo ante todos los objetos y todas las situaciones con que se encuentra relacionado " (Allport, 1935).

Milton J. Rosenberg y Carl. I. Hovland, 1960) definen las actitudes como " las predisposiciones para responder de una manera particular hacia una clase específica de objetos".

Para Kimball Young, las actitudes son " una tendencia a la acción, que es esencialmente en forma de respuesta anticipatoria, el comienzo de una acción que no necesariamente se completa".

Por otra parte, (Kolher, 1929) dice: " desde el punto de vista de la psicología de la Gestalt, un cambio de actitud involucra una tensión fisiológica definitiva ejercida sobre un campo sensorial por un proceso que se está originando en otras partes del sistema nervioso".

Según (Thomas y Znaniecki, 1918-1920), la actitud es un proceso de la conciencia individual que determina una actitud real o posible por parte del individuo en el mundo social".

Newcomb habla de la actitud " como un estado de disposición para despertar motivos"., es su predisposición para reaccionar, percibir, pensar y sentir en relación con ello.

Bernard define las actitudes sociales como " actitudes individuales, dirigidas hacia objetos sociales" (1930).

Una actitud es también una manera organizada y lógica -

de pensar sentir y reaccionar, en relación con personas, grupos, resultados sociales, o más generalmente, cualquier suceso en el ambiente de alguna persona. (Lambert y Lambert, --- 1964).

Una definición que incluye algunas de las ideas centrales, usadas por los teóricos de las actitudes, es como sigue; "Una actitud es una idea cargada de emoción, la cual predispone a una clase de acciones y en particular a una clase de situaciones sociales". Esta definición sugiere que las actitudes tienen tres componentes; un componente cognitivo, un componente afectivo, y un componente conductual. Aunque los tres componentes están relacionados entre sí son circunstancias que puede producir componentes inconsistentes.

Ahora definiremos la actitud como la define Thurstone, (1946). "Una actitud es el grado de afecto positivo o negativo asociado con un objeto psicológico". Por objeto psicológico, Thurstone quiere decir, un símbolo, frase, persona, institución, ideal, o idea, hacia la cual la gente puede distinguir con respecto a una afecto positivo o negativo. Un trabajo particular, por ejemplo, puede ser un objeto psicológico. Las Naciones Unidas, un partido político, el título de un libro, un grupo minoritario, una nación, una junta de trabajo y una comida en particular, pueden ser ejemplos de objetos psicológicos.

En la literatura psicológica, los términos afecto y --- sentimiento son usado indistintamente. Cuando un individuo -

ha asociado un afecto o sentimiento positivo con un objeto psicológico, se dice que le gusta ese objeto o que tiene una actitud favorable hacia ese objeto. A la inversa, cuando un individuo ha asociado un afecto negativo con el mismo objeto psicológico, se dirá que le disgusta el objeto o que tiene una actitud desfavorable hacia ese objeto.

Ahora debemos diferenciar el término actitud con otros términos que también son usados en la psicología social; por ejemplo; opinión. Una opinión se encuentra estrechamente ligada con una actitud, puesto que lo que creemos que es cierto respecto a un objeto o un grupo, manifiestamente desempeñará su parte en la determinación de nuestra disposición para reaccionar de cierta manera, en lugar de hacerlo de una manera distinta. Sería conveniente reservar la palabra actitud para indicar lo que estamos preparados a hacer, y la palabra opinión para representar lo que creemos o lo que consideramos que es cierto. (Klineberg, 1963).

En lo que se refiere al término, valor, diremos que es el tipo de meta común en un conjunto de actitudes generalizadas. Los valores pueden ser políticos, religiosos, sociales, económicos, etc.

Por medio de la creencia, nosotros podemos conocer todas las afirmaciones positivas o negativas acerca de un objeto psicológico. El sistema de creencias de una persona nos indicará que tan favorable o desfavorable es su actitud hacia un objeto psicológico.

1.4.2. MEDICION DE LAS ACTITUDES.

Si un instrumento de medición debe ser útil, tendrá por supuesto el poder registrar confiablemente variaciones en -- cantidades de alguna especie, de tal manera que los elementos medidos puedan ser comparados para medir actitudes ^{que} se prueban y modifican hasta que reflejan de manera confiable, grados de actitudes favorables o no; pero surgen ciertos problemas, ya que es más difícil determinar la confiabilidad de un sistema, de lo que ocurre con las mediciones físicas, además no es posible hacer mediciones directas de procesos psicológicos complejos como lo son las actitudes. Debido a esto, las inferencias indirectas hechas acerca de ellas, requieren cuidadosas pruebas de validez. Entendemos por validez, el éxito con que la escala mide lo que pretende medir. Un procedimiento efectivo para medir la validez, es comparar la escala con la actitud asumida por los sujetos, o con la conducta que éstos hayan exhibido ya.

La información necesaria para inferir actitudes, puede-- obtenerse mediante la observación de personas en situaciones-- sociales especialmente creadas, pero como este planteamiento-- requiere mucho tiempo, los psicólogos han desarrollado cier-- tos procedimientos sustitutos, como pedirles a los sujetos se imaginen en ciertas situaciones sociales y den información de sus pensamientos, sentimientos y maneras probables de conducirse en tales escenarios. Por ejemplo: (Bogardus, 1925) pidió a sus sujetos, se imaginaran en varios tipos de contacto so-- cial con extranjeros, con chinos, digamos, y luego indicaran--

si les gustaría tenerlos por amigos íntimos, vecinos, compañeros de trabajo, etc., Las situaciones iban en escala, yendo de la aceptación como marido (o mujer) hasta inclusive el rechazo del país, aún como simples visitantes. La escala de distancias sociales de Bogardus, permitió el ordenamiento de las respuestas en términos de reacciones sociales de quienes las formularon. A pesar de tener sus limitaciones, la escala de Bogardus ha sido un instrumento útil, en la investigación de las actitudes.

Un método que se usa para medir actitudes, es por medio de un cuestionario, haciendo comparaciones de tipo favorable o desfavorable, mediante este método, los entrevistados tienen oportunidad de estar de acuerdo o no; la intensidad de la respuesta se reflejaría en que están firmemente de acuerdo, o solo de acuerdo; inseguros; en desacuerdo o totalmente en desacuerdo; y algunas expresiones permitirán a los entrevistados expresar sus pensamientos y creencias acerca del sujeto.

Para determinar la confiabilidad, probaríamos el cuestionario en dos oportunidades diferentes con un grupo representativo. Sería confiable, hasta donde las preguntas provocarían en ambas ocasiones una misma respuesta.

La validéz del cuestionario, se puede examinar al atribuir valor a cada pregunta por ciertos procedimientos técnicos, de tal manera que se eliminen las respuestas repetidas, o las -

afirmaciones que no contribuyen realmente a la eficacia de todo el cuestionario, al discriminar los diversos tipos de actitud.

Cuando se hayan alcanzado límites aceptables de confiabilidad, validez y valor de conceptos, el cuestionario llegará a ser una herramienta poderosa de investigación para descubrir la significación social y psicológica de las actitudes.

ATRIBUTOS DE LAS ACTITUDES

Puede considerarse que las actitudes tienen diversos atributos o dimensiones. Estos atributos pueden ser descritos como sigue:

a).- Dirección.- Cuando nos pronunciamos en favor o en contra de algo, ya sea un partido político, la igualdad de derechos para los negros, etc.

b).- Grado.- ¿Favoreceríamos la igualdad para los negros en todas las situaciones o limitaríamos tal igualdad a las oportunidades económicas?. Creemos que el candidato A, ¿es mejor que su oponente, poco o mucho?.

c).- Intensidad.- ¿Con que fuerza sentimos que es de justicia la igualdad para los negros?. El grado y la intensidad de las actitudes indudablemente se encuentran relacionados entre sí.

d).- Consistencia.- ¿Si creemos en la libertad de palabra para ciertos grupos concederíamos el mismo privilegio a otros grupos?. Si estamos a favor del sindicalismo en el caso de los mineros, ¿lo aprobaríamos en el caso de los maes-

tres de escuela?

e).- Prominencia.- ¿Hasta que punto estamos dispuestos a expresar determinada actitud?. Si nos oponemos al partido-político que ocupa actualmente el poder, ¿ con qué facilidad o prontitud hablamos de nuestra oposición, aun cuando no se nos esté preguntando acerca de nuestras convicciones políticas?.

Estas cinco formas en que varían las actitudes, probablemente son las más importantes. (Klineberg, 1963).

TECNICAS DE INVESTIGACION DE ACTITUDES.

Una de las técnicas para la investigación de actitudes, es la encuesta de opinión pública, donde las respuestas son verbales, por lo que se le critica que, ¿cómo puede saberse, si los que responden están diciendo la verdad?. Las encuestas de opinión pública, generalmente emplean sólo una pregunta - que requiere un si o un no; esto significa que aunque pueda averiguarse la dirección de la actitud, se obtienen pocos in- formes concernientes a las otras dimensiones descritas. Otro defecto es que a veces la pregunta se interpreta mal, o los diferentes interrogados la interpretan de manera diferente; los porcentajes finales pueden ser desorientadores. Otro problema procede del grado en que la actitud de los entrevistadores, afecta la índole de las respuestas obtenidas.

Las críticas mencionadas, no pueden ser consideradas como justificantes de la conclusión, de que las encuestas son inútiles, al contrario, pueden desempeñar una función valiosa cuando las preguntas que se hacen, son claras, no ambi---

guas, y cuando se sacan las conclusiones considerando debidamente la índole del sector que sirve de muestra, la posibilidad de un sesgo dado por entrevistador y el error probable de los porcentajes obtenidos.

Escalas de Actitud.- Generalmente, una sola pregunta es incapaz de producir información concerniente al " grado " de la actitud y con ese propósito se han ideado las escalas de actitud. Están concebidas para que nos digan no si el individuo se pronuncia en favor o en contra de algo (dirección) sino cómo se compara ese individuo con otros en su grado de opinión; las escalas permiten establecer la actitud de un sujeto en relación con el resto de la población estudiada.

Uno de los métodos que se han empleado en este respecto, es el de la construcción de una escala a priori es decir, una escala que va entre los dos extremos, pero construida sobre una base lógica más bien que empírica. En este método la puntuación es arbitraria y depende del juicio del investigador acerca de que pasos o intervalos deben incluirse. El ejemplo mejor conocido de este tipo, es la escala de Bogardus. Este tipo de escala, implica el supuesto de que la aceptación de cualquier punto, incluye automáticamente la aceptación de los demás puntos inferiores.

Hay un segundo método, descrito a veces como la escala psicofísica o racional, que es el resultado de la labor de Thurstone y colaboradores. Es la más conocida de las técnicas de Thurstone y el procedimiento toma la siguiente forma:

Se reúne un gran número de declaraciones a veces hasta varios centenares de ellas que se supone se encuentran relacionadas con la actitud de que se trata. Esas afirmaciones se presentan a 100 o más jueces quienes las clasifican en 11 categorías que fluctúan desde la más favorable hasta la menos favorable. El valor que tiene en la escala cada declaración, está determinado por la posición media que le han asignado los jueces: Aquellas afirmaciones que han sido colocadas en muchas categorías diferentes, se descartan. Por último, la escala se construye con afirmaciones distribuidas uniformemente entre los dos extremos y pueden construirse formas duplicadas que luego se emplean para poner a prueba la confianza que merece el método, el que dicho sea de paso generalmente es eficaz.

Por 1920, Thurstone (1927a, 1927b) publicó dos importantes artículos en los cuales revela su "Ley del Juicio Comparativo". Este juicio es importante porque proporciona una relación para el ordenamiento del estímulo a lo largo del continuo psicológico. Sin embargo, cuando no hay un continuo físico conocido, los valores del estímulo en el continuo psicológico no pueden ser relacionados. La ley del juicio comparativo, ha hecho posible que se pueda medir la investigación de todo tipo de valores y experiencias subjetivas.

Teniendo un número "n" de estímulos podemos prever la posibilidad de que cada una de las varianles desconocidas tengan algunos de los atributos en los cuales estemos interesados. El problema de la escala es entonces determinar, que los "n" estímulos.

pueden ser ordenados en un continuo psicológico con respecto al grado de atributos de cada posibilidad. Se puede indicar que alguna base dada de estímulos pueden ser ordenados de varias maneras, esto es, que pueden ser diferentes con respecto de otros atributos y que su ordenamiento no puede ser el mismo en varios continuos psicológicos correspondientes a los atributos.

La Ley del Juicio comparativo supone que un estímulo dado, S_i , es asociado con el mayor número de frecuencias registradas en el proceso modal discriminativo del continuo psicológico. Un proceso discriminativo designado por S_i , es un concepto teórico y representa la experiencia o reacción de un individuo cuando es confrontado con estímulos i , y se ha dicho que haga un juicio de algunos atributos, es decir que se va a hacer una discriminación o un juicio de algunos atributos. Se supone que no siempre los mismos estímulos provocan el mismo proceso discriminativo.

La media, o proceso discriminativo de la media, asociado con estímulos i , es tomado como el valor escalar de los estímulos y es designado por S_i . La desviación estandar de la distribución de los procesos discriminativos de Thurstone se le conoce como dispersión discriminativa o dispersión de los procesos discriminativos de estímulos i . El símbolo usado para designar la dispersión discriminativa de estímulos i , es α_i .

Hemos señalado que unos estímulos dados pueden variar -

con respecto a más de un atributo. El proceso modal discriminativo y la dispersión discriminativa de algunos estímulos dados, estarán por lo tanto, dependiendo de los atributos particulares que han sido juzgados. Tenemos ahora el estímulo constante e introduzcamos un segundo estímulo, digamos estímulo j . El estímulo j debe ser juzgado con respecto al mismo atributo que el estímulo i fué juzgado. Suponemos que el estímulo j está asociado con el proceso modal discriminativo S_j , y que se distribuye normalmente en el proceso modal discriminativo S_j y la dispersión discriminativa o desviación estandar será alfa j . Por el mismo atributo, entonces, dos estímulos i y j , pueden diferir con respecto a su proceso modal discriminativo, esto es, sus valores escalares \bar{S}_i y \bar{S}_j y también con respecto de sus dispersiones discriminativas alfa i y alfa j .

Supongamos, por ejemplo que i y j son dos afirmaciones acerca de algún objeto psicológico. Nosotros preguntamos a un grupo de sujetos que hagan juicios comparativos entre i y j a ver cual de las dos es más favorable. Si encontramos que .500 de los sujetos dicen que i es más favorable que j , y .500 que j es más favorable que i . Podemos argumentar que los estímulos i y j son exactamente iguales con respecto al atributo que hemos tratado en la escala. Si $\bar{S}_i = \bar{S}_j$, entonces la discriminación o juicio i , es igual que j .

Por otro lado, si encontramos que más del .500 de los sujetos dicen que i es más favorable que j , entonces podemos

deducir que i tiene más alto proceso discriminativo que j en el continuo psicológico, colocando desde el menos hasta el más favorable. Si S_1 es mayor que S_j , entonces esperamos encontrar más del .500 de los sujetos que dijeron que i es más favorable que j . Del mismo modo, si encontramos que menos del .500 de los sujetos que dicen que i es más favorable que j , el resultado será consistente con el concepto \bar{S}_i es menor que \bar{S}_j . La separación es la escala del proceso modal discriminativo, \bar{S}_i y \bar{S}_j en el continuo psicológico, será en otras palabras una función de proporción de juicios de i mayor que j .

Una tercera técnica está asociada con el nombre de Likert en ella el investigador mismo, reúne un gran número de declaraciones que considera pertinentes y las presenta a un grupo de sujetos, quienes indicarán refiriéndose a cada punto: 1).- Si lo aprueban decididamente, 2).- Lo aprueban. 3).- Están indecisos, 4).- Lo desaprueba, 5).-Lo desaprueban decididamente. A esas respuestas se les asignan valores del 1 al 5 indicando los valores más altos, un mayor grado de aprobación de la actitud que se investiga. La suma de esos valores constituye la notación total de cada individuo. Aquellos puntos que arrojan una correlación baja con la notación total, son eliminados a fin de que la escala en general, sea internamente consistente.

Entre otros métodos de escala que se han ideado recientemente, figuran; " La Técnica de Discriminación de Escala " --

de(Edward y Kilpatrick, 1948), el " Análisis de Escala ⁶-- Métodos de Escalograma"(Guttman, 1949) y el Método de Estructura Latente" de(Lazarsfeld,1951).

I.4.3. IMPORTANCIA DE LAS ACTITUDES.

El estudio de las actitudes se ha vuelto una de las -- principales preocupaciones de los psicólogos sociales en el curso de los años, porque se trata de un fenómeno psicológico complejo que tiene una significación social realmente extraordinaria, lo que ha motivado muchas teorías e investigaciones al respecto.

Desarrollamos actitudes en el proceso de enfrentarnos a nuestros ambientes sociales, y ya desarrolladas, facilitan -- nuestros ajustes mediante la regularización de nuestras reacciones a los eventos recurrentes. Cuando se organizan rígida -- mente, limitan la riqueza de nuestras experiencias, debido -- a que tendemos a colocar en categorías personas y sucesos -- demasiado apresuradamente, en maneras de pensar sobre estruc -- turadas, y nuestros sentimientos y reacciones respecto a --- ellas se vuelven objeto de rutina.

Mucha de nuestra conducta social se ve influida por las actitudes que tenemos. Afectan éstas nuestros juicios y per -- cepciones, nuestra eficiencia en el aprendizaje, nuestras -- reacciones a los demás e inclusive nuestra filosofía básica de la vida. Las numerosas actitudes que desarrollamos vienen a agruparse en distintos tipos que ayudan a formar las bases de nuestras personalidades.

Por medio de las actitudes aprendemos a temer y evitar-- personas y sucesos con acontecimientos no grato. Adquirimos - nuestros pensamientos y creencias, de personas importantes - en nuestro mundo social que transfieren sus pensamientos y - creencias ya listos, para nosotros. Por medio de la comunica ción social no sólo recibimos elementos de actitudes por me_ dio de la transferencia, sino que también transmitimos a los demás nuestras propias creencias.

Las tentativas para modificar o sustituir se basan en - los principios del aprendizaje. Pero es aparentemente mucho - más difícil cambiar u olvidar las actitudes de lo que es apren derlas. Debido a que parece ser así, estamos comenzando a -- apreciar el gran papel que la temprana socialización desempe ña en el desarrollo de las actitudes.

I.5. ACTITUDES HACIA EL TRABAJO

Estudios realizados con anterioridad.

Una investigación de Actitudes y Rendimiento en dos gru pos de una empresa del D.F., realizado por Francisco Gaona - López en 1971.

En esta investigación, se pretendía identificar la rela ción entre las actitudes de favorabilidad hacia la empresa, grado de seguridad, inseguridad personal, y la productividad. Se emplearon patrones de clasificación existentes en la empre sa, de alto y bajo rendimiento de los trabajadores. Se esta blecieron dos grupos de empleados: Los de productividad alta y los de productividad baja. Se aplicó en forma individual y

simultanea un inventario de actitudes de favorabilidad hacia la empresa y de seguridad-inseguridad.

La hipótesis era que sujetos con más alta productividad en la empresa tendrían actitudes más favorables que sujetos con menor productividad. Así mismo que sujetos con altos índices de seguridad tendrían actitudes más favorables, que aquellos que tenían bajos índices de seguridad.

Se encontró que hay una relación directa entre el rendimiento y la favorabilidad de las actitudes hacia la empresa, al igual que entre el grado de seguridad y la favorabilidad de las actitudes hacia la empresa.

Corlette E, N. y Hodgskin-Brown J. (1972).

" Un estudio de la actitud de los empresarios sobre la motivación de los trabajadores".

" Corlette y Hodgskin manejaron una serie de entrevistas guiadas con 30 firmas de sociedades de ingenieros. Los resultados surgieron que las actitudes sostenidas por los ejecutivos acerca de la motivación de los trabajadores está más relacionado con el tamaño y tipo de compañía en la cual ellos están empleados que con la edad, entrenamiento, educación o la suma de su producción evaluada en el período de aprendizaje o la experiencia en el manejo de la especialidad del trabajador".

La razón del porqué difieren en sus actitudes sobre la motivación de los trabajadores es que éstas parten de sus propias actitudes hacia el trabajo; en suma, el precepto co-

munmente sostenido es acerca del período de aprendizaje evaluado sobre la creatividad y comprensión de los trabajadores, -- de tal modo que las actitudes de los ejecutivos no tuvieron apoyo. Las limitaciones del estudio están siendo investigadas. Farris, George, (1971).

" Un estudio sobre la predicción de la rotación".

" Farris desarrolló un modelo de conducta de rotación -- y estudió la probabilidad de su predicción en una muestra de 574 científicos e ingenieros en 2 organizaciones o firmas. 10 hipótesis concernientes a diferentes facetas de una situación de trabajo fueron probadas por medio de un cuestionario y 5 años de seguimiento. Los descubrimientos indicaron que la rotación está más fuertemente ligada con los sentimientos que con la ayuda que podrían obtener de sus profesiones para las malas estipulaciones sobre el funcionamiento provechoso y la -- baja capacidad y madurez técnica. Otras hipótesis fueron parcialmente con firmadas y el modelo fué solidamente apoyado. Esto lleva a la conclusión de que es posible predecir la rotación en base a respuestas de cuestionarios anónimos, mientras los sujetos están todavía trabajando ".

Farris (1971).

Fox, J, G (1971)

" Música de fondo y la eficiencia industrial "

" Revisiones de la literatura y el material existente -- sobre el uso de música en las situaciones laborales de la industria como un posible auxiliar para " alentar ", especialmente en trabajos donde la rutina está implicada.

Se han dado ejemplos de los resultados benéficos obteni--

dos al usar música con ésta fin.

Se estan haciendo sugerencias sobre la forma de la música y la duración del programa"

Lamberth, John y Padd Mayne (1972).

" Actitudes hacia el trabajo y el ausentismo; Una posible explicación".

" Se preguntó a 64 estudiantes de bachillerato que imaginaran que a media semana se han despertado sintiendose no muy bien y que tienen que decidir si van a trabajar o no.

Se les explicó que trabajan en una oficina de 2 personas y se les informó acerca de su socio.

Toda la información con excepción de 15 actitudes estaban estandarizadas por las condiciones de trabajo.

Se consideró que la información dada era igual al grado de acuerdo de los sujetos sobre un 20, 47 y 80% de la información total.

Se pidió a los estudiantes que indicaran si irían a -- trabajar si tuvieran que evaluar el desempeño de su socio. A medida que fué aumentado el grado de acuerdo del sujeto y el trabajo del socio, la atracción hacia el trabajo del socio se incrementó también. Hubo un incremento semejante en las actitudes, los sujetos indicaron una mayor voluntad para ir a trabajar.

La aplicación de los resultados en situaciones laborales reales están siendo investigada".

Seiler, Dale y Williams, William .

(19 72).

" Predicción ' prolongada ' y predicción ' en el momento ' hacia la satisfacción en el trabajo; Lista de discrepancias contra lista multiplicativa ".

" Seiler y Williams reunieron las proporciones de la importancia y probabilidad de ocurrencia de 21 características de trabajo, representando 8 especialidades de 210 ingenieros al momento de su contratación y un año después ".

Las respuestas al índice descriptivo del trabajo de Smith, Kendall y Hulin fueron tomadas con un año de intervalo entre sí.

La lista de discrepancias (importancia menos probabilidad) y la lista multiplicativa (importancia por probabilidad de ocurrencia) para cada una de las 8 especialidades se correlacionaron, como factores predictivos y como factores concurrentes, con 5 facetas de trabajo del índice descriptivo del trabajo.

Las proporciones obtenidas como factores predictivos indicaron que la lista de discrepancias fué superior en la predicción de la satisfacción con recompensas.

Las proporciones obtenidas como factores concurrentes indicaron que la lista de discrepancias fué más eficiente en la predicción de la satisfacción con recompensas y promociones.

Mientras la lista multiplicativa fué superior en la predicción de la satisfacción por medio del trabajo.

" La división de opiniones asociadas al uso de listas de discrepancias y listas multiplicativas estan siendo -- revisadas".

Schneider, Benjamín y Hall, Douglas.

(1972)

" El ambiente de trabajo, el concepto estipulado; Un estudio en una diócesis católica ".

" Se indentificaron las conductas y características -- específicas de 373 sacerdotes católicos relacionadas con sus percepciones del ambiente de trabajo.

El ambiente percibido fué considerado como una variable interventora causada por las experiencias y conductas específicas del trabajo. Actividades especiales, la importancia de éstas actividades y el ambiente de trabajo fueron aisladas en forma analítica. El reporte de la suma total de las actividades realizadas indica que éstas estan más fuertemente relacionadas hacia el ambiente de trabajo percibido que a la importancia que los sacerdotes reportaron.

Otra situación fue introducida para moderar las relaciones entre las actividades reales y la percepción del ambiente de trabajo, especialmente hacia el trabajo de tipo competitivo".

Siegel, Jacob P. (1972)

" La organización y el individuo correlacionados con ---- las actitudes de los empresarios".

" Siegel investigó los efectos de dos tipos de variables, la organización (como variable externa) y la personalidad (como variable interna) sobre el tipo de liderazgo. 327 sujetos de 5-6 niveles de administración de 3 compañías hicieron el cuestionario de actitudes de liderazgo, el inventario de autodescripción de Ghiselli y el cuestionario de actitudes de Porter hacia la imposición de un dirigente. Los resultados indicaron que ambos tipos de variables están relacionadas con la elección de un dirigentes, especialmente cuando se trata de la estructuración inicial de una empresa.

El tipo de compañía o industria en la cual un dirigente trabaja y su personalidad y sus necesidades están relacionadas con su tipo ideal de líder".

Bulák, J. (1970)

" La motivación social del trabajo "

" Bulák analizó los resultados de una investigación dentro de las motivaciones del trabajo de 173 obreros de una construcción. Se consideró que la participación social de cada individuo en su desarrollo a través del mejoramiento particular tiene su influencia en el mejoramiento de la meta del grupo. Además su conducta motivacional está considerablemente influenciada por el hecho de que su recompensa está controlada y distribuida por el desarrollo social. En . . .

una situación desfavorable este aspecto plantea una amenaza hacia la seguridad que le rodea.

Se investiga el papel que juegan las estructuras cognitivas motivacionales y los efectos acumulados de la frustración sobre la expectativa de una negativa de recompensa de la sociedad ".

Atchison, T. J. y Lefferts, E. A. (1972).

" Predicción de la rotación usando la técnica de Herzberg sobre la satisfacción en el trabajo ".

Atchison y Lefferts presentaron un reanálisis de un estudio motivacional realizado en 1966 en un reajuste a la fuerza aérea. En el estudio original se usaron 428 auxiliares de oficina con menos de 5 años de servicio, fueron tomadas 3 medidas conjuntamente:

- 1.- La entrevista de Herzberg.
- 2.- Una encuesta de la reacción hacia el trabajo (una medida cuantitativa de los factores motivacionales de Herzberg y otros factores relacionados).
- 3.- Una medida proyectada por la necesidad de obtener puntajes acumulados (pruebas estadísticas).

El reanálisis estuvo basado en un subgrupo piloto (n = 122) usando la prueba U de Mann y Whitney y la X cuadrada para evaluar el criterio de rotación.

Los resultados indicaron que la encuesta de la reacción

hacia el trabajo esta notablemente realizada en la predicción de la rotación, mientras que el orden de los factores motivantes de Herzberg no se observó en el subgrupo piloto"

Simonetti, S.H. y Weitz, Joseph (1972)

"Satisfacción en el trabajo: Algunos efectos transculturales".

Simonetti y Weitz estudiaron la satisfacción hacia el trabajo en los empleados de 3 diferentes países usando una escala de satisfacción consistente en 9 preguntas tomadas de un inventario de 185 preguntas. Las preguntas fueron combinadas para producir una lista de categorías, intrínseca y extrínseca los integrantes de la muestra fueron extraídos de 3 sucursales en el extranjero de una compañía electrónica estadounidense. Los resultados basados en el cálculo de correlaciones y análisis de varianza, indican que: Los países difieren elementalmente en la forma de mostrar su satisfacción, hubo una semejanza influenciada por la ocupación y nacionalidad, y hubo grandes diferencias en el nivel general de acuerdo hacia la satisfacción diferenciadas con las categorías intrínseca y extrínseca".

Sheppard Harold, (1972), Empleo y jubilación: Papeles desempeñados y las actividades.

"Sheppard discute la necesidad de mejorar los datos referentes a los tipos de supuestos trabajadores y las causas de sus desempleos y de sus contrataciones.

El material de interés son los adolescentes contra trabajadores mayores desempleados, la variante desempeñada por el papel edad-sexo en el trabajo, el papel de la satisfacción en el trabajo, el análisis del tipo de trabajo que puede desempeñar el obrero, carreras interrumpidas y segundas carreras- así como también el aislamiento inherente a la jubilación".

Finn, R. H. y Lee, Sang M. (1972)

"Salario justo: Su determinación, análisis y correlación".

"Finn y Lee tomaron empleados profesionistas del Servicio Federal de Salud Pública y los dividieron en 2 submuestras de salario justo (n = 96) y de salario injusto (n = 74),¹ basadas sobre sus percepciones acerca de la "justicia en los salarios" (cuestionario hechos por los sujetos y sus jefes inmediatos).

A través del análisis de las regresiones múltiples fue desarrollado un modelo cuantitativo que marca los salarios justos con altos grados de precisión y sirve para reducir significativamente las percepciones injustas,² (así reportadas por la submuestra de salario injusto). Este modelo hace hincapié en la desaparición de este tipo de percepciones.

Los sujetos de la submuestra del salario justo denotaron menores disonancias,³ más actitudes favorables hacia su trabajo y hacia la organización del mismo,⁴ y una menor tendencia a dar por terminado su contrato,⁵ en forma voluntaria que los sujetos de la submuestra de salario injusto".

Arias Galicia F. (1963)

Una encuesta sobre Intereses Laborales en algunos grupos de trabajadores de México, D.F.

En 4 empresas de la ciudad de México se aplicó una encuesta con 8 afirmaciones. Esta encuesta es la siguiente:

- a).- Tener un jefe comprensivo y justo.
- b).- Tener más días de descanso y vacaciones.
- c).- Obtener un salario muy superior a sus propias necesidades.
- d).- Trabajar en un lugar limpio y protegido contra accidentes.
- e).- Trabajar con compañeros simpáticos y agradables.
- f).- Tener oportunidad para poner en práctica las propias ideas en el trabajo.
- g).- Tener un trabajo que de oportunidad de destacarse y sobresalir.
- h).- Tener la seguridad de conservar el trabajo siempre que -- se haga bien.

Se pidió colocar en orden de importancia para los sujetos las afirmaciones según sus preferencias.

Se empleó el método de Pares Comparados. Además de la χ^2 (Chi cuadrada) para probar si existía diferencia significativa entre hombres y mujeres. Los resultados fueron los siguientes: El orden de importancia para los factores estudiados en las mujeres fué:

- 1).- Tener un jefe comprensivo y justo.
- 2).- Tener un trabajo que de oportunidad para destacarse y -- sobresalir.

- 3).- Tener la seguridad de que de conservar su trabajo siempre que se haga bien.
- 4).- Tener un lugar limpio y protegido contra accidentes.
- 5).- Tener oportunidad para poner en práctica las propias ideas en el trabajo.
- 6).- Obtener un salario muy superior a sus propias necesidades.
- 7).- Trabajar con compañeros simpáticos y agradables.
- 8).- Disfrutar de más días de descanso y vacaciones.

Para el grupo de hombres:

- 1).- Tener un trabajo que de oportunidad para destacarse y sobresalir.
- 2).- Tener la seguridad de conservar su trabajo siempre que se haga bien.
- 3).- Tener oportunidad para poner en práctica las propias ideas en el trabajo.
- 4).- Trabajar en un lugar limpio y protegido contra accidentes.
- 5).- Disfrutar de un salario muy superior a sus propias necesidades.
- 6).- Tener un jefe comprensivo y justo.
- 7).- Trabajar con compañeros simpáticos y agradables.
- 8).- Disfrutar de más días de descanso y vacaciones.

CAPITULO II

Elaboración de la escala de actitudes.

2.1 Planteamiento del problema.

Nuestro objetivo es tener un instrumento que nos permita conocer cuales son las variables que pueden hacer que un sujeto permanezca o no en su trabajo.

Este instrumento tiene que estar sujeto a los métodos que se utilizan en la solución de problemas, esto es, tiene que estar conforme lo dicta el método científico. Uno de los principales puntos de éste método es utilizar o considerar problemas que tienen solución. Esto implica que nuestro objetivo o problema tiene que ser planteado para ser resuelto a través del estudio de eventos observables y ser susceptibles a la solución empírica.

La observación directa de la conducta en fábricas y talleres resultaba inoperante, en primer lugar por el negativismo propio de empresarios y jefes, y a que cada empresa, por características propias, podían tener un sin número de causas de rotación resultando difícil llegar a comprobar empíricamente dichos datos; nuestra opinión era semejante hacia las encuestas, y no es que dudáramos de la efectividad de tales por sí mismas, sino por que nuestro caso requería de algo más confiable y empírico. Para suplir esta desventaja pensamos en hacer una escala de actitudes.

El primer paso es entonces definir nuestro objetivo:

" Queremos medir el grado de acuerdo o desacuerdo hacia la permanencia en el trabajo ", de éste resulta nuestro objeto-psicológico: " LA PERMANENCIA EN EL TRABAJO".

Teniendo ya definido que se va a elaborar una escala de actitudes, debemos empezar por recordar lo que Thurstone --- planteó para la elaboración de las afirmaciones:

- 1.- No se deben hacer afirmaciones: que se refieran al pasado.
- 2.- No se deben hacer afirmaciones: de hecho.
- 3.- " " " " " : ambiguas.
- 4.- " " " " " : Que no tengan que ver con el objeto-
Psicológico.
- 5.- " " " " " : Que sean aceptadas por todos o por nadie.
- 6.- " " " " " : Que usen dobles negativos.
- 7.- Se debe usar lenguaje simple, claro y directo.
- 8.- Se debe seleccionar afirmaciones que cubran por completo los ramos afectivos de la escala de intereses del objeto psicológico.
- 9.- Las afirmaciones tienen que ser cortas, no tener más de 20 palabras.
- 10.- Cada afirmación debe contener un solo pensamiento completo.

- 11.- Deben evitarse las afirmaciones que contengan palabras universales como: nunca, siempre, todas, ninguno.
- 12.- Las palabras; Solo, casi, apenas, deben también evitarse, ya que pueden ocasionar que la afirmación sea calificada como ambigua.
- 13.- Las afirmaciones tienen que ser simples.
- 14.- Las oraciones deberán hacerse siempre en forma afirmativa.
- 15.- Debe evitarse el uso de palabras que nadie entienda.

Tenemos ya nuestro objeto psicológico que es: "La permanencia en un trabajo". Sin embargo, existe aún una laguna: ¿Cuáles son las variables causantes de la rotación?. Estas deberán ser la base de la elaboración de las afirmaciones.

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA ROTACION.

Nuestro paso inmediato se convirtió en la recolección de datos que nos proporcionaran la información suficiente para conocer las causas de la permanencia en un trabajo. Consultamos diversos autores, como Maier (1955), Siegel (1962), Schein (1965), etc. Cada uno de ellos en sus investigaciones llegaron a un común denominador, en cuanto a las causas de la rotación.

Siegel (1962), por ejemplo, se plantea primero los motivos por los cuales se trabaja: Son responsables en forma determinante las necesidades primarias, la lucha contra

el hambre, por ejemplo, la cual ejerce su influencia sobre el comportamiento; y las necesidades secundarias de origen social o aprendido, las cuales implican el deseo de ser aceptado por el grupo, la posición social y el reconocimiento personal. Estas necesidades primarias y secundarias, y la historia ambiental de cada uno, crea los patrones de motivos que son hasta cierto punto similares dentro del ambiente de una cultura. Y el trabajo puede llegar a ser una fuente de satisfacción para dichos motivos.

Siegel (1960) investigando la satisfacción en el trabajo consideró conveniente agruparlos en 2 factores: intrínsecos y extrínsecos. Los factores intrínsecos son aquellos relacionados con los aspectos del ambiente laboral; los extrínsecos son aquellos relacionados con la política de la compañía. Llegó a ésta conclusión en un estudio hecho en diversas empresas.

Siegel (1960) basándose en una investigación de R. Stagner (1950) sobre el papel de la motivación en los aspectos psicológicos dentro de los conflictos industriales, les preguntó directamente a los empleados, presentándoles una lista de 10 factores considerados como los de mayor importancia, y los empleados deberían acomodarlos según su criterio del más importante al menos importante; además de los empleados, ésta clasificación la hicieron también los funcionarios ejecutivos y los líderes laborales. Una de las conclusiones a las que llegó Siegel es que muchas veces

ni los jefes o empresarios ni los líderes sindicales llegan a entender las necesidades del empleado, siendo ésta una de las principales causas de la rotación. En nuestro caso examinaremos únicamente las categorías expuestas por los empleados. Estas son:

- 1.- Seguridad en el puesto.
- 2.- Promoción.
- 3.- Pago.
- 4.- Provechos.
- 5.- Información referente al éxito o fracaso en el trabajo desempeñado.
- 6.- Clase de trabajo.
- 7.- Práctica de vacaciones y días festivos.
- 8.- Supervisión.
- 9.- Reparto de utilidades.
- 10.- Condiciones de trabajo.

Siegel año (1965).

De los factores intrínsecos, el pago tiende a estar en los primeros lugares; la gran importancia que se le otorga lo convierte en un factor causante de la satisfacción en el empleo. Pero más importante para los empleados resulta ser el reconocimiento de los propios méritos; esto tiende a reflejar la satisfacción de sus necesidades de origen social.

El empleado del presente tiene la misma necesidad de sentirse realizado, necesidad de orgullo y valor personal, que el antiguo artesano; y la importancia de estos factores.

se manifiesta cuando el obrero pone dentro de los primeros lugares la Participación y reconocimiento individual, manifestando ' oportunidad de utilizar sus propias ideas ' y -- ' credito por el trabajo realizado ' (Siegel, 1965).

Los factores intrínsecos son importantes porque la actitud que puede tener un trabajador hacia su empleo está - determinada por las experiencias previas y su situación presente en el trabajo, es por esto, que resulta importante -- considerar los factores intrínsecos al estudiar la satisfacción en el trabajo, aunque como se ha visto, su ausencia - no implica necesariamente descontento.

En donde se ha encontrado mayor descontento, es en la satisfacción de los factores extrínsecos, esto es, en la - política de la compañía y las diferencias individuales, en las que se incluyen:

Supervisión: La importancia que los trabajadores conceden a la supervisión se debe en cierto modo a que el supervisor es un representante de los intereses de la compañía; éste se convierte en una fuerza primordial que facilita o - impide al empleado la satisfacción de sus necesidades de - reconocimiento personal. (Siegel, 1965).

Sexo: Existe un nivel más alto de satisfacción con el empleo entre las mujeres que entre los hombres; el trabajo - juega un papel menos absorbente en la vida de la mujer y - por lo tanto tiene una importancia relativamente menor para

el papel desempeñado en la comunidad. (Siegel, 1965).

Edad: Esta juega un papel importante en la satisfacción en el trabajo, Hay evidencias que indican que cuando la edad del empleado aumenta, en forma paralela aumenta también su - satisfacción en el trabajo, aunque existen personas que por características personales son clasificadas como " inestables" las cuales nunca estarán agusto en ningún trabajo; hay otro- tipo de personas las que no están conformes con el trabajo - pero no se cambian por su edad avanzada.

Siegel menciona otros factores que también son causantes de la satisfacción dentro del trabajo, por ejemplo, el nivel- de inteligencia, la experiencia en el trabajo, la duración -- del contrato de trabajo.

Brayfield y Crocket (1955) estudiaron la motivación con- respecto al trabajo en función de 3 sistemas sociales, los -- cuales influyen en la permanencia en el trabajo. Se analiza - la producción del obrero en base a dichos factores:

1.- Compañeros de trabajo.

2.- La compañía.

3.- La comunidad.

1.- El sujeto, en su trabajo, se ajusta al " patrón de - producción normal o promedio del grupo", salirse de ésta nor- ma implica una situación conflictiva para el trabajador. Si - el obrero produce más del promedio tiende a ser rechazado --

por sus compañeros de trabajo, de tal modo el obrero trabajará para ser aceptado por **sus** compañeros.

2.- El prestigio de una compañía como " el campo propio para hacer carrera " se interpreta como el deseo, por parte del trabajador, de aumentar su productividad para conseguir la promoción. O en un sentido inverso, que la compañía tenga fama de " estancar " o no promover a sus empleados, su productividad será pobre, y si va contra las metas del obrero habrá rompimiento necesariamente.

3.- En las sociedades desarrolladas, actualmente, otorgan mayor " status " al poseedor de mayor número de valores, considerados como tales en la comunidad. (estos valores pueden ser materiales, como son por ejemplo, tener casa propia, automóvil nuevo, televisión a colores etc). Cualquiera persona tenderá a mejorar su status. El trabajador influido por la presión social buscará el modo de mejorar, esto se puede reflejar en su deseo de una promoción dentro del trabajo; al mejorar su puesto viene implícita la capacidad económica para adquirir esas características que le darán mayor status como son el coche, los trajes nuevos etc.; pero no solo está el mejor material, también hay cambio en el campo social. Un trabajador que es ascendido obtendrá cierta admiración por parte de sus compañeros al conocer su promoción. Y en cuanto al trabajador verá forzada su autoestima, al confirmar ante sí mismo y los demás de que es capaz.

Lógicamente que si una empresa no toma en cuenta el au

mento de rendimiento de sus empleados, como un esfuerzo - para conseguir la promoción, nacerá en estos el deseo de - abandonar el empleo.

Cuando estudiamos a Maier nos dimos cuenta que no ha bía diferencia con respecto a sus opiniones en el sentido de cuáles eran las causas de la rotación en el trabajo al compararlo con Siegel, Brayfield y Crockett. Para nosotros esto resultó ser una característica de confiabilidad.

Maier (1955) menciona al igual que los autores - anteriores, que es importante para la permanencia en el - trabajo conocer la duración del servicio, la política de - la compañía, las diferencias individuales, el prestigio - de la compañía, la moral del grupo.

La duración del servicio es una causa que revela la - rotación. Maier menciona una empresa que tenía un elevado porcentaje de rotación: esta rotación se encontraba entre - los empleados que eran contratados por menos de un mes, - y este porcentaje iba disminuyendo cuando el tiempo de -- contratación aumentaba. Se encontró que disminuye casi to - talmente cuando se forman programas de incentivos por anti - güedad.

Las diferencias individuales que incluyen la edad, - sexo, estado civil, inteligencia y estabilidad emocional - son también causa de la rotación. Existe una elevada rota - ción entre la juventud cuando buscan un trabajo satisfac -

torio y de acuerdo con sus intereses ya que no tienen la responsabilidad de mantener a una familia y en último caso, son los jóvenes los que buscarán el apoyo de la familia cuando carecen de empleo.

El estado civil es importante para lograr una estabilidad en el empleo, las personas casadas tienden a ser más estables por las mismas responsabilidades que su estado les acarrea.

La inteligencia es otro factor muy importante. Cuando para un obrero el trabajo que desempeña es muy difícil y su inteligencia es deficiente buscará otro empleo, por la inseguridad en sí mismo y la preocupación que le causa la responsabilidad. En el caso contrario cuando la inteligencia del trabajador es superior, encontrará aburridas sus tareas, abandonará el trabajo por encontrar cosas más interesantes.

Actualmente aún existen discriminaciones en algunas empresas, las cuales no promueven a las mujeres. Cuando el nivel de intereses y su inteligencia son elevados habrá insatisfacción porque no se les asciende, habrá una fuerte tendencia a abandonar el trabajo en busca de empresas en las cuales existe menos discriminación.

Existen personas las cuales reflejan su inestabilidad emocional en su constante cambio de empleo.

Cuando existe insatisfacción en el trabajo por las me

tas pre-establecidas por el mismo sujeto, esto es, si sus intereses y motivaciones son muy altas, tenderá a buscar un empleo diferente, si no las satisface en el que ya tiene.

Dentro de la política de la compañía se encuentran los salarios: cuando la compañía sube los salarios en períodos relativamente cortos, el personal tenderá a permanecer en dicha empresa, de igual modo sucede con las pensiones por jubilación y otras prestaciones. Con esto muchas empresas ven disminuída la rotación. Cuando una empresa toma en cuenta a sus trabajadores como seres humanos, éstos tenderán a calificar positivamente a la empresa.

Cualquier empresa que intenta reducir la rotación necesariamente se ve en la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo, las prestaciones, los méritos, la jubilación -- etc.

La fórmula propuesta por Maier (1955) para encontrar el índice de rotación de una empresa puede ser localizada en el capítulo I.

Schein (1965) enfoca la rotación desde otro punto de vista: " la organización del trabajo ". Para Schein es primordial, antes de empezar cualquier trabajo, tomar en cuenta aquellos factores que más adelante podrían causar problemas.

Coinciden Maier, Siegel y Schein en éstos puntos. Mientras que Maier y Siegel trabajan directamente sobre una

o varias empresas con los problemas ya existentes de la rotación en el trabajo, Schein plantea los puntos que podrán en un futuro evitar la rotación constante.

Estos son los puntos planteados por Schein:

- 1.- Como organizar la tarea y aplicar todos y cada uno de los trabajadores en ella.
- 2.- Como reclutar, formar y dirigir al personal.
- 3.- Como crear condiciones laborales y sistemas de recompensa y de castigo.
- 4.- Como ajustar la organización a las condiciones ambientales variables y a las innovaciones tecnológicas.
- 5.- Como enfrentarse al ataque de otras organizaciones e incluso a los mismos grupos dentro de la organización. (Schein, 1972).

Psicólogos industriales e ingenieros son los que anglican las características básicas del trabajo para poder designar a cada sujeto un trabajo en el cual se pueda desarrollar plenamente.

El análisis de puesto es primordial para poder establecer el tipo de personal a desarrollar el puesto. Entre otras cosas deben tomar en cuenta el ambiente físico, ruido, fatiga, resistencia a la monotonía, etc.

Schein en su libro menciona a las conclusiones a las-

que llegaron algunos psicólogos industriales: El sistema--- de incentivos y castigos ejerce una fuerte influencia en-- la eficacia de los trabajadores. (Schein, 1972). Y también como Brayfield y Crocket, Schein encontró que la intensidad con que el trabajador desempeña su labor depende directameg te de la moral del grupo, o el deseo de verse aceptado por - sus compañeros.

LA SITUACION EN MEXICO:

Las investigaciones anteriores tomaron como muestra -- población obrera de los Estados Unidos y como un punto de referencia la escala de necesidades de Maslow (1954) quien ordena en forma jerárquica las necesidades del ser humano:

- 1.- Fisiológicas o primarias (hambre, sed, etc.).
- 2.- De seguridad (previsiones para el futuro).
- 3.- Sociales (alianza, sentirse perteneciente a un-- grupo).
- 4.- De estima (prestigio).
- 5.- De autorrealización (perpetuarse en sus obras).

En México no existen las suficientes investigaciones-- como para establecer las causas principales o las más impor tantes de la rotación del personal en base a sus necesidades. Mostraremos los resultados de algunas de las investigaciones llevadas a cabo en nuestro país y los resultados que éstas-- arrojaron.

Dos investigaciones realizadas por Arias (1964 y 1966)- con una muestra extraída de empleados de oficina, obreros y vendedores indicaron como intereses máximos:

- 1.- Trabajar en un lugar limpio.
- 2.- Destacarse y sobresalir en sus actividades.
- 3.- Tener oportunidad de poner en práctica las propias ideas en el trabajo.

Mientras que obreras y empleadas de oficina indicaron como intereses máximos: Las primeras: "Seguridad de contar con su empleo"; y las segundas: "Tener un jefe comprensivo-- y justo".

Zablah (1962) encontró, en un estudio realizado en la-- Ciudad de Monterrey con 144 obreras de la industria del vestido que el máximo interés fué: " buenas condiciones del lugar de trabajo".

Slocum (1971) en un estudio realizado con obreros mexicanos y de Estados Unidos, ambos de una forma productora de vidrio, encontró que los obreros mexicanos mostraron mayor interés en la autorrealización, mientras que los estadounidenses mostraron mayor interés en las necesidades de origen social.

Zurcher (1968) en un estudio realizado en 3 bancos uno-- en México y 2 en los Estados Unidos, encontró que los empleados y funcionarios mexicanos están notablemente más motivados por la filiación, consideraron más valiosas las - - -

obligaciones de amistad que los estado-unidenses.

Las investigaciones llevadas a cabo en México parecen indicar que la escala de necesidades de Maslow es diferente en el medio cultural y económico de nuestro país.

Para la elaboración de nuestra escala de actitudes -- tomaremos como base las conclusiones a las que llegaron -- Maier, Schein, Siegel, etc. Tomamos 8 posibles razones por las cuales un sujeto puede permanecer o no en su trabajo, -- éstas, comunes a los autores investigados, tenían cierta -- semejanza con los datos obtenidos por los estudios realiza-- dos en México, para que en un momento dado, si nuestra esca-- la llega a cubrir los requerimientos, los que el método a -- escoger dicte, aplicarla en medios laborales mexicanos, sin que llegue a denotar alguna aberración que la anule, para -- así obtener datos cercanos a la realidad de México.

A estos 8 factores extraídos de la literatura los deno-- minamos como " las razones o posibles explicaciones de la -- rotación del personal " y éstas son:

- I ENTRENAMIENTO
- II TIPO DE TRABAJO
- III DURACION DE TRABAJO
- IV PRESTIGIO DE LA COMPAÑIA
- V POLITICA DE LA COMPAÑIA
- VI DIFERENCIAS INDIVIDUALES
- VII SUPERVISION
- VIII MORAL DE GRUPO.

2.2. CONSTRUCCION DE LA ESCALA A PARTIR DE LAS 8 CAUSAS ENCONTRADAS EN LA LITERATURA.

Las 8 causas fueron divididas entre las integrantes del grupo, para dar a cada una de las causas mayor amplitud, se acordó hacer 60 afirmaciones por causa, para mejor control de cada una de las áreas. Fueron divididas de la siguiente manera:

- | | | |
|------|--------------------------|--------------------------------------|
| I | ENTRENAMIENTO | |
| II | TIPO DE TRABAJO | ALVAREZ BARBA, IRMA OLIVIER. |
| III | DURACION DEL TRABAJO | |
| IV | PRESTIGIO DE LA COMPAÑIA | BAKER MAGDALENO, AIDA ---
MARTHA. |
| V | POLITICA DE LA COMPAÑIA | |
| VI | DIFERENCIAS INDIVIDUALES | OLIVERA MARTINEZ, ROSALVA. |
| VII | SUPERVISION | |
| VIII | MORAL DE GRUPO | PINEDA JORDAN BERTHA ALICIA. |

2.2.1. PORQUE SE PENSO EN 8 " CAUSAS " .

Estas 8 causas representan el común denominador para los autores, cuando se terminó el trabajo de recolección de datos sobre la permanencia en el trabajo, nos dimos cuenta que -- uno, por distintos caminos e investigaciones llegaban a conclusiones muy semejantes entre sí, éstas conclusiones podrían ser denotadas como " causas de la rotación del personal".

Al tomar 8 de estas posibles causas, pues quizá no las tomamos en el orden jerárquico como Siegel pidió a los empleados de las 6 fábricas investigadas, y quizá no tomamos las que realmente están dentro de la categoría "más importante", sin embargo, creemos que estas causas tienen en común la rotación en el trabajo. Considerando que cada empresa, por su camino o desarrollo histórico particular, puede tener un sin fin de causas de rotación, no se trata con este trabajo de tesis hacer una escala que mida o prediga la rotación en la empresa "X", creemos no obstante, que la empresa "X" podría hacer uso de nuestra escala, ya que las causas a ser analizadas son, según datos recogidos en la literatura, las más comunes.

2.2.2. ¿ ES UNA ESCALA O SON OCHO ESCALAS ?.

Estas causas quedaron perfectamente delimitadas y cada una por su lado iba a elaborar las afirmaciones. Surgió ante nosotras la duda: Al unir todas las afirmaciones, se iban a unir todas éstas para formar una sola escala o íbamos a formar 8 escalas diferentes. Para resolver nuestra duda decidimos que existe la necesidad de plantear una solución tentativa a nuestro problema, esto es, plantear la hipótesis nula y la hipótesis alternativa, quedando de la siguiente manera:

Ho: No hay correlación significativa entre las 60 afirmaciones que componen cada una de las 8 subáreas.

El nivel de significancia planteado será $\alpha = .05$

En éste caso, nos convendrá rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa.

H_0 : No hay correlación significativa entre las 480 afirmaciones que componen las diversas escalas.

H_1 : Si hay correlación significativa entre las 480 afirmaciones que componen las diversas escalas.

En este caso también nos convendrá rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa.

Aquí también se plantea el nivel de significancia -- al $\alpha = .05$

En otras palabras, estamos tratando de averiguar --- si hay o no consistencia interna entre las 480 afirmaciones y entre las 60 de cada una de las diversas subáreas.

2.3 METODO EMPLEADO.

Tenemos ya las afirmaciones, 480 en total, ahora, - ¿cuál es el método adecuado ?.

Likert con sus escalas de actitudes solo logra saber en que extremo se encuentra el sujeto: el extremo positivo del continuo o el extremo negativo. Además para este método se debe utilizar un número pequeño de afirmaciones y jueces, consideramos que no resultaba adecuado para -- nuestro objetivo. Buscamos directamente en los métodos -- elaborados por Thurstone.

El método de pares comparados es útil cuando el número de afirmaciones a escalar es pequeño. Cada juez necesita hacer, con este método, $n(n-1)/2$ juicios comparativos. - Con 480 afirmaciones se requerirían de cada juez 114,960 - comparados, lo cual resulta un absurdo, al ver este resultado nació en nosotras la duda de si no estaríamos exagerando en el número de las afirmaciones. Un cuestionario de 480 aseveraciones parece bastante inoperante, ni tomando en cuenta la modificación al método hecha por Edward y-- Kilpatrick (1956), en el cual se le pide al juez que escoja de 2 afirmaciones una, con la que esté más de acuerdo una con valor de 1 y la segunda con valor 0, aun así se -- necesitarían de nuestros jueces 960 juicios. Seguimos -- investigando.

2.3.1 INTERVALOS APARENTEMENTE IGUALES

El método que elegimos finalmente fué el de intervalos aparentemente iguales, este método si permite gran número de afirmaciones, cada juez tiene que hacer un solo juicio comparativo por cada afirmación, y algo muy importante, que es uno de los pocos métodos en el cual se puede tener una calificación de cada afirmación y el criterio de acuerdo de los jueces para saber si la afirmación fué bien elaborada.

A continuación una breve explicación del método elegido:

Thurstone y Chave (1929) idearon originalmente el continuo con 11 categorías de respuesta, de la A a la K, de lo más desfavorable (A), a lo más favorable (K), pasando por F, el grado neutral. Cada juez debía poner dentro de las 11 categorías dadas las afirmaciones, dependiendo del contenido de cada una de ellas. Si expresaba aspectos negativos del objeto psicológico, debía ser colocada en la tarjeta A, (cada categoría de respuesta está representada por una tarjeta). Si expresaba aspectos positivos del objeto psicológico, debía ser colocada en la tarjeta K.

Se estableció que entre cada una de las categorías de respuesta existía una unidad de diferencia, de esta aseveración nace su nombre, intervalos aparentemente iguales. La escala de 11 categorías es el continuo psicológico donde las afirmaciones han sido colocadas por los jueces, y lo que se necesita obtener es el valor típico o promedio de cada afirmación, Thurstone y Chave usaron la mediana de cada afirmación, esto es, el valor escalar, como medida de valor promedio de la distribución de las afirmaciones juzgadas dada como representación gráfica de su colocación en un continuo psicológico.

Modificaciones al método fueron introducidas por (Baillim y Fernsworth 1941), en lugar de las 11 categorías los sujetos darán sus juicios del grado de favorabilidad de las afirmaciones, haciendo un chequeo en una línea de 11 pulgadas. Después que los jueces han hecho sus juicios ---

la escala de puntuación gráfica puede ser subdividida en - 11, 10, 9 u otro número de partes iguales. Obtuvieron una correlación de .97 con el método de thurstone y Chave.

Edward y Kilpatrick (1948) presentaron a los sujetos afirmaciones relacionadas con la actitud hacia la ciencia en 3 categorías: favorables, desfavorables y neutrales. Las favorables posteriormente se dividieron en 3 categorías muy favorable menos favorable y medianamente favorable. Las desfavorables también se dividieron en: muy desfavorable, -- menos desfavorable y medianamente desfavorable. Y finalmente las neutrales se subdividieron en: ligera favorabilidad, ligera desfavorabilidad y una verdadera neutral, quedando el continuo de 9 categorías:



Nosotras desidimos usar 9 categorías de respuesta, pero no en la forma expuesta por Edward y Kilpatrick. Seguimos el método de Thurstone y Chave, empezamos de lo más desfavorable (A) a lo más favorable (I), pasando por el grade neutral (E). Ya que nos dimos cuenta que en realidad no es muy importante el número de categorías de respuesta siempre y cuando exista entre cada una de ellas una unidad de diferencia.

2.3.2. AFIRMACIONES SELECCIONADAS PARA FORMAR PARTE DEL CUESTIONARIO INICIAL.

Sin embargo, aún con el método de intervalos aparente

mente iguales el número de nuestras afirmaciones resultaba grande y ante la imposibilidad de encontrar jueces que nos dieran su tiempo, se resolvió reducirlas a la mitad, - esto es, resultaron 240 afirmaciones, 30 por cada escala - También hicimos una pequeña modificación en nuestras hipótesis quedando como se muestra a continuación:

H_0 : No hay correlación significativa entre las 30 -- afirmaciones que componen cada una de las 8 subáreas.

H_1 : Si hay correlación significativa entre las 30 -- afirmaciones que componen cada una de las 8 subáreas.

El nivel de significancia continua al .05.

Y para la escala total tenemos:

H_0 : No hay correlación significativa entre las 240 a-firmaciones que componen las diversas escalas.

H_1 : Si hay correlación significativa entre las 240 -- afirmaciones que componen las diversas escalas.

También aquí el nivel de significancia continua al - .05.

Las 240 afirmaciones fueron sorteadas para ocupar distintos lugares a lo largo del cuestionario para que cada - causa estuviera dispersa y no convertirse en monótono para los sujetos. (ver apéndice A).

2.3.3. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL METODO.

VENTAJAS :

Pueden ser eliminados los jueces descuidados.

Se pueden obtener valores o evaluaciones las cuales - determinan el lugar donde la afirmación cae, a lo largo - del continuo, éste es el valor escalar o valor promedio.

Un segundo valor nos determina si hubo acuerdo entre los jueces al juzgar la afirmación, éste es el valor intercuartilar (Q), si este valor es pequeño es que hubo acuerdo entre los jueces al juzgar la afirmación. Si es grande implica desacuerdo, esto es, que la afirmación estuvo mal-elaborada, tiende a juzgársele como, ambigua.

Ambos valores son obtenidos para cada una de las afirmaciones y pueden ser graficados.

Con un número pequeño de afirmaciones, el ideal 22, - se tiene una escala de actitudes cubriendo todo el continuo psicológico de lo mas desfavorable a lo más favorable. (1, 1.5, 2, 2.5, 3,10.5, 11)

Se puede dar una calificación a cada sujeto y determinar si su actitud es favorable o desfavorable hacia el objeto psicológico.

Este método ha sido estudiado, modificado y perfeccionado, cada una de las investigaciones realizadas ha obtenido correlaciones muy altas con el método original, con lo cual aumenta la confiabilidad, tanto del método original -

como de las investigaciones que se han hecho a su alrededor.

DESVENTAJAS:

Se ha visto que la tendencia general de los jueces al decidir en cual categoría debe ser colocada la afirmación es colocarla en los extremos, favorable o desfavorable, o en el centro, el grado neutral, no usan todo el continuo.

Requiere, el método original, de un número relativamente grande de jueces.

Al tratar de seguir los lineamientos impuestos en el método original se encuentra uno con la necesidad de imprimir en tarjetas cada una de las afirmaciones y hacer "recipientes" especiales representantes de cada una de las 11 categorías de respuesta, en los cuales los jueces depositarán las tarjetas-afirmaciones según el contenido de cada una de ellas.

Aparentemente en el método de Thurstone se manejan 2 -- continuos psicológicos, uno desfavorable y otro favorable, -- partiendo ambos del centro, el grado neutral. Se han hecho -- varias investigaciones, algunas para tratar de demostrar --- tal aseveración y otras para negarla, pero hasta ahora van -- " empatadas ", existen igual número de investigaciones, en -- pro y en contra, todas igualmente serias y científicas. Sin -- embargo pese a éstas controversias el método funciona, es -- decir, puede demostrar su confiabilidad.

Hemos querido exponer en primer lugar las ventajas y --
desventajas del método para poder sopesarlas y discutir las --
una vez teniendo el conocimiento previo de éstas.

Al ver cada una de las ventajas y desventajas podemos --
darnos cuenta que éstas últimas pueden ser superadas fácil--
mente, están localizadas dentro de las limitaciones del mé--
todo original el cual como ya se ha dicho con anterioridad,--
ha sido exhaustivamente criticado e investigado desde su apa--
rición en 1929. Y consideramos que a la fecha ya han sido --
superadas las limitaciones que pudo haber tenido, simplemen--
te por el avance de la tecnología, ; Lo que Thurstone y Cha--
ve han de haber tardado en la obtención de sus valores esc
lares y valores intercuartilares para cada afirmación! aún --
pensando o haciéndose la idea que poseían una máquina sumado--
ra.

Actualmente nosotras hemos solicitado el servicio de --
la máquina computadora de la Universidad y se nos ha explica--
do que para la obtención de estos valores (S Y Q) la máqui--
na tarda de 9 a 11 mins, esto quizá es la ventaja mayor que--
le encontramos al método; y tal vez una desventaja o una --
posible desventaja sea la poca efectividad de un investiga--
dor que extrapole sus deficiencias al método. Si el investi--
gador es eficiente, sabe lo que busca, y conoce el método, --
se podría decir que para medir actitudes hacia el --

objeto psicológico que se desee, estamos ante un método adecuado.

En cuanto al último punto mencionado en las desventajas, esto es, que parece ser que son 2 continuos y no uno como Thurstone supuso. Leyendo lo referente al caso se puede llegar a una conclusión, en principio que no es una desventaja, es un punto aparte, neutral por decir algo, pero este punto no se ha definido totalmente y como ya se dijo con anterioridad, cualquiera que sea la posición que se tome, en pro o en contra, no es esto suficiente para conservar la parte medular del método, ya que ha probado más de una vez su confiabilidad y validez.

2.4 ELECCION DE JUECES.

En investigaciones hechas por Nystrom (1933), Ferguson (1939), Rosander (1936), Uhrbrock (1934) y Edward y Kenny (1946), se llegó a la conclusión de que un número relativamente pequeño de jueces puede ser usado para obtener valores escalares confiables para las afirmaciones, usando el método de intervalos aparentemente iguales. Con esta base decidimos que nuestro cuestionario lo iban a resolver únicamente 100 jueces.

2.4.1 PROBABILIDAD DE OBTENER MUESTRAS EN FABRICAS.

Nuestro objetivo iba dirigido a aplicar nuestro cuestionario en dos tipos de empresas, una en la cual hubiese alto porcentaje de rotación y una segunda donde la rotación fuese

mínima. Con esto pensabamos obtener algún dato sobre la evaluación por parte de un obrero o empleado para cada uno de los factores que implican inconformidad y por ende la rotación, con un punto de vista de posible inconformidad y con un punto de vista posible satisfacción con el trabajo.

Para este efecto escogimos 2 empresas con las características ya mencionadas, expusimos nuestro caso a más de una persona ya que para llegar con la persona indicada tuvimos que pasar por un filtro de colaboradores y encargados, en una no nos fué posible ver a el jefe de personal, con quien se nos turnó, ya que lo consideraron la persona indicada. En ambas empresas la negativa inicial fué la longitud del cuestionario, que el tiempo de los obreros que la producción, que la disciplina, fueron otras de tantas negativas. Accedimos nosotras a que el cuestionario fuera resuelto en varios días empleando los obreros no más de 10 a 15 mins. por día, se nos informó que en 2 días tendrán la solución, al cabo de los cuales fuimos, esta vez la negativa fué muy diplomática, " no se encontraba", por espacio de una semana seguimos insistiendo recibiendo respuestas similares", está en junta", salió de México", se cansarían de nosotras nos mandaron algún subalterno, el cual trató de que creyeramos que habían tenido problemas con practicantes anteriores a nosotras, que las relaciones obrero-patronales no estaban muy bien y que nuestro cuestionario podría meterles ideas revolucionarias, en fin que existía una barrera para aceptar una investigación dentro de su fábrica con sus

obreros. Relegamos a un segundo término nuestra intención-- de aplicar el cuestionario en una situación laboral real.

2.4.2. SUJETOS Y SUS CARACTERISTICAS A QUIEN LE FUE APLICADO EL CUESTIONARIO.

Los sujetos que finalmente elegimos para que resolvie-- ran nuestro cuestionario deberían llenar las siguientes -- características:

1. nivel educativo mínimo: secundaria o equivalente.
2. nivel socio-económico: medio
3. edad mínima: 16 años - máxima : 60 años
4. que estén trabajando o que hayan trabajado, esto - es para que no resultara un tema totalmente desco-- nocido a los sujetos y así poder obtener respues-- tas más confiable.

2.5 LAS INSTRUCCIONES.

Las instrucciones deben ser sencillas y a la vez preci-- sas, para que se entienda lo que realmente se va a reali-- zar. Cuando estuvieron listas se hizo una prueba, cada una-- de nosotras aplicó 3 cuestionarios para poder tener un dato-- mas real sobre si eran entendidas o no las instrucciones, -- sin necesidad de hacer mayores explicaciones posteriores.

2.5.1 CUALES SON LAS INSTRUCCIONES

De las siguientes afirmaciones juzgue quetan bien -- o que tan mal hablan de la permanencia en un trabajo.

2. El Papa es muy alto.

---	---	---	---	X ---	---	---	---	---
A	B	C	D	E	F	G	H	I
m d f				n				m f

Esta afirmación no habla ni bien ni mal del Papa, es neutral, aunque la persona que juzga la afirmación puede estar de acuerdo o en desacuerdo con la afirmación.

3. El Papa es un déspota.

X ---	---	---	---	---	---	---	---	---
A	B	C	D	E	F	G	H	I
m d f				n				m f

Esta afirmación habla Mal del Papa, por esta razón se calificó como muy desfavorable. Aunque la persona que juzga puede estar de acuerdo o en desacuerdo con la afirmación.

2.6 OBTENCION DE VALORES ESCALARES Y VALORES Q

Una vez terminado el cuestionario las frecuencias se vaciaron en hojas especiales para ser procesadas por computadora. Por la gran cantidad de cálculos a seguir se optó por el camino más rápido y con un índice de error mínimo.

Cada valor escalar nos da el lugar que ocupa cada afirmación a lo largo del continuo psicológico y se obtiene con la siguiente fórmula.

$$S = 1 + \left(\frac{.50 - \sum pb}{pn} \right) i$$

Donde: S = es el valor medio o valor escalar de la afirmación.

l = es el límite inferior del intervalo donde la mediana cae.

$\sum pb$ = es la suma de proporciones por debajo del intervalo donde la mediana cae.

pw = proporción dentro del intervalo donde la mediana cae.

i = intervalo, que siempre tendrá un valor igual a 1.

Thurstone y Chave usaron el rango intercuartil o amplitud 'Q' como una medida de la variación de la distribución de los juicios. Para determinar el valor Q se necesita determinar primero 2 valores, el 75avo y el 25avo centil.

Para el 25avo centil se necesita ésta fórmula:

$$C_{25} = l + \frac{(.25 - \sum pb)}{pw} i$$

Donde: C_{25} = es el 25avo centil.

l = es el límite inferior del intervalo donde C_{25} cae.

$\sum pb$ = suma de proporciones por debajo del intervalo donde C_{25} = cae.

pw = la proporción dentro del intervalo donde C_{25} cae.

i = intervalo con valor constante de 1.

Para el 75avo centil se necesita una fórmula similar a la anterior.

$$C_{75} = l + \left(\frac{.75 - \sum pb}{pw} \right) i$$

Donde: C_{75} = es el 75avo centil

l = límite inferior donde el 75avo centil cae.

$\sum pb$ = suma de las proporciones por debajo de donde el 75avo centil cae.

pw = suma de proporciones dentro del intervalo donde el 75avo centil cae.

i = intervalo con valor constante de 1.

Una vez obtenidos el 25avo centil y el 75avo centil se procede a obtener el valor intercuartilar:

$$Q = C_{75} - C_{25}$$

Un gran valor 'Q' indica desacuerdo entre los jueces, se debe tomar como indicación de que la afirmación es ambigua, que es de hecho o que ha sido interpretada como de hecho. (A.L. Edwards, 1958).

2.7 DETERMINACION DEL COEFICIENTE DE CONSISTENCIA INTERNA PARA CADA UNA DE LAS 8 AREAS.

Simultáneamente, mientras se elaboraba el cuestionario, se pensaba, cual sería la prueba de consistencia interna adecuada para la escala final, y para cada una de las 8 escalas; cómo éste método no tiene lo que podría decirse una prueba de consistencia propia o particular revisamos

las ya existentes y decidir en base a éstas cual sería la -- más conveniente a nuestro método, esta es una de las labores más importantes ya que esta prueba de consistencia nos puede decir si la escala fue elaborado con acierto.

Mosteller (1951) fué uno de los autores investigados, él hizo una prueba de consistencia interna para el método de juicios comparados, pensamos que lo podríamos adaptar, pero -- si algún proceso discriminativo no es normal, no es capaz -- de detectarlo, de hecho no nos resultaba útil ya que nuestros jueces solo habían hecho un solo juicio categórico por afirma -- ción.

Kendall (1948) y Hill (1953) también hicieron prue -- bas de consistencia interna, pero resultó que eran útiles pa -- ra el método de juicios comparados.

Necesitamos una prueba de consistencia interna para -- pruebas con reactivos de más de una categoría de respuesta, y que nos indique además si tenemos una sola escala o son 8- -- pequeñas escalas independientes unas de otras unidas únicame -- te por un título.

Nuestra atención se vió enfocada a los libros de esta -- dística, re-descubrimos los estudios realizados por Kuder y -- Richardson (1937) sobre los coeficientes de confiabilidad -- para test con ítems de más de una categoría de respuesta, -- partiendo del analisis de varianza y media de cada ítem. Sin embargo a la conclusión a la cual llegaron resulto ser --

un caso especial del coeficiente alfa de Cronbach.

2.7.1 PORQUE SE ESCOGIO EL COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH.

El coeficiente alfa de Cronbach nos daría la pauta para aceptar o rechazar nuestras hipótesis, en base a las correlaciones obtenidas podemos decidir: si cada una de las 30--- afirmaciones corresponden realmente a un solo objeto psicológico y si cada una de las 8 escalas se funden para formar una sola escala la cual tiene como objeto psicológico la permanencia en el trabajo.

Esta es la formula:

$$K = \frac{K'}{K-1} + \frac{(1 - \sum s^2_{xi})}{S_{xt}}$$

DONDE: K = coeficiente alfa de Cronbach.

K' = número de variables

S = suma de los varianzas, al cuadrado por columna.

S^2_{xt} = suma total de las varianzas, al cuadrado

1 = constante.

2.7.2. MODIFICACION AL METODO DE THURSTONE

Como anteriormente se ha mencionado el monto total de datos fué procesado por computadora, con miras a obtener resultados con indices de error mínimos.

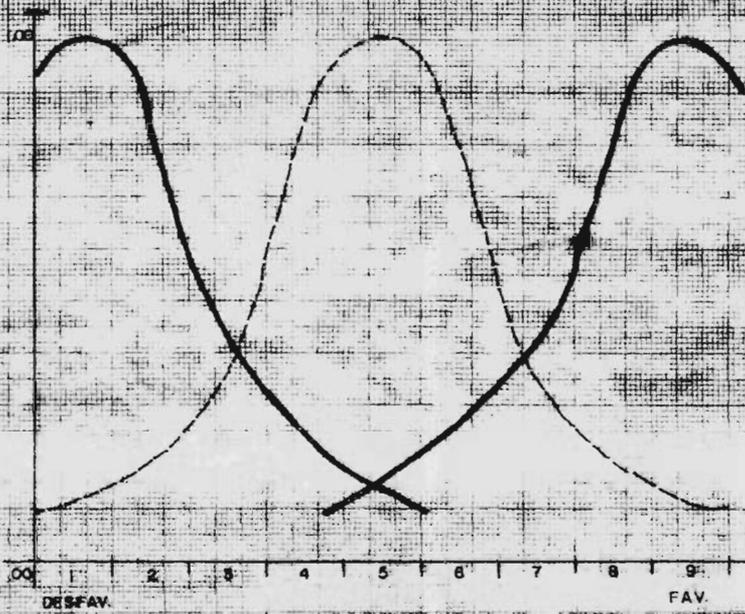
El programador, El Ing. Carlos Strassburguer, restó -

supone que si la variable latente es observada como un incremento de izquierda a derecha desde el punto cero, la característica operante del intervalo neutral es no-monotónica, pero si uno toma el hecho de que Thurstone cree que se mueve - de derecha a izquierda, al punto cero, habrá incrementado el desacuerdo de desfavorabilidad y la característica operante del intervalo neutral resulta entonces monotónica, la teoría expuesta por Green no sacó de dudas a nadie.

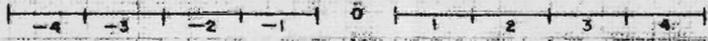
Both Mosier (1941) Tomó sujetos los cuales juzgaron estímulos en los términos del método de intervalos aparentemente iguales, de acuerdo con lo usual indicado por Thurstone, con un extremo favorable y otros desfavorable. Mosier - encontró que un número de estímulos tuvieron frecuencias bastante altas en el centro, esto es, en el intervalo neutral - y ninguna frecuencia hacia los lados de éste continuo. En - base a lo que resultó de su investigación, Mosier resaltó - que cualquiera de los intervalos, de favorable a neutral, -- no pueden representar un continuo y que los intervalos de - neutral a desfavorable otro continuo. Mosier sugirió que si - sus jueces hubieran recibido instrucciones en términos de - " grados de favorabilidad " en lugar de los términos usuales de favorabilidad - desfavorabilidad, el efecto final sobre - el intervalo neutral no podía haber ocurrido.

Carlson (1956) con 130 afirmaciones de Thurstone y - Chave (1929), tomó 3 grupos de sujetos, a cada grupo se le

FIGURA 1



MENOS CONSTANTE



¿Es un continuo psicológico o son dos continuos?

dieron diferentes instrucciones.

Al primer grupo se les definió los extremos del continuo como lo más desfavorable y lo más favorable de acuerdo con las instrucciones de Thurstone.

Al segundo grupo de jueces con las mismas afirmaciones, se les definió los extremos del continuo como " lo menos - desfavorable y lo más desfavorable ".

Y al tercer grupo de jueces con las mismas afirmaciones, se les definió los 2 extremos como "lo menos favorable y lo - más favorable ".

Los valores escalares fueron obtenidos independientes - para cada grupo, posteriormente fueron comparados entre sí. - Carlson estima que las correlaciones de los valores escalares de los 3 grupos esta cerca del .90. Estos resultados parecen indicar que existe un solo continuo.

De aquí surgió la idea (Pineda - Olivera) de formar -- parte de los investigadores, y tratar de probar que son 2 - continuos, uno favorable y otro desfavorable.

Se hicieron 2 procesos con las mismas frecuencias de -- los mismos 100 jueces, el primer proceso fué elaborado tomando como base las 9 categorías de respuesta sin que se le restara la constante 5, y el segundo proceso llevaba ya esta variante, o sea la resta de la constante 5, la significancia - de los coeficientes alfa de cada proceso son determinantes -

para aceptar o rechazar esta hipótesis.

Además de la resta de la constante 5 se hizo otra modificación al método original de Thurstone. Se planteó que multiplicando por (-1) las afirmaciones desfavorables, o sea aquellas afirmaciones con valor escalar menor a 5, se invertiría el signo negativo al positivo y de esta manera se extrapolaría el continuo negativo al continuo positivo, quedando como continuo hipotético del 0 al 4 solamente.

Esto se verá más claramente al ser ejemplificado en los dos métodos:

1).- Método original de Thurstone.- Si se le presentan a un juez dos afirmaciones con el mismo significado pero con distintas palabras, sería por ejemplo:

I).- Me disgusta recibir órdenes.

$\frac{1}{1}$ $\frac{2}{2}$ $\frac{3}{3}$ $\frac{4}{4}$ $\frac{5}{5}$ $\frac{6}{6}$ $\frac{7}{7}$ $\frac{8}{8}$ $\frac{9}{9}$

II).- Me gusta recibir órdenes

$\frac{1}{1}$ $\frac{2}{2}$ $\frac{3}{3}$ $\frac{4}{4}$ $\frac{5}{5}$ $\frac{6}{6}$ $\frac{7}{7}$ $\frac{8}{8}$ $\frac{9}{9}$

Al obtener una correlación entre las calificaciones de las afirmaciones I y II del ejemplo, esta no sería una correlación tan alta como debería ser, puesto que numéricamente sus valores son extremadamente opuestos.

2).- Método modificado de Thurstone.- Si se hace la modificación de los valores escalares y de las categorías de respuesta, esto resultaría de la siguiente manera:

I).- Me disgusta recibir órdenes

$\frac{X}{-4}$ $\frac{-3}{-}$ $\frac{-2}{-}$ $\frac{-1}{-}$ $\frac{0}{-}$ $\frac{1}{-}$ $\frac{2}{-}$ $\frac{3}{-}$ $\frac{4}{-}$

II).- Me gusta recibir órdenes

$\frac{-4}{-}$ $\frac{-3}{-}$ $\frac{-2}{-}$ $\frac{-1}{-}$ $\frac{0}{-}$ $\frac{1}{-}$ $\frac{2}{-}$ $\frac{3}{-}$ $\frac{4}{-}$

Suponiendo que la afirmación I hubiera obtenido un valor escalar igual a 1, y siguiendo la modificación del método -- Thurstone, planteada por Pineda y Olivera, que subraya la -- importancia de multiplicar por (- 1) aquellos valores esca_ lares calculados para el método original de Thurstone menores a 5. El valor escalar de la afirmación I sería menor a 5, pue_ to que la afirmación habla desfavorablemente del objeto psic_ lógico y por lo tanto las categorías de respuesta en el méto_ do modificado serían multiplicadas por menos 1, resultando - que solo nos quedarían calificaciones con signo positivo y con una dispersión de 0 a 4.

Si todo lo anterior fuera cierto el resultado de las - correlaciones calculadas de acuerdo al método modificado serán mayores que las correlaciones calculadas de acuerdo al método original de Thurstone.

2.8 RESULTADOS

El objetivo de éste inciso es presentar los resultados que se obtuvieron de la aplicación del cuestionario y la aplicación de las fórmulas establecidas por el método sin deducciones o interpretaciones, esto se explica con amplio detalle -- en el capítulo III.

2.8.1 VALORES ESCALARES (s) Y VALORES INTERCUANTILES (q) CADA REACTIVO DE LA ESCALA TOTAL.

Ver apéndice B (pag. 164)

2.8.2 VALORES ESCALARES (s) E INTERCUANTILES (q) POR AREA.

Ver apéndice C (pag. 193)

2.8.3. RESULTADO ALFA, DONDE EL NUMERO DE VARIABLE (k) ES igual a 30.

METODO ORIGINAL DE THURSTONE

I Entrenamiento	.690495
II Tipo de trabajo	.559830
III Duración del trabajo	.583998
IV Prestigio de la compañía	.672704
V Política de la compañía	.698636
VI Diferencias individuales	.630857
VII Supervisión	.761735
VIII Moral de grupo	.590208

Resultados alfa, donde el número de variables (k) es igual a 30.

METODO MODIFICADO DE THURSTONE

I	Entrenamiento	.780106
II	Tipo de trabajo	.742297
III	Duración del trabajo	.846743
IV	Prestigio de la compañía	.859947
V	Política de la compañía	.846698
VI	Diferencias individuales	.790112
VII	Supervisión	.837417
VIII	Moral de grupo	.735397

2.8.4 RESULTADOS ALFA, DONDE EL NUMERO DE VARIABLES (k) es igual a 8.

METODO ORIGINAL DE THURSTONE

Resultado alfa para la escala total .868176

Resultados alfa, donde el número de variable es igual a 8.

METODO MODIFICADO DE THURSTONE

Resultado alfa para la escala total .952821

CAPITULO III

Análisis e Interpretación de Resultados.

El presente capítulo está dedicado a tratar, como su nombre lo indica, al análisis y la interpretación de los resultados obtenidos por nosotros mediante la aplicación del cuestionario. El capítulo se desarrollará de la siguiente manera:

- 3.1.-- Resultado de los coeficientes Alfa de Cronbach donde K es igual a 30. Estos Coeficientes alfa de Cronbach fueron obtenidos por dos métodos diferentes
- 3.1.1.--De acuerdo a las calificaciones originales (de 1 a 9) como indica el Método Thurstone.
- 3.1.2.--De acuerdo a la transformación de las calificaciones tratándolas no como dice Thurstone, sino las calificaciones como si fueran de dos continuos psicológicos; es decir un continuo desfavorable y otro continuo favorable.
- 3.1.3. Interpretación de Resultados Alfa de Cronbach donde K es igual a 30 de acuerdo al Método original de Thurstone.
- 3.1.4.--Interpretación de Resultados Alfa de Cronbach donde K es igual a 30, de acuerdo al Método Modificado de Thurstone.
- 3.1.5.--Selección de Afirmaciones en base a valores Q , para la formación de las escalas finales, de aquellas

escalas en que el Coeficiente alfa de Cronbach haya funcionado.

3.2.- Resultados del Coeficiente alfa de Cronbach, donde K ,-- es igual a 8, tomando en cuenta los dos métodos.

3.2.1.- Coeficiente alfa de Cronbach cuando K es g 8, obtenido en base a las calificaciones del Método Original - de Thurstone.

3.2.2.- Coeficiente alfa de Cronbach cuando K es igual a 8,-- en base al Método Original de Thurstone.

3.2.4.- Interpretación del resultado alfa de Cronbach, donde K es igual a 8, en base al Método Modificado de Thurstone.

3.2.5.- Selección de afirmaciones que comprendan la escala - final en base a los valores escalares, y valores Q .

Una vez expuestos los pasos a seguir, los desarrollaremos a continuación,

3.1.- Resultado de los Coeficientes alfa de Cronbach

donde K es igual a 30 debido a que cada una de las ocho escalas contiene 30 afirmaciones, --- siendo estas las variables consideradas. Los coeficientes alfa de Cronbach fueron calculados en base a dos métodos; uno el método original de Thurstone y otro el Método modificado de Thurstone.

3.1.1.-Resultado de los Coeficientes alfa de Cronbach donde K es igual a 30, en base al Método original de Thurstone.

ESCALA	COEFICIENTE ALFA
1	.690495
2	.559830
3	.583998
4	.672704
5	.698636
6	.630857
7	.761735
8	.590208

3.1.2.- Resultado de los coeficientes alfa de Cronbach cuando K= 30, en base a las calificaciones calculadas por el método modificado de Thurstone.

ESCALA	COEFICIENTE ALFA
1	.780106
2	.742297

3	.846743
4	.859947
5	.846698
6	.790112
7	.837417
8	.735397

Para encontrar el valor crítico del coeficiente de --- correlación que resulte significativo al nivel del .05 aceptado en Psicología, debemos de calcular los grados de libertad (gl).

Si sustituimos la siguiente fórmula:

$$gl = (n - m) \quad ; \text{ donde}$$

n = tamaño de la muestra

m = número de variables.

Por lo tanto nos quedaría lo siguiente:

$$gl = (100 - 30)$$

$$gl = (70)$$

En nuestro caso n = 100 jueces

m = 30 afirmaciones de c/u de las Escalas

De acuerdo con la Tabla 8.3 localizada en el libro de W.M. Meredith, Manual de Tablas Estadísticas, encontramos - que el valor crítico del coeficiente de correlación para:

1).- 70 grados de libertad y al nivel de .05 = .232

2).- 70 grados de libertad y al nivel de .01 = .303

3.1.3.- Interpretación de los resultados alfa de Cronbach donde el número de variables es igual a 30 y de acuerdo al método original de Thurstone.

Si nuestros valores alfa de Cronbach son mayores que el valor encontrado en las tablas para 70 grados de libertad, -- al nivel de .05, quiere decir que nuestros valores resultan ser significativos y que por lo tanto debemos rechazar nuestra hipótesis nula y aceptar nuestra hipótesis Alternativa.

Ho: No hay correlación significativa entre las 30 afirmaciones que componen cada una de las 8 sub-áreas.

H1: Si hay correlación significativa entre las 30 afirmaciones que componen cada una de las 8 sub-áreas.

Al aceptar nuestra hipótesis Alternativa (H_1) significa que las 30 afirmaciones de cada escala corresponde al mismo objeto psicológico; es decir, el tema escogido en cada caso fué el mismo que intervino en cada una de las 30 afirmaciones y que la influencia del azar en cada una de las ocho escalas fué menor del .01 ya que nuestros valores alfa de Cronbach resultan ser significativos aún para este nivel, porque son mayores que el encontrado en las tablas.

ESCALA	COEFICIENTE ALFA	SIGNIFICANCIA AL NIVEL .01
1	.690495	Si es significativo.

2	.559830	Si es significativo.
3	.583998	Si es significativo.
4	.672704	Si es significativo.
5	.698636	Si es significativo.
6	.630857	Si es significativo.
7	.761735	Si es significativo.
8	.590208	Si es significativo.

3.1.4.- Interpretación de resultados alfa de Cronbach de acuerdo al método modificado de Thurstone cuando el número de variables es igual a 30.

Al comparar nuestros valores alfa de Cronbach encontrados de acuerdo al método modificado de Thurstone, con el encontrado en las tablas vemos que los valores alfa son mayores en todos los casos, esto significa que también en este caso debemos rechazar la Hipotesis Nula y aceptar la Hipotesis Alternativa.

H_0 : No hay correlación significativa entre las 30 afirmaciones que componen cada una de las 8 sub-áreas.

H_1 : Si hay correlación significativa entre las 30 afirmaciones que componen cada una de las 8 sub-áreas.

Al aceptar nuestra hipótesis Alternativa (H_1), significa que el tema escogido en cada caso fué el mismo que inter-

vino en cada una de las 30 afirmaciones y que la influencia del azar en cada una de las ocho escalas fué menor del 1%, ya que - nuestros valores alfa de Cronbach resultan ser significativos - aún para este nivel, porque son mayores que el encontrado en - las tablas.

ESCALA	COEFICIENTE ALFA	SIGNIFICANCIA AL NIVEL .01
1	.780106	Si es significativo.
2	.742297	Si es significativo.
3	.846743	Si es significativo.
4	.859947	Si es significativo.
5	.846698	Si es significativo.
6	.790112	Si es significativo.
7	.837417	Si es significativo.
8	.735397	Si es significativo.

Si partimos del supuesto, de que los valores alfa de Cronbach resultan ser mayores por la modificación del método Thurstone, (ver capítulo 2), que por el método original de Thurstone veremos que el supuesto se ve comprobado.

Sin embargo, sería de vital importancia ver si en otras investigaciones sucede lo mismo, o bien si nos dió éste incremento por la mera intervención del azar. Inclusive sería interesante- comprobar si en otras investigaciones similares, con los mismos datos, los valores encontrados por el método transformado de -- Thurstone si resultan ser significativos al nivel del punto .05.

y los valores encontrados por el método original de Thurstone no resultan ser significativos al nivel del punto .05. Por lo tanto, queda planteada la incógnita para que pueda ser despejada en futuras investigaciones.

3.1.5-Selección de afirmaciones en base a los valores Q, para la formación de las escalas finales, de aquellas escalas en que el Coeficiente alfa de Cronbach haya funcionado.

Según Thurstone una escala final debe estar, formada por aquellas afirmaciones en las que el coeficiente de acuerdo o valor Q sea menor que los demás, y por aquellos valores escalares que se encuentran dispersos a través de todo el continuo psicológico. En base a esto hemos seleccionado las afirmaciones de cada escala que formarán parte de las escalas finales, de acuerdo con su valor alfa de Cronbach en donde haya sido significativo.

ESCALA No. 1

ESCALA FINAL DE ENTRENAMIENTO

1.- Con el entrenamiento solo se explota al trabajador y renuncia fácilmente.

S= 1.4 Q= 2.3

153.- El entrenamiento solo es una pérdida de tiempo por lo

que muchos trabajadores abandonan su empleo.

$$S = 2.5 \quad Q = 2.8$$

77.- En las Cías, donde no hay periodos de entrenamiento para los trabajadores es fácil que estos renuncien.

$$S = 3.4 \quad Q = 3.0$$

69.- Un trabajador que ha sido entrenado y otros que no lo han sido, permanecen en su trabajo igual tiempo.

$$S = 5.0 \quad Q = 0.8$$

201.- Los obreros especializados deben tener un periodo mayor de entrenamiento para no desear dejar su trabajo.

$$S = 6.5 \quad Q = 2.6$$

137.- El que se disponga de entrenamiento para los trabajadores hace que la gente permanezca en su empleo mas tiempo.

$$S = 7.5 \quad Q = 2.3.$$

ESCALA NO. II

ESCALA FINAL DE TIPO DE TRABAJO.

105.- Cuando el trabajo que realizan los obreros carece de sentido los abandonan rápidamente.

$$S = 2.0 \quad Q = 2.0$$

165.- Los trabajadores que son jovenes no permanecen mucho tiempo en su trabajo.

$$S = 3.8 \quad Q = 2.6$$

89.- Por el temor al desempleo las personas permanecen en su trabajo aunque éste no les guste.

4.6 3.8

227.- De la dificultad del trabajo depende que el trabajador se quede en el o se salga.

S= 5.2 Q=1.2

215.- La mayoría de las personas disfruta de su trabajo y + permanece largo tiempo en el aunque el sueldo no sea - muy bueno.

6.7 2.7

157.- Si dentro del trabajo hay compañerismo, las personas - se quedan indefinidamente.

S= 7.9 Q=2.0

211.- Si los trabajadores tienen buen sueldo no abandonan - fácilmente su trabajo.

S= 8.5 Q=1.8

ESCALA No. III

ESCALA FINAL DE DURACION DEL TRABAJO

126.- Tratamos de permanecer lo menos posible en trabajos por tiempo indefinido pues nos hacen sentir irresponsables.

S= 2.7 Q=2.7

224.- Se permanece por un tiempo en trabajos a largo plazo porque disminuye nuestro interés.

S= 3.9 Q= 2.5

212.- Se permanece en trabajos de corta duración porque evitan los conflictos con los compañeros de trabajo.

S= 4.6 Q= 3.1

6.- Se permanece en un trabajo cuando ignoramos el tiempo que duraremos ahí.

S= 5.1 Q = 1.8

236.- A las personas les gusta trabajar en empleos por tiempo determinado porque nos hacen sentir satisfechos.

S= 6.1 Q= 2.3

216.- Un trabajo, a largo plazo hace que se permanezca porque favorece al desarrollo íntegro del hombre.

S= 7.3 Q= 2.0

150.- Quisiera permanecer toda mi vida en el trabajo porque me hace sentir productivo.

S= 8.3 Q= 1.5

ESCALA NO. IV.

ESCALA FINAL PRESTIGIO DE LA CIA.

202.- Cualquiera permanece lo menos posible en una cía de poco prestigio pues se avergüenza al entrar al trabajo.

S= 2.1 Q= 2.5

162.- Se permanece poco tiempo en un cía. de gran renombre -
pues ataca nuestra individualidad.

S= 3.0 Q= 2.2.

186.- Cualquier cía. sin renombre estimula a trabajar para-
darla a conocer.

S= 6.8 Q= 2.4

130.- Se permanece en trabajos de cías. de prestigio porque
mejoran la capacidad para trabajar.

S= 7.6 Q= 2.0

18.- Una compañía de prestigio hace que sus trabajadores -
no quieran irse pues los ayuda a ser importantes.

S= 8.3 Q= 1.8

ESCALA NO. V.

ESCALA FINAL DE POLITICA DE LA CIA.

47.- Entré aquí creyendo que las prestaciones eran muchas-
y buenas, pero eso es falso, en cuanto pueda me voy.

S= 1.7 Q= 2.7

139.- El supervisor no toma en cuenta mis méritos como es -
debido, quitándole a uno las ganas de trabajar.

S= 2.4 Q= 2.6

179.- Una forma de atarnos al trabajo es la caja de ahorro,
no nos regresan el dinero tan fácilmente.

S= 3.6 Q= 3.5

59.- Solo entré aquí porque al jubilarse dan muy buena pensión.

S= 3.6 Q= 4.4

229.- Uno llega a estar toda su vida en un solo trabajo y muchas veces es solo porque se le reconoce a uno con pequeños premios.

S= 6.5 Q= 2.7

187.- Para quedarse en este trabajo más que premios, son necesarias las palabras de reconocimiento del jefe.

S= 7.0 Q= 2.8

143.- Cuando el jefe le dice a uno que está bien el trabajo, desea uno mejorar para quedarse.

8.5 1.3

ESCALA NO. VI.

ESCALA ANUAL DE DIFERENCIAS I

67.- Los trabajos que me dan parecen para retrasados mentales, es por eso que cuando termine mi contrato me voy.

S= 1.2 Q= 1.4

43.- No creo estar muy motivado para permanecer mucho tiempo en esta cía.

S= 3.1 Q= 2.8

124.- En esta cía. casi no hay solteros porque estos cuentan con menos prestaciones por parte de la cía.

S= 4.2 Q= 2.9

17.- Cuando un trabajador es parcial, no necesita entrenamiento para poder quedarse en su trabajo.

S= 5.4 Q=1.8

131.- Si el supervisor de vez en cuando nos hablara amablemente muchos trabajaríamos mejor y no estaríamos pensando en renunciar.

S=6.5 Q=3.6

163.- Cuando estoy de mal humor salgo a dar una vuelta, no quiero enojarme con nadie, pues este trabajo es el - que me gusta y deseo permanecer en el.

S=7.8 Q=2.5

75.- Conservar la calma aún en momentos difíciles son características del trabajador que desea permanecer en su trabajo largo tiempo.

S=8.0 Q=2.2

ESCALA No. VII

ESCALA FINAL DE DIRECCION DE SUPERVISION

12.- Cualquiera renuncia si vigilan constantemente que no robe.

S=1.7 Q= 2.4

208.- El que los supervisores rechazan en forma continua las ideas hace que cualquiera renuncie.

S= 2.1 Q= 2.4

148.- Estar poco tiempo en un trabajo significa que es molesto recibir órdenes.

S= 3.2 Q= 2.9

60.- La competencia en el grupo de trabajo está relacionada con la corta duración de los empleados en la empresa.

S= 4.0 Q= 2.5

28.- Es importante tener un jefe exigente para durar en un trabajo.

S= 5.6 Q= 2.9

156.- Permanecer por tiempo indefinido en una cía. significa estar adaptado a la forma de supervisión.

S= 6.5 Q= 2.5

104.- Para que el individuo permanezca en un trabajo, es estimulante que le digan cuando su labor está bien hecha.

S= 8.0 Q= 1.6

ESCALA NO. VIII

ESCALA FINAL DE MORAL DE GRUPO.

32.- La existencia de intrigas entre los compañeros de trabajo provoca que cualquier individuo renuncie.

S= 1.7 Q= 2.5

218.- El sentirse inferior que los compañeros de trabajo determina la corta duración en la empresa.

S= 2.9 Q= 2.3

16.- Es importante para quedarse en un trabajo por años -- que éste se realice en grupo.

S= 5.4 Q= 2.1

152.- Cuando los miembros de un grupo se sienten unidos per manecen por tiempo indefinido en la cía.

S= 7.8 Q= 1.8

240.- La responsabilidad del grupo de hacer bien el trabajo motiva quedarse en una empresa.

S= 8.1 Q= 1.4

3.2.- Resultado del coeficiente alfa de Cronbach don de el número de variables es igual a 8, toman do en cuenta los dos métodos:

3.2.1.-Coeficiente alfa de Cronbach cuando el número de variables es igual a 8, obtenido en base a las calificaciones del método original de Thurstone.

El coeficiente alfa de Cronbach por el método original de Thurstone cuando el número de variables es * a 8 resultó ser = .868176.

Para encontrar el valor crítico del coeficiente que re sulte ser significativo al nivel del .05 aceptado en Psico logía, debemos calcular primero los grados de libertad (gl).

Substituyendo la siguiente fórmula nos quedaría;

$g_1 = (n-m)$; donde:

n = Tamaño de muestra = 100 jueces

m = Número de variables = 8 objetos psicológicos.

Por lo tanto nos quedaría lo siguiente:

$$g_1 = (100-8)$$

$$g_1 = (92)$$

La tabla 8.3 localizada en el libro de W. Meredith, *Manual de tablas Estadísticas*, encontramos que el valor crítico de correlación para 90 grados de libertad (debido a que no se encuentra calculado en el libro para 92 grados de libertad):

1.- 90 grados de libertad y al nivel del .05 = .205

2.- 90 grados de libertad y al nivel del .01 = .267

3.2.2.- Coeficiente alfa de Cronbach cuando el número de variables es igual a 8, en base a las calificaciones obtenidas por el método modificado de Thurstone.

El Coeficiente alfa de Cronbach encontrado por el método modificado de Thurstone cuando el número de variables es igual 8 resultó ser .952821.

El valor crítico del Coeficiente de correlación encontrado en las tablas es el siguiente:

1.- 90 grados de libertad y al nivel del .05 = .205

2.- 90 grados de libertad y al nivel del .01 = .267

Como podemos ver nuestro valor alfa de Cronbach resulta ser mayor tanto en el método original de Thurstone, como en el método modificado de Thurstone, al compararse con el valor encontrado en las tablas.

3.2.3.- Interpretación del resultado alfa de Cronbach donde el número de variables es igual a 8, en base al método original de Thurstone.

Si nuestros valores alfa de Cronbach son mayores que el valor encontrado en las tablas para 90 grados de libertad, al nivel de .01 quiere decir que nuestros valores resultan ser significativos y que por lo tanto debemos rechazar nuestra hipótesis nula y aceptar nuestra hipótesis alternativa.

H₀: No hay correlación significativa entre las 240 afirmaciones que componen las diversas escalas.

H₁: Si hay correlación significativa entre las 240 afirmaciones que componen las diversas escalas.

Al aceptar nuestra hipótesis Alternativa (H₁) significa que las 8 escalas corresponden al mismo objeto psicológico; es decir, el tema escogido en cada una de las 8 escalas estuvo relacionado con la permanencia en el trabajo. Por lo tanto, podemos decir que se trata de una escala compuesta por--

8 subescalas.

La influencia del azar fué menor del 1% ya que nuestros valores alfa de Cronbach resultan ser significativos - aún para este nivel, porque son mayores que el encontrado - en las tablas.

ESCALA	COEFICIENTE ALFA	SIGNIFICANCIA AL NIVEL
		.01
Total	.868176	Si es significativo

3.2.4.- Interpretación del resultado alfa de Cronbach, donde el número de variables es = 8, en base al método modificado de Thurstone.

Nuestro valor alfa de Cronbach de acuerdo al método modificado de Thurstone, al ser comparado con el encontrado en las tablas vemos que el valor alfa es mayor, esto significa que debemos rechazar la hipótesis Nula y aceptar la hipótesis Alternativa.

H₀: No hay correlación significativa entre las 240 afirmaciones que componen las diversas escalas.

H₁: Si hay correlación significativa entre las 240 afirmaciones que componen las diversas escalas.

El hecho de aceptar la hipótesis significa que las 8 -- escalas corresponden al mismo objeto psicológico.

Como sabemos existieron 8 temas relacionados con la permanencia en el trabajo, estos 8 temas son:

ESCALA	TEMA
1	Entrenamiento
2	Tipo de trabajo
3	Duración de trabajo
4	Prestigio de la compañía
5	Política de la compañía
6	Diferencias individuales
7	Supervisión
8	Moral de grupo.

Por lo tanto podemos decir que se trata de una escala en la cual el objeto psicológico principal es la permanencia en el trabajo y que esta escala está compuesta por 8 subescalas en las cuales existen los mencionados objetos psicológicos.

En conclusión, podemos esperar que nuestra escala se aplique en forma total o bien en escalas separadas. Cuando se obtenga una validez predictiva con respecto a la rotación en el trabajo encontraremos mayor utilidad que la presente en el manejo de la escala.

ESCALA	COEFICIENTE ALFA	SIGNIFICANCIA AL NIVEL DEL
Total	.952821	.01 Si es significativo.
3.2.5.- Selección de afirmaciones que comprendan la		-

escala final en base a los valores escalares y valores Q.

Como vimos anteriormente una escala final debe estar formada por aquellas afirmaciones en las que el coeficiente de acuerdo o valor Q (acuerdo entre los jueces al juzgar una afirmación) sea menor que los demás, y aquellos valores escalares de las afirmaciones que se encuentren dispersos a través de todo el continuo psicológico.

SELECCIÓN DE AFIRMACIONES QUE COMPRENEN LA ESCALA FINAL.

67.-- Los trabajos que me dan parecen para retrasados mentales, es por eso que cuando termine mi contrato me voy.

S= 1.2 Q = 1.4

207.-- Nos molesta que el supervisor esté todo el tiempo vigiándonos, esto a provocado muchas peleas y renuncias.

S= 1.8 Q=2.1

105.-- Cuando el trabajo que realizan los obreros carece de sentido lo abandonan rápidamente.

S= 2.0 Q=2.0

218.-- El sentirse inferior que los compañeros de trabajo determina la corta duración en la empresa.

S= 2.9 Q = 2.3

162.-- Se permanece poco tiempo en una Cía. de gran renombre
pues ataca nuestra individualidad.

S= 3.0 Q=2.2

224.-- Se permanece por un tiempo en trabajos a largo plazo--
porque disminuyen nuestro interés.

S= 3.9 Q=2.5

60.-- La competencia en el grupo de trabajo está relacionada
con la corta duración de los empleados de la empresa.

S= 4.0 Q=2.5

89.-- Per el temor al desempleo las personas permanecen en --
su trabajo aunque éste no les guste.

S= 4.6 Q=3.8

69.-- Un trabajador que ha sido entrenado y otro que no lo--
ha sido, permanecen en su trabajo igual tiempo.

S=5.0 Q = 0.8

28.-- Es importante tener un jefe exigente para durar en un--
trabajo. S=5.6 Q = 2.9

236.-- A las personas les gusta trabajar en empleos por tiempo
determinado porque nos hacen sentir satisfechos.

S= 6.1 Q=2.3

186.-- Cualquier Cía. sin renombre estimula a trabajar para--
darla a conocer.

S=6.8 Q=2.4

216.- Un trabajo a largo plazo hace que se permanezca porque favorece al desarrollo íntegro del hombre.

S= 7.3 Q = 2.0

152.- Cuando los miembros de un grupo se sienten unidos permanecen por tiempo indefinido en la oía.

S= 7.8 Q = 1.8

240.- La responsabilidad del grupo de hacer bien el trabajo motiva a quedarse en una empresa.

S=8.1 Q = 1.4

143.- Cuando el jefe le dice a uno que está bien el trabajo, desea uno mejorar para quedarse.

S= 8.5 Q = 1.3

CAPITULO IV

SUMARIO Y CONCLUSIONES

4.1 RESUMEN CAPITULO I.

Hemos visto en este capítulo cómo ha ido adquiriendo — importancia la Psicología dentro de la Industria, a través — del tiempo y los importantes trabajos que se han realizado — dentro de las Empresas: por ejemplo los experimentos de Taylor y la obra de Mayo que son sucesos muy importantes en el cam_ po de la Psicología, ya que aportaron muchos conocimientos,— mejoraron las técnicas de trabajo y trataron de hacer el tra bajo menos arduo y pesado. En el caso de Mayo que en uno de sus experimentos, aumentó la productividad en la Empresa y — dejó de considerar al obrero como una simple máquina para dar le su lugar como persona que siente y piensa.

Por otro lado vimos que la Organización en la Industria, está dividida en Organización Formal y Organización Informal, la primera representa el orden jerárquico oficial que consta en documentos y la segunda se refiere a la interacción social entre grupos de trabajadores muy diversos relacionados entre sí. De estos grupos de trabajadores partió la técnica de More no a la que llamo Sociometría, y a las gráficas que ilustran las interacciones de las personas, las llamó sociogramas.

En lo que se refiere al Trabajo, nos dimos cuenta, cómo han ido cambiando las opiniones respecto a este término, con cluyendo que el trabajo es una actividad social que produce los bienes que la sociedad necesita, e integra al individuo

en los sistemas de relaciones que constituyen la sociedad, - pero para esto, debe haber buenas condiciones de trabajo, - incentivos, comunicación, etc., que hacen más agradable la - labor cotidiana; de esto y muchos otros factores depende que la actitud del trabajador hacia su trabajo sea favorable o - desfavorable.

Dentro del Trabajo la Rotación de personal es importan- tísima porque refleja las condiciones de la fábrica y nos - revelas las causas y los efectos de porque se produce esta - separación del trabajador en la fábrica. Para medir la Rota- ción se utilizan instrumentos muy delicados, Una manera bas- tante exacta de medirla es mediante la fórmula de Maier, - con la que hasta la fecha, se han obtenido resultados satis- factorios.

Por lo que respecta a la actitud, hemos visto algunas- definiciones de ellas, entre las más importantes la de --- Thurstone, la cual consideramos más objetiva. Se han defini- do someramente los términos opinión, valor y creencia y su - diferenciación con las actitudes.

Para medir las actitudes se requieren rigurosas prue- bas de confiabilidad y validez, ya que las actitudes poseen diferentes atributos o dimensiones, y para ello existen nume- rosos instrumentos y métodos de medición; entre ellos, los - cuestionarios, las encuestas y la escala de actitudes ideada por Thurstone y colaboradores que generalmente es muy eficaz

Otra técnica muy común, es la de Likert. Otro método de escala, es la " Técnica de Discriminación de Escala " de Edwards y Kilpatrick (1948) el " Análisis de Escala " o " Método de Escalograma " de Guttman (1949), y el " Método de Estructura Latente " de Lazarsfeld (1951).

Son importantes las actitudes para el estudio de los psicólogos por su extraordinaria significación social.

Por último, hemos visto algunos estudios de actitudes hacia el trabajo, realizados con anterioridad.

4.2 RESUMEN CAPITULO II.

El objetivo de este capítulo es la elaboración de la escala de actitudes.

Planteamiento del problema: Como se va a elaborar la escala de actitudes. Para empezar se estableció el objeto psicológico " la permanencia en el trabajo "

Partiendo del objeto psicológico se inició la investigación de la literatura referente al trabajo y las situaciones adyacentes que determinan la permanencia o la rotación del personal.

Entre los autores estudiados se encuentran Siegel (1960)-Schein (1965), Maier (1955), Arias(1963) etc.

Construcción de la escala: En base a las conclusiones --

obtenidas, tanto por autores investigados, en sus estudios, como nuestras propias conclusiones al revisar éstos estudios se estableció que 8 areas referentes a la rotación del personal eran las más enfatizadas por los autores, y que podían ser tratadas como las explicaciones más comunes para entender las causas de la rotación.

Se dividieron las areas a tratar entre las integrantes del grupo, cada quien iba a elaborar sus afirmaciones y cuando estuvieran listas se fundirían para formar la escala de actitudes, de éste punto surgió la duda de si realmente se fundirían para formar una sola escala o serían 8 escalas diferentes con diferente objeto psicológico. Una solución tentativa a éste problema fué el planteamiento de las hipótesis. (ver capítulo II, inciso 2.2.2.).

El método elegido: Una vez elaboradas las afirmaciones se inició otro tipo de investigación, encontrar el método más adecuado para escalar nuestras afirmaciones.

Fueron revisados los métodos planteados por Likert, Edward y Killpatrick, pero nos enfocamos hacia los métodos planteados por Thurstone.

De los Métodos planteados por Thurstone nos pareció el más conveniente, por sus características, como que se hacía un solo juicio categórico por juez, que admitía gran número de afirmaciones, (teníamos originalmente 480) el método de intervalos aparentemente iguales.

Este método, de intervalos aparentemente iguales, nos dictó la forma como se deberían hacer las categorías de respuesta y las modificaciones posteriores a las mismas, la fórmula para la obtención de los valores escalares e intercuantilares, (ver capítulo II). En las revisiones que se le hicieron a éste método, entre las conclusiones originales de Thurstone y algunas conclusiones de investigaciones posteriores se encontró que no es necesario un gran número de afirmaciones, de las 480 afirmaciones que teníamos se eligieron 240 exactamente la mitad y se pretendió que éstas eran las mejores.

Una vez impreso el cuestionario se pensó que se podrían obtener resultados más reales si éste era aplicado a obreros o empleados de la misma empresa o de empresas similares, sin embargo esto no fué posible. (ver capítulo II, inciso 2.4.1). Obtención de valores escalares e intercuantilares (fórmulas, capítulo II, 2.6).

Los valores S y Q fueron procesados por computadora para reducir al máximo el índice de error al ser calculados.

El Coeficiente de consistencia interna: Como el método de intervalos aparentemente iguales carece de una prueba de consistencia interna propia, después de investigar y ver las ventajas de algunas pruebas nos decidimos por el coeficiente alfa de Cronbach. La correlación obtenida nos da el índice para aceptar o rechazar nuestra hipótesis alternativa.

Modificación al método: Durante el proceso de computación salió a relucir aquella teoría la cual plantea la existencia de 2 continuos psicológicos en vez de uno como Thurstone supuso. Aprovechando que teníamos un excelente programador y la facilidad para usar la máquina computadora decidimos que sería interesante colocarnos en un lugar, ya fuera en pro o en contra de esta teoría, y tratar de demostrar lo que afirmábamos. Decidimos tratar de probar que existen 2 continuos.

(ver resultados capítulo II, conclusiones e interpretaciones capítulo III, incisos 3.1.4. y 3.2.4)

4.3. RESUMEN DEL CAPITULO III.

4.3.1 Resultado de los coeficientes alfa de Cronbach --- donde K es igual a 30.

Estos coeficientes alfa de Cronbach fueron obtenidos en base a dos métodos:

1).- Método original de Thurstone

2).- Método Modificado de Thurstone

Los resultados de los coeficientes alfa de Cronbach -- para cada uno de los dos métodos los podemos encontrar en los incisos 3.1.1. y 3.1.2.

Los valores alfa de Cronbach calculados según las -- calificaciones originales de 1 a 9, como indica Thurstone -- en su método, son menores que los valores alfa de cronbach -- calculados según las calificaciones modificadas de -4 a 0 y -- de 0 a +4, tratándolas como si fueran dos continuos.

La interpretación de los resultados se hizo en base a -- las Hipótesis nula y alternativa.

En los dos métodos se rechazó la hipótesis nula y se---- aceptó la hipótesis alternativa (H1).

La intervención del azar permitida en nuestro caso fué-- del .05. y los grados de libertad se obtuvieron en base a la siguiente fórmula:

$$(M - N)$$

M= tamaño de la muestra

N= número de variables

La tabla contra la que se compararon los resultados del coeficiente alfa de cronbach para los dos métodos fué la ta - bla 8.3 localizada en el libro de W.M Meredith, manual de -- Tablas estadísticas.

Como en todos los casos el valor de las tablas fué menor que el calculado por nosotros, se rechazó la hipótesis nula - (Ho) y se aceptó la hipótesis alternativa (H1). Esto signi_ ficó que las 30 afirmaciones de cada área si corresponden - - al mismo objeto psicológico y por lo tanto si forman una esca la c/u de los 8 subtemas.

La selección de afirmaciones que componen las 8 escalas finales se hizo en base a:

1).- Los valores escalares distribuidos a través de todo el continuo psicológico.

- 2).- Los valores "Q" más pequeños
- 3).- Donde el coeficiente alfa de Cronbach resultó significativo.

4.3.2. Resultado del coeficiente alfa de Cronbach donde K es igual a 8, obtenido en base a los dos métodos.

1.- Método original de Thurstone

2.- Método Modificado de Thurstone

En este caso, cuando K es igual a 8, el valor alfa de Cronbach calculado en base a las calificaciones originales del método original de Thurstone, fué menor que el valor alfa de Cronbach del método -- modificado de Thurstone.

La explicación plausible que se dió en este caso - la encontramos en el capítulo 2 donde se habla del procedimiento seguido por el método modificado de Thurstone y las razones por las que se hizo esta - modificación.

La interpretación de los resultados se hizo en base a la Hipótesis Nula y la Hipótesis alternativa.

En los dos métodos, cuando K es igual a 8, encontramos que la Hipótesis nula es rechazada y se acepta la hipótesis alternativa. Esto significa que - las 8 sub escalas pertenecen a una escala total en la que el objeto psicológico resulta ser la permanencia en un trabajo.

La selección de afirmaciones de la escala final se hizo--
en base a:

- 1.- Los valores escalares dispersos a través de todo el continuo psicológico.
- 2.- Los valores "Q" pequeños
- 3.- El valor alfa de Cronbach significativo.

Escala final quedó integrada por 16 afirmaciones.

4.4. LIMITACIONES DEL ESTUDIO.

4.4.1.- No obtención de la Validez Predictiva.

Decimos que un test tiene validez predictiva, cuando deseamos usar el test para predecir las posiciones de los individuos sobre una distribución de la que sólo podemos disponer -- más tarde. El test predice cierto resultado después de un -- tiempo dado. Los datos de criterio consisten en alguna medida del resultados por ejemplo, las calificaciones obtenidas al -- completar los estudios, o las estimaciones después de un cier_ to período de empleo.

En la validez predictiva, la cuestión es la exactitud -- con que el test predice lo que intenta predecir, problema -- que es especialmente importante en la orientación vocacional -- en la selección y en la clasificación.

En base a que nosotras no calculamos la validez predicti_ va, podemos decir que nuestra escala no tiene dicha validez,-- puesto que no podemos predecir, en un momento dado dentro de -

una empresa, si un trabajador con cierta calificación, permaneciera largo tiempo en su trabajo, o lo abandonaría en corto tiempo.

4.4.2 No obtención de la validez concurrente.

La validez concurrente es usada para diagnosticar un estado existente, el coeficiente de validez nos indica que tan adecuados son los datos de la escala como base para el diagnóstico.

Nuestra limitación fué el no tener los criterios necesarios para diagnosticar actitudes favorables o desfavorables hacia la permanencia en el trabajo.

4.4.3 LIMITACIONES DE LA MUESTRA.

Respecto a la muestra, podemos decir que no es adecuada ya que las personas que fungieron como jueces en nuestra escala, no trabajan en la misma empresa, no tienen la misma escolaridad, son de sexos y edades diferentes, etc., por lo tanto, la muestra no es representativa ni adecuada.

4.4.4. PROBLEMAS PARA LA APLICACION DE LA ESCALA.

No pudimos aplicar nuestra escala en ninguna empresa -- por las razones mencionadas en el capítulo II.

4.4.5. DESVENTAJAS DEL METODO DE INTERVALOS APARENTEMENTE IGUALES.

Otra de las limitaciones en nuestro trabajo, es la apli

cación del método de intervalos aparentemente iguales, cuyas desventajas son explicadas ampliamente en el capítulo II.

En este capítulo se hace mención de 3 desventajas mismas que como ahí se indica pueden ser superadas fácilmente -- ya que pertenecen a las limitaciones del método original que ha sido sumamente estudiado y criticado desde su aparición -- pero podemos mencionar 2 puntos.

4.- En el estudio de Hinckley Hovland y Sherif creen que tal vez la aplicación del criterio de Thurstone y Chave para eliminar a los jueces descuidados puede al mismo tiempo, haber restringido la amplitud al eliminar jueves descuidados considerándolos así por haber colocado 30 o más afirmaciones en la misma categoría.

Hovland y Sherif llegan a la conclusión de que los sujetos que colocan un gran número de afirmaciones en una misma categoría, no eran descuidados.

Ellos puntualizan, sin embargo, que los datos " no indican si las distorsiones o desplazamientos son causados -- por el hecho de que individuos con posiciones extremas carecen de la habilidad de discriminar entre temas adyacentes--- a los extremos opuestos ".

El método I.A.I. es un método absolutamente escalar -- que no requiere ni obliga a los jueces a hacer discriminaciones finas.

B.- Thurstone y Chave en la elaboración del método.

I.A.I. no incluyeron una prueba de consistencia interna, ni de unidimensionalidad especial para dicho método, siendo necesario recurrir a métodos de correlación externos.

4.4.6 AUSENCIA DE DEFINICIONES OPERACIONALES

No existen definiciones operacionales de nuestro objeto psicológico y de cada uno de los 8 subtemas, las definiciones que se encuentran en el capítulo II no cubren los requerimientos de una definición operacional.

4.4.7 NO TIENE VALIDEZ DE CONTENIDO

Este tipo de validez no puede expresarse por un coeficiente de validez.

La validez de contenido supone esencialmente el examen sistemático de contenido de la escala para determinar si comprende una muestra representativa de la forma de conducta que ha de medirse, en este caso la rotación.

Este tipo de validez, aunque en una época se consideró importante, actualmente no. Sin embargo nuestra escala parece tener validez de contenido aunque no está plenamente comprobado.

4.5 SUGERENCIAS DEL ESTUDIO

4.5.1.- OBTENCION DE LA VALIDEZ PREDICTIVA.

Al obtener la validez predictiva de nuestra escala --

encontraremos la exactitud que con la escala predice lo que intenta predecir; es decir la predicción de la permanencia en un trabajo de los sujetos.

Sería interesante comprobar si en realidad los sujetos con altas calificaciones en nuestra escala tenderán a permanecer en la empresa más tiempo que aquellos sujetos con calificaciones bajas en nuestra escala.

4.5.2.- OBTENCION DE LA VALIDEZ CONCURRENTE.

Como se mencionó anteriormente en las limitaciones, - la validez concurrente indica que tan adecuados son los datos de la escala como base para el diagnóstico.

Sería conveniente determinar la validez concurrente de nuestra escala; es decir que la calificación obtenida -- por un sujeto en la aplicación de nuestra escala pueda ser comparada con los criterios establecidos; es decir las calificaciones obtenidas con anterioridad de una muestra representativa de la población.

4.5.3.- ESTUDIOS COMPARATIVOS EN UNA MISMA EMPRESA.

4.5.3.1.- POR DEPARTAMENTOS.

Seleccionar dos departamentos de una misma Empresa en los cuales uno de ellos tuviera un gran egreso de personal, y otro departamento poco egreso de personal en comparación con el resto de los departamentos de la organización.

Aplicar nuestra escala al Departamento con alta rota--

ción y al Departamento con baja rotación en la empresa comparando los resultados.

4.5.3.2. TIPO DE TRABAJO

De acuerdo con el tipo de trabajo que desempeñen los -- distintos empleados de una organización, calcular la rotación para cada tipo de trabajadores (Secretarias, Contadores, etc) y escoger el grupo de empleados con alta rotación y con baja rotación, aplicarle nuestra escala y comparar resultados.

4.5.4.- ESTUDIO COMPARATIVO EN DOS O MAS EMPRESAS.

Seleccionar entre un conglomerado de empresas, una empresa con alto índice de rotación y otra empresa con bajo índice de rotación, aplicar nuestra escala a una muestra representativa de cada empresa y comparar resultados obtenidos en -- los dos casos.

4.5.5. SELECCION DE LA MUESTRA EN UNA EMPRESA.

Para futuras investigaciones al respecto de nuestra -- escala sugerimos se haga una selección de jueces que trabajen en una misma empresa, con el propósito de que se puedan controlar un máximo de variables y se obtengan datos más -- confiables.

4.5.6. DEFINICION OPERACIONAL DE OBJETOS PSICOLOGICOS.

En cada investigación que se realice se debe tratar de definir operacionalmente el objeto psicológico de la escala-

para la adecuada elaboración de las afirmaciones y en realidad hablen del objeto psicológico definido.

4.5.7 INSTRUMENTO EN SELECCION DE PERSONAL

Que nuestra escala sea incluida en las pruebas de selección de personal para que, si se demuestra su validez concurrente, poder diagnosticar, en el momento de examinar al candidato, su actitud hacia la permanencia en el trabajo.

Si la calificación que obtiene en la escala es de 2.8,-- por ejemplo, decimos que el sujeto tiene una actitud desfavorable hacia la permanencia en el trabajo.

Lógicamente la escala de actitudes no sería el único -- criterio para aceptar o rechazar a un candidato, ésta sería aplicada además de la batería de pruebas, la entrevista inicial, el curriculum vitae del sujeto y su solicitud. Si en todos los criterios utilizados se notan índices de inestabilidad, la escala sería un criterio más para poder expresar que se ha diagnosticado inestabilidad para permanecer en un trabajo largo tiempo.

Normalmente se ha visto que las personas con problemas de adaptación al trabajo nos proyectan en cada una de las -- pruebas que se les aplican pequeños inicios o " síntomas " -- que pueden llevarnos a un diagnóstico correcto.

Sabemos también que para cada empresa el tener altos índices de rotación revelan una pobre organización, demasiados

problemas etc., y esta rotación puede ser muy costosa para--
la empresa. Aunque hay empresas que por el tipo de trabajo -
que realizan (cargas de trabajo o aumento de demanda del --
producto por temporadas, etc.), no existen, en su política -
de contratación, contratos que duren más de un mes, 2 o 6 me
ses, por ejemplo, compañías constructoras, ingenios azucare-
ros, casas comerciales, etc.

APENDICE A

Afirmaciones incluidas en el cuestionario inicial.

- 1.- Con el entrenamiento, solo se explota al trabajador y-- renuncia facilmente.
- 2.- Se permanece en una compañía de prestigio, pues mejora-- nuestro ambiente familiar.
- 3.- Cualquiera persona permanece en el trabajo porque le gus ta, no porque le den prestaciones.
- 4.- El sentirse odiado por el jefe produce que uno se vaya-- de la compañía.
- 5.- Las personas no renuncian fácilmente a su trabajo aun-- que este sea aburrido.
- 6.- Se permanece en un trabajo cuando ignoremos el tiempo - que duraremos ahí.
- 7.- Para que una persona permanezca largo tiempo en su tra-- bajo, hay que tomarle en cuenta sus méritos.
- 8.- Es decisivo para permanecer en un empleo que el traba-- jo se realice individualmente.
- 9.- Debe ser obligatorio el entrenamiento, para las perse-- nas que deseen permanecer en la empresa.
- 10.- Es bueno permanecer mucho tiempo en una compañía no -- conocida porque nos estimula para aprender más.

- 11.- En un trabajo donde dan premios por hacer las cosas --
bién, (si dan ganas de quedarse.)
- 12.- Cualquiera renuncia si vigilan continuamente que no ro-
be.
- 13.- Los trabajos que requieren atención y pericia, son --
los que hacen que el trabajador se quede en su empleo.
- 14.- Esta compañía me parece un trabajo seguro, no piense -
irme jamás.
- 15.- Cuando supe que la pensión por jubilación era elevada--
decidí quedarme.)
- 16.- Es importante para quedarse en un trabajo por años que
este se realice en grupo.)
- 17.- Cuando un trabajador es parcial, no necesita entrena--
miento para poder quedarse en su trabajo.
- 18.- Una compañía de prestigio hace que sus trabajadores -
no se quieran ir pues los ayuda a ser importantes.)
- 19.- El sindicato se preocupa por nuestro bienestar, es por
ese que me voy a quedar largo tiempo en este trabajo.
- 20.- Determina la duración en la empresa que el jefe esté--
al pendiente del trabajo de sus trabajadores.
- 21.- Si un trabajador permanece largo tiempo en su trabajo-
es porque ha sido entrenado.

22.- Las personas permanecen en un trabajo seguro porque aumenta su rendimiento.

23.- El trabajo que desempeño va de acuerdo a mi capacidad por esto pienso permanecer en el puesto.

24.- Es preferible que exista un verdadero ambiente de grupo que un buen sueldo.

25.- Cuando el trabajo consiste en tratar con las demás personas los trabajadores se quedan indefinidamente.

26.- Una compañía no conocida mejora el trabajo de equipo y pienso permanecer en ella toda la vida.

27.- Los hombres carecen de facilidad para trabajar manuales finos en esta compañía es lo que más se hace, cualquier hombre no estaría agusto aquí,

28.- Es importante tener un jefe exigente para durar en un trabajo.

29.- Si el trabajador dispone de los conocimientos suficientes, es más fácil que se quede permanentemente en su trabajo.

30.- Los trabajos cortos de dos meses nos hacen permanecer en ellos porque nos sentimos satisfechos.

31.- Los ruidos fuertes me sacan de quicio, en cuanto pueda voy a pedir mi renuncia para ir a un lugar más tranquilo.

10.

- 32.- La existencia de intrigas entre los compañeros de trabajo provoca que cualquier individuo renuncie.
- 33.- Cuando el período de entrenamiento es largo los trabajadores abandonan su empleo rápidamente,
- 34.- Una compañía muy conocida mejora nuestro comportamiento afectivo y hace que tratemos de conservar nuestro trabajo.
- 35.- Una persona casada es más estable en su carácter y conserva por mucho más tiempo su trabajo.
- 36.- Influye en la decisión de quedarse que el jefe sea puntual.
- 37.- Habiendo comunicación dentro del trabajo las personas se quedan permanentemente,
- 38.- Los trabajos permanentes nos hacen permanecer en ellos pues son beneficiosos para nuestro desenvolvimiento.
- 39.- Las personas adultas somos más estables, cuando alguien llega a renunciar no es por la edad que tiene .
- 40.- El deseo de permanecer poco tiempo en una empresa surge cuando hay robo de ideas.
- 41.- Las personas mayores tienden a abandonar rápidamente su trabajo.

42.- Ahora sí me siento superior, yo ya no me voy de esta -
compañía de tanto prestigio.

43.- No creo estar muy motivado para permanecer mucho tiempo en esta compañía.

44.- Cualquier persona permanece en un trabajo si reconocen su labor.

45.- En las empresas donde existen períodos de entrenamiento, es mayor el número de trabajadores que abandonan su empleo.

46.- Se permanece en un trabajo en que ignoramos el tiempo que trabajaremos allí por que es un gran estímulo para nuestro trabajo.

47.- Entré aquí creyendo que las prestaciones eran muchas y buenas pero es falso, en cuanto pueda me voy.

48.- Cualquier grupo de trabajo prefiere una supervisión tolerable.

49.- Si hay cooperación entre los trabajadores permanecen largo tiempo en su empleo.

50.- Se permanece sólo una pequeña temporada en una compañía muy conocida pues es un obstáculo para trabajar, en equipo.

51.- Si por más esfuerzos que uno hace no se los toman en--

cuenta lo mejor es cambiar de trabajo.

52.- La supervisión rígida hace que cualquiera se salga.

53.- No es necesario el período de entrenamiento para que las personas duren en su trabajo.

54.- Se permanece sólo un tiempo en un trabajo seguro porque es un estorbo para nuestras metas.

55.- Me parece inadecuada la forma como se reparten los premios en esta compañía por suerte mi contrato ya va a terminar.

56.- Motiva a cualquier individuo a quedarse en un trabajo cuando participa activamente en las decisiones del grupo.

57.- Las personas que no han recibido entrenamiento son las que menos tiempo permanecen en su trabajo.

58.- Se permanece poco en trabajos de corta duración porque disminuyen el trato con nuestros compañeros de trabajo.

59.- Solo entre aquí porque al jubilarse dan muy buena pensión.

60.- La competencia en el grupo de trabajo está relacionada con la corta duración de los empleados en la empresa.

61.- Los trabajadores que han sido entrenados anteriormente permanecen más tiempo en el trabajo.

- 62.- Una persona se queda a trabajar en una Cía. de prestigio, porque aumenta su responsabilidad en el trabajo.
- 63.- Cuando supe que el sindicato está formado por parientes del jefe se acabaron mis ganas de trabajar aquí.
- 64.- Sentirse responsable por el trabajo hace que uno permanezca en la empresa.
- 65.- Si en el trabajo el ambiente físico es confortable, los trabajadores permanecen en él.
- 66.- Es difícil permanecer en un trabajo de por vida porque enajena a los individuos.
- 67.- Los trabajos que me dan parecen para transtornados mentales es por eso que cuando termine mi contrato me voy.
- 68.- El que exista espíritu de grupo en el equipo de trabajo contribuye a la permanencia del empleado en la empresa.
- 69.- Un trabajador que ha sido entrenado y otro que no lo ha sido, permanecen en su trabajo igual tiempo.
- 70.- Se permanece algún tiempo en una Cía. de renombre porque es un obstáculo para que afirmemos nuestra personalidad.
- 71.- En esta Cía. Uno se siente capaz de hacer cualquier -- trabajo aunque se diga que unos trabajos son de mujeres y otros de hombres, son pretextos de los que quieren irse.

- 72.- El que no reconozcan cuando un trabajo está bien hecho provoca que uno se saiga.
- 73.- Si el trabajador se siente capaz de realizar su trabajo, no lo abandona en mucho tiempo.
- 74.- Se permanece lo menos posible en trabajos por tiempo in definido porque fomentan los complejos en las personas.
- 75.- Conservar la calma sún en momentos difíciles son características del trabajador que desea permanecer en su -- trabajo largo tiempo.
- 76.- Cuando existe cooperación en el grupo existe el deseo - de permanecer en el empleo.
- 77.- En las Cías. donde no hay períodos de entrenamiento para los trabajadores es fácil que estos renuncian.
- 78.- Una persona puede quedarse toda su vida a trabajar en - una compañía, no conocida porque aumenta su responsabilidad en el trabajo.
- 79.- En esta Cía. a los casados les dan muchas facilidades - por eso nos renuncian.
- 80.- El hecho de que corrijan errores motiva quedarse en la- empresa.
- 81.- Si se conoce a fondo el trabajo, no se abandona fácil-- mente.

- 82.- Se permanece en trabajos de corta duración en los que explican sus causas y conveniencias.
- 83.- Los jóvenes son inconstantes en su trabajo, por eso entran y salen de cualquier trabajo.
- 84.- El que los superiores desdeñan sugerencias provoca la salida de los empleados.
- 85.- Los trabajadores que tienen mucha experiencia, no precisan de un entrenamiento anterior para quedarse largo tiempo.
- 86.- En una Cía. de prestigio se permanece pues es un estímulo para nuestro trabajo.
- 87.- Creo que aquí no renuncian porque están agusto con los compañeros el ambiente es a todo dar.
- 88.- Cualquier persona renuncia cuando el jefe es dominante.
- 89.- Por el temor al desempleo las personas permanecen en su trabajo aunque este no les guste.
- 90.- Las personas permanecen en trabajos de larga duración porque disminuyen los problemas personales.
- 91.- Una forma de evitar el abandono del trabajo, es que paguen a cada quien el sueldo que merece.
- ✓ 92.- Poder hacer carrera en la empresa significa quedarse en ella por tiempo indefinido.

- 93.- El entrenamiento es importantísimo para que los obreros permanezcan indefinidamente en su trabajo.
- 94.- Es infructuoso trabajar en una Cía. sin prestigio por lo que solo trabajaré una temporada.
- 95.- Los jefes toman en cuenta nuestro trabajo concediéndonos puntos a nuestro favor, así cuando lo reconocen a uno dan ganas de quedarse.
- 96.- A cualquier empleado le gusta que lo dejen en libertad de hacer su trabajo para permanecer en la empresa.
- 97.- Cuando en el trabajo las relaciones sociales son buenas el obrero se queda en su empleo.
- 98.- Cualquier persona abandona su empleo en trabajos seguros porque atrofian su astucia.
- 99.- Cuando no dan premios es aburrido trabajar.
- 100.-El intervenir en la consecución de una meta está en relación directa con su estancia en la Cía.
- 101.-El entrenamiento debe ser obligatorio para las personas que deseen quedarse en su trabajo.
- 102.-Se podría permanecer toda la vida en esta Cía. de gran prestigio ya que aumenta nuestro interés.
- 103.-En esta Cía. dan pensión de jubilación, por lo que creo que me quedo hasta que me jubílen.

- 104.- Para que el individuo permanezca en un trabajo es es-
timulante que le digan cuando su labor está bien he-
cha.
- 105.- El trabajo que realizan los obreros carece de sentido,
por lo que lo abandonan rápidamente.
- 106.- En los trabajos a largo plazo se permanece poco tiem-
po pues atrofian nuestras ambiciones.
- 107.- Nuestro sindicato está bien organizado, yo deseo per-
manecer aquí para formar parte del sindicato.
- 108.- Cualquiera persona se queda en un trabajo en el que se
tienen buenos compañeros.
- 109.- El entrenamiento debe ser solo para los obreros que -
quieran permanecer en su empleo.
- 110.- En una Cía. de gran prestigio si se permanece pues --
determina nuestro éxito.
- 111.- Todos los trabajos que me dan los realizo fácilmente,
es una razón por la cual he decidido quedarme.
- 112.- Cualquiera persona se va de la Cía. por culpa de un je-
fe irresponsable.
- 113.- Si el trabajo es difícil los obreros renuncian en se-
guida.
- 114.- Un empleado permanece en un trabajo a largo plazo pues

es imprescindible para nuestra felicidad.

115.- El trabajo que aquí se realiza fatiga mucho, necesitamos un trabajo más fácil, ya ha habido varios que se van.

116.- Es lógico que cualquier persona se vaya de una empresa cuando el grupo de trabajo lo rechaza.

117.- El entrenamiento es indispensable para desempeñar bien el trabajo y permanecer en él.

118.- Esta Cía. tiene gran prestigio quiero permanecer siempre aquí pues ayuda a realizar mis ideales.

119.- El que los jefes gritan y regañan ocasiona deserciones en el trabajo.

120.- Cuando el superior se preocupa por los problemas familiares de los empleados, estos se quedan.

121.- Los operarios que han sido entrenados, trabajan al mismo ritmo, y permanecen largo tiempo en su trabajo.

122.- Esta compañía tiene gran prestigio, sería magnífico trabajar para siempre aquí, ya que favorece el prestigio personal.

123.- Es más indispensable un buen sueldo que un verdadero ambiente de grupo.

124.- En esta compañía casi no hay solteros por que estos --

cuentan con menos prestaciones por parte de la compañía.

125.- Los trabajadores que duran más tiempo en su trabajo son los que tienen menos experiencia.

126.- Trátemos de permanecer lo menos posible en trabajos por tiempo indefinido pues nos hace sentir irresponsable.

127.- En la compañía deberían tomar en cuenta los conocimientos no la edad. a los jóvenes nos tienen relegados a puestos menores.

128.- Sentirse estimado por el jefe hace que uno se puede en la compañía.

129.- Para que los trabajadores permanezcan en su trabajo, el período de entrenamiento debe tener la misma duración para todos.

130.- Se permanece en trabajos de compañías de prestigio -- porque mejoran la capacidad para trabajar.

131.- Si el supervisor de vez en cuando nos hablara amablemente mucho trabajaríamos mejor y no estaríamos pensando en renunciar.

132.- Es intolerable para el individuo permanecer en un trabajo cuando se le ha reprendido en público.

133.- El trabajo es una forma de realizarse socialmente, por

lo que toda la gente permanece en su empleo.

- 134.- Podríamos permanecer toda nuestra vida en trabajos a largo plazo porque nos hacen ser amables con nuestros compañeros de trabajo.
- 135.- Uno de los motivos porque no me gusta este trabajo es que nos atrasan mucho el sueldo.
- 136.- Los altercados entre compañeros de trabajo provocan una corta duración en el empleo.
- 137.- El que se disponga de entrenamiento para los trabajadores hace que la gente permanezca en su empleo más tiempo.
- 138.- Se permanece poco tiempo en una compañía no conocida porque disminuye nuestra responsabilidad.
- 139.- El supervisor no toma en cuenta mis méritos como es -- debido quitándole a uno las ganas de trabajar.
- 140.- Cuando el superior se preocupa porque exista ambiente de grupo los empleados trabajan por tiempo indefinido en esa compañía.
- 141.- Si el trabajo es pesado los obreros renuncian rápidamente.
- 142.- Este trabajo de tiempo determinado estimula mis metas, estaré en él toda mi vida.

- 143.- Cuando el jefe le dice a uno que está bien el trabajo desea uno mejorar para quedarse.
- 144.- Sentirse aceptado por el grupo significa permanecer en el empleo por largo tiempo.
- 145.- El período de entrenamiento no es importante para que los obreros decidan irse o quedarse en su trabajo.
- 146.- Me quedaría solo un tiempo en una compañía de poco prestigio pues me sentiría un fracaso trabajando ahí.
- 147.- Aquí lo jubilan a uno ya muy viejo y la pensión es muy poca, yo me cambio a otro lugar cuanto antes.
- 148.- Estar poco tiempo en un trabajo significa que es molesto recibir órdenes.
- 149.- Cuando el trabajo no es bien pagado, los trabajadores lo abandonan fácilmente.
- 150.- Quisiera permanecer toda mi vida en el trabajo porque me hace sentir productivo.
- 151.- Los intereses de la compañía son los que mueven al sin dicato, por lo que uno piensa en irse porque todas las garantías resultan falsas.
- 152.- Cuando los miembros de un grupo se sienten unidos permanecen por tiempo indefinido en la compañía.
- 153.- El entrenamiento solo es una pérdida de tiempo por lo-

que muchos trabajadores abandonan su empleo.

- 154.- Creo que permaneceré solo un tiempo en la compañía, -
pues aunque tiene gran prestigio siento que anula mis
cualidades personales.
- 155.- Nos dan trabajos muy difíciles, los podríamos hacer, pe-
ro mejor me voy a otro lugar donde no exageren tanto.
- 156.- Permanecer por tiempo indefinido en una compañía signi-
fica estar adaptado a la forma de supervisión.
- 157.- Si dentro del trabajo hay compañerismo, las personas-
se quedan indefinidamente.
- 158.- Este trabajo es para toda la vida, me molesta y trata-
ré de salirme pronto, porque atrofia mi desenvolvimien-
to.
- 159.- En la compañía nos dan el trabajo que mejor pueda uno
realizar según sea mujer u hombre, es por esto que de
aquí muy pocos se van.
- 160.- Es más importante trabajar en una empresa de prestigio
que en un verdadero ambiente de grupo.
- 161.- Para que la persona permanezca largo tiempo en su tra-
bajo, debe recibir entrenamiento previo.
- 162.- Se permanece poco tiempo en una compañía de gran renom-
bre pues ataca nuestra individualidad.

- 163.- Cuando estoy de mal humor salgo a dar una vuelta, no quiero enojarme con nadie, pues este trabajo es el que me gusta y deseo permanecer en él.
- 164.- Es necesario que el supervisor sea inteligente en la compañía.
- 165.- Los trabajadores que son jóvenes, no permanezcan mucho tiempo en su trabajo.
- 166.- Los trabajos de 6 meses, no dan confianza hacen que tratemos de cambiarnos a otra compañía.
- 167.- Desde que me casé los jefes me han dado más oportunidades de ascenso yo creo que voy a permanecer por largo tiempo en la compañía.
- 168.- La razón por la que cualquiera permanece en una empresa por mucho tiempo es que necesita dinero. *Trabaja*
- 169.- Si el trabajador ha sido entrenado, adquiere experiencia y permanece en su trabajo.
- 170.- Se permanece en una compañía de prestigio pues reduce el temor al fracaso.
- 171.- En esta compañía los viejos reciben muchas facilidades, creo que me quedo en el trabajo. *los de mayor antigüedad*
- 172.- Es intolerable que el supervisor prohíba las amistades entre los compañeros de trabajo pues hace que se vayan.

- 173.- Si el trabajo es sencillo los trabajadores se quedan en su empleo.
- 174.- Se permanece lo menos posible en trabajos donde no se especifica la duración del mismo.
- 175.- Es verdad que cuando a uno le dan premios por el trabajo después se trabaja más y mejor y desea uno permanecer más tiempo en el puesto.
- 176.- Para durar en un trabajo es importante adaptarse al -- grupo de trabajo.
- 177.- Las mujeres son las personas que más tiempo permanecen en su empleo.
- 178.- El gran prestigio de esta compañía aumenta nuestra responsabilidad ~~yo~~ me voy a una menos conocida.
- 179.- Una forma de atarnos al trabajo es la caja de ahorro, - no nos regresen el dinero tan fácilmente,
- 180.- Cuando se pertenece a un importante departamento se -- permanece por largo tiempo en la empresa.
- 181.- En las fábricas se debe entrenar a los obreros para -- que decidan quedarse.
- 182.- Una compañía de prestigio hace que deseemos permanecer para siempre.
- 183.- Cuando se intenta hacer méritos es que se está seguro en el trabajo.

- 184.- Permanecer por tiempo indefinido, significa estar --- adaptado a la forma de supervisión.
- 185.- Con explicarles a los obreros como funciona determina- máquina, es suficiente para que acepten permanecer en un trabajo.
- 186.- Cualquier compañía sin renombre estimula a trabajar - para darla a conocer.
- 187.- Para quedarse es este trabajo más que premios, son -- necesarias las palabras de reconocimiento del jefe.
- 188.- Llevarse bien con el jefe, provoca quedarse por más - de un año en la compañía.
- 189.- Los obreros que han recibido entrenamiento, son los - que duran más tiempo en el trabajo.
- 190.- Se permanece en una compañía de prestigio pues estimu la a ser mejores personas.
- 191.- Hasta ahora no he averiguado lo de la pensión, pero - si no hay me voy a otro trabajo donde haya jubilación.
- 192.- Estar bajo las órdenes de un jefe tolerante hace que los trabajadores se queden. *agradable el trabajo*
- 193.- En una empresa debe haber períodos de entrenamiento - para que el empleado permanezca por mucho tiempo en - su trabajo

- 194.- Permanecemos en una Cía. de prestigio pues amplía --- nuestras ambiciones personales.
- 195.- Gracias a nuestro sindicato recibimos un trato más justo y nuestra permanencia en el trabajo es asegurada.
- 196.- Cuando el jefe no reconoce sus errores; provoca que sus empleados duren poco tiempo en ese trabajo.
- 197.- Para que los trabajadores no se salgan, el período de entrenamiento debe ser corto.
- 198.- Es inconveniente trabajar en una compañía de poco --- prestigio mucho tiempo porque influye en nuestros hábitos.
- 199.- Los jefes toman en cuenta nuestra inteligencia para darnos el trabajo, es una forma de asegurarnos el empleo por largo tiempo.
- 200.- Lo mejor que le puede pasar a uno para quedarse en un trabajo es tener un jefe amistoso.
- 201.- Los obreros especializados deben tener un período mayor de entrenamiento para no desear dejar un trabajo.
- 202.- Cualquiera permanece lo menos posible en una compañía de poco prestigio pues se avergüenza al entrar al trabajo.
- 203.- Van algunos a pedir un trabajo distinto porque dicen que no va de acuerdo a su sexo y si no se los dan, -

mejor se van.

- 204.- Cuando el jefe roba ideas a sus empleados motiva que estos se marchen.
- 205.- El período de entrenamiento, es solo para los jóvenes que deseen quedarse en la empresa.
- 206.- Cualquiera permanece lo menor posible en esta compañía de gran prestigio pues esto crea rivalidades entre los compañeros de trabajo.
- 207.- Nos molesta que el supervisor está todo el tiempo vigilandonos, esto a provocado muchas peleas y renunciadas.
- 208.● El que los superiores rechacen en forma continúa las ideas hace que cualquiera renuncie.
- 209.- Se permanece poco tiempo en una compañía sin renombre porque constituye un fracaso personal.
- 210.- Las personas casadas dan a la compañía lo mejor de su producción ya que quieren permanecer en el trabajo.
- 211.- Si los trabajadores tienen buen sueldo no abandonan fácilmente su trabajo.
- 212.- Se permanece en trabajos de corta duración porque evitan los conflictos con los compañeros de trabajo.
- 213.- Una forma de evitar que entren jóvenes a la compañía es dándoles muchas responsabilidades.

- 214.- Es preferible que el trabajo dependa de uno mismo.
- 215.- La mayoría de las personas disfruta de su trabajo y permanece largo tiempo en él aunque el sueldo no sea muy bueno.
- 216.- Un trabajo a largo plazo hace que se permanezca por-- que favorece al desarrollo íntegro del hombre.
- 217.- El premio en sí no es importante, es la compañía que se esfuerza en mantener interés hacia ella.
- 218.- El sentirse inferior que los compañeros de trabajo de termina la corta duración en la empresa.
- 219.- El trabajo de los obreros es el más difícil por eso es que no duran en él.)
- 220.- Se permanece en los trabajos en los que conocemos su duración.
- 221.- Creo que cualquier persona permanece en este trabajo-- largo ya que las prestaciones que ofrece son una ayuda.
- 222.- El prestigio del grupo al cual se pertenezca, influye a permanecer en un trabajo.
- 223.- El trabajo es parte esencial de la vida humana, por lo que los trabajadores permanecen en él, aunque las condiciones sean malas.
- 224.- Se permanece por un tiempo en trabajos a largo plazo -- porque disminuye nuestro interés.

- 225.- Este trabajo no me gusta, (por eso los méritos no me interesan), ^{si pudiera} en cuanto pueda me cambio de trabajo.
- 226.- El logro de las metas fijadas refuerza la permanencia en un trabajo.
- 227.- De la dificultad del trabajo depende que el trabajador se quede en él o se salga.
- 228.- Se permanece toda la vida en trabajos a largo plazo porque nos ayuda a ser responsables.
- 229.- Uno llega a estar toda su vida en un solo trabajo y muchas veces es solo porque se le reconoce a uno con pequeños premios.
- 230.- Un grupo muy unido provoca que el nuevo empleado se sienta rechazado y renuncia.
- 231.- Si el trabajo es fácil cualquier persona se queda.
- 232.- Los trabajos a largo plazo responsabilizan nuestros actos hay que conservarlos toda la vida.
- 233.- Mi trabajo es pesado y aburrido ^{socio!} (si no fuera por la pensión por jubilación) tan buena que dan yo me iba a otro lado.
- 234.- Cuando un empleado hace muchos amigos en la compañía es difícil que renuncie.
- 235.- Cuando se trata de trabajo manual, los trabajadores renuncian fácilmente.

- 236.- A las personas les gusta trabajar por tiempo determinado porque nos hacen sentir satisfechos.
- 237.- No me interesa conocer los manejos del nuevo sindicato yo ya decidí cambiar de trabajo.
- 238.- Cuando los miembros de un grupo se sienten unidos permanecen por tiempo indefinido en la compañía.
- 239.- Los trabajos más sencillos hacen que un empleado permanezca largo tiempo en su trabajo.
- 240.- La responsabilidad del grupo de hacer bien el trabajo motiva quedarse en una empresa.

APENDICE B

II. 8.1 VALORES ESCALARES (S) E INTERCUARTILARES (Q) PARA
CADA REACTIVO DE LA ESCALA TOTAL.

VALOR - VALOR

S	Q	No.	AFIRMACIONES
1.4	2.3	1	Con el entrenamiento solo se explota -- al trabajador y renuncia facilmente.
7.9	2.1	2	Se permanece en una compañía de presti- gio pues mejora nuestro ambiente familiar.
7.3	3.4	3	Cualquier persona permanece en el traba- jo porque le gusta, no porque le den -- prestaciones.
2.1	2.6	4	El sentirse odiado por el jefe produce- que uno se vaya de la compañía.
5.4	2.7	5	Las personas no renuncian facilmente - a su trabajo aunque sea aburrido.
5.1	1.8	6	Se permanece en un trabajo cuando igno- ramos el tiempo que duraremos ahí.
8.2	2.3	7	Para que una persona permanezca largo - tiempo en su trabajo, hay que tomarle - en cuenta sus méritos.
5.4	2.6	8	Es decisivo para permanecer en un empleo que el trabajo se realice individualmen- te.

VALOR S	VALOR Q	No.	AFIRMACIONES
7.0	3.7	9	Debe ser obligatorio el entrenamiento para las personas que deseen permanecer en la empresa.
7.0	3.4	10	Es bueno permanecer mucho tiempo en una Cía. no conocida porque nos estimula a aprender más.
7.9	2.4	11	En un trabajo donde dan premios por hacer las cosas bien, si dan ganas de quedarse.
1.7	2.4	12	Cualquiera renuncia si vigilan continuamente que no robe.
6.8	2.9	13	Los trabajos que requieren atención y pericia son los que hacen que el trabajador se quede en su empleo.
8.0	3.6	14	En esta Cía. me parece un trabajo seguro, no pienso irme jamás.
7.7	2.8	15	Cuando supe que la pensión por jubilación era elevada decidí quedarme.
5.4	2.1	16	Es importante para quedarse en un trabajo por años que éste se realice en grupo.

VALOR	VALOR	No.	AFIRMACIONES
S	Q		
5.4	1.8	17	Cuando un trabajador es parcial, no necesita entrenamiento para poder quedarse en su trabajo.
8.3	1.8	18	Una Cfa. de prestigio hace que sus trabajadores no se quieran ir pues los ayuda a ser importantes.
7.8	3.0	19	El sindicato se preocupa por nuestro bienestar, es por eso que me voy a quedar largo tiempo en éste trabajo.
7.5	2.9	20	Determina la duración en la empresa que el jefe esté al pendiente del trabajo de sus trabajadores.
6.7	2.7	21	Si un trabajador permanece largo tiempo en su trabajo es porque ha sido entrenado.
7.5	2.4	22	Las personas permanecen en un trabajo seguro porque aumenta su rendimiento.
8.2	1.9	23	El trabajo que desempeño va de acuerdo a mi capacidad, por esto piendo permanecer en el puesto.

VALOR - VALOR

S	Q	No.	AFFIRMACIONES
6.2	2.9	24	Es preferible que exista un verdadero ambiente de grupo que un buen sueldo.
5.9	2.1	25	Cuando el trabajo consiste en tratar con las demas personas los trabajadores se quedan indefinidamente.
6.4	3.4	26	Una Cía. no conocida mejora el trabajo de equipo y pienso permanecer en ella toda la vida.
2.2.	3.1	27	Los hombres carecen de facilidad para trabajos manuales finos en ésta Cía. es lo que más se hace, cualquier hombre no estaría agusto aquí.
5.6	2.9.	28	Es importante tener un jefe exigente para durar en un trabajo.
7.9	2.4	29	Si el trabajador dispone de los conocimientos suficientes, es más facil que se que de permanentemente en su trabajo.
5.7	2.8	30	Los trabajos cortos, de varios , meses nos hacen permanecer en ellos porque nos sentimos satisfechos.
2.1	3.4	31	Los ruidos fuertes me sacan de quicio,-- en cuanto pueda voy a pedir mi renuncia para ir a un lugar más tranquilo.

VALOR - VALOR

S	Q	No.	AFIRMACIONES
1.7	2.5	32	La existencia de intrigas entre los compañeros de trabajo provoca que cualquier individuo renuncie.
2.6	3.0	33	Cuando el periodo de entrenamiento es largo los trabajadores abandonan su empleo rapidamente.
7.7	2.4	34	Una Cía. muy conocida mejora nuestro comportamiento efectivo y hace que tratemos de conservar nuestro trabajo.
8.1	2.0	35	Una persona casada es más estable en su caracter y conserva por mucho más tiempo su trabajo.
6.3	2.9	36	Influye en la decisión de quedarse que el jefe sea puntual.
7.5	2.6	37	Habiendo comunicación dentro del trabajo las personas se quedan permanentemente.
7.6	2.5	38	Los trabajos permanentes nos hacen permanecer en ellos pues son beneficiosos para nuestro desenvolvimiento.
5.3	2.4	39	Las personas adultas como más estables cuando alguien llega a renunciar no es por la edad que tiene.

VALOR - VALOR

S	Q	No.	AFIRMACIONES
2.7	3.2	40	El deseo de permanecer poco tiempo en una- empresa surge cuando hay robo de ideas.
2.5	3.4	41	Las personas mayores tienden a abandonar - rápidamente su trabajo.
7.1	3.4	42	Ahora si me siento superior, yo ya no me - voy de ésta Cia. de tanto prestigio.
3.1	2.8	43	No creo estar muy motivado para permanecer mucho tiempo en esta Cia.
8.3	1.6	44	Cualquier persona permanece en un trabajo- si reconocen su labor.
2.1	2.9	45	En las empresas donde existen periodos de- entrenamiento es mayor el número de trabaj- adores que abandonan su empleo.
5.5	3.0	46	Se permanece en un trabajo en que ignoramos el tiempo que trabajaremos allí porque - es un gran estímulo para nuestro trabajo-
1.7	2.7	47	Entré aquí creyendo que las prestaciones - eran muchas y muy buenas pero es falso, pero en cuanto pueda me voy.
6.5	3.1	48	Cualquier grupo de trabajo prefiere un -- supervisor tolerable.

VALOR-VALOR

S	Q	No.	AFIRMACIONES
8.2	1.2	49	Si hay cooperación entre los trabajadores -- permanecen largo tiempo en su trabajo.
3.0	2.8	50	Se permanece solo una pequeña temporada en -- una Cía. muy conocida pues es un obstaculo - para trabajar en equipo.
2.2	4.1	51	Si por más esfuerzos que uno hace no se to -- man en cuenta los méritos lo mejor es cambiar de trabajo.
2.0	2.9	52	La supervisión rígida hace que cualquiera se -- salga.
5.2	2.3	53	No es necesario el periodo de entrenamiento -- para que las personas duren en su trabajo.
2.5	3.0	54	Se permanece solo un tiempo en un trabajo se -- guro porque es un estorbo para nuestras metas.
2.2	2.9	55	Me parece inadecuada la forma como se repar -- ten los premios en esta Cía. por suerte mi -- contrato ya va a terminar.
8.2	1.9	56	Motiva a cualquier individuo a quedarse en -- un trabajo cuando participa activamente en -- las decisiones del grupo.
3.1	3.1	57	Las personas que no han recibido entrenamien -- to son las que menos tiempo permanecen en su -- trabajo.

VALOR-VALOR

S	Q	No.	AFFIRMACIONES
3.2	3.0	58	Se permanece poco en trabajos de corta duración porque disminuyen el trato con nuestros compañeros de trabajo.
5.7	4.4	59	Solo entre aquí porque al jubilarse dan muy -- buena pensión.
4.0	2.5	60	La competencia en el grupo de trabajo está re-- lacionado con la corta duración de los emplea-- dos en la empresa.
7.2	2.4	61	Los trabajadores que han sido entrenados ante-- riormente permanecen más tiempo en el trabajo.
7.6	2.7	62	Una persona se queda a trabajar en una Cía. de-- prestigio por que aumenta su responsabilidad -- en el trabajo.
2.0	2.6	63	Cuando supe que el sindicato está formado por-- parientes del jefe se acabaron mis ganas de tra-- bajar aquí.
8.2	1.4	64	Sentirse responsable por el trabajo hace que--- una persona permanezca en la empresa.
8.1	2.0	65	Si en el trabajo el ambiente físico es confor-- table, los trabajadores permanecen en el.

VALOR - VALOR

S	Q	No.	AFIRMACIONES
3.2	3.3	66	Es difícil permanecer en un trabajo de por- vida porque enajena a los individuos.
1.2	1.4	67	Los trabajos que me dan parecen para retra- sados mentales, es por eso que cuando termi- ne mi contrato me voy.
7.9	1.8	68	El que exista espíritu de grupo en el equipo de trabajo contribuye a la permanencia del - empleado en la empresa.
5.0	0.8	69	Un trabajador que ha sido entrenado y otro - que no ha sido, permanecen en su trabajo -- igual tiempo.
4.0	2.6	70	Se permanece algún tiempo en una Cía. de re- nombre porque es un obstáculo para que afir- memos nuestra personalidad.
5.7	3.0	71	En esta Cía uno se siente capaz de hacer - cualquier trabajo aunque se diga que unos tra- bajos son de mujer y otros de hombre, son - pretexto de los que quieren irse.
2.6	3.5	72	El que no reconozcan cuando un trabajo está- bien hecho provoca que uno se salga.
8.2	1.5	73	Si el trabajador se siente capaz de realizar su trabajo, no lo abandona en mucho tiempo.

VALOR-VALOR

S	Q	No.	AFFIRMACIONES
2.7	3.2	74	Se permanece lo menos posible en trabajo por tiempo indefinido porque fomenta los complejos en las personas.
8.0	2.2	75	Conservar la calma aún en momentos difíciles son las características del trabajador que desea permanecer en su trabajo largo tiempo.
8.5	1.3	76	Cuando existe cooperación en el grupo existe el deseo de permanecer en el empleo.
3.4	3.0	77	En la Cía. donde no hay periodos de entrenamiento para los trabajadores es fácil que estos renuncien.
6.7	2.9	78	Una persona puede quedarse toda su vida a trabajar en una Cía no conocida porque aumenta su responsabilidad en el trabajo.
7.5	3.2	79	En esta Cía. a los casados les dan muchas facilidades por eso no renuncian.
7.3	2.5	80	El hecho de que corrijan errores motiva quedarse en la empresa.
8.3	1.4	81	Si se conoce a fondo el trabajo, no se abandona fácilmente.

VALOR-VALOR

S	Q	No.	AFFIRMACIONES
5.6	2.8	82	Se permanece en trabajos de corta duración en los que explican sus causas y convenientes.
3.1	2.9	83	Los jóvenes son inconstantes en su trabajo- por eso entran y salen de cualquier trabajo.
2.4	3.1	84	El que los superiores desdeñen sugerencias - provoca la salida de los empleados.
7.0	2.8	85	Los trabajadores que tienen mucha experiencia no precisan de un entrenamiento anterior - para quedarse largo tiempo.
7.8	2.1	86	En una Cía de prestigio se permanece pues - es un estímulo para nuestro trabajo.
7.8	2.5	87	Creo que aquí no renuncian porque están agusto con los compañeros, el ambiente es a todo dar.
2.9	3.1	88	Cualquier persona renuncia cuando el jefe -- es dominante.
4.6	3.8	89	Por el temor al desempleo las personas permanecen en su trabajo aunque éste no les guste.
6.3	2.6	90	Las personas permanecen en trabajos de larga duración porque disminuye los problemas personales.

VALOR-VALOR

S	Q	No.	AFIRMACIONES
7.7	2.4	91	Una forma de evitar el abandono del trabajo, es que se pague a cada quien el sueldo que merece.
7.7	3.3	92	Poder hacer carrera en la empresa significa -- quedarse en ella por tiempo indefinido.
7.4	2.5	93	El entrenamiento es importantísimo para que los obreros permanezcan indefinidamente en su trabajo.
2.5	3.0	94	Es infructuoso trabajar en una Cía. sin prestigio por lo que solo trabajaré una temporada.
8.3	1.9	95	Los jefes toman en cuenta nuestro trabajo concediéndonos puntos a nuestro favor, así cuando lo reconocen a uno, dan ganas de quedarse.
7.6	2.7	96	A cualquier empleado le gusta que lo dejen en libertad de hacer su trabajo para permanecer -- en la empresa.
7.6	2.6	97	Cuando en el trabajo las relaciones sociales son buenas el obrero se queda en su empleo.
2.6	3.2	98	Cualquier persona abandona su empleo en trabajos seguros por que atrofian su astucia.
2.8	3.0	99	Cuando no dan premios es aburrido trabajar.
6.1	2.6	100	El intervenir en la consecución de una meta -- está en relación directa con su estancia en la Cía.

VALOR-VALOR

S	Q	No.	AFFIRMACIONES
6.1	2.6	101	El entrenamiento debe ser obligatorio para las personas que deseen quedarse en su trabajo.
8.1	2.1	102	Se podría permanecer toda la vida en ésta Cía. de gran prestigio ya que aumenta nuestro inte_ res.
7.4	3.2	103	En ésta Cía. dan pensión de jubilación, por -- lo que creo que me quedo hasta que me jubilen.
8.0	1.6	104	Para que el individuo permanezca en un trabajo, es estimulante que le digan cuando su labor - está bien hecha.
2.0	2.0	105	Cuando el trabajo que realizan los obreros -- carecen de sentido, lo abandonan rápidamente.
3.0	2.9	106	En los trabajos a largo plazo se permanece po- co tiempo pues atrofian nuestras ambiciones.
6.9	3.9	107	Nuestro sindicato está bien organizado, yo de_ seo permanecer aquí para formar parte del sin_ dicato.
7.7	2.4	108	Cualquier persona se queda en un trabajo en - el que se tienen buenos compañeros.
5.1	2.2	109	El entrenamiento debe ser solo para los obre_ ros que quieran permanecer en su empleo.

VALOR-VALOR

S	Q	No.	AFIRMACIONES
7.4	2.7	110	En una Cía. de gran prestigio si se permanece-- pues determina nuestro éxito.
7.9	2.5	111	Todos los trabajos que me dan los realizo facil- mente, es una razón por la cual he decidido que darme.
2.1	3.8	112	Cualquier persona se va de la Cía, por culpa-- de un jefe irresponsable.
2.6	3.1	113	Si el trabajo es difícil los obreros renuncian en seguida.
5.5.	3.1	114	Un empleado permanece en un trabajo a largo -- plazo pues es imprescindible para nuestra feli- cidad.
2.8	2.6	115	El trabajo que aquí se realiza fatiga mucho -- necesitamos un trabajo más fácil, ya ha habido varios que se van.
2.2	3.3	116	Es lógico que cualquier persona se vaya de --- una empresa cuando el grupo de trabajo lo rechaza.
6.9	2.8	117	El entrenamiento es indispensable para desempe- ñar bien el trabajo y permanecer en él.

- | S | Q | No. | AFFIRMACIONES |
|-----|-----|-----|---|
| 8.3 | 1.8 | 118 | Esta Cía tiene gran prestigio, quiero permane_ cer siempre aquí pues ayuda a realizar mis - ideales. |
| 2.5 | 3.0 | 119 | El que los jefes griten y regañen ocasiona -- deserciones en el trabajo. |
| 7.6 | 2.2 | 120 | Cuando el superior se preocupa por los proble mas familiares de los empleados, estos se que - dan. |
| 7.6 | 2.6 | 121 | Los operarios que han sido entrenados trabajan al mismo ritmo y permanecen largo tiempo en su trabajo. |
| 8.1 | 2.3 | 122 | Esta Cía tiene gran prestigio, sería magnifico trabajar para siempre aquí, ya que favorece - el prestigio personal. |
| 5.9 | 2.6 | 123 | Es más indispensable un buen sueldo que un ver dadero ambiente de grupo. |
| 4.2 | 2.9 | 124 | En esta Cía. casi no hay solteros porque estos cuentan con menos prestaciones por parte de la Cía. |
| 4.7 | 3.0 | 125 | Los trabajadores que duran más tiempo en su - trabajo son los que tienen menos experiencia. |

VALOR- VALOR

S	Q	No.	AFIRMACIONES
2.7	2.7	126	Tratamos de permanecer lo menos posible en trabajos por tiempo indefinido pues nos hacen sentir irresponsable.
3.5	4.3	127	En esta Cía. deberían tomar en cuenta los conocimientos no la edad, a los jovenes nos tienen relegados a puestos mejores.
7.5	2.5	128	Sentirse estimado por el jefe hace que uno se quede en la Cía.
6.0	2.9	129	Para que los trabajadores permanezcan en su trabajo, el periodo de entrenamiento debe tener la misma duración para todos.
7.6	2.0	130	Se permanece en trabajos de Cías. de prestigio porque mejoran la capacidad para trabajar.
6.5	3.6	131	Si el supervisor de vez en cuando nos hablara amablemente, muchos trabajaríamos mejor y no estaríamos pensando en renunciar.
2.4	3.7	132	Es intolerable para el individuo permanecer en un trabajo cuando se le ha reprendido en público.
7.5	3.0	133	El trabajo es una forma de realizarse socialmente, por lo que toda la gente permanece en su empleo.

VALOR-VALOR

S	Q	No.	AFIRMACIONES
6.9	2.9	134	Podríamos permanecer toda nuestra vida en trabajos a largo plazo porque nos hacen ser amables con nuestros compañeros de trabajo.
2.1	2.7	135	Uno de los motivos por lo que no me gusta --- éste trabajo es que nos atrasan mucho el sueldo.
2.4	3.0	136	Los altercados entre compañeros de trabajo provocan una corta duración en el empleo.
7.5	2.3	137	El que se disponga de entrenamiento para los trabajadores hace que la gente permanezca en su empleo, más tiempo.
3.4	2.8	138	Se permanece poco tiempo en una Cía. no conocida porque disminuye nuestra responsabilidad.
2.4	2.6	139	El supervisor no toma en cuenta mis méritos --- como es debido, quitándole a uno las ganas de trabajar.
7.7	1.8	140	Cuando el supervisor se preocupa porque exista ambiente de grupo los empleados trabajan por tiempo indefinido en esa Cía.
2.6	3.2	141	Si el trabajo es pesado los obreros renuncian rápidamente.

VALOR-VALOR

S	Q	No.	AFIRMACIONES
7.6	3.5	142	En este trabajo de tiempo indeterminado estimula mis metas, estare en <u>gl</u> toda mi vida.
8.5	1.3	143	Cuando el jefe le dice a uno que esta bién el trabajo, desea uno mejorar para quedarse.
8.0	1.5	144	Sentirse aceptado por el grupo significa per <u>manecer</u> en el empleo por largo tiempo.
5.0	0.9	145	El periodo de <u>entrenamiento</u> no es importante-- para que los obreros decidan irse o quedarse en su trabajo.
3.0	3.0	146	Me quedaría solo un tiempo en una Cía. de poco prestigio pues me sentiría un fracaso <u>trabajan</u> do ahí.
2.1	2.7	147	Aquí lo jubilan a uno ya muy viejo y la pen <u>sión</u> es muy poca, yo me cambio a otro lugar - cuanto antes.
3.2	2.9	148	Estar poco tiempo en un trabajo significa que es molesto recibir órdenes.
2.5	3.6	149	Cuando el trabajo no es bien pagado los <u>traba</u> jadores lo abandonan fácilmente.
8.3	1.5	150	Quisiera permanecer toda mi vida <u>en</u> el trabajo porque me hace sentir productivo.

VALOR-VALOR

S	Q	No.	AFIRMACIONES
2.3	3.1	151	Los intereses de la Cía. son los que mueven-- al sindicato, por lo que uno piensa en irse - porque todas las garantías resultan falsas.
7.8	1.8	152	Cuando los miembros de un grupo se sienten - unidos permanecen por tiempo indefinido en la Cía.
2.5	2.8	153	El entrenamiento solo es una perdida de tiem_ po por lo que muchos trabajadores abandonan - su empleo.
3.0	3.2	154	Creo que solo permaneceré un tiempo en la Cía. pues aunque tiene gran prestigio siento que - anula mis cualidades personales.
2.5	3.0	155	Nos dan trabajos muy difíciles, los podría ha cer, pero mejor me voy a otro lugar donde no exageren tanto.
6,5	2.5	156	Permanecer por tiempo indefinido en una Cía.- significa estar adaptado a la forma de super visión.
7.9	2.0	157	Si dentro del trabajo hay compañerismo, las - personas se quedan indefinidamente.
2.3	3.6	158	Este trabajo es para toda la vida, me molesta y trataré de salirme pronto, porque atrofia - mi desenvolvimiento.

VALOR-VALOR

S	Q	No.	AFIRMACIONES
8.2	1.6	159	En la Cía. nos dan el trabajo que mejor pueda uno realizar según sea mujer u hombre, es por esto que de aquí muy pocos se van.
5.3	2.2	160	Es más importante trabajar en una empresa de prestigio que en un verdadero ambiente de grupo.
6.2	2.5	161	Para que la persona permanezca largo tiempo en su trabajo, debe recibir entrenamiento previo.
3.0	2.2	162	Se permanece poco tiempo en una Cía. de gran renombre pues ataca nuestra individualidad.
7.8	2.5	163	Cuando estoy de mal humo salgo a dar una -- vuelta, no quiero enojarme con nadie pues este trabajo es el que me gusta y deseo permanecer en él.
6.3	3.1	164	Es necesario que el supervisor sea inteligente en la Cía.
3.8	2.6	165	Los trabajadores que son jóvenes, no permanecen mucho tiempo en su trabajo.
3.0	3.0	166	Los trabajos de 6 meses no dan confianza hacen que tratemos de cambiarnos a otra Cía.

VALAR - VALAR

S	Q	No.	AFIRMACIONES
8.2	1.4	167	Desde que me case los jefes me han dado más oportunidades de ascenso, yo creo que voy a permanecer por largo tiempo en la Cía.
5.9	2.3	168	La razón por la que cualquiera permanece en una empresa por mucho tiempo, es que necesita dinero.
7.4	2.0	169	Si el trabajador ha sido entrenado, adquiere experiencia y permanece en su trabajo
7.0	2.4	170	Se permanece en una Cía. de prestigio pues reduce el temor al fracaso.
7.5	2.3	171	En esta Cía los viejos reciben muchas facilidades, creo que me quedo en el trabajo.
2.2	3.2	172	Es intolerable que el supervisor prohíba las amistades entre los compañeros de -- trabajo pues hace que se vayan.
6.3	2.7	173	Si el trabajo es sencillo los trabajadores se quedan en su empleo.
3.3	2.6	174	Se permanece lo menos posible en trabajos donde no se especifica la duración -- del mismo.

VALOR-VALOR

S	Q	No.	AFFIRMACIONES
8.0	1.5	175	Es verdad que cuando a uno le dan premios - por el trabajo despues se trabaja más y me_ jor y desea uno permanecer más tiempo en -- el puesto.
7.0	2.5	176	Para durar en un trabajo es importante adap_ tarse al grupo de trabajo.
6.0	2.7	177	Las mujeres son las personas que más tiempo permanecen en su empleo.
2.7	2.5	178	El gran prestigio de ésta Cía. aumenta nues_ g responsabilidad yo me voy a una menos cono_ cida.
3.6	3.5	179	Una forma de atarnos al trabajo es la caja_ de ahorro, no nos regresan el dinero tan fá_ cilmente.
7.5	1.9	180	Cuando se pertenece a un importante depar_ tamento se permanece por largo tiempo en la empresa.
6.2	2.7	181	En las fábricas se debe entrenar a los obr_ ros para que decidan quedarse.
7.7	2.7	182	Una Cía de prestigio hace que deseemos perma_ necer para siempre.

VALOR-VALOR

S	Q	No.	AFFIRMACIONES
7.6	3.2	183	Cuando se intenta hacer méritos es que se está seguro en el trabajo.
6.7	2.9	184	Permanecer por tiempo indefinido, significa estar adaptado a la forma de supervisión.
5.8	2.9	185	Con explicarle a los obreros como funciona determinada máquina es suficiente para que acepten permanecer en el trabajo.
6.8	2.4	186	Cualquier Cía. sin renombre estimula a trabajar para darla a conocer.
7.0	2.8	187	Para quedarse en éste trabajo más que premios, son necesarias las palabras de reconocimiento del jefe.
6.9	2.6	188	Llávarse bien con el jefe provoca quedarse por más de un año en la Cía.
7.2	2.5	189	Los obreros que han recibido entrenamiento son los que duran más tiempo en el trabajo.
7.1	2.3	190	Se permanece en una Cía. de prestigio pues estimula a ser mejores personas.
3.8	2.6	191	Hasta ahora no he averiguado de de la pensión, pero si no hay me voy a otro trabajo donde haya jubilación.

VALOR-VALOR

S	Q	No.	AFIRMACIONES
7.3	2.2	192	Estar bajo las ordenes de un jefe tolerante hace que los trabajadores se queden.
7.0	2.4	193	En una empresa debe haber periodos de entrenamiento para que el empleado permanezca por mucho tiempo en su trabajo.
7.5	2.2	194	Permanecemos en una Cfa. de prestigio pues amplía nuestras ambiciones personales.
8.2	1.8	195	Gracias a nuestro sindicato recibimos un trato más justo y nuestra permanencia en el trabajo es asegurada.
2.6	2.6	196	Cuando el jefe no reconoce sus errores provoca que sus empleados duren poco tiempo en ese trabajo.
5.1	1.7	197	Para que los trabajadores no se salgan, el periodo de entrenamiento debe ser corto.
3.3	2.9	198	Es inconveniente trabajar en una Cfa. de poco prestigio mucho tiempo porque influye en nuestros hábitos.
7.5	2.4	199	Los jefes toman en cuenta nuestra inteligencia para darnos el trabajo, es una forma de asegurarnos el empleo por largo tiempo.

VALOR-VALOR

S	Q	No.	AFFIRMACIONES
7.7	1.9	200	Lo mejor que le puede pasar a uno para quedar se en un trabajo es tener un jefe amistoso.
6.5	2.6	201	Los obreros especializados deben tener un periodo mayor de entrenamiento para no desear dejar su trabajo.
2.1	2.5	202	Cualquiera permanece lo menos posible en una Cía. de poco prestigio pues se avergüenza al entrar al trabajo.
3.2	3.2	203	Van algunos a pedir un trabajo distinto por que dicen que no va de acuerdo a su sexo y si no se los dan mejor se van.
2.1	2.8	204	Cuando el jefe roba ideas a sus empleados -- motiva que estos se marchen.
5.2	1.8	205	El periodo de entrenamiento, es solo para los jovenes que deseen quedarse en la empresa.
2.2	2.6	206	Cualquiera permanece lo menos posible en ésta Cía. de gran prestigio pues esto crea rivalidades entre los compañeros de trabajo.
1.8	2.1	207	Nos molesta que el supervisor esté todo el -- tiempo vigilandonos esto ha provocado muchas peleas y renunciias.

VALOR-VALOR

S	Q	No.	AFIRMACIONES
2.1	2.4	208	El que los supervisores rechazan en forma --- continua las ideas hacen que cualquiera renun- cie.
2.6	2.7	209	Se permanece poco tiempo en una Cía. sin re- nombre porque constituye un fracaso personal
7.5	2.6	210	Las personas casadas dan a la Cía. lo mejor-- de su producción ya que quieren permanecer en el trabajo.
8.5	1.8	211	Si los trabajadores tienen buen sueldo no -- abandonan fácilmente su trabajo.
4.6	3.1	212	Se permanece en trabajos de corta duración - porque evitan los conflictos con los compañe- ros de trabajo.
3.0	3.5	213	Una forma de evitar que entren jóvenes a la-- Cía. es dandoles muchas responsabilidades.
5.4	2.4	214	Es preferible que el trabajo dependa de uno mismo.
6.7	2.7	215	La mayoría de las personas disfruta de su tra- bajo y permanece largo tiempo en el aunque- el sueldo no sea muy bueno.

VALOR- VALOR

S	Q	No.	AFIRMACIONES.
7.3	2.0	216	Un trabajo a largo plazo hace que se permanezca porque favorece al desarrollo íntegro del hombre.
7.7	2.4	217	El premio en sí no es importante, es la cía. que se esfuerza en mantener nuestro interés hacia ella.
2.9	2.3	218	El sentirse inferior que los compañeros de trabajo determina la corta duración en la empresa.
2.6	2.6	219	El trabajo de los obreros es el más difícil por eso es que no duran en él.
5.6	1.9	220	Se permanece en los trabajos en los que cogemos su duración.
7.6	2.0	221	Creo que cualquier persona permanece en este trabajo largo tiempo ya que las prestaciones que ofrecen son una ayuda.
7.0	2.3	222	El prestigio del grupo al cual se pertenece, influye a permanecer en un empleo.
5.8	3.5	223	El trabajo es parte esencial de la vida humana, por lo que los trabajadores permanecen en él aunque las condiciones sean malas.

VALOR - VALOR

S	Q	No.	AFIRMACIONES.
3.9	2.5	224	Se permanece por un tiempo en trabajos a largo plazo porque disminuye nuestro interes.
2.1	2.7	225	Este trabajo no me gusta, por eso los méritos no me interesen, en cuanto pueda me cambio de trabajo.
7.9	1.9	226	El logro de las metas fijadas refuerza la permanencia en un trabajo.
5.2	1.2	227	De la dificultad del trabajo depende que el trabajador se quede en el o se salga.
7.3	2.4	228	Se permanece toda la vida en trabajos a largo plazo porque nos ayudan a ser responsables.
6.5	2.7	229	Uno llega a estar toda su vida en un solo trabajo y muchas veces es solo porque se le reconoce a uno con pequeños premios.
2.3	2.6	230	Un grupo muy unido provoca que el nuevo empleado se sienta rechazado y renuncie.
6.4	3.2	231	Si el trabajo es fácil, cualquier persona se queda.
7.6	3.1	232	Los trabajos a largo plazo responsabilizan nuestros actos hay que conservarlos toda la vida.

VALOR - VALOR

S	Q	No.	AFFIRMACIONES.
3.8	4.2	233	Mi trabajo es pesado y aburrido, si no fuera por la pensión por jubilación tan buena que dan yo me iba a otro lado.
6.9	2.9	234	Cuando un empleado hace muchos amigos en la cía. es difícil que renuncie.
3.0	2.9	235	Cuando se trata de trabajo manual, los trabajadores renuncian fácilmente.
6.1	2.3	236	A las personas les gusta trabajar en empleos por tiempo determinado porque nos hacen sentir satisfechos.
2.0	2.7	237	No me interesa conocer los manejos del nuevo sindicato yo ya decidí cambiar de trabajo.
7.8	2.2	238	Cuando los miembros de un grupo se sienten unidos permanecen por tiempo indefinido en la cía.
7.1	2.8	239	Los trabajos más sencillos hacen que un empleado permanezca largo tiempo en su trabajo.
6.1	1.4	240	La responsabilidad del grupo de hacer bien el trabajo motiva a quedarse en la empresa.

APENDICE C

II.8.2. VALORES ESCALARES (S) Y VALORES INTERCUARTILLARES -
(Q) POR AREA:
I ENTRENAMIENTO.

VALOR S	VALOR Q	No.	AFIRMACION.
1.4	2.3	1	Con el entrenamiento solo se explota al trabajador y renuncia fácilmente.
7.0	3.7	9	Debe ser obligatorio el entrenamiento - para las personas que desean permanecer en la empresa.
5.4	1.8	17	Cuando un trabajador es parcial, no necesita entrenamiento para poder quedarse en su trabajo.
6.7	2.7	21	Si un trabajador permanece largo tiempo en su trabajo es porque ha sido entrenado.
2.6	3.0	33	Cuando el periodo de entrenamiento es - largo los trabajadores abandonan su empleo rápidamente.
2.1	2.9	45	En las empresas donde existen periodos de entrenamiento, es mayor el número de trabajadores que abandonan su empleo.
5.2	2.3	53	No es necesario el periodo de entrenamiento para que las personas duren en su trabajo.

VALOR - VALOR

S	"	No.	AFIRMACION.
3.1	3.1	57	Las personas que no ha recibido entrenamien-- to son las que menos tiempo permanecen en su trabajo.
7.2	2.4	61	Los trabajadores que han sido entrenados-- anteriormente permanecen mas tiempo en el trabajo.
5.0	0.8	69	Un trabajador que ha sido entrenado y otro que no lo ha sido, permanecen en su traba-- jo igual tiempo.
3.4	3.0	77	En las Cías. donde no hay periodo de entre-- namiento para los trabajadores es fácil -- que estos renuncien.
7.0	2.8	85	Los <u>trabajadores</u> que tienen mucha experien-- cia no precisan de un entrenamiento ante-- rior para quedarse largo tiempo.
7.4	2.5	93	El <u>entrenamiento</u> es importantísimo para que los obreros permanezcan indefinidamente en-- su trabajo.
6.0	2.4	101	El <u>entrenamiento</u> debe ser obligatorio para-- las personas que deseen quedarse en su tra-- bajo.
5.1	2.2	109	El <u>entrenamiento</u> debe ser solo para los obge-- ros que quieran permanecer en su empleo.

VALOR - VALOR

S	Q	No.	AFIRMACION.
6.9	2.8	117	El <u>entrenamiento</u> es indispensable para desempeñar bien el trabajo y permanecer en el.
7.6	2.6	121	Los operarios que han sido entrenados, trabajan al mismo ritmo, y permanecen largo tiempo en su trabajo.
6.0	2.9	129	Para que los trabajadores permanezcan en su trabajo, el periodo de <u>entrenamiento</u> debe tener la misma duraci3n para todos.
7.5	2.3	137	El que se disponga de <u>entrenamiento</u> para los trabajadores hace que la gente <u>permanezca</u> en su empleo mas tiempo.
5.0	0.9	145	El periodo de <u>entrenamiento</u> no es importante para que los obreros decidan irse o que darse en su trabajo.
2.5	2.8	153	El <u>entrenamiento</u> solo es una p3rdida de tiempo por lo que muchos trabajadores <u>abandonan</u> su empleo.
6.2	2.5	161	Para que la persona permanezca largo tiempo en su trabajo, debe recibir <u>entrenamiento</u> previo.
7.4	2.0	169	Si el trabajador ha sido entrenado, adquiere

VALOR - VALOR

S	Q	No.	AFIRMACION.
			re experiencia y permanece en su trabajo.
6.2	2.7	181	En las fábricas se debe entrenar a los obreros para que decidan quedarse.
5.8	2.9	185	Con explicarles a los obreros como funciona determinada máquina es suficiente para que acepten permanecer en un trabajo.
7.2	2.5	189	Los obreros que han recibido entrenamiento son los que duran más tiempo en el trabajo.
7.0	2.4	193	En una empresa debe haber periodos de entrenamiento para que el empleado permanezca por mucho tiempo en su trabajo.
5.1	1.7	197	Para que los trabajadores no se salgan, el periodo de entrenamiento debe ser corto.
6.5	2.6	201	Los obreros especializados deben tener un periodo mayor de entrenamiento para no desear dejar su trabajo.
5.2	1.8	205	El periodo de entrenamiento es solo para los jóvenes que deseen quedarse en la empresa.

II TIPO DE TRABAJO.

VALOR- VALOR

S	Q	No.	AFIRMACION.
5.4	2.7	5	Las personas no renuncian fácilmente a su --

trabajo aunque este sea aburrido.

VALOR - VALOR

S	Q	No.	AFIRMACION.
6.8	2.9	13	Los trabajos que requieren atención y pericia son los que hacen que el trabajador se quede en su empleo.
5.9	2.1	25	Cuando el trabajo consiste en tratar con las demás personas los trabajadores se quedan -- indefinidamente.
7.9	2.4	29	Si el trabajador dispone de los conocimientos suficientes es más fácil que se quede -- permanentemente en su trabajo.
7.5	2.6	37	Habiendo comunicación dentro del trabajo las personas se quedan permanentemente.
2.5	3.4	41	Las personas mayores tienden a abandonar rápidamente su trabajo.
8.3	1.2	49	Si hay cooperación entre los trabajadores -- permanecen largo tiempo en su empleo.
8.1	2.0	65	Si en el trabajo el ambiente físico es confortable, los trabajadores permanecen en él.
8.2	1.5	73	Si el trabajador se siente capaz de realizar su trabajo no lo abandona en mucho tiempo.
8.3	1.4	81	Si se conoce a fondo el trabajo, no se abandona fácilmente,

VALOR / VALOR

S	Q	No.	AFIRMACION
4.6	3.8	89	Por el temor al desempleo las personas permanecen en su trabajo aunque éste no les guste.
7.6	2.6	97	Cuando en el trabajo las relaciones sociales son buenas el obrero se queda en su empleo.
2.0	2.0	105	Cuando el trabajo que realizan los obreros carece de sentido lo abandonan rápidamente.
2.6	3.1	113	Si el trabajo es difícil los obreros renuncian enseguida.
4.7	3.0	125	Los trabajadores que duran más tiempo en su trabajo son los que tienen menos experiencia.
7.5	3.0	133	El trabajo es una forma de realizarse socialmente, por lo que toda la gente permanece en su empleo.
2.6	3.2	141	Si el trabajo es pesado los obreros renuncian rápidamente.
2.5	3.6	149	Cuando el trabajo no es bien pagado, los trabajadores lo abandonan fácilmente.
7.9	2.0	157	Si dentro del trabajo hay compañerismo, las

personas se quedan indefinidamente.

VALOR - VALOR

S	Q	No.	AFIRMACION.
3.8	2.6	165	Los trabajadores que son jóvenes no permanecen mucho tiempo en su trabajo.
6.3	2.7	173	Si el trabajo es sencillo los trabajadores se quedan en su empleo.
6.0	2.7	177	Las mujeres son las personas que más tiempo permanecen en su empleo.
8.5	1.8	211	Si los trabajadores tienen buen sueldo no abandonan fácilmente su trabajo.
6.7	2.7	215	La mayoría de las personas disfruta de su trabajo y permanece largo tiempo en el aunque el sueldo no sea muy bueno.
2.6	2.6	219	El trabajo de los obreros es el más difícil por eso es que no duran en él.
5.8	3.5	223	El trabajo es parte esencial de la vida humana, por lo que los trabajadores permanecen en él, aunque las condiciones sean malas.
5.2	1.2	227	De la dificultad del trabajo depende que el trabajador se quede en él o se salga.
6.4	3.2	231	Si el trabajo es fácil, cualquier persona se queda.
3.0	2.9	235	Cuando se trata de trabajo manual, los traba

adores renuncian fácilmente.

VALOR - VALOR

S	Q	No.	AFIRMACION.
7.1	2.8	239	Los trabajos más sencillos hacen que un empleado permanezca largo tiempo en su trabajo.

III DURACION DEL TRABAJO

VALOR - VALOR

S	Q	No.	AFIRMACION.
5.1	1.8	6	Se permanece en un trabajo cuando ignoramos el tiempo que duraremos ahí.
8.0	3.6	14	Esta compañía me parece un trabajo seguro, - no pienso irme jamás.
7.5	2.4	22	Las personas permanecen en un trabajo seguro porque aumenta su rendimiento.
5.7	3.8	30	Los trabajos cortos, de varios meses, nos hacen permanecer en ellos porque nos sentimos satisfechos.
7.6	2.5	38	Los trabajos permanentes nos hacen permanecer en ellos pues son beneficiosos para nuestro desarrollo.
5.5	3.0	46	Se permanece en un trabajo en que ignoramos el tiempo que trabajaremos ahí porque es un gran estímulo para nuestro trabajo.

VALOR - VALOR

S	Q	No.	AFIRMACION.
2.5	3.0	54	Se permanece solo un tiempo en un trabajo-seguro porque es un estorbo para nuestras metas.
3.2	3.0	58	Se permanece poco en trabajos de corta duración porque disminuye el trato con nuestros compañeros de trabajo.
3.2	3.3	66	Es difícil permanecer en un trabajo de por vida porque enajena a los individuos.
2.7	3.2	74	Se permanece lo menos posible en trabajo -per tiempo indefinido porque fomentan los complejos en las personas.
5.6	2.8	82	Se permanece en trabajos de corta duración en los que explican sus causas y conveniencias.
6.3	2.6	90	Las personas permanecen en trabajos de larga duración por que disminuye los problemas personales.
7.7	3.3	92	Poder hacer carrera en la empresa significa quedarse en ella por tiempo indefinido.
2.6	3.2	98	Cualquier persona abandona su empleo en trabajo seguros porque atrofia su astucia.
3.0	2.9	106	En los trabajos a largo plazo se permanece-

poco tiempo pues atrofian nuestras ambiciones.

VALOR - VALOR

S	Q	No.	AFIRMACION
5.5	3.1	114	Un empleado permanece en un trabajo a largo-plazo pues es imprescindible para nuestra felicidad.
2.7	2.7	126	Tratamos de permanecer lo menos posible en trabajos por tiempo indefinido pues nos hacen sentir irresponsables.
6.9	2.9	134	Podríamos permanecer toda nuestra vida en trabajos a largo plazo porque nos hacen ser- amables con nuestros compañeros de trabajo.
7.6	3.5	142	Este trabajo de tiempo indeterminado estimu- la mis metas, estaré en el toda mi vida.
8.3	1.5	150	Quisiera permanecer toda mi vida en el traba- jo porque me hace sentir productivo.
2.3	3.0	158	Este trabajo es para toda la vida, me mole- ta y trataré de salirme pronto porque atro- fea mi desenvolvimiento.
3.0	3.0	166	Los trabajos de 6 meses no dan confianza ha- cen que tratemos de cambiarnos a otra compa- ñía.
3.3	2.6	174	Se permanece lo menos posible en trabajos -- donde no se especifica la duración del mismo.

VALOR - VALOR

S	Q	no.	AFIRMACION
4.6	3.1	212	Se permanece en trabajos de corta duración - porque evítan los conflictos con los compa-- ñeros de trabajo.
7.3	2.0	216	Un trabajo a largo plazo hace que permanezca porque favorece al desarrollo íntegro del -- hombre.
5.3	1.9	220	Se permanece en los trabajos en los que conq cemos su duración.
3.9	2.5	224	Se permanece por un tiempo en trabajos a lar go plazo porque disminuyen nuestro interés.
7.3	2.4	228	Se permanece toda la vida en trabajos a largo plazo porque nos ayudan a ser responsables.
7.6	3.1	232	Los trabajos a largo plazo responsabilizan - nuestros actos hay que conservarlos toda la vida.
6.1	2.3	236	A las personas les gusta trabar en empleos - por tiempo determinado porque nos hacen sen- tir satisfechos.

IV PRÉSTIGIO DE LA COMPAÑIA.

VALOR - VALOR

S	Q	No.	AFIRMACIONES.
7.9	2.1	2	Se permanece en una compañía de prestigio, - pues mejora nuestro ambiente familiar.

VALOR - VALOR

S	Q	No.	AFIRMACIONES.
7.0	3.4	10	Es bueno permanecer mucho tiempo en una compañía no conocida porque nos estimula para aprender más.
8.3	1.8	18	Una compañía de prestigio hace que sus trabajadores no quieran irse pues los ayuda a ser importantes.
6.4	3.4	26	Una compañía no conocida mejora el trabajo de equipo y pienso permanecer en ella toda mi vida.
7.7	2.4	34	Una compañía muy conocida mejora nuestro comportamiento efectivo y hace que tratemos de conservar nuestro trabajo.
7.1	5.4	42	Ahora si me siento superior, yo ya no me voy de esta compañía de tanto prestigio
3.0	2.8	50	Se permanece solo una pequeña temporada en una compañía muy conocida pues es un obstáculo para trabajar en equipo.
7.6	2.7	62	Una persona se queda a trabajar en una compañía de prestigio porque aumenta su responsabilidad en el trabajo.
4.0	2.6	70	Se permanece algún tiempo en una compañía de renombre porque es un obstáculo que afirmemos nuestra personalidad.

VALOR - VALOR

S	Q	No.	AFIRMACIONES.
6.7	2.9	78	Una persona puede quedarse toda su vida a trabajar en una compañía no conocida porque aumenta su responsabilidad en el trabajo.
7.8	2.1	86	En una compañía de prestigio se permanece - pues es un estímulo para nuestro trabajo.
2.5	3.0	94	Es infructuoso trabajar en una compañía sin prestigio por lo que solo trabajaré una temporada.
8.1	2.1	102	Se podría permanecer toda la vida en esta Cía. de gran prestigio ya que aumenta nuestro interes.
7.4	2.7	110	En esta Cía de gran prestigio si se permanece, pues determina nuestro éxito.
8.3	1.8	118	Esta Cía. tiene gran prestigio, quiero permanecer siempre aquí pues ayuda a realizar mis ideales.
8.1	2.3	122	Esta Cía. tiene gran prestigio, sería magnífico trabajar para siempre aquí, ya que favorece al prestigio personal.
7.6	2.0	130	Se permanece en trabajos de cias de prestigios porque mejoran la capacidad para trabajar.

VALOR - VALOR

S	Q	No.	AFIRMACIONES.
3.4	2.8	138	Se permanece poco tiempo en una Cía. no conocida porque disminuye nuestra responsabilidad.
3.0	3.0	146	Me quedaría solo un tiempo en una cía. de poco prestigio pues me sentiría un fracaso-trabajando ahí.
3.0	3.2	154	Creo que solo permaneceré un tiempo en la Cía., pues aunque tiene gran prestigio siento que anula mis cualidades personales.
3.0	2.2	162	Se permanece poco tiempo en una cía. de gran renombre pues ataca nuestra individualidad.
7.0	2.4	170	Se permanece en una cía. de prestigio pues reduce el temor al fracaso.
2.7	2.5	178	El gran prestigio de ésta cía. aumenta nuestra responsabilidad, yo me voy a una menos conocida.
7.7	2.7	182	Una cía. de prestigio hace que deseemos permanecer para siempre.
6.8	2.4	186	Cualquier cía. sin renombre estimula a trabajar para darla a conocer.
7.1	2.3	190	Se permanece en una cía. de prestigio pues estimula a ser mejores personas.

VALOR - VALOR

- | S | Q | No. | AFIRMACIONES. |
|------|-----|-----|--|
| 7.5 | 2.2 | 194 | Permanecemos en una cía. de prestigio pues amplía nuestras ambiciones personales. |
| 3.3. | 2.9 | 198 | Es inconveniente trabajar en una cía. de poco prestigio mucho tiempo porque influye en nuestros hábitos. |
| 2.1 | 2.5 | 202 | Cualquiera permanece lo menos posible en una cía. de poco prestigio pues se avergüenza al entrar al trabajo. |
| 2.6 | 2.7 | 209 | Se permanece poco en una cía. sin renombre - porque constituye un fracaso personal. |

V POLITICA DE LA COMPAÑIA.

VALOR - VALOR

- | S | Q | No. | AFIRMACIONES. |
|-----|-----|-----|--|
| 7.3 | 3.4 | 3 | Cualquier persona permanece en el trabajo -- porque le gusta, no porque le den prestaciones. |
| 8.2 | 2.3 | 7 | Para que una persona permanezca largo tiempo en su trabajo, hay que tomarle en cuenta sus méritos. |
| 7.9 | 2.4 | 11 | En un trabajo donde dan premios por hacer -- las cosas bien, si dan ganas de quedarse. |

VALOR - VALOR

S	Q	No.	AFIRMACIONES.
7.7	2.8	15	Cuando supe que la pensión por jubilación era elevada decidí quedarme.
7.8	3.0	19	El sindicato se preocupa por nuestro bienestar, es por eso que me voy a quedar largo tiempo en éste trabajo.
1.7	2.7	47	Entré aquí creyendo que las prestaciones eran muchas y buenas, pero eso es falso, en cuanto pueda me voy.
2.2	4.1	51	Si por más esfuerzos que uno hace no se toman en cuenta los méritos lo mejor es cambiar de trabajo.
2.2	2.9	55	Me parece inadecuada la forma como se reparten los premios en esta cía. por suerte mi contrato ya va a terminar.
5.7	4.4	59	Sólo entré aquí porque al jubilarme dan muy buena pensión.
2.0	2.6	63	Cuando supe que el sindicato está formado por varientes del jefe se acabaron mis ganas de trabajar aquí.
7.7	2.4	91	Una forma de evitar el abandono del trabajo, es que paguen a cada quien el sueldo que merece.

VALOR - VALOR

S	Q	No.	AFIRMACIONES.
8.3	1.4	95	Los jefes tomen en cuenta nuestro trabajo- concediendonos puntos a nuestro favor, así cuando lo reconozcan a uno, dan ganas de - quedarse.
2.8	3.0	99	Cuando no dan premios es aburrido trabajar.
7.4	3.2	103	En esta cía. dan pensión de jubilación, por lo que creo que me quedo hasta que me jubi- len.
6.9	3.4	107	Nuestro sindicato está bien organizado, yo- deseo permanecer aquí para formar parte del sindicato.
2.1	2.7	135	Uno de los motivos porque no me gusta este- trabajo es que nos atrasan mucho el sueldo.
2.4	2.6	139	El supervisor no toma en cuenta mis méritos como es debido, quitándole a uno las ganas- de trabajar.
8.5	1.3	143	Cuando el jefe le dice a uno que está bien- el trabajo, desea uno mejorar para quedarse.
2.1	2.7	147	Aquí lo jubilan a uno ya muy viejo y la pen- sión es muy poca, yo me cambio a otro lugar cuanto antes.
2.3	3.1	151	Los intereses de la compañía son los que --

muevan al sindicato por lo que uno piensa en -
irse porque todas las garantías resultan falsas.

VALOR ← VALOR

S	Q	No.	AFIRMACIONES
3.6	3.5	179	Una forma de atarnos al trabajo es la caja - de ahorro, no nos regresan el dinero tan fácilmente.
7.6	3.2	183	Cuando se intenta hacer méritos es que está - seguro en el trabajo.
7.0	2.8	187	Para quedarse en éste trabajo más que premios, son necesarias las palabras de reconocimiento del jefe.
3.8	2.6	191	Hasta ahora no he averiguado lo de la pensión, pero si no hay me voy a otro trabajo donde - haya jubilación.
8.2	1.8	195	Gracias a nuestro sindicato recibimos un tra- to mas justo y nuestra permanencia en el tra- bajo es asegurada.
7.6	2.0	221	Creo que cualquier persona permanece en éste- trabajo largo tiempo ya que las prestaciones- que ofrecen son una ayuda.
2.1	2.7	225	Este trabajo no me gusta, por eso los méritos no me interesan, en cuanto pueda me cambio de trabajo.

VALOR - VALOR

- | S | Q | No. | AFIRMACIONES. |
|-----|-----|-----|--|
| 6.5 | 2.7 | 229 | Uno llega a estar toda su vida en un solo trabajo y muchas veces es solo porque se le reconoce a uno con pequeños premios. |
| 3.8 | 4.2 | 233 | Mi trabajo es pesado y aburrido, si no fuera por la pensión por jubilación tan buena que dan yo me iba a otro lado. |
| 2.0 | 2.7 | 237 | No me interesa conocer los manejos del nuevo sindicato yo ya decidí cambiar de trabajo. |

VI DIFERENCIAS INDIVIDUALES.

VALOR - VALOR

- | S | Q | No. | AFIRMACIONES. |
|-----|-----|-----|---|
| 8.2 | 1.9 | 23 | El trabajo que desempeño va de acuerdo a mi capacidad, por eso pienso permanecer en el puesto. |
| 2.1 | 3.1 | 27 | Los hombres carecen de habilidad para trabajos manuales finos en esta compañía es lo que más se hace, cualquier hombre no estaría a gusto aquí. |
| 2.1 | 3.4 | 31 | Los ruidos fuertes me sacan de quicio, en cuanto pueda voy a pedir mi renuncia para ir a un lugar más tranquilo. |
| 8.1 | 2.0 | 35 | Una persona casada es más estable en su carácter y conserva por mucho más tiempo su trabajo. |

VALOR - VALOR

- | S | Q | No. | AFIRMACIONES. |
|-----|-----|-----|---|
| 5.3 | 2.4 | 39 | Las personas adultas somos mas estables, -- cuando alguien llega a renunciar no es por la edad que tiene. |
| 3.1 | 2.8 | 43 | No creo estar muy motivado para permanecer -- mucho tiempo en esta cía. |
| 1.2 | 1.4 | 67 | Los trabajos que me dan parecen para retrasados mentales, es por eso que cuando termine mi contrato me voy. |
| 5.7 | 3.0 | 71 | En esta cía. uno se siente capaz de hacer -- cualquier trabajo aunque se diga que unos -- trabajos son de mujer y otros de hombre, son pretextos de los que quieren irse. |
| 8.0 | 2.2 | 75 | Conservar la calma aún en momentos difíciles son características del trabajador que desea permanecer en su trabajo largo tiempo. |
| 7.5 | 3.2 | 79 | En esta cía. a los casados les dan muchas facilidades por eso no renuncian. |
| 3.1 | 2.9 | 83 | Los jóvenes son inconstantes en su trabajo, -- por eso entran y salen de cualquier trabajo. |
| 7.8 | 2.5 | 87 | Cree que aquí no renuncian porque estan agusto con los compañeros, el ambiente es a todo dar. |

VALOR - VALOR

- S Q No. AFIRMACIONES.
- 7.9 2.5 111 Todos los trabajos que me dan los realizo - fácilmente, es una razón por la cual he decidido quedarme.
- 2.8 2.6 115 El trabajo que aquí se realiza fatiga mucho, necesitamos un trabajo más fácil, ya ha habido varios que se van.
- 2.5 3.0 119 El que los jefes griten y regañen ocasiona deserciones en el trabajo.
- 4.2 2.9 124 En esta cía. casi no hay solteros porque estos cuentan con menos prestaciones por parte de la cía.
- 3.5 4.3 127 En la cía. deberían tomar en cuenta los conocimientos no la edad, a los jóvenes nos tienen relegados a puestos menores.
- 6.5 3.6 131 Si el supervisor de vez en cuando nos hablara amablemente muchos trabajaríamos mejor y no estaríamos pensando en renunciar.
- 2.5 3.0 155 Nos dan trabajos muy difíciles, los podría hacer, pero mejor me voy a otro lugar donde no exageren tanto.
- 8.2 1.6 159 En la compañía nos dan el trabajo que mejor puede uno realizar según sea mujer u hombre, es por esto que de aquí muy pocos se van.

VALOR - VALOR

- | S | Q | No. | AFIRMACIONES. |
|-----|-----|-----|--|
| 7.8 | 2.5 | 163 | Cuando estoy de mal humor salgo a dar una vuelta, no quiero enojarme con nadie, pues este trabajo es el que me gusta y deseo permanecer en el. |
| 8.2 | 1.4 | 167 | Desde que me case los jefes me han dado mas oportunidades de ascenso yo creo que voy a permanecer por largo tiempo en la cía. |
| 7.5 | 2.3 | 171 | En esta cía. les viejos reciben muchas facilidades, creo que me quedo en el trabajo. |
| 8.0 | 1.5 | 175 | Es verdad que cuando a uno le dan premios por el trabajo despues se trabaja más y mejor y desea uno permanecer más tiempo en el puesto. |
| 7.5 | 2.4 | 199 | Los jefes toman en cuenta nuestra inteligencia para darnos el trabajo, es una forma de asegurarnos el empleo por largo tiempo. |
| 3.2 | 3.2 | 203 | Van algunos a pedir un trabajo distinto porque dicen que no va de acuerdo a su sexo y si no se los dan, mejor se van. |
| 1.8 | 2.1 | 207 | Nos molesta que el supervisor esté todo el tiempo vigilándonos, esto a provocado muchas peleas y renunciás. |

VALOR - VALOR

- | S | Q | No. | AFIRMACIONES. |
|-----|-----|-----|---|
| 7.5 | 2.6 | 210 | Las personas casadas dan a la cía. lo mejor de su producción ya que quieren permanecer en el trabajo. |
| 3.0 | 3.5 | 213 | Una forma de evitar que entren jóvenes a la cía. es dandoles muchas responsabilidades. |
| 7.7 | 2.4 | 217 | El premio en sí no es importante, es la cía. que se esfuerza en mantener nuestro interés hacia ella. |

VII SUPERVISION.

VALOR - VALOR

- | S | Q | No. | AFIRMACIONES. |
|-----|-----|-----|---|
| 2.1 | 2.6 | 4 | El sentirse odiado por el jefe produce que uno se vaya de la cía. |
| 1.7 | 2.4 | 12 | Cualquiera renuncia si vigilan continuamente que no robe. |
| 7.5 | 2.9 | 20 | Determina la duración en la empresa que el jefe esté al pendiente del trabajo de sus -- trabajadores. |
| 5.6 | 2.9 | 28 | Es importante tener un jefe exigente para durar en un trabajo. |
| 6.3 | 2.9 | 36 | Influye en la decisión de quedarse que el jefe sea puntual. |

VALOR - VALOR

S	Q	No.	AFIRMACIONES.
8.3	1.6	44	Cualquier persona permanece en un trabajo si reconocen su labor.
2.0	2.9	52	La supervisión rígida hace que cualquiera se salga.
4.0	2.5	60	La competencia en el grupo de trabajo está relacionada con la corta duración de los empleados en la empresa.
2.6	3.5	72	El que no reconozcan cuando un trabajo está bien hecho provoca que uno se salga.
7.3	2.5	80	El hecho de que se corrijan errores motiva quedarse en la empresa.
2.4	3.1	84	El que los supervisores desdeñan sugerencias provoca la salida de los empleados.
2.9	3.1	88	Cualquier persona renuncia cuando el jefe es dominante.
7.6	2.7	96	A cualquier empleado le gusta que lo dejen en libertad de hacer su trabajo para permanecer en la empresa.
8.0	1.6	104	Para que el individuo permanezca en un trabajo, es estimulante que le digan cuando su labor está bien hecha.

VALOR - VALOR

S	Q	No.	AFIRMACIONES.
2.1	3.8	112	Cualquier persona se va de la cía. por culpa de un jefe irresponsable.
7.6	2.2	120	Cuando el superior se preocupa por los problemas familiares de los empleados, estos se quedan.
7.5	2.5	128	Sentirse estimado por el jefe hace que uno se quede en la cía.
2.4	3.7	132	Es intolerable para el individuo permanecer en un trabajo cuando se le ha reprendido en público.
7.7	1.8	140	Cuando el superior se preocupa porque exista ambiente de grupo los empleados trabajan por tiempo indefinido en esa cía.
3.2	2.9	148	Estar poco tiempo en un trabajo significa que es molesto recibir órdenes.
6.5	2.5	156	Permanecer por tiempo indefinido en una cía. significa estar adantado a la forma de supervisión.
6.3	3.1	164	Es necesario que el supervisor sea inteligente en la cía.
2.2	3.2	172	Es intolerable que el supervisor prohíba las amistades entre los compañeros de trabajo -- pues hace que se vayan.

VALOR - VALOR

S	Q	No.	AFIRMACIONES.
6.7	2.9	184	Permanecer por tiempo indefinido, significa- estar adaptado a la forma de supervisión.
6.9	2.6	188	Llevarse bien con el jefe, provoca quedarse- por más de un año en la cía.
7.3	2.2	192	Estar bajo las órdenes de un jefe tolerante- hace que los trabajadores se queden.
2.6	2.6	196	Cuando el jefe no reconoce sus errores, pre- voca que sus empleados duren poco tiempo en- ese trabajo.
7.7	1.9	200	Lo mejor que le puede pasar a uno para que-- darse en un trabajo es tener un jefe amisto- so.
2.1	2.8	204	Cuando el jefe roba ideas a sus empleados <u>mo</u> tiva que estos se marchen.
2.1	2.4	208	El que los superiores rechazan en forma con- tínua las ideas hace que cualquiera renuncie.

VIII MORAL DE GRUPO.

VALOR - VALOR

S	Q	No.	AFIRMACIONES.
5.4	2.6	8	Es decisivo para permanecer en un empleo que el trabajo se realice individualmente.
5.4	2.1	16	Es importante para quedarse en un trabajo por años que éste se realice en grupo.

VALOR - VALOR

- | S | Q | No. | AFIRMACIONES. |
|-----|-----|-----|---|
| 6.2 | 2.9 | 24 | Es preferible que exista un verdadero ambiente de grupo que un buen sueldo. |
| 1.7 | 2.5 | 32 | La existencia de intrigas entre los compañeros de trabajo provoca que cualquier individuo renuncie. |
| 2.1 | 3.2 | 40 | El deseo de permanecer poco tiempo en una empresa surge cuando hay robo de ideas. |
| 6.5 | 3.1 | 48 | Cualquier grupo de trabajo prefiere una supervisión tolerable. |
| 8.2 | 1.9 | 56 | Motiva a cualquier individuo a quedarse en un trabajo cuando participa activamente en las decisiones del grupo. |
| 8.2 | 1.4 | 64 | Sentirse responsable por el trabajo hace que una permanezca en la empresa. |
| 7.9 | 1.8 | 68 | El que exista espíritu de grupo en el equipo de trabajo contribuye a la permanencia del empleado en la empresa. |
| 8.5 | 1.3 | 76 | Cuando existe cooperación en el grupo, existe el deseo de permanecer en el empleo. |
| 6.1 | 2.6 | 100 | El intervenir en la concepción de una meta está en relación directa con su estancia en la cía. |

VALOR - VALOR

S	Q	No.	AFIRMACIONES.
7.7	2.4	108	Cualquier persona se queda en un trabajo en el que tiene buenos compañeros.
2.2	3.3	116	Es lógico que cualquier persona se vaya de una empresa cuando el grupo de trabajo lo rechaza.
5.9	2.6	123	Es más indispensable un buen sueldo que un verdadero ambiente de grupo.
2.4	3.0	136	Los altercados entre compañeros de trabajo provocan una corta duración en el empleo.
8.0	1.5	144	Sentirse aceptado por el grupo significa -- permanecer en el empleo por largo tiempo.
7.8	1.8	152	Cuando los miembros de un grupo se sienten unidos permanecen por tiempo indefinido en la cía.
5.3	2.2	160	Es más importante trabajar en una empresa - de prestigio que en un verdadero ambiente - de grupo.
5.9	2.3	168	La razón por la que cualquiera permanece en una empresa por mucho tiempo es que necesita dinero.
7.0	2.5	176	Para durar en un trabajo es importante adaptarse al grupo de trabajo.

VALOR - VALOR

S	Q	No.	AFIRMACIONES.
7.5	1.9	180	Cuando se pertenece a un importante departamento se permanece por largo tiempo en la empresa.
2.2	2.6	206	Cualquiera permanece lo menos posible en esta compañía de gran prestigio pues ésta crea rivalidades entre los compañeros de trabajo.
5.4	2.4	214	Es preferible que el trabajo dependa de uno mismo.
2.9	2.3	218	El sentirse inferior que los compañeros de trabajo determina la corta duración en la empresa.
7.0	2.3	222	El prestigio del grupo al cual se pertenece, influye a permanecer en un empleo.
7.9	1.9	226	El logro de las metas fijadas refuerza la permanencia en un trabajo.
2.3	2.6	230	Un grupo muy unido provoca que el nuevo empleado se sienta rechazado y renuncie.
6.9	2.9	234	Cuando un empleado hace muchos amigos en la cía. es difícil que renuncie.
7.8	2.2	238	Cuando los miembros de un grupo se sienten

unidos permanecen por tiempo indefinido en-
la cía.

VALOR - VALOR

S	Q	No.	AFIRMACIONES.
8.1	1.4	240	La personalidad del grupo de hacer bien el- trabajo motiva quedarse en una empresa.

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

- Adkins Wood, Dorothy. Elaboración de Test. 1968 Trillas.
- Allport, F.H. Social Psychology. 1952. Boston: Beacon Press.
- Anastasi, Anne. Test Psicológicos. 1967. Aguilar.
- Arias Galicia, Fernando. Administración de recursos humanos. 1973. Trillas.
- Arias Galicia, Fernando. Una encuesta sobre intereses laborales en algunos trabajadores de México, D.F. 1963. Tesis.
- Atchison, T. J y Lefferts, E.A. Applied Psychology. 1972, -- 1281, 12185.
- Bogardus, Emory S. Appl. Sociology. 1925
- Brown, J. A. C. Psicología Social en la Industria. 1958. Fondo de Cultura Económica.
- Bulák, J. Applied Psychology. 1970, 1276, 12136.
- Corlette, E. W. Hodgskin-Brown, J. Applied Psychology. 1972, 160, 1403.
- Cronbach. Essentials of Psychological Testing. 1970.
- Dunnette y Kirchner. Psicología Industria. 1973. Trillas.
- Edwards. Techniques of Attitudes Scale Construction. 1958. - Allen Louis.
- Farris, George F. Applied Psychology. 1971, 357, 3385.
- Fox, J. G. Applied Psychology. 1971, 357, 3387.
- Finn, R. H. y Lee, Sang M. Applied Psychology. 1972, 160, -- 1407.

- Geona López, Francisco. Una Investigación de Actitudes y Rendimiento en 2 grupos de una empresa del D.F. 1971. Tesis.
- Guttman, L. The American Soldier. 1949. Stouffer Ed.
- Haller Gilmer, B. Von. Psicología Industrial 1961. Ed. Mtz.-Roca.
- Hofstatter, P.R. Psicología Social. 1960. U.T.E.H.A.
- Hyman, La Investigación Psicológica. 1965. U.T.E.H.A.
- Klineberg, Otto. Psicología Social. 1963. Fondo de Cultura Económica.
- Lambert y Lambert. Psicología Social. 1964. U.T.E.H.A.
- Lamberth, John y Padd, Wayne. Applied Psychology. 1972, 597, 5646.
- Lazarsfeld, P.L. Research in Social Relations. 1951. Deutsch y Cook (Eds.)
- Likart, R. A. Technique for the Measurement of Attitudes.- 1973.
- Magnusson, D. Teoría de los Test. 1969. Trillas.
- Maier. Psicología Industrial, 1971. Rialp.
- Manning y Rosentock. Elaboración de Escalas de Actitudes y Psicofísica Clásica. 1971. Trillas.
- Meredith, W. Manual de Tablas Estadísticas. 1971. Trillas.
- Milton, Rosenberg, Hovland, McGuire, Abelson, y Brahm. Attitudes Organization and Change. 1960. Yale-University Press.
- Moreno, J.L. Who Shall Survive?. 1934.
- Newcomb, T.M. Social Psychology. 1950.

- Schein. Psicología de la Organización. 1972. Prentice Hall.
- Schneider, Benjamin y Hall, Douglas. Applied Psychology. --
1972, 1081, 10175.
- Seller, Dale y Williams, William. Applied Psychology. 1972, -
1081, 10177.
- Sheppard, Harold L. Applied Psychology. 1972, 1281, 12814.
- Siegel, Jacob. Applied Psychology. 1972, 1081, 10179.
- Siegel, Lawrence. Psicología Industrial. 1965. CECOSA.
- Siegel, Sidney. Nonparametric Statistics. 1959. McGraw Hill.
- Simonetti, S.H. y Weitz, J. Applied Psychology. 1972, 1281, -
12185.
- Taylor, F.W. Principios de la Administración Científica. ---
1950 Herrero.
- Thomas, W. I. y Znaniecki, F. The Polish Peasant in Europe -
and America. 1918, 1920.
- Thurstone, L.L. y Chave, E.J. The Measurement of Attitude.--
1929.
- Tiffin, J. y McCormick. Psicología Industria. 1958. Diana.
- Triandis y Charalambos. Attitude and Attitude Change. 1926.
- Young, R. y Veldman, D. Introducción a la Estadística Aplicada.
da. 1968. Trillas.
- Zimbardo-Ebbesen. Influencing Attitudes and Changing Behavior.
1970. Addison Wesley Publishing Co.