

✓ Zapfe Medina, Alinka Evguenia

✓ Lic Psicología Social

Universidad Autónoma Metropolitana

Plantel Iztapalapa

Seminario de Investigación II

Proyecto de Investigación Terminal

✓ CSH

083231

✓  
" I M A G E N   S O C I A L   D E L  
P I L O T O   A V I A D O R   D E  
A E R O L I N E A   C O M E R C I A L "

Asesor Jesús Figueroa Nazuno

✓  
Octubre, 1988.  
México, D. F.

I N D I C E

	Página
Introducción	
1. Problemas de Investigación -----	3
2. Justificación -----	4
3. Objetivos -----	4
4. Limitaciones -----	083231
Capítulo I. Marco Teórico	7
1.1 La Teoría de la Atribución -----	7
1.1.1 Desarrollos Recientes de la Teoría de la Atribución -----	13
1.2 Juicios Sociales -----	14
1.3 Formación de Impresiones -----	15
1.3.1 Las impresiones de los Grupos -----	18
1.4 El Estereotipo -----	21
1.5 Categorización Social -----	24
1.6 Representación Social -----	26
Resumen -----	32
Glosario -----	32
Capítulo II. Metodología	36
2.1 Sujetos de Muestra -----	37
2.1 Instrumento -----	38
2.3 Procedimiento -----	41

	Página
Capítulo III. Análisis de Resultados	47
3.1 Análisis Cuantitativo -----	48
3.1.1 Análisis Descriptivo -----	50
3.2 Análisis Cualitativo e Interpretación	94
 Capítulo IV. Conclusiones -----	 150
 Apéndice I	
 Apéndice II	
 Notas Bibliográficas	
 Bibliografía	

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

Hace muchos años, cuando la aviación en México era aún una actividad incipiente, la imagen social del Piloto Aviador correspondía a la del galán, aventurero, audaz y temerario, que poseía una preparación empírica y académica con muchas horas de dedicación tras de sí; en un momento dado, era capaz de aterrizar de emergencia en un llano y como quien hoy en día compone su auto -, reparar la falla de su avión, él mismo. Al igual que antes, los aviadores conocen todas las partes de la máquina que conducen, sin embargo, las grandes dimensiones, los avances tecnológicos, el diseño sofisticado de las modernas y pesadas aeronaves, con sus complicados sistemas, aparatos computarizados, la velocidad y la altura a la que vuelan, exigen que la preparación de los pilotos de hoy sea multidisciplinaria.

Al paso de los años se ha venido modificando la visión que se tiene de los pilotos, en parte por los hechos históricos que han tenido lugar, como fue la formación del sindicato de pilotos, con todos sus antecedentes e intentos fallidos. Antes de que existiera el sindicato, el trato recibido por los pilotos era bastante despótico, lo que al formarse la asociación, fue modificado a base de la continua lucha por la dignificación del empleo de piloto aviador, parece ser que la imagen ante el resto del sector trabajador, se deterioró desde este momento. La impresión que se tiene de los aviadores es que son personas que trabajan unas cuantas horas al mes y que, a través del sindicato, han logrado obtener salarios mucho muy altos (comparativamente con el promedio general

de salarios), que se supone no devengan. Lo que en realidad - ocurre es que los pilotos no son propiamente trabajadores en la acepción común de la palabra, sino que la labor que desempeñan es más bien cualitativa que cuantitativa.

Por otra parte, la imagen del piloto aviador de línea aérea comercial, se ha venido deformando debido a que determinados sectores han puesto en práctica estrategias tan eficaces como la manipulación de la información a través de los medios masivos de comunicación, el amarillismo en las noticias difundidas acerca de los pilotos y, en general, ridiculización de la figura del aviador.

Actualmente, los Pilotos no son ya los osados aventureros de ayer, sino trabajadores altamente capacitados para conducir las aeronaves con un elevado índice de seguridad, lo que hace de la aviación el medio de transporte más seguro del mundo.

En función de lo expuesto, se ha elaborado el proyecto cuyo contenido abarca la medición de opiniones de diversas poblaciones significativas para el Sindicato de Pilotos, la autodefinición de los propios pilotos y el análisis comparativo entre el "grupo control" (Pilotos) con las demás muestras poblacionales. Todo lo anterior, con el fin de deslindar los puntos débiles o negativos de la imagen y poder reforzar los positivos; además, la investigación arrojará la información necesaria que servirá como guía orientadora del programa de refuerzo y modificación de dicha imagen.

## I. Problema de Investigación


A continuación planteamos el problema a investigar, que se supone existe a partir de la situación anteriormente esbozada.

- Se cree que hubo un cambio esencial en la imagen - que se tenía del Piloto y la que se tiene ahora. ¿Hacia dónde está polarizado dicho cambio, hacia el polo negativo o hacia - el positivo?.

- ¿Qué características tiene la representación del - Piloto por parte de sí mismo y de otras poblaciones?

- ¿En qué consiste la estructura actual de la opi- nión o concepción que se tiene del Piloto Aviador Comercial en México?.

- Dado que se presume una diferencia entre la auto- descripción del Piloto Aviador nacional y la descripción o de- finición que de él dan las demás poblaciones: Usuarios antes de viajar, Usuarios después de viajar, Sobrecargos, Técnicos - de Aviación, Centrales Obreras (C.T.M. y Congreso del Trabajo) y Organizaciones Patronales (CANACINTRA Y COPARMEX); ¿Qué dife- rencias existen entre una y otra concepciones?, ¿Existe algún consenso entre las poblaciones citadas y la definición de los propios Pilotos?.



## 2. Justificación

Esta investigación constituye un ejercicio de aplicación práctica de la técnica de Redes Semánticas en el ámbito de la aviación, tema en el que poco se ha incursionado en nuestro país. Inherente al desarrollo del muestreo, se encuentran múltiples experiencias acerca de las teorías de la atribución, de representación social, categorización, percepción de grupo, impresión de grupo y estereotipo.

Aunado a lo anterior, se cree que al término de la investigación, se tendrá información teórica acerca del estereotipo del Piloto Comercial mexicano, misma que sienta precedente para posteriores investigaciones.

Además, este trabajo podrá ser utilizado por la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores para extraer de él los elementos necesarios, a fin de elaborar una estrategia de modificación de la imagen social del Piloto Comercial en México.

## 3. Objetivos

Dado que este trabajo se planeó a raíz de que fue detectada una imagen social muy diferente a la imagen que existía en los inicios de la historia de la aviación en México, los objetivos que se intenta cubrir son los siguientes:

- Ver hacia dónde se inclina la vinculación entre el piloto aviador y: los trabajadores, los profesionis-

tas, la aerolínea para la que trabaja y/o el Sindicato al que pertenece.

- Los ítems antes citados serán aplicados en poblaciones significativas para los pilotos (a quienes también se les muestreó), y que son: Los Usuarios antes y después de viajar, los Sobrecargos, los Técnicos de Aviación, las Centrales Obreras CTM y Congreso del Trabajo, y las Organizaciones Patronales --- CANACINTRA Y COPARMEX.
- Hacer un trabajo comparativo cuantitativo entre los datos de muestra de pilotos comerciales o autoimagen, y cada una de las otras seis muestras mencionadas, tomando como presupuesto que la autoimagen es la más acertada, objetiva y con menos margen de -- error, ya que los pilotos conocen bien en qué consiste su desempeño, con todo lo que abarca, y en función del cual se les juzga aún con información muy - incompleta e infundada.
- Analizar sobre todo la parte negativa de los conceptos en cada población, así como la parte positiva - de éstos.
- En función de la información, se descubrirán los elementos parte de la representación social del piloto, la parte atributiva en base a categorizaciones y el estereotipo basado en la percepción de grupo y en -- las impresiones.



#### 4. Limitaciones

Dada la naturaleza de la información presentada, salta a la vista casi cualquier evidencia para una conclusión personal, es decir, que la información es concluyente en sí misma, en gran parte.

Un factor de posible sesgo de la información es que las definiciones de los conceptos, se pueden clasificar como una amalgama de dos clases de definiciones: la definición de lo que se cree idealmente que es el concepto, y la definición en base a la experiencia de lo que se conoce que es el concepto. Por esta causa, se encuentran en las listas de definidoras -- tanto atributos como calificativos de los conceptos.

Lo que se persigue con esta investigación, pese a la natural dinámica de organización de la información en la mente y la memoria, es tratar de extraer lo intransitivo de lo transitivo, lo que permanece dentro del continuo devenir. Es por eso que se ideó la aplicación de esta técnica, porque en las Redes Semánticas cuaja todo aquel conocimiento que prevalece en los grupos de personas, de otros grupos a su vez. Con esto queremos sacar a la luz las creencias y opiniones implícitas acerca del Aviador, queremos descubrir esos estereotipos y representaciones cuya normatividad no se nota a simple vista y requiere de una interpretación. Es necesario contemplar la falibilidad del investigador en lo que concierne a la interpretación, pues hasta ahora no es posible conocer directamente la experiencia que un grupo de personas tiene sobre otro, sino que solamente es posible inferirla en base a los datos proporcionados por ellas.

Capítulo I. MARCO TEORICO

## I.1 La Teoría de la Atribución

Conocer las causas de los sucesos y las razones por las que las personas actúan como lo hacen, es sumamente importante para el ser humano. La teoría de la Atribución es una parte de la Psicología Social, que se encarga de estudiar científicamente los mecanismos por medio de los cuales las personas se explican el comportamiento de las otras personas.

Los teóricos de la Atribución afirman que la gente busca constantemente explicarse su realidad. Tal explicación se elabora en base a un cierto equilibrio cognoscitivo que priva en cada ser humano y como respuesta a una necesidad. La denominada atribución causal, sirve como mediadora entre los estímulos percibidos de nuestro mundo y las respuestas que damos a estos estímulos. En realidad nuestras acciones no responden directamente a los acontecimientos, sino al significado, a nuestra representación de los elementos e interpretación que les damos, mismos que se definen, en parte, gracias a las atribuciones inferidas. La causa de una atribución refleja la visión del mundo de quien la elabora.

Langer (1978), menciona que las atribuciones se adjudican al hecho de que las necesitamos para poder contestar a preguntas específicas que se nos presentan en determinadas circunstancias. Por otro lado, Heider (1958), afirma que se hacen atribuciones con el fin de entender, predecir y controlar nuestro mundo. Weiner (1972), sugiere que es probable que la gente se

forme atribuciones acerca de acontecimientos inesperados, de los fracasos y ante la necesidad de justificar las propias acciones.

Las tres dimensiones primarias a través de las que se han clasificado las atribuciones son las siguientes:

a) I n t e r n a l i d a d . - Dentro de esta dimensión se incluyen las atribuciones de disposición y de situación formuladas por Heider (1958), gracias a la diferenciación que hizo entre fuerzas internas y externas respectivamente, como causas de los acontecimientos. Complementariamente Jones y Nisbett (1971) afirman que cuando observamos las acciones de otros, tendemos a hacer atribuciones de disposición, es decir, tendemos a responsabilizar a la persona de lo que hace (causalidad interna); en cambio, cuando evaluamos nuestras propias acciones, tendemos a responsabilizar a los factores externos (causalidad externa). De tal forma que el observador tiende a hacer atribuciones de disposición o cuyas causas son internas.

b) E s t a b i l i d a d . - Weiner y colaboradores (1971), estudiaron aquello que se refiere a lo permanente o cambiante de las causas, es decir que hay causas estables que no cambian y causas inestables, que no son predecibles en sus cambios.

c) C o n t r o l a b i l i d a d . - Las causas de un acontecimiento pueden denominarse incontrolables si se encuentran fuera de la capacidad de manipulación de los actores, así por ejemplo, el esfuerzo ilustra una causa de acción netamente controlable.

Al analizar la acción humana, Heider habla de sus componentes "try" (tentativa o intento), y "can" (capacidad o poder), que son necesarios para que la acción se complete, pues si intentamos y no podemos, o si podemos y no intentamos, nada ocurrirá. Considerando que los actores no pueden manejar los antecedentes ambientales de los hechos, los factores causales externos son incontrolables.

A continuación presentamos los tipos de información que las personas utilizan para formar atribuciones causales:

#### 1. Información acerca del Acontecimiento

Los acontecimientos contienen información sobre sus causas, por ejemplo, los hechos físicos simples, por lo general se cree que suceden debido a algún acontecimiento anterior inmediato que se ha observado. Por otra parte, se sabe que la manera o estilo de la conducta influye en nuestra interpretación de los hechos. Inclusive las personas tratan a veces de manipular las impresiones que otros tienen de ellas, pretendiendo alguna actitud que quieren dar a notar. El propio hecho puede sugerir causas probables, mismas que se suelen conocer a través de la naturaleza del caso y de los acontecimientos.

Jones y Davis (1965) han definido la "Inferencia Correspondiente" como el hecho de atribuir a un acto una intención subyacente y la disposición de que sea congruente con el acto. Proponen, además, que las atribuciones de disposición personal de acciones intencionales o elegidas, dependen de un análisis

de los efectos y consecuencias del acto escogido, comparados con los efectos de la posible alternativa (no elegida). Se dice que, en general, se tiende a hacer deducciones correspondientes cuando hay efectos que son únicos en un acto.

## 2. Información acerca de lo que hacen otras personas

Según Jones y Davis (1965), los efectos comunes socialmente deseados o esperados por todos, son relativamente poco informativos y no producen atribuciones: mientras que los no comunes, que son inusuales o indeseables socialmente, nos aportan algo nuevo y único acerca de la persona. Estos dos autores, a través de su teoría de la "Inferencia Correspondiente", intentan formular un esquema que explique sistemáticamente las diferencias entre lo que percibe un observador como la intención de un actor, y lo que dicho actor intenta lograr realmente con esa acción específica.

Kelley (1967), incluyó en su teoría acerca del proceso de la atribución al factor consenso, definido como el grado al que una conducta es similar entre varias personas; es decir, que si varios individuos se conducen de igual forma, el acto que realizan tiene alto consenso; y si varias personas se conducen de manera distinta entre sí, el acto que no todos llevan a cabo, tiene bajo consenso. Un alto consenso sugiere un estímulo a la atribución según este autor.

Para Weiner y colaboradores (1971), es muy importante el consenso para evaluar la dificultad de una tarea; además, para ellos, el estereotipo es otra forma importante de consenso, a través del que se relaciona íntimamente la atribución, con las características inherentes al estereotipo del que se trate.

### 3. Información acerca de la Conducta Pasada de los Actores.

Kelley (1967), afirma que este tipo de información influye para hacer atribuciones pertinentes a la conducta actual. De forma tal, que cuando un actor repite el mismo tipo de conductas frente a un objeto de estímulo, demostrará actuar consistentemente, y cuando responde variadamente al mismo objeto de estímulo, la falta de consistencia provocará atribuciones inestables. Debido a lo anterior, Kelley propone que se pueden analizar tres fuentes de información acerca de la conducta pasada: Consistencia, Distinción y Consenso.

Orvis, Cuningham y Kelley (1975), demostraron que, ante la ausencia de información, se hacen suposiciones acerca de cómo opera el mundo, y se emplean, además, como un conocimiento acerca de los hechos y sus causas probables, a fin de hacer atribuciones rápidas y eficientes para la explicación de los acontecimientos, aun sobre bases de información incompleta.

### 4. Información acerca de los Propios Sentimientos

Jones y Nisbett (1971), apuntaron que un observador no tiene acceso al interior del actor como lo tiene el propio actor, -- quien supuestamente conoce no sólo la historia completa de sus experiencias, sino también sus sentimientos internos y sus metas. Así, por ejemplo, una persona que quiere hacer algo utilizando mucho tiempo en ello, tiende más a elaborar una atribución sobre sí misma de mayor esfuerzo.

Monson y Snyder (1977), sugieren que las atribuciones acerca -

de la propia conducta serán más confiables que las de un observador, debido a la diferencia de acceso a la información que existe entre ambos. Sin embargo, se ha descubierto que a la gente, a veces también le falta acceso directo a sus propios estados interiores, y que termina, por lo tanto, en un papel similar al del observador. Schachter (1971), menciona que nuestras experiencias de emociones particulares no están fijadas biológicamente, sino que en vez de ello, consisten en un grado de excitación y de guías situacionales que producen deducciones acerca de por qué se siente una emoción. Bem (1967, 1972), propone que, cuando las guías acerca de las actitudes y emociones propias son débiles, ambiguas o ininterpretables, la gente deduce sus estados interiores a partir de observaciones de su conducta y de las circunstancias en las que ocurre ésta.

En todo lo anterior se basa la teoría de la Autopercepción, que sugiere que nuestras creencias acerca de por qué hacemos las cosas y de nuestra motivación e intereses intrínsecos, pueden alterarse por situaciones externas, muchas veces ajenas a nuestras propias creencias e intereses.

##### 5. Creencias acerca del futuro

En lo que se refiere a expectativas sostenidas acerca de los resultados de otros, éstas pueden guiarnos a una conducta con formas que sutilmente inspiren nuestra esperanza hacia la verdad. Por su parte las evaluaciones, recompensas y castigos aplicados a los resultados de otros, también contribuyen a la deducción de atribuciones; aunque se tiende a castigar más se-



veramente a otros sujetos en función de que las causas de su acto sean internas, ya que se espera un mayor control por -- parte del sujeto.

Las atribuciones son fáciles de elaborar pero difíciles de - destruir, aun cuando pueda tratarse de atribuciones falsas, - basadas en estereotipos, prejuicios, etc., que sin embargo - prevalecen. Según Heider, se puede decir que hay una mayor tendencia a atribuir los hechos a las personas que a los factores ambientales.

#### 1.1.1. Desarrollos Recientes de la Teoría de la Atribución

Langer (1978), expone acerca de cómo se realizan las atribuciones, que la acción reflexiva escapa al pensamiento, es deciir, que la mayor parte del tiempo las personas no buscan explicaciones, ni se ocupan en forma activa de controlar las - nuevas informaciones recibidas. Menciona que las personas - confían en "guiones" generales y bien aprendidos, en los que han almacenado un conocimiento bien detallado de cómo se conduce la gente en ciertas situaciones. Los puntos centrales - del proceso son los siguientes: conocimiento social almacenado en la mente de los observadores, su expectativa (socialmente condicionada) de un comportamiento, y la consideración precisa del momento en que se emprenden atribuciones causales -- complejas. En conclusión, no se buscan las explicaciones de todos los casos de comportamiento observados, sino que sólo - buscamos las causas de un comportamiento inesperado.

## I.2 Los Juicios Sociales

En la vida cotidiana se da constantemente la situación de "enjuiciamiento", y aunque no se puede hablar de una habilidad general de juicio interpersonal, el autor Nahoum (1961) escribe acerca de una generalidad limitada, que consiste en la exactitud de ciertas personas para elaborar juicios sobre las cualidades intelectuales de otros; sin embargo, dichas personas son muy inexactas al juzgar características emocionales de otros.

G. W. Allport (1935), sostiene que sí existe una habilidad generalizada para juzgar a la gente; esta habilidad queda manifiesta en el hecho de que, en vez de juzgar una misma cualidad en todas las personas, mas bien juzgan todas las cualidades en una sola persona.

Mann (1983), explica respecto de la postura de Allport, que es fácil para las personas dar juicios sobre otras personas que tienen cierta empatía con ellas y también de aquéllas que le son simpáticas. Afirma también que las mujeres juzgan mejor a las mujeres y los hombres a los hombres.

En cuanto a los factores cognoscitivos que pueden influir en la exactitud de un juicio, se tienen:

- a) Capacidad de comprensión compleja.
- b) Tolerancia a la ambigüedad.
- c) Autocomprensión.
- d) Evitación de las percepciones estereotipadas y convencionales.

- e) Poder de ver las complejidades y sutilezas de la personalidad de otras personas.
- f) Comportarse con flexibilidad al manejar informaciones ambiguas acerca de los demás.

Cabe añadir que el establecimiento de vínculos afectivos, de amistad, de animosidad, etc., son otros factores que pueden falsear el juicio, así como los estados temporales: hambre, sed, fatiga, tensión emocional, etc. Aunque la diferencia entre estos últimos y los primeros, es que los estados temporales propician juicios simples, superficiales, y las vinculaciones propician juicios exageradamente elaborados, casi siempre buenos. Es en esta sección donde se insertan los procesos atributivos de Inferencia Correspondiente de que hablábamos anteriormente, ya que se refieren a la emisión de juicios inmediatos sobre los individuos totalmente extraños y en base a una información limitada.

### 1.3 Formación de Impresiones

Los objetos especiales de nuestra atención en el ambiente -- son las personas, y uno de los pasos necesarios para llegar a conocer a los demás (a través de la percepción de sus acciones, motivos, emociones y verbalizaciones), consiste en percibir la acción como un efecto que producen las personas que -- funcionan como causas, es decir que el acto y la persona ingresan en una formación cognoscitiva unitaria, en la que relacionamos una acción tanto con las causas personales, como con las ambientales. En conclusión, nos formamos una opinión de

las personas, lo cual abarca todo su ser o la parte de él que nos es accesible. De tal forma logramos especificar las características de ellas, que posteriormente relacionamos.

A fin de poder hacer juicios, los seres humanos utilizamos núcleos internos de información; la forma coherente como se organizan estos núcleos, es la manera como se construyen las impresiones y se lleva a cabo en las siguientes maneras:

1. La impresión total es la resultante de la adición simple de los rasgos.
2. Se lleva a cabo una evaluación rápida e inconsistente, que permite la combinación de múltiples signos en la percepción de la gente. Además, se establece una medida de valor de datos cuando se presenta al sujeto la información de modo secuencial, ya que los primeros núcleos de información - tienden a tener mayor impacto que los posteriores.
3. Asch (1946), afirma que las impresiones más bien forman un modelo o configuración compleja, aunque algunos rasgos son más importantes en la impresión y otros lo son menos. A partir de un rasgo control, se conducirán muchos de los secundarios, pero no sucede a la inversa.

Existe una diferenciación entre características centrales y periféricas, ya que no todos los rasgos son igualmente importantes; además, el cambio en una de las cualidades, produciría una modificación fundamental de la impresión total, todo lo cual implica que la impresión es global e interrelacionada entre todas sus partes (centrales y periféricas). Aunado a lo anterior, se sabe que el contenido y la función de una cua-

lidad personal es una parte que depende del ambiente, lo que implica que la misma cualidad puede ser central o periférica, según el ambiente en donde sea adjudicada. Dependiendo del orden temporal en que se perciban o conozcan las características de las personas, es la dirección que tomará la impresión general, es decir que el primer rasgo determinará el matiz de la impresión general, lo que implica que el primer rasgo dará el enfoque y la acepción de los posteriores.

Para Zajonc (1967), el individuo que se forma una impresión, lleva a cabo un intercambio de las tres formas antes citadas - sobre la constitución de impresiones.

De todo lo mencionado se pueden deducir los siguientes puntos:

1. La impresión que nos formamos de una persona tiende a ser íntegra, a completarse aun cuando la evidencia sea escasa y limitada.
2. Dos o más características de la persona, siempre entrarán en una interacción dinámica, afectándose recíprocamente.
3. La impresión posee una estructura de las características - que forman parte de ella, según sean centrales o periféricas.
4. Cada rasgo es una parte dentro de un todo (que es la impresión total). Cuando la cualidad tiene ya un lugar (central o periférico) en la impresión, es cuando desarrolla su contenido específico y funciones totales.
5. Cada una de las cualidades funciona como representativa de la persona íntegra, vista como con identidad propia.
6. En el curso de la interacción de una impresión ya presente

y una cualidad particular, se desarrolla el carácter concreto de esta última dentro de las exigencias que le impone el ambiente.

7. Las impresiones tienen concordancia de ciertos rasgos, pero no están exentas de contradicciones entre ellos.

### I.3.1 Las Impresiones de los Grupos

Las impresiones que se han tratado anteriormente, vienen siendo las basadas en descripciones y no en la observación de las personas reales. En verdad, las opiniones que nos formamos sobre las personas son una función de su calidad de miembro del grupo y su posición en el mismo.

Los pensamientos y las decisiones de los individuos permanecen en una relación peculiarmente íntima; ello significa que no vemos grupos sin individuos ni, por lo general, individuos fuera de las relaciones de grupo. De esta manera, todas las relaciones y acciones de grupo cuentan con las percepciones del individuo sobre los acontecimientos del grupo, como intermediarias. La percepción de ciertas propiedades de grupo es definida y precisa, ya que no es idéntica a las propiedades de sus componentes, aunque depende regularmente de ellas.

El conocimiento de los grupos requiere el de las posibilidades generales, intelectuales y emocionales, que provienen de las personas y de las modalidades de relación que pueden surgir entre ellas; requiere, además, del conocimiento de que cada individuo constituye una unidad separada, que cuenta con las posi-

bilidades de realizar una acción independiente o de grupo. - Las propiedades de grupo son en realidad las formas que toman las actividades interrelacionadas de los individuos, y no simplemente las de los individuos separados.

Se tiene la idea de que lo realizado por las personas individualmente, depende directamente de su relación con el grupo, de tal forma que tenemos la expectativa de que así sea.

Existen ciertas propiedades de grupo que son obvias y por lo tanto observables a primera vista, como por ejemplo: que todos los miembros de un grupo hablen el mismo lenguaje, emplean las mismas herramientas, etc. Aunque dichas afirmaciones contienen cierto grado de abstracción, debido a que los miembros de un grupo realmente difieren en sus expresiones orales y en la observancia de prácticas institucionales. -- Hay propiedades de grupo de mucha más dificultosa aprehensión; sin embargo, gracias a la información que se tiene de miembros particulares, o bien del grupo en general, se hacen inferencias acerca de la acción, el comportamiento e incluso de la mentalidad que priva en la mayoría de los miembros de ese grupo. Poseemos entonces un proceso de simplificación, dentro de la formación del concepto que de los miembros de un grupo específico tenemos, el cual sólo puede corregirse con una medición técnica.

Aparentemente se da una tendencia a acentuar y exagerar las diferencias existentes entre un grupo y los demás, y en particular, a adscribir a cada grupo un aspecto físico y típico, compartido por todos los miembros. Al formar la representación de un grupo, seleccionamos el valor medio de todos los rasgos

y los combinamos en un tipo, construyendo un prototipo a partir de esta combinación de rasgos.

Se ha encontrado (Franz Boas, 1938), que el prototipo formado de tal manera, constituye una construcción subjetiva y a menudo una fuente de serios errores, puesto que el observador, -- cuando forma tales impresiones, tenderá a proceder con referencia al tipo al cual ya se ha habituado. Se dan, de hecho, dos posibilidades: de que comencemos con una impresión global de un carácter de grupo cuyas características automáticamente transferimos al miembro observado; o bien, de que singularicemos a ciertos individuos designándolos como típicos representantes del grupo, aunque no sean corrientes y sus características sean extendidas al resto de los miembros del grupo generalizado.

Las impresiones más importantes son las que producen las propiedades psicológicas de los grupos. Asch, Block y Hertzman, plantean la categorización de una serie de ocupaciones por orden de importancia, presentada a determinados sujetos, y cuyos resultados fueron que había una clara tendencia a interrelacionar los diferentes aspectos de una ocupación, más bien -- que a juzgarlos como elementos aislados; cuando se adjudica -- al objeto de juicio una significación mayor, existe también -- una fuerte tendencia a alinear más estrechamente sus diversos aspectos. Es decir, que cuando se atribuyen al objeto muchas cualidades, se fortalece la tendencia a unificar, a verlo de -- manera clara y directa, produciendo una simplificación de la -- opinión.



Se dice que "Hablamos con presteza del carácter inglés, de la mentalidad rusa, o del americano típico, aunque un momento de reflexión basta para convencernos de que cada una de estas expresiones se refiere a grupos sumamente complejos y de ninguna manera homogéneos". (1)

#### 1.4 El estereotipo

Existe el hecho fundamental de que no poseemos experiencias idénticas con dos personas diferentes y que, sin embargo, las categorizamos como miembros de un grupo, en una misma rúbrica y las consideramos, por ende, como si fueran idénticas.

En consecuencia, nuestras evaluaciones y acciones suelen ser determinadas más por las propiedades imputadas al grupo que por las cualidades reales de los individuos. Los psicólogos se vieron también impresionados por el amplio y frecuentemente falso contenido de las caracterizaciones de grupo y la inadecuación de "estereotipos", lo cual significa que hay una --tendencia a producir nociones simplificadas que ignoran las --cualificaciones y permanecen rígidamente inmunes a la experiencia.

Rice (1926), señala la existencia de estereotipos comunes referentes a la apariencia de varias clases de personas, sin embargo, la noción de estereotipo, ha llegado a designar ideas sostenidas en forma subjetiva y exenta de crítica acerca de --los grupos sociales. Se dice que el término estereotipo ha llegado a sustituir casi todo lo que hay de deficiente en el pensamiento popular, pues hablar de estereotipos no es más --útil que llamar ilusiones a los errores perceptuales.

Katz y Braley (1933), demostraron que existe una estrecha similitud entre la caracterización de los grupos sobre la base de la preferencia y apetencia de las características que se le imputan, sugiriendo que los resultados constituyen una función de los factores afectivos, y no meramente una expresión de las impresiones cognoscitivas; dichos estereotipos, además, no cambian rápidamente con el transcurso del tiempo.

A través de los estudios realizados en Hawaii por Vinacke (1949), se reveló una considerable uniformidad de opinión dentro de cada conjunto de sujetos acerca de un mismo tópico, además, los grupos que juzgan, tienden a concordar en asignar alguna característica destacada inherente a la población juzgada; en cuanto a la comparación de juicios entre varios grupos, se descubrió que "dos grupos casi jamás describen de la misma manera a un tercero" (2), pues, incluso entre los dos sexos de individuos de la misma nacionalidad, existen diferencias. Otro punto investigado fueron las autocaracterizaciones de cada grupo, mismas que coincidieron, generalmente, con las cualidades que otros grupos les asignan (tanto positivas como negativas); de lo anterior se dedujo que los juicios no carecían uniformemente de base, y que tienden en gran medida a ser estereotipados.

Gracias a todas las investigaciones anteriormente mencionadas, establecen el hecho de que existe una concordancia sustancial en la caracterización de unos grupos por otros. Así mismo, todos estos trabajos tienen ciertas limitaciones, como son: que se circunscriben únicamente a juicios estereotipados entre grupos étnicos, que su enfoque sociológico no permite res

ponder al punto de vista de los individuos aislados, que el hecho de ser investigaciones dirigidas merma el radio de respuestas de los individuos, y finalmente que suponen tácticamente - que toda opinión sobre grupos es subjetiva y equivocada, sin - indagar los procesos pertinentes a los experimentos.

Se sabe que debido a la complejidad de los grupos, los estereotipos acerca de ellos, suelen surgir de las impresiones globales, y corresponden a cualidades centrales particularmente claras y simplificadas.

Se supone que la razón por la que formamos opiniones, impresiones e incluso estereotipos frecuentemente falsos, es que en ausencia del conocimiento directo del grupo o de los miembros de él, nos respaldamos en fuentes de información indirectas y secundarias, como son el folklore, los periódicos o la literatura, y en general los medios masivos de comunicación. Dichas - fuentes nos proporcionan conceptualizaciones de manera concreta, legitimada y con alguna base teórica.

Los estereotipos nacen casi siempre cuando de una impresión de un tipo o clase de personas (miembros de algún grupo numeroso), resultan características distintivas sobre cómo caminar, hablar y sobre cómo se conducen los individuos, mismas que se van reforzando a través del tiempo con la repetición de esas pautas de comportamiento. De tal forma que la repetición no es un accidente, sino una regla que se torna en una expectativa del observador. Prosiguiendo con el proceso, el estereotipo se cimenta duramente cuando las mismas pautas de comportamiento son señaladas como distintivas de los miembros de un grupo específico, por diferentes sujetos que consensualmente coinciden en su impresión.

### 1. 5 La Categorización Social

Las divisiones en categorías entre los seres humanos tienen orígenes naturales, históricos y sociales, resultando difícil trazar una división entre estos orígenes. Las divisiones históricas entre categorías (de trabajadores, agricultores, artesanos, ingenieros, científicos, etc.), han modificado de manera profunda tanto las relaciones entre los hombres como las relaciones entre los seres humanos y la naturaleza.

Se ponen de relieve las condiciones que manifiestan las diferencias de pertenencia entre individuos, influyendo en comportamientos, evaluaciones y representaciones, a fin de poder describir el proceso de categorización, mismo que puede ser útil en las dinámicas de encuentros intergrupales: estereotipos, afirmaciones de identidades grupales, conflictos, etc.

Se sabe que en nuestra percepción, existe una acentuación de las semejanzas y contrastes, o diferencias, a través de la que el hombre puede organizar con mayor eficacia su actividad en el entorno, en su universo social. Según Doise (1984), "Basta con que exista una diferencia sistemática entre los objetos pertenecientes a una clase y los objetos pertenecientes a otra, aunque haya una gran variación entre objetos de una misma clase". (3) Entonces podemos hablar de una diferenciación categorial, aunque cada individuo se encuentra en la intersección de múltiples cruces de pertenencias, su singularidad se ve perdida cuando es asociado a otro individuo con

quien comparte una pertenencia.

Doise (1984), menciona que "El solo hecho de compartir un mismo destino, independientemente de cómo se inflinja éste, basta así para provocar una discriminación valuativa en favor del propio grupo de pertenencia" (4) Es decir, que el objetivo o el destino común instituyen la pertenencia común a una categoría social, así como también refuerzan o debilitan las separaciones y las convergencias entre grupos.

El proceso de categorización, dentro de las percepciones y evaluaciones que los miembros de un grupo se forman de su grupo y de otro grupo, interviene de forma pronunciada en las acciones de los grupos sociales, y explica cómo se refuerzan o debilitan las convergencias o las separaciones sociales, es decir, explica cómo se estructura la realidad social.

Las pertenencias categoriales intervienen, pues en gran parte en la definición que de sí mismo hace cada individuo. Según Doise, "Los individuos comparan las ventajas y los inconvenientes de sus categorías de pertenencia con las de otras categorías, e intentan mejorar el status respectivo de sus categorías de pertenencia". (5)

Las investigaciones realizadas con matrices de recompensa ---- (Deschamps y Personnaz, 1979), que permiten evaluar las conductas de discriminación y diferenciación, muestran que son los -- grupos de status menos elevado o menos seguro quienes se compor

tan de una forma más discriminatoria ante el otro grupo. Al respecto Doise menciona que "Todo parece indicar que estos grupos, al reconocer su status menos favorable, tienden a invertir de manera activa las relaciones dominantes". (6)

Otra premisa no menos importante, es que la homogenización entre miembros de un mismo grupo, puede manifestarse con mayor facilidad cuando se trata de describir a otro grupo, que cuando hay que describir al propio grupo de pertenencia.

La categoría de profesión preexiste al momento de opinar acerca de ella, para conferirle un status en cuyo proceso se acentúan las diferencias entre categorías y las semejanzas dentro de la misma categoría, dado que las características de la situación pueden poner de relieve las pertenencias categoriales. Se sabe que (Doise, 1984) los miembros de grupos categorizados son definidos con gran frecuencia por sus pertenencias categoriales.

## 1.6 Representación Social

Las representaciones sociales de la persona reflejan prácticas sociales y determinan la aparición de nuevas prácticas. Un objeto particular (en este caso un grupo), no se presenta solo en el universo teórico de un sujeto, sino que también se define en relación con otros objetos, y la representación establece las reglas de articulación de estos diferentes objetos. Los sistemas de explicaciones que proporciona la representación so

cial, reflejan debates y enfrentamientos entre grupos sociales.

La impresión que nos formamos de otra persona, es resultado de la elaboración de estructuras definidas a través de una representación social de la persona. S. Milgram y D Jodelet (1976), mencionan que la representación social condensa historia, relaciones sociales y prejuicios.

La representación social viene siendo un instrumento para comprender al otro, para saber cómo conducirnos ante él, e incluso para asignarle un lugar en la sociedad; son imágenes que condensan un conjunto de significados; son sistemas de referencia que nos permiten interpretar lo que sucede y dar un sentido a lo inesperado; son categorías útiles para clasificar grupos, personas y circunstancias; es la teoría implícita en función de la cual establecemos hechos sobre ellos (individuos, grupos y circunstancias o fenómenos).

Concretamente, las representaciones sociales son una manera de interpretar y de pensar nuestra realidad cotidiana, "una forma de conocimiento social", como las llama D. Jodelet (1984).

El individuo elabora representaciones a través de lo social, que es el contexto concreto de situación de individuos y grupos; la comunicación o relación establecida con ellos; mediante los marcos de aprehensión obtenidos del bagaje cultural, los códigos, valores e ideologías en relación con las posiciones y pertenencias sociales específicas. En todo lo antes expuesto,

nos encontramos con el punto de intersección de lo psicológico con lo social, es decir, con el conocimiento espontáneo e ingenuo del medio externo, conocimiento de sentido común o pensamiento natural socialmente elaborado y compartido.

Las representaciones sociales están enfocadas hacia la comunicación, la comprensión y el dominio del entorno social, material e ideal, con características específicas en la organización de los contenidos, operaciones mentales y lógica.

Representar es sustituir a, estar en el lugar de. La representación es el representante mental de algo: objeto, persona, acontecimiento, grupo, etc. La representación es pariente del signo o del símbolo: Re-presentar es igual a hacer presente en la mente, en la conciencia; a reproducir mentalmente otra cosa, transformar en un símbolo (no necesariamente de lo real, ideal, subjetivo u objetivo). Es el pensamiento que restituye simbólicamente algo ausente, y que posee cierta autonomía de lo que representa, ya que dispone de un poder creativo, individual o colectivo.

Las características de la representación son las siguientes:

- 1) La representación siempre será la representación de un objeto cuya figura y significado son indisociables.
- 2) La representación no es pasiva, pone en movimiento lo imaginario individual, o social, con carácter de imagen. Se puede decir que se recrea lo representado.



- 3) La representación es la evocación mental tanto del estímulo como de la respuesta, o bien la elaboración mental de lo re presentado con carácter simbólico y significativo.
- 4) La representación es construcción y reconstrucción de lo re presentado, es decir, de la realidad.
- 5) La representación es una elaboración cognitiva que orientará el comportamiento, y que contiene elementos o simbolismos sociales en los que se imprime y se expresa lo individual.

La representación tiene dos dimensiones:

- a) Dimensión de contexto.- Quien elabora la representación se haya ante un estímulo social, y la representación es, entonces, un caso de la cognición social.
- b) Dimensión de pertenencia.- Debido a que el sujeto es un su jeto social, elabora la representación en función de sus -- ideas, valores y modelos provenientes de sus grupos de pertenencia, o ideologías transmitidas de la sociedad.

La representación expresa el sentido que el sujeto da a su expe riencia en el mundo social, codificada e interpretada a través de sus parámetros y aspiraciones sociales; por ello la repre sentación es la expresión de una sociedad específica, aunque la -- elabore un solo sujeto perteneciente a ella.

Las propiedades sociales de la representación tienen su origen también en el discurso, en la comunicación y en la pertenencia social de quienes hablan, además de en el objeto de su discurso.

Dado que el sujeto tiene una posición social, produce representaciones que reflejan las normas institucionales o ideologías derivadas de su posición. Las relaciones intergrupales son -- también determinantes importantes de la dinámica de las representaciones. Según Denise Jodelet (1984), "El desarrollo de las interacciones entre los grupos modifica las representaciones que los miembros tienen de sí mismos, de su grupo, de los otros grupos y de sus miembros". (7)

R. Kaes (1976), menciona que las representaciones sociales de un grupo real, han puesto de manifiesto el proceso de destacarse como referentes ideológicos o modelos culturales, ya que se estructuran, en gran parte, en función de "organizadores socio-culturales", que son tomados de modelos universales de la grupalidad, mismos que proponen formas idealizadas y arquetípicas de funcionamiento.

Enseguida se describen muy brevemente los procesos de objetivización y anclaje, que muestran la interdependencia entre lo --- psicológico y sus condiciones sociales de ejercicio dentro de la representación:

### Objetivización

Este proceso refiere la propiedad de hacer concreto lo abstracto, de materializar el pensamiento estructurándolo. Al objetivar, se tornan en imágenes las ideas y se funda una correspondencia de objetos con palabras para la constitución formal de

un conocimiento. La objetivación se encuentra dialécticamente relacionada con el anclaje.

083231

Anclaje

Proceso que designa el enraizamiento social de la representación y de su objeto, a través del significado y la utilidad -- que les son conferidos. Mediante el anclaje se da una "integración cognitiva" del objeto representado dentro del sistema de pensamiento preexistente, y las transformaciones derivadas de este sistema. Se trata pues de la inserción de un conocimiento formal dentro del pensamiento constituido de antemano. A través del anclaje se articulan las funciones de la representación: La función cognitiva de integración de la novedad, función de interpretación de la realidad, y función de orientación de las conductas y las relaciones sociales.

## RESUMEN

Las opiniones que nos hacemos sobre otras personas son, pues, en gran parte, una función de su calidad de miembro del grupo y de su posición en el mismo, aunque también habría que tomar en cuenta, como factor determinante de la opinión, las condiciones personales internas sobre la percepción de las personas. Existen dos importantes condiciones que determinan, en base a las necesidades de quien se forma la opinión, y de las relaciones personales preestablecidas, la opinión adquirida respecto de una persona: a) sus propiedades-estímulo, o lo que de ellas percibimos; y b) las necesidades y requerimientos que nos relacionan con ella. En esta última condición, se determinan una serie de efectos controladores de la imagen, como su constancia, resistencia al cambio y la distorsión.

A continuación y a manera también de resumen de este capítulo, se presenta un breve compendio de los conceptos básicos para la comprensión clara y correcta de este trabajo.

## Glosario

Atribución: Proceso psicológico mediante el cual el ser humano se explica los hechos y los comportamientos propios y de otros, y que consiste en hacer inferencia de rasgos latentes en la personalidad del sujeto o la naturaleza del hecho al que se le atribuye. Se tiende a atribuir más a las personas que a los objetos.

Inferencia Correspondiente: Refiere que los individuos que observan las acciones de otro, realizan deducciones sobre las intenciones de este último, como explicación tentativa de sus rasgos de carácter; es decir, que a cada comportamiento corresponde un rasgo de carácter latente.

Causalidad Interna: Significa que el sujeto que está atribuyendo, puede deducir que el comportamiento observado tiene la localización de su causa en el interior del individuo que lleva a cabo la acción. Es decir, que el observador tiende a responsabilizar al actor de sus acciones.

Causalidad Externa: Significa que quien atribuye, localiza la causa del comportamiento observado en el ambiente externo al individuo actor; es decir, que el actor no es hecho responsable de su comportamiento, sino que las circunstancias lo obligan a actuar de esa manera.

Juicio Social: Es un proceso psicológico que consiste en que el individuo que lo lleva a cabo, como miembro de grupo, se forja una imagen global de alguien o algo, congruente con sus valores e intereses, y con la opinión consensual de su grupo de pertenencia. Esta clase de juicios se forja a través de la percepción, las impresiones, las categorizaciones y las atribuciones.

Impresión: Es la idea principal que nos evoca un estímulo cualquiera, de tal manera, que existen características centrales y periféricas que conforman la impresión global. Tales cualida-

des se diferencian porque las centrales dotan de sentido, dirección y significado esencial a cada rasgo de impresión, y las periféricas la matizan. Es prudente aclarar que todas las características de ambos tipos, interactúan en forma dialéctica entre sí, determinándose y modificándose unas a otras; por ello, si alguna se omite, habrá un cambio radical en la impresión.

Impresión de Grupo: Se forja a través del comportamiento, de la interacción y relación de sus miembros, así como a partir del conocimiento de que cada miembro es determinado por el grupo en conjunto. Casi siempre las impresiones grupales se forman a base de extraer los valores promedio de las características (físicas y psicológicas o comportamentales), de lo cual se obtiene un prototipo del individuo miembro de ese grupo en específico.

Estereotipo: Es la imagen promedio o la formación del concepto de los miembros de un grupo, constituida a través de un proceso de simplificación en el que se adscribe a cada grupo un aspecto físico y típico, compartido por los miembros. De tal forma, que la representación de ésta imagen es la selección del valor medio de todos los rasgos destacados combinados en un solo tipo, mismo que por lo general es una construcción subjetiva, a menudo fuente de errores a causa de que el estereotipo será formado con referencia al tipo al que los observadores ya se hallan habituados. En otras palabras, se categoriza a los miembros de un grupo en una misma rúbrica, y son considera

dos, por ende, como si fueran idénticos todos.

Categorización Social: A través de la percepción del acento de semejanzas y diferencias entre los objetos percibidos (sean éstos, objetos físicos, personas, grupos, situaciones, etc.), tiene lugar el proceso de organización y división de la información recibida en categorías, de forma tal que el hombre puede organizar con mayor eficacia su actividad en el entorno o universo social.

Representación Social: Es la forma de conocimiento específico o pensamiento práctico, cuyos contenidos manifiestan la operación de procesos generativos y funcionales socialmente caracterizados. La representación posee dos procesos que evidencian la interdependencia entre lo psicológico del individuo y sus condiciones sociales de ejercicio, y que son la objetivación, o constitución formal de un conocimiento, en la que se hacen corresponder los objetos con las palabras; y el anclaje o enraizamiento social de la representación, en el que se confiere al objeto un significado y una utilidad.

---

Capítulo II. METODOLOGIA



## METODOLOGIA

La técnica utilizada para la recopilación de datos es la de Redes Semánticas, misma que se suscribe dentro de la corriente de la Psicología Cognoscitivista, y en la cual el investigador supone una serie de relaciones de significado entre varios conceptos dados a definir a los sujetos de la muestra. Se dice que la estructura semántica (o de significado), va desarrollándose y adquiriendo nuevas relaciones y elementos a medida que aumenta el conocimiento general del individuo. El conocimiento adquirido se integra a la estructura enriqueciéndola, y es la memoria, como proceso activo de reconstrucción, la que extrae la información necesaria para formar la red semántica. Este proceso de recombinación de los elementos adquiridos, es el responsable de la compleja interrelación de los eventos que confieren al lenguaje uno de sus principales aspectos: el significado.

En términos generales, la Red Semántica de un concepto es aquel conjunto de definidoras (palabras utilizadas para definir el concepto), elegidas por la memoria (de los individuos encuestados), a través de un proceso reestructivo. Esta red no está dada únicamente por vínculos asociativos; la Red Semántica de un concepto está dada, pues, por la naturaleza de los procesos de memoria que eligen los elementos que la integran. Esta selección no se hace en base a la fuerza de la asociación, sino a la clase de propiedades de los elementos que integran la red,

así como al peso semántico (o jerarquías otorgadas) de cada uno de éstos.

## 2.1 Sujetos de Muestra

A raíz de que se pensó en llevar a cabo un trabajo comparativo entre la opinión que tienen los Pilotos Aviadores de sí mismos (Grupo I. Pilotos = Control), y la opinión de otras poblaciones, fue conveniente incluir a los siguientes sujetos de muestreo:

Grupo IIa) Usuarios antes de viajar.- Se considera que, pese a que no tienen nada que ver con los pilotos y muy probablemente no los conocen personalmente ni conviven con ellos, desde el momento en que hacen uso del servicio que ellos prestan, -- existe la posibilidad de que tengan una imagen de ellos gracias a las fuentes de información indirecta, o medios masivos de comunicación, y a la visualización que tienen cuando éstos abordan el avión, lo cual es más que suficiente para que existan atribuciones, juicios sociales y representaciones.

Grupo IIb) Usuarios después de viajar.- Esta población es relevante porque ya han tenido contacto también indirecto, por lo menos con el desempeño de las funciones del piloto que comandó la nave en que viajaron. Además de los factores mencionados en la población antes citada, es importante también obtener la diferencia entre estas dos muestras, para saber si la imagen mejora o empeora después de viajar.

Grupo III) Sobrecargos.- Dado que son parte del personal que convive cotidianamente con los pilotos, los Sobrecargos tienen una experiencia directa con los pilotos, y por lo mismo su representación de ellos se considera de gran relevancia. Aunado a esto, se sabe que el gremio de Sobrecargos nunca ha tenido una buena disposición para con los pilotos, y es muy importante saber el por qué de tal actitud.

Grupo IV) Técnicos de Aviación.- Esta clase de personal no tiene un contacto directo con los pilotos, pero conocen su desempeño en razón de que reparan los aviones de las compañías. También es un gremio con poca buena disposición hacia el de los pilotos.

Grupo V) Centrales Obreras, C.T.M. y Congreso del Trabajo.- Para el gremio sindical de los pilotos es muy importante saber qué concepto se tiene de ellos en estas organizaciones obreras.

Grupo VI) Organizaciones Patronales, CANACINTRA (Cámara Nacional de la Industria de la Transformación) y COPARMEX (Confederación Patronal de la República Mexicana).- También es de vital importancia para el Sindicato de Aviadores saber cómo se les concibe en las organizaciones industriales y patronales, ya que las aerolíneas y los sindicatos tienen una relación insoslayable con ambas.

## 2.2 Instrumento

Para reunir la información necesaria, se elaboró el instrumento de recolección de datos, que consta de un cuestionario de dos -

hojas. Primeramente, al principio del cuestionario, se hace una breve presentación del origen y objetivo del mismo, así como los factores que avalan y legitiman la tarea; se hace énfasis en el empleo de la información que nos sea proporcionada, la que se agradece de antemano. Seguidamente se piden los datos socioeconómicos (sexo, escolaridad en años, edad y ocupación), y a continuación se dan las instrucciones detalladas junto con un ilustrativo ejemplo de la manera de responder, cuya estrategia consiste en que definan en palabras sueltas, los ocho conceptos presentados, a fin de que no se formen frases, enunciados u oraciones; acto seguido se pide las numeren en orden jerárquico de definición, es decir, según la distancia que las separa del concepto que están definiendo.

En la segunda hoja se presentan al sujeto ocho conceptos a definir por él, que aparentemente tienen relación directa con las opiniones acerca del Piloto Aviador Comercial, y cómo se relacionan con términos clave. A continuación se presentan los ocho términos clasificados según su relación temática, aunque no en el orden original del cuestionario:

Piloto (1)	Estos términos tienen relación con
Comandante (3)	la definición de la impresión ideal
Capitán (5)	y/o experiencial que se tiene de
Aviador (8)	los Aviadores Comerciales.

Aerolínea (2)

Concepto que nos arroja la información para saber si se relaciona al Aviador con la Empresa para la que trabaja y en que aspecto lo relacionan.

Trabajadores (4)

Concepto que nos dirá si hay alguna vinculación del Piloto Aviador en su definición con el trabajador.

Profesionista (6)

Bajo este concepto se investiga si el conocimiento de la labor del Piloto Aviador, involucra la atribución a éste de una carrera profesional y en qué sentido.

Sindicato (7)

Concepto que nos dirá si se relaciona en alguna forma al Aviador con el sindicalismo o como agremiado.

Puede haber dos formas en las que se relacionen los conceptos que designan a los Aviadores con los otros cuatro ya mencionados:

- a) Directamente.- Que para definir Aerolínea, Trabajadores, Profesionista o Sindicato, se hayan utilizado los términos Piloto, Comandante, Capitán o Aviador, o al revés.
- b) Indirectamente.- Que para definir un concepto se haya utilizado una definidora que se usó para definir

083231

otro concepto; por ejemplo si se utilizó la definidora Trabajador para definir Aviador, y a la vez para definir Sindicato.

El orden en que se presentan los conceptos, ha sido pensado intercalando, entre los términos que designan a los Aviadores, - los términos Aerolínea, Trabajadores, Profesionista y Sindicato; esto con el objeto de que se hiciera la asociación comparativa de Piloto y Aerolínea, Comandante y Trabajadores, Capitán y Profesionista, y Aviador y Sindicato.

Los cuatro términos que designan a los Aviadores Comerciales se eligieron en razón a que en el medio aeronáutico, todos son equivalentes en el aspecto en que todos conocen perfectamente el - avión, de hecho lo saben volar y tienen el conocimiento teórico-práctico necesario para asumir la responsabilidad de un vuelo. Además, se pensó en que los términos fueran presentados en forma alternada, con objeto de eliminar, en lo posible, que se escribieran exactamente las mismas definiciones en unos y otros.

### 2.3 Procedimiento

Se llevó a cabo la aplicación del instrumento de recolección de información (cuestionario) en las poblaciones:

- I. Pilotos aviadores;
- II. a) Usuarios antes de viajar;
- II. b) Usuarios después de viajar;

- III. Sobrecargos;
- IV. Técnicos de Aviación;
- V. Centrales obreras, C.T.M. y Congreso del Trabajo; y
- VI. Organizaciones Patronales, CANACINTRA Y COPARMEX.

De cada grupo de los arriba mencionados, se recopiló una muestra cuya estrategia se describe a continuación:

Grupo I. Pilotos Aviadores

A través de la Asociación Sindical de Pilotos (ASPA de México), se obtuvieron listados por edad de los miembros activos de cada una de las compañías (Aeronaves de México y Compañía Mexicana de Aviación). Tomando el total se dividió entre 15, que es el número de sujetos requeridos en la submuestra de cada compañía. Es decir que:

en Aeronaves de México,	Total de Miembros	764	50.9
	<hr/>	=	=
	Número de Ss.	15	

Por lo tanto, se tomó del listado a un sujeto de cada 50.

en Mexicana de Aviación,	Total de Miembros	975	65
	<hr/>	=	=
	Número de Ss.	15	

Por lo tanto, se tomó del listado a un sujeto de cada 65.

Esta muestra constó de 30 sujetos y, a través de ella, se obtuvo información de la auto-imagen, es decir, cómo se define la población afectada en su imagen social, a sí misma, y cómo se relaciona con los cuatro conceptos restantes. De tal forma, éste constituyó nuestro Grupo Control, ya que suponemos que nos dará las opiniones más acertadas u objetivas, puesto que ellos desempeñan la actividad de Piloto Aviador. Además, es en función de la auto-imagen que se hizo un análisis comparativo de datos entre las otras cuatro muestras y ésta.

Se contactó a los sujetos mediante una llamada telefónica y, una vez que asistieron a la cita en las instalaciones del Sindicato, se les entregó el cuestionario explicándoles que se trataba de que pusieran las primeras palabras que les vinieran a la mente acerca de cada concepto con el objeto de definirlo, como si plasmaran en el papel una lluvia de ideas en palabras sueltas, numerándolas inmediatamente después y en orden jerárquico.

#### Grupo II. a) Usuarios Antes de Viajar

Esta muestra constó de 15 sujetos y se obtuvo de la siguiente forma: Habiendo concurrido a la sala de espera de salidas de vuelos nacionales en el Aeropuerto Internacional Benito Juárez de la Ciudad de México, de las personas presentes se escogió a una de cada tres, de tal forma que fuese la muestra totalmente por cuota. El cuestionario no les fue entregado para que el encuestador pudiera observar el cumplimiento exacto de las instrucciones y la serie-



dad de las respuestas; lo cual implicó que la situación fue más bien de entrevista, pero sin interferir con las opiniones dictadas al encuestador, ya que éstas eran apuntadas al pie de la letra.

### Grupo II. b) Usuarios Después de Viajar

Para obtener esta muestra de 15 sujetos, se encuestaron a todas las personas que aguardaban a que las recogieran en la sala de espera de llegadas nacionales en el Aeropuerto Benito Juárez, - procurando que fueran un hombre y una mujer alternadamente. La situación fue también de entrevista, dado que la mayoría de -- los viajeros se iban casi inmediatamente y muy pocos se quedaban esperando.

### Grupo III. Sobrecargos

En este caso se obtuvo permiso para entrar a la Sala de Reservas de Sobrecargos de cada compañía (AeroMéxico y Mexicana), encuestando a 20 sujetos en total. En esta ocasión, sólo las personas que disponían de tiempo suficiente o que no estaban realizando alguna otra actividad (dormir, leer, etc.) contestaron el cuestionario; de tal forma que este último le fue entregado a - quienes así lo quisieron, y a quienes no quisieron se les entrevistó.

#### Grupo IV. Técnicos de Aviación

Después de intentar aplicar los correspondientes 10 cuestionarios a los trabajadores que salían fuera de la Base de Mantenimiento - de AeroMéxico, y no tener éxito, se recurrió a tratar de obtener algún pase de visita (expedido por el Jefe de Seguridad del área), mismo que no fue denegado pero que retrasaba la investigación por espacio de 15 días. Finalmente se investigó el nombre de un trabajador con quien se hizo contacto y, en horas de jornada se pidió entrar a verlo. Es así como se logró levantar la muestra de 20 sujetos, 10 de Aeroméxico y 10 de Mexicana, en las dos bases - de mantenimiento. Se les abordó también en forma de entrevista.

#### Grupo V. C.T.M. y Congreso del Trabajo (Centrales Obreras)

Esta muestra constó de 20 sujetos, 10 de cada institución, y para obtenerla se concurrió al domicilio de cada una de las centrales, llevando una carta de presentación por parte de la Universidad - Autónoma Metropolitana, Plantel Iztapalapa, dirigida a cada una - de ellas, y en las cuales se solicitaba que brindaran todas las facilidades posibles para el desarrollo de la investigación.

Los sujetos de muestra fueron escogidos a nivel directivo, uno o - dos de cada departamento o área existente en la organización. Las personas que respondieron los cuestionarios fueron elegidas porque eran las que se encontraban disponibles en ese momento, y a quienes les fue entregado el instrumento (cuestionario).

Grupo VI. CANACINTRA Y COPARMEX (Organizaciones Patronales)

Para obtener esta muestra de 20 sujetos también, se presentaron las cartas de la Universidad idénticas a las de la muestra anterior. En la CANACINTRA no hubo problema alguno, ya que los cuestionarios fueron respondidos por 10 personas, incluyendo al Presidente de la Cámara que recientemente había sido electo para el cargo. No así en la COPARMEX, en donde el acceso está mucho más restringido y en la que hubo necesidad de dejar encargada la tarea de aplicación de los cuestionarios a la secretaria de la Recepción, encontrándonos a expensas de sus posibilidades y buena voluntad, ya que no dieron validez a la carta de presentación de la Universidad para permitir el acceso al lugar.

Capítulo III. ANALISIS DE RESULTADOS

### Capítulo III. ANÁLISIS DE RESULTADOS

A fin de lograr nuestros objetivos, este apartado se dividió en Análisis Cuantitativo, acompañado de la descripción de lo más sobresaliente de las tablas numéricas y de las redes semánticas; así como el Análisis Cualitativo de los datos, seguido de su interpretación también cualitativa, en función de las teorías a través de las cuales vemos el fenómeno.

### 3.1 Análisis Cuantitativo

Se elaboraron Tablas de Frecuencias de los ocho conceptos, por cada población de la muestra, y en ellas se hizo un vaciado de datos que serviría para cuantificar las palabras "definidoras", así como la jerarquía consensual que les fue otorgada en las distintas muestras.

Posteriormente se obtuvo el valor "M" de cada definidora, mismo que representa la relación entre la frecuencia de ocurrencia de las palabras definidoras, con la jerarquización asignada por los sujetos, e indica el peso semántico o valor de cada definidora según una población. Una vez obtenidos los valores "M", se elaboró una lista de los diez valores más altos para cada uno de los conceptos, o Conjunto SAM, dentro de cada grupo muestreado.

Se obtiene el valor FMG, que indica la distancia semántica entre las palabras definidoras de cada concepto, y que se saca considerando la definidora con valor "M" más alto como si fuera el 100%, calculando los demás valores porcentuales con respecto a él.

Finalmente, el valor "Q" indica el consenso entre sujetos de las distintas muestras. Para cada concepto se tomó el Conjunto SAM del grupo de Pilotos, como referencia del orden en el que deben de estar las definidoras, comparándose con el Conjunto SAM de los otros grupos. Por ejemplo, si ambos grupos jerarquizaron una definidora común en el mismo lugar de numeración, obtienen un valor de 10; por cada lugar que se alejen, se resta

un punto. Se suman los puntos obtenidos en cada definidora, y se calcula el porcentaje con respecto al máximo puntaje posible que es 100. El consenso entre el grupo control y otro grupo, es de la magnitud del porcentaje obtenido.

El valor "J" cuantifica el número total de definidoras utilizadas por una población determinada para definir un concepto, es decir, que nos proporciona la riqueza del mismo.

A continuación se presentan las Tablas con la información antes descrita, así como las redes semánticas de correlación entre los conceptos y sus definidoras. Hacemos la aclaración de que los conceptos también fueron utilizados como definidoras en múltiples casos.

3.1.1. Análisis Descriptivo (Conjunto SAM y Redes Semánticas)

A fin de que queden claras las conceptualizaciones de los términos definidos por cada población, se elaboraron definiciones de los ocho conceptos, articulando las diez definidoras de mayor peso semántico o Conjunto SAM en todas las poblaciones, - mismas que se insertan al final de cada análisis descriptivo.



GRUPO I: PILOTOS

CONJUNTOS SAM (10 definidoras de mayor frecuencia)

Concepto: Piloto No. 1	J = 76	Puntaje "M"	Distancia Semántica Porcentaje
1. Profesión(ista) (al) (alismo)		118	100 %
2. Responsable (bilidad)		69	58.5%
3. Estudio(s)		51	43.2%
4. Avión (es)	083231	44	37.2%
5. Imagen		34	28.8%
6. Seguridad		34	28.8%
7. Conductor (cir)		33	27.9%
8. Vuelo (ar)		28	23.7%
9. Trabajo (ador)		27	22.8%
10. Hábil (idad)		27	22.8%

Concepto: Aerolínea No. 2 J = 76

1. Servicio		116	100 %
2. Empresa		85	73.2%
3. Trabajo (adores), Personal		52	44.8%
4. Aviones		47	40.5%
5. Imagen		39	33.6%
6. Transporte (acción)		35	30.1%
7. Compañía		34	29.3%
8. Puntualidad		32	27.5%
9. Grupo (Agrupación, conjunto, colectividad)		32	27.5%
10. Organización		30	25.8%

Concepto: Comandante No. 3 J = 74

1. Responsabilidad (able)		137	100 %
2. Autoridad		117	85.4%
3. Profesionalismo		82	58.4%
4. Mando		67	48.9%
5. Jefe		51	37.2%
6. Decisión		47	34.3%
7. Criterio		41	29.9%
8. Ley (legal)		38	27.7%
9. Etica		36	26.2%
10. Conocimiento(s)		34	24.8%

Concepto: Trabajadores No. 4	J = 74	Puntaje "M"	Distancia Semántica Porcentaje
1. Responsabilidad (able)		81	100 %
2. Productividad		50	61.7%
3. Empleado(s)		46	56.7%
4. Asalariados		42	51.8%
5. Fuerza		35	43.2%
6. Obrero(s)		35	43.2%
7. Servicio (dores)		30	37 %
8. Explotación (ados)		27	33.3%
9. Capacidad		21	25.9%
10. Personas		20	24.6%

Concepto: Capitán No. 5	J = 70		
1. Responsable (bilidad)		115	100 %
2. Autoridad		50	43.4%
3. Profesión (ista) (alismo)		41	35.6%
4. Piloto		40	34.7%
5. Mando		35	30.4%
6. Jefe		35	30.4%
7. Conocimiento (s)		30	26.1%
8. Aeronave (avión)		27	23.4%
9. Tripulante		26	22.6%
10. Estudio (s) (so)		25	21.7%

Concepto: Profesionista No. 6	J = 76		
1. Estudio (s) (so) (ado)		107	100 %
2. Responsabilidad (able)		98	91.5%
3. Preparación		49	45.7%
4. Profesional		48	44.8%
5. Trabajo (ador)		41	38.3%
6. Capaz (cidad) (citado)		36	33.6%
7. Conocimiento (s)		28	26.1%
8. Dedicado (ación)		27	25.2%
9. Etica		26	24.3%
10. Título (ado)		19	17.7%

Concepto: Sindicato No. 7      J = 74

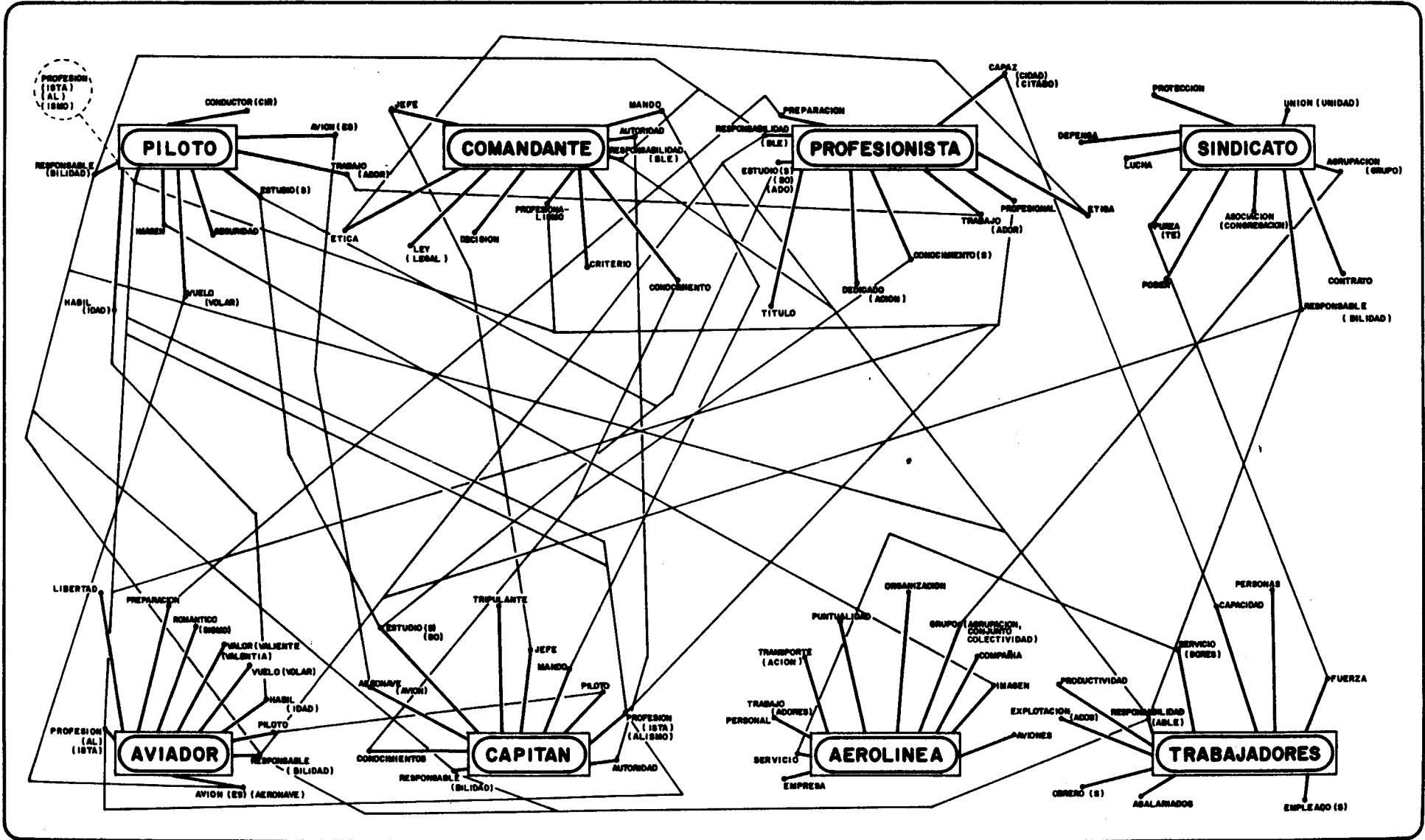
	Puntaje "M"	Distancia Semántica Porcentaje
1. Unión (unidad)	141	100 %
2. Agrupación (grupo)	85	60.3%
3. Asociación (congregación)	78	55.3%
4. Lucha	62	43.9%
5. Fuerza (te)	53	37.6%
6. Protección	37	26.2%
7. Defensa	28	19.8%
8. Contrato	23	16.3%
9. Poder	23	16.3%
10. Responsable (bilidad)	21	14.9%

Concepto: Aviador No. 8      J = 84

1. Profesión (al) (ista)	96	100 %
2. Responsable (bilidad)	62	64.6%
3. Piloto	47	48.9%
4. Hábil (idad)	45	46.9%
5. Avión (es) (aeronave)	40	41.7%
6. Vuelo (volar)	37	38.5%
7. Valor (valiente, valentía)	30	31.2%
8. Romántico (icismo)	28	29.1%
9. Preparación	28	29.1%
10. Libertad	28	29.1%

OK

**GRUPO: I PILOTOS**



Grupo I. Pilotos (Autoimagen)

Definitivamente la palabra más sobresaliente como definidora de siete de los ocho conceptos es "responsabilidad (able)", pues además, aparece como preponderante por ser la primera o la segunda en el Conjunto SAM de cada concepto; lo que significa - que para los propios pilotos, un Piloto, un Capitán, un Comandante, un Trabajador, un Profesionista, un Sindicato y un Avia-  
dor, todos deben ser responsables en su desempeño. Es también importante el hecho de que esta definidora no aparece en la definición de la Aerolínea, así como que aparece en el décimo y último lugar en la definición de Sindicato.

La definición de Piloto tiene la dualidad de Profesionista-Tra  
bajador; sin embargo, el concepto Piloto no está definiendo a ninguno de los dos conceptos.

Es notorio que el concepto Sindicato está bastante desvinculado de los otros conceptos, pues tan sólo tres definidoras lo enla-  
zan a la Red. El concepto de Aerolínea se encuentra en el mismo caso, pues tiene también tres enlaces. En cambio, se encuentran íntimamente correlacionados el resto de los conceptos.

La información recogida de este grupo, fue utilizada como referencia y como modelo del orden de las definidoras en su Conjunto SAM; es decir, que este grupo se tomó como control y parámetro para deslindar el consenso con los demás grupos.

En este grupo no existe ninguna palabra que se pueda considerar realmente negativa.

Piloto: Profesionista responsable y preparado que proyecta seguridad en su desempeño de conducir el avión, u cuyo trabajo (volar), requiere de habilidad.

Aerolínea: Empresa que presta servicio a través de sus trabajadores o personal, que posee aviones y que guarda una imagen en su función de transportar; además, una compañía aérea se distingue por su puntualidad para dar servicio, y está constituida por una agrupación o conjunto organizado.

Comandante: Es la autoridad en primer lugar responsable y con profesionalismo, el jefe, la ley que decide en base a criterio, que manda en base a su ética y a sus conocimientos.

Trabajadores: Está definido el término un poco en función de la actividad que llevan a cabo los propios pilotos, ya que se ubica en primer lugar la definidora "responsabilidad", siendo que no en todo los empleos se tiene el mismo grado de responsabilidad (tan alto como en el de Piloto Aviador). Se les concibe como empleados, asalariados, como la fuerza de trabajo, servidores y obreros explotados, personas que tienen capacidad de producir.

Capitán: Definido por la responsabilidad que tiene como profesionista, como jefe que manda y que es la autoridad con conocimientos de la aeronave que tripula gracias a sus estudios.

Profesionista: Estudioso con preparación profesional y responsabilidad; es un trabajador capacitado, con conocimientos, dedicación, y un título consigo.

Sindicato: Unión o agrupación de asociados con fuerza, en lucha para defender y proteger el contrato a través de su poder y su responsabilidad.

Aviador: Profesionista responsable; hábil piloto de avión que vuela con valor, romántico, preparado y libre.

GRUPO II: USUARIOS ANTES DE VIAJAR

CONJUNTOS SAM (10 definidoras de mayor peso semántico)

Concepto: Piloto No. 1	J = 39	Valor "M"	FMG	"Q" (consenso)
1. Avión		45	100 %	7
2. Responsabilidad		39	86.7%	10
3. Conductor		29	64.4%	6
4. Trabajo (ador)		22	48.9%	5
5. Guía		20	44.4%	0
6. Aviador		18	40 %	0
7. Aparato		18	40 %	0
8. Persona		18	40 %	0
9. Cabina		15	33.3%	0
10. Manejador (manejar)		14	31.1%	0

T= 28 %

Concepto: Aerolínea No. 2 J = 31

1. Transporte		48	100 %	5
2. Aire (Aéreo)		37	77.1%	0
3. Aeropuerto		28	58.3%	0
4. Servicio		26	54.2%	7
5. Medio		26	54.2%	0
6. Empresa		26	54.2%	6
7. Avión (es)		25	52.1%	7
8. Compañía		20	41.7%	9
9. Rápido		18	37.5%	0
10. Atención		16	33.3%	0

T= 34 %

Concepto: Comandante No. 3 J = 37

1. Responsable (bilidad)		47	100 %	10
2. Autoridad		28	59.6%	10
3. Dirigente (dirección)		28	59.6%	0
4. Persona		20	42.5%	0
5. Militar		19	40.4%	0
6. Mando		18	38.3%	8
7. Avión		15	31.9%	0
8. Respeto		11	23.4%	0
9. Ingeniero		10	21.3%	0
10. Guía		10	21.3%	0

T= 28 %

07



Concepto: Trabajadores No. 4	J = 33	Valor "M"	FMG	"Q" (consenso)
1. Servicio (s) (dores)		45	100 %	4
2. Empleado (s)		39	86.7%	9
3. Personas		37	82.2%	3
4. Azafatas		22	48.9%	0
5. Prestador (Prestar)		19	42.2%	0
6. Piloto		18	40 %	0
7. Responsabilidad		17	37.8%	4
8. Desempeño		17	37.8%	0
9. Labor		15	33.3%	0
10. Asalariados (salario)		14	31.1%	4

T=24%

Concepto: Capitán No. 5	J = 40	Valor "M"	FMG	"Q" (consenso)
1. Responsable (bilidad)		30	100 %	10
2. Jefe		28	93.3%	6
3. Militar		20	66.7%	0
4. Persona		20	66.7%	0
5. Dirigente		19	63.3%	0
6. Guía		19	63.3%	0
7. Avión		15	50 %	9
8. Respeto		13	43.3%	0
9. Barco		13	43.3%	0
10. Subordinado		12	40 %	0

T=25%

Concepto: Profesionista No. 6	J = 41	Valor "M"	FMG	"Q" (consenso)
1. Persona		49	100 %	0
2. Estudios		36	73.5%	9
3. Responsabilidad		28	57.1%	10
4. Conocimiento (s)		25	51 %	7
5. Profesional		19	38.7%	9
6. Triunfador		18	36.7%	0
7. Tenaz		16	32.6%	0
8. Traje		10	20.4%	0
9. Escuela		10	20.4%	0
10. Trabajador		10	20.4%	4

T=39%

WF

Concepto: Sindicato No. 7	J = 35	Valor "M"	FMG	"0" (consenso)
1. Grupo (agrupación)		69	100 %	9
2. Unión		38	55.1%	9
3. Organización		30	43.5%	0
4. Personas		27	39.1%	0
5. Trabajadores		25	36.2%	0
6. Derechos		22	31.8%	0
7. Conjunto		17	24.6%	0
8. Poder		16	23.2%	9
9. Protección		15	21.7%	7
10. Negligencia		10	14.5%	0

T=34%

Concepto: Aviador No. 8 J = 33

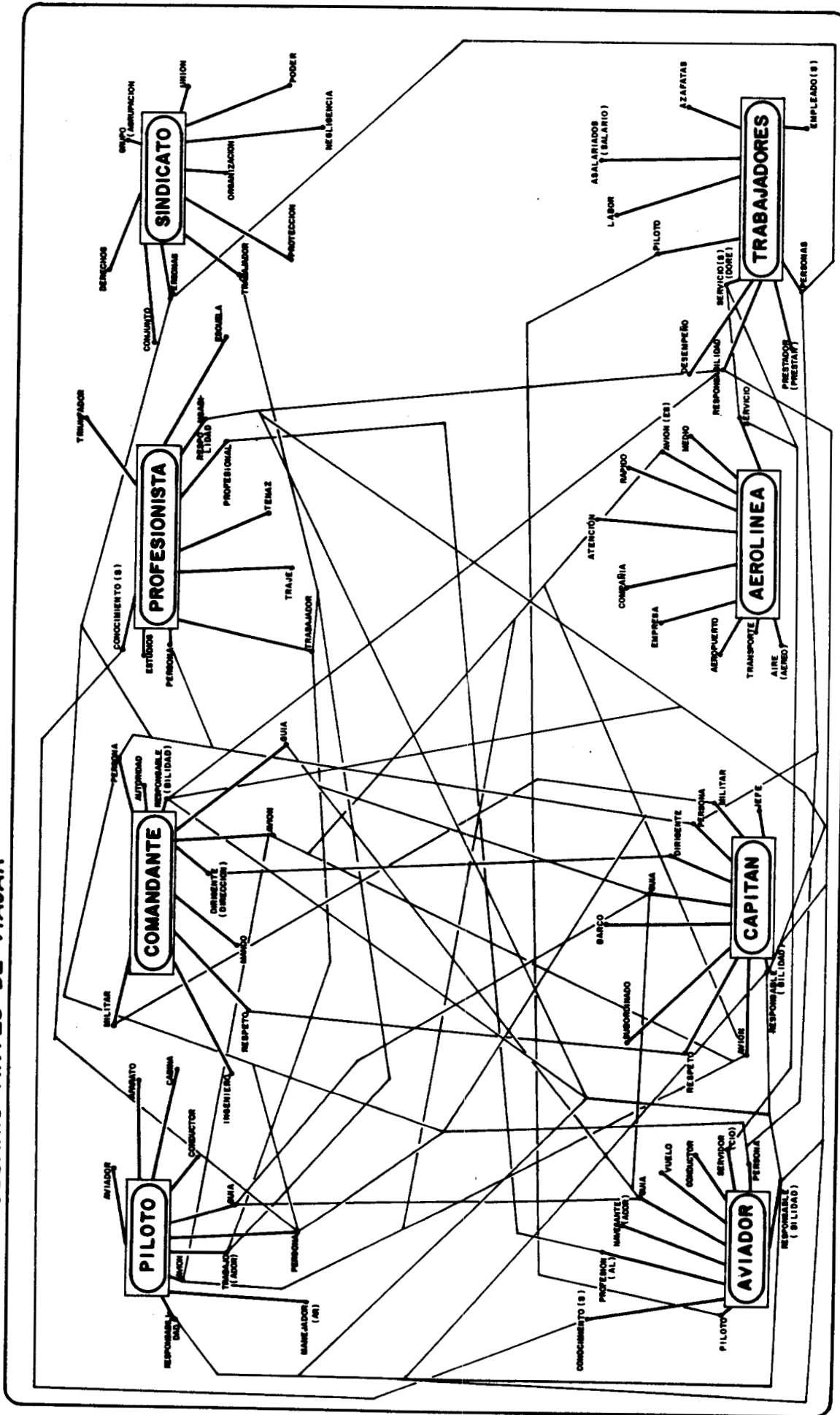
1. Piloto		39	100 %	8
2. Persona		39	100 %	0
3. Servidor (cio)		25	64.1%	0
4. Conductor		20	51.3%	0
5. Responsable (bilidad)		19	48.7%	7
6. Vuelo		18	46.1%	10
7. Guía		18	46.1%	0
8. Navegante (dor)		18	46.1%	0
9. Profesión (al)		17	43.6%	2
10. Conocimiento (s)		17	43.6%	0

T=27%

07

083231

GRUPO : II USUARIO ANTES DE VIAJAR



Grupo II. a) Usuarios antes de Viajar

Nuevamente aquí volvemos a encontrar casi desvinculados de la Red los conceptos Sindicato y Aerolínea.

La palabra "responsabilidad (able)" está en seis de ocho - conceptos, aunque su jerarquía baja un poco en importancia.

La palabra "respeto" se encuentra definiendo los conceptos Comandante y Capitán. En el concepto Aviador, se puede observar también la dualidad de las definidoras Profesión-Trabajadores.

La única palabra negativa que se encontró es "negligencia", que es la décima definidora del concepto Sindicato.

El consenso menor entre el Grupo I y éste fue del 24% en el concepto Trabajadores, y el mayor del 39% en el concepto - Profesionista.

Piloto: Trabajador responsable del avión, conductor y guía del aparato que maneja; es el aviador que se encuentra en cabina.

Aerolínea: Transporte aéreo cuya base es el aeropuerto; - medio de transporte que da servicio; empresa o compañía con aviones cuya atención es rápida.

Comandante: Autoridad responsable; dirigente militar que lleva el mando del avión; ingeniero que guía e infunde respeto.

Trabajadores: Servidores y empleados, como por ejemplo las Azafatas y el Piloto, que prestan sus servicios llevando a cabo una labor y un desempeño con responsabilidad, y que son asalariados.

Capitán: Es el jefe militar y la persona responsable que dirige y gufa el avión o el barco, que infunde respeto - aunque sin dejar de ser subordinado.

Profesionista: Persona con estudios y conocimientos profesionales que, al ser responsable, es tenaz, trabajador y - por ello un triunfador que usa traje.

Sindicato: Grupo, unión u organización de personas que son un conjunto de trabajadores con derecho a la protección mediante el poder sindical, que también es negligente.

Aviador: Persona y piloto, conductor y servidor responsable del vuelo; navegante con conocimientos profesionales.

GRUPO II: USUARIOS DESPUES DE VIAJAR

CONJUNTOS SAM (10 definidoras de mayor peso semantico)

Concepto: Piloto No.1	J = 34	Valor "M"	FMG	"Q" (consenso)
1. Conductor (cir)		52	100 %	4
2. Avión		33	63.5%	8
3. Capaz (ciudad)		20	38.5%	0
4. Aviador		20	38.5%	0
5. Persona		18	34.6%	0
6. Aeronave		18	34.6%	0
7. Viaje		17	32.7%	0
8. Chofer		15	28.8%	0
9. Guía		10	19.2%	0
10. Vuelo		10	19.2%	0

T=12%

Concepto: Aerolínea No.2 J = 26

1. Transporte		54	100 %	6
2. Empresa		50	92.6%	10
3. Línea		28	51.8%	0
4. Aire (aéreo)		26	48.1%	0
5. Avión (es)		24	44.4%	9
6. Medio (s)		19	35.2%	0
7. Vía		10	18.5%	0
8. Viaje		10	18.5%	0
9. Rapidez		10	18.5%	0
10. Organización		10	18.5%	10

T=35%

Concepto: Comandante No.3 J = 30

1. Persona		29	100 %	0
2. Dirigente (dirección)		28	96.5%	0
3. Orden (a)		20	68.9%	0
4. Militar		20	68.9%	0
5. Mando		19	65.5%	9
6. Autoridad		19	65.5%	6
7. Aeronave		18	62.1%	0
8. Policía		17	58.6%	0
9. Guerra		16	55.1%	0
10. Responsabilidad (able)		16	55.1%	1

T=16%

WF

Concepto: Trabajadores No.4	J = 40	Valor "M"	FMG	"0" (consenso)
1. Trabajo		34	100 %	0
2. Productor (es)		29	85.3%	10
3. Personas		28	82.3%	3
4. Desempeño		27	79.4%	0
5. Servicio (s)		25	73.5%	8
6. Salario (asalariados)		17	50 %	8
7. Atención		10	29.4%	0
8. Fábrica		10	29.4%	0
9. Obreros		10	29.4%	7
10. Indispensables		10	29.4%	0
				T=36%

Concepto: Capitán No.5	J = 35	Valor	FMG	"0"
1. Responsabilidad		38	100 %	10
2. Mando		26	68.4%	7
3. Subordinado		20	52.6%	0
4. Cargo		19	50 %	0
5. Dirigente		19	50 %	0
6. Militar		18	47.4%	0
7. Orden (a)		17	44.7%	0
8. Seguridad		16	42.1%	0
9. Avión		14	36.8%	9
10. Autoridad		10	26.3%	2
				T=28%

Concepto: Profesionista No.6	J = 41	Valor	FMG	"0"
1. Estudio (s) (so)		44	100 %	10
2. Trabajo (ador)		33	75 %	7
3. Universitario		20	45.4%	0
4. Profesional		18	40.9%	10
5. Servicio		17	38.6%	0
6. Preparación		17	38.6%	7
7. Titulado		17	38.6%	7
8. Saber		13	29.5%	0
9. Progreso		10	22.7%	0
10. Especializado		10	22.7%	0
				T=41%

027

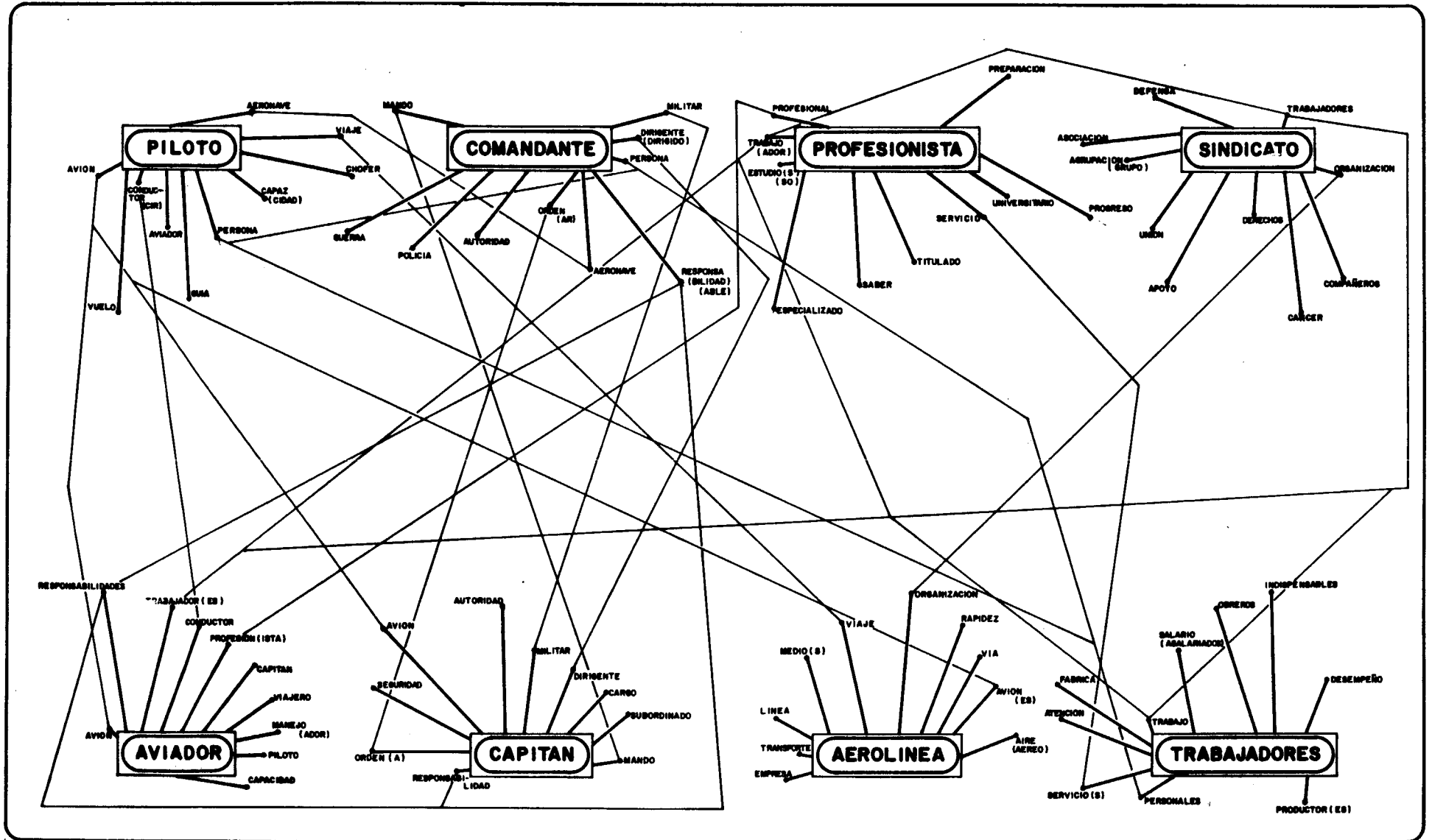
Concepto: Sindicato No.7	J = 31	Valor "M"	FMG	"Q" (consenso)
1. Trabajadores		89	100 %	0
2. Organización		39	43.8%	0
3. Derechos		38	42.7%	0
4. Agrupación (grupo)		36	40.4%	8
5. Unión		29	32.6%	6
6. Defensa		24	26.9%	9
7. Asociación		20	22.5%	6
8. Compañeros		16	17.9%	0
9. Apoyo		10	11.2%	0
10. Cáncer		10	11.2%	0
				T= 29%

Concepto: Aviador No.8	J = 37	Valor "M"	FMG	"Q" (consenso)
1. Avión		36	100 %	6
2. Piloto		29	80.5%	9
3. Manejo (ador)		27	75 %	0
4. Viajero (s)		19	52.8%	0
5. Capacidad		19	52.8%	0
6. Capitán		19	52.8%	0
7. Profesión (ista)		18	50 %	4
8. Conductor		18	50 %	0
9. Trabajador (es)		18	50 %	0
10. Responsabilidad		17	47.2%	2
				T= 21%

OK



**GRUPO : II USUARIO DESPUES DE VIAJAR**



Grupo II. b) Usuarios después de Viajar

El concepto Sindicato se encuentra muy aislado de la Red. Tanto en el concepto Aviador como en el concepto Comandante, la definidora "responsabilidad" baja al décimo lugar (respecto del lugar que tiene en el Grupo II. a)). Además, - aparecen definidoras negativas y/o peyorativas como las siguientes: "petulancia" y "chofer definiendo al Piloto, y "cáncer" definiendo al Sindicato. Sin embargo, en el concepto Capitán aparece "seguridad" definiéndolo, palabra que en ningún concepto (Piloto, Comandante, Capitán o Aviador), se dio en el Grupo II. a).

Vuelve a aparecer, esta vez en el concepto Aviador, la diada Profesionista-Trabajadores.

El menor consenso entre el Grupo I y éste es del 12% en el concepto Piloto, y el mayor consenso es del 41% en el concepto Profesionista.

Piloto: Aviador capaz de conducir una aeronave o avión; - viaja como guía de vuelo, pero como chofer de los pasajeros.

Aerolínea: Empresa o línea de transporte aéreo; organización cuyos medios son los aviones como "vía" rápida de viajar.

Comandante: Persona dirigente, que puede ser militar o no, que ordena por poseer el mando, es decir la autoridad de la aeronave. Aunque también puede ser policía o ir a la guerra.

Trabajadores: Personas que hacen el trabajo en cuyo desempeño son productores de servicios, y brindan atención haciéndose acreedores a un salario. También son los obreros de una fábrica, indispensables para la producción.

Capitán: Subordinado con la responsabilidad del mando y la seguridad del avión a su cargo. También es el dirigente - militar con autoridad para ordenar.

Profesionista: Trabajador estudioso que tiene una preparación universitaria por la que fue titulado. Es también el profesional especializado que da servicio, que obtiene un progreso mediante su saber.

Sindicato: Organización o agrupación de trabajadores, que defiende sus derechos como unión o asociación de compañeros que se apoyan. Aunque también puede ser un "cáncer" para los trabajadores.

Aviador: Piloto manejador de un avión y por ello viajero. Profesión de Capitán en la que se capacita para ser conductor. Y por último, es el trabajador con responsabilidad.

GRUPO III: SOBRECARGOS

CONJUNTO SAM (10 definidoras de mayor peso semántico)

Concepto: Piloto No.1	J = 45	Valor "M"	FMG	"Q" (consenso)
1. Responsable (bilidad)		74	100 %	9
2. Persona		30	40.5%	0
3. Manejar (jo)		28	37.8%	0
4. Capaz (cidad)		26	35.1%	0
5. Profesión (ista) (al)		24	32.4%	6
6. Aviador		20	27 %	0
7. Compañero (s)		20	27 %	0
8. Soberbio		20	27 %	0
9. Trabajador		18	24.3%	10
10. Prepotente		17	22.9%	0

T=25%

Concepto: Aerolínea No.2 J = 37

1. Empresa		113	100 %	9
2. Trabajo		55	48.5%	9
3. Compañía		46	40.7%	6
4. Transporte		41	36.3%	8
5. Comercio (cial)		34	30.1%	0
6. Servicio (cial)		29	25.7%	5
7. Avión (es)		27	23.9%	7
8. Fuente (de ingreso)		19	16.8%	0
9. Negocio (s)		17	15 %	0
10. Viajes		12	10.6%	0

T=44%

Concepto: Comandante No.3 J = 36

1. Responsabilidad (able)		81	100 %	10
2. Jefe		68	83.9%	7
3. Autoridad		68	83.9%	9
4. Mando		32	39.5%	10
5. Experiencia		19	23.5%	0
6. Seguridad		18	22.2%	0
7. Empleado		10	12.3%	0
8. Amigo		10	12.3%	0
9. Barberos		10	12.3%	0
10. Oficial		10	12.3%	0

T=36%

WI

Concepto: Trabajadores No.4	J = 38	Valor "M"	FMG	"Q" (consenso)
1. Empleado (s)		61	100 %	9
2. Responsables (bilidad)		37	60.6 %	9
3. Trabajo		31	50.8 %	0
4. Fuerza		28	45.9 %	10
5. Obreros		26	42.5 %	10
6. Sobrecargos		20	32.8 %	0
7. Explotado (s)		19	31.1 %	10
8. Asalariado (s)		18	29.5 %	5
9. Capacidad		18	29.5 %	10
10. Necesidad		16	26.2 %	0
				T=63 %

Concepto: Capitán No.5	J = 38	Valor "M"	FMG	"Q" (consenso)
1. Responsabilidad (able)		64	100 %	10
2. Autoridad		52	81.25%	10
3. Profesionista (al)		22	34.4 %	10
4. Jefe		19	29.7 %	8
5. Aviador		19	29.7 %	0
6. Seguridad		18	28.1 %	0
7. Piloto		17	26.6 %	7
8. Decisión		17	26.6 %	0
9. Capaz (cidad)		17	26.6 %	0
10. Prepotente		15	23.4 %	0
				T=45%

Concepto: Profesionista No.6	J = 39	Valor "M"	FMG	"Q" (consenso)
1. Estudio (so)		58	100 %	10
2. Preparado (ción)		54	93.1%	6
3. Carrera		40	68.9%	10
4. Capacitado (cidad) (capaz)		28	48.3%	0
5. Dedicado (ción)		23	39.6%	7
6. Intelectual		19	32.7%	0
7. Inteligencia (ente)		19	32.7%	0
8. Luchista (lucha)		18	31 %	0
9. Trabajo (ador)		18	31. %	6
10. Sacrificio		16	27.6%	0
				T=39%

07

Concepto: Sindicato No.7	J = 46	Valor "M"	FMG	"Q" (consenso)
1. Asociación		75	100 %	8
2. Gremio		55	73.3 %	0
3. Unión		38	50.7 %	8
4. Trabajadores		34	45.3 %	0
5. Proyección		31	40.8 %	9
6. Intereses		30	40 %	0
7. Defensa (sor)		25	33.3 %	10
8. Respaldo		23	30.7 %	0
9. Grupo		18	24 %	3
10. Organización (organismo)		18	24 %	0

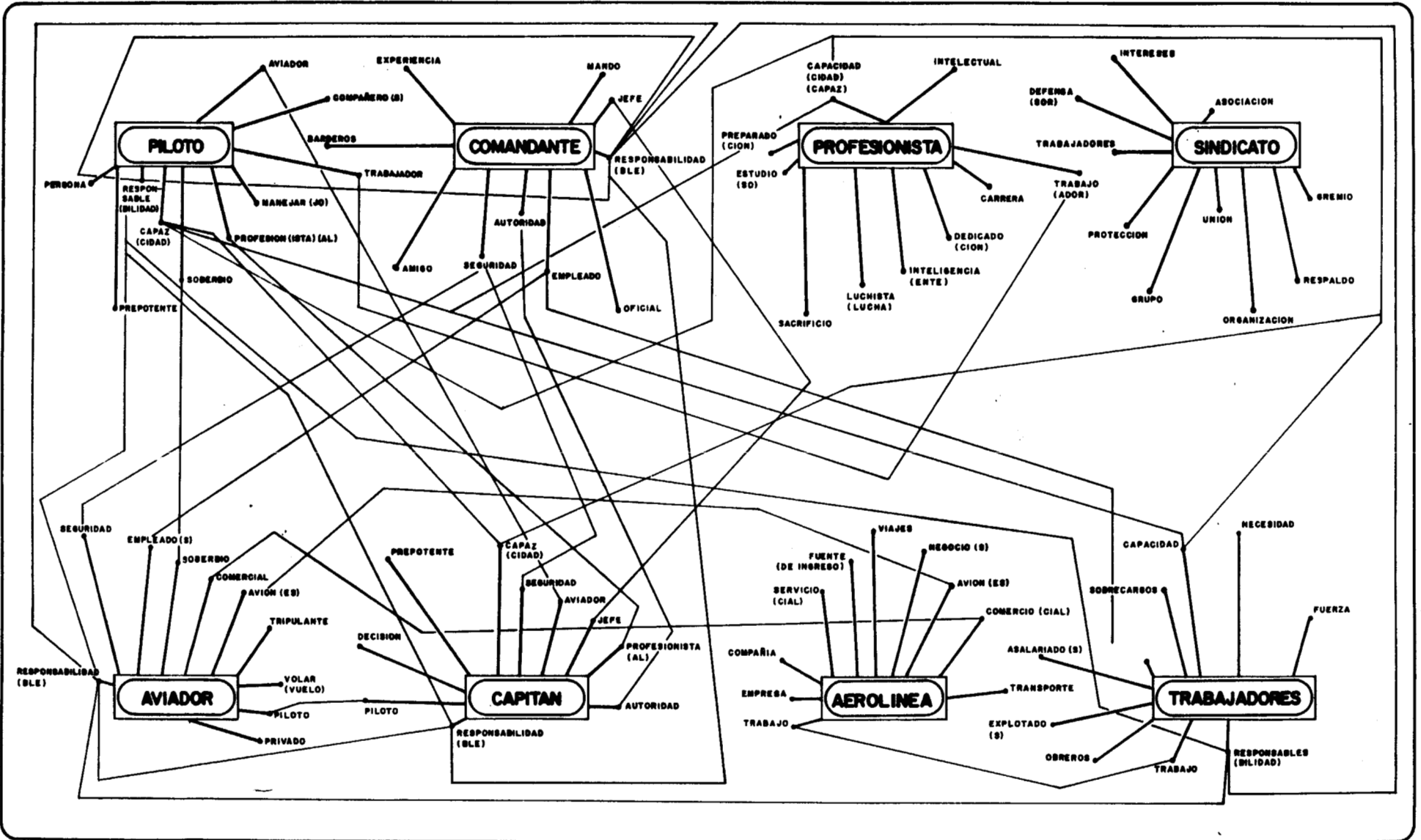
T=38 %

Concepto: Aviador No.8	J = 52	Valor "M"	FMG	"Q" (consenso)
1. Responsabilidad (able)		43	100 %	9
2. Piloto		39	90.7 %	9
3. Volar (vuelo)		35	81.4 %	7
4. Tripulante		27	62.8 %	0
5. Privado		20	26.7 %	0
6. Avión (es)		19	25.3 %	9
7. Comercial		18	24 %	0
8. Soberbio		18	24 %	0
9. Empleado (s)		16	21.3 %	0
10. Seguridad		16	21.3 %	0

T=34 %

WF

**GRUPO: III SOBRECARGOS**



### Grupo III. Sobrecargos

El concepto de Sindicato está casi absolutamente desvinculado de la Red (a excepción de por una definidora: Trabajadores).

La definidora-eje "responsabilidad (able", vuelve a aparecer en primer término en los conceptos Piloto, Comandante, Capitán y Aviador.

Los términos negativos son los siguientes: "soberbio" y "prepotente" definiendo Piloto; "barberos" definiendo Comandante; nuevamente "prepotente" definiendo Capitán; otra vez "soberbio" definiendo Aviador; "explotados" y "necesidad" definiendo Trabajadores.

Aquí volvemos a encontrar la diada Profesionista-Trabajador definiendo al Piloto.

El menor consenso entre el Grupo I y éste es del 25% en el concepto Piloto, y el mayor consenso es del 63% en el concepto Trabajadores.

Piloto: Persona responsable y capaz de manejar aviones.

Es un trabajador, aviador, profesional y compañero de los Sobrecargos, soberbio y prepotente con ellos.

Aerolínea: Empresa o compañía que es una fuente de trabajo y de ingresos que transporta, comercia y da servicio en sus aviones. Es el negocio de los viajes.



Comandante: Es el jefe oficial, responsable y la autoridad de mando con experiencia y seguridad. Empleado, amigo de los Sobrecargos y "barbero" con la compañía.

Trabajadores: Empleados responsables que constituyen la fuerza de trabajo. Por ejemplo, los obreros y los sobrecargos son asalariados y explotados, con capacidad para el trabajo y, a la vez, con necesidad del trabajo.

Capitán: Autoridad y jefe responsable, aviador profesional. Piloto con la capacidad de tomar decisiones en base a la seguridad, pero con una actitud prepotente.

Profesionista: Estudioso que tiene una preparación a través de su carrera, en la que se capacita con dedicación y se vuelve un intelectual. Es un trabajador inteligente, luchista, que se sacrifica estudiando.

Sindicato: Es la asociación, organismo, gremio o unión de trabajadores con proyección e intereses, y que funciona como defensor que respalda al grupo.

Aviador: Piloto (privado o comercial), responsable de volar aviones; también es un tripulante y empleado soberbio, encargado de la seguridad del avión.

GRUPO IV: TECNICOS DE AVIACION

CONJUNTO SAM (10 definidoras de mayor peso semántico)

Concepto:	J =	Valor "M"	FMG	"Q" (consenso)
Concepto: Piloto No.1	J = 33			
1. Capacitado (ción) (capaz)		57	100 %	0
2. Capitán		51	89.5 %	0
3. Aviador		49	85.9 %	0
4. Avión		46	80.7 %	10
5. Conductor		40	70.2 %	8
6. Responsable (bilidad)		27	47.4 %	6
7. Comandante		26	45.6 %	0
8. Chofer		24	42.1 %	0
9. Tripulación (ante)		19	33.3 %	0
10. Persona		17	29.8 %	0
				T=24 %
Concepto: Aerolínea No.2	J = 31			
1. Compañía		75	100 %	4
2. Aerotransporte (acción)		55	73.3 %	6
3. Empresa		52	69.3 %	9
4. Avión (es)		45	60 %	10
5. Trabajo (adores)		44	58.6 %	0
6. Servicio		39	52 %	5
7. Línea		28	37.3 %	0
8. Aire (aéreo)		25	33.3 %	0
9. Aviación		16	21.3 %	0
10. Comunicación		10	13.3 %	0
				T=34 %
Concepto: Comandante No.3	J = 31			
1. Jefe		78	100 %	6
2. Mando		28	35.9 %	8
3. Responsable (s)		20	25.6 %	8
4. Encargado		19	24.4 %	0
5. Ejercito		18	23.1 %	0
6. Capitán		18	23.1 %	0
7. Superior		17	21.8 %	0
8. Armada		10	12.8 %	0
9. Rango		10	12.8 %	0
10. Piloto		10	12.8 %	0

T= 22 %

DE

Concepto: Trabajadores No. 4	J = 36	Valor "M"	FMG	"Q" (consenso)
1. Empleado(s) (empleo)		73	100 %	9
2. Obrero(s)		38	52.1 %	7
3. Trabajo (adores)		36	49.3 %	0
4. Responsabilidad (ables)		27	36.9 %	7
5. Personas		20	27.4 %	5
6. Técnicos		20	27.4 %	5
7. Importante(s)		19	26 %	0
8. Indispensables		19	26 %	0
9. Supervisores		16	21.9 %	0
10. Explotación		16	21.9 %	0
				T=39 %

Concepto: Capitán No. 5	J = 33	Valor "M"	FMG	"Q" (consenso)
1. Jefe		48	100 %	5
2. Autoridad		30	62.5 %	10
3. Mando		28	58.3 %	8
4. Comandante		28	58.3 %	0
5. Responsable		27	56.2 %	6
6. Avión (aeronave)		26	54.2 %	8
7. Trabajador		19	39.6 %	0
8. Encargado		19	39.6 %	0
9. Superior		18	37.5 %	0
10. Ejército		18	37.5 %	0
				T=37 %

Concepto: Profesionista No. 6	J = 30	Valor "M"	FMG	"Q" (consenso)
1. Capacitado (dad (capaz)		90	100 %	5
2. Estudiar (oso (ante)		55	61.1 %	9
3. Doctor		29	32.2 %	0
4. Inteligente (encia)		29	32.2 %	0
5. Profesión (al)		27	30 %	9
6. Ingeniero		20	22.2 %	0
7. Intelectual		19	21.1 %	0
8. Teórico		17	18.9 %	0
9. Oficina		10	11.1 %	0
10. Vestir		10	11.1 %	0
				T=23 %

Concepto: Sindicato No.7	J = 39	Valor "M"	FMG	"Q" (consenso)
1. Agrupación (grupo) (conjunto)		63	100 %	9
2. Organización		37	58.7 %	0
3. Unión		27	42.8 %	8
4. Proteger (cción)		19	30.1 %	8
5. Jubilación		19	30.1 %	0
6. Obstaculizador		19	30.1 %	0
7. Gremio		18	28.6 %	0
8. Poder		18	28.6 %	9
9. Servicio (vir)		17	26.9 %	0
10. Represión		15	23.8 %	0

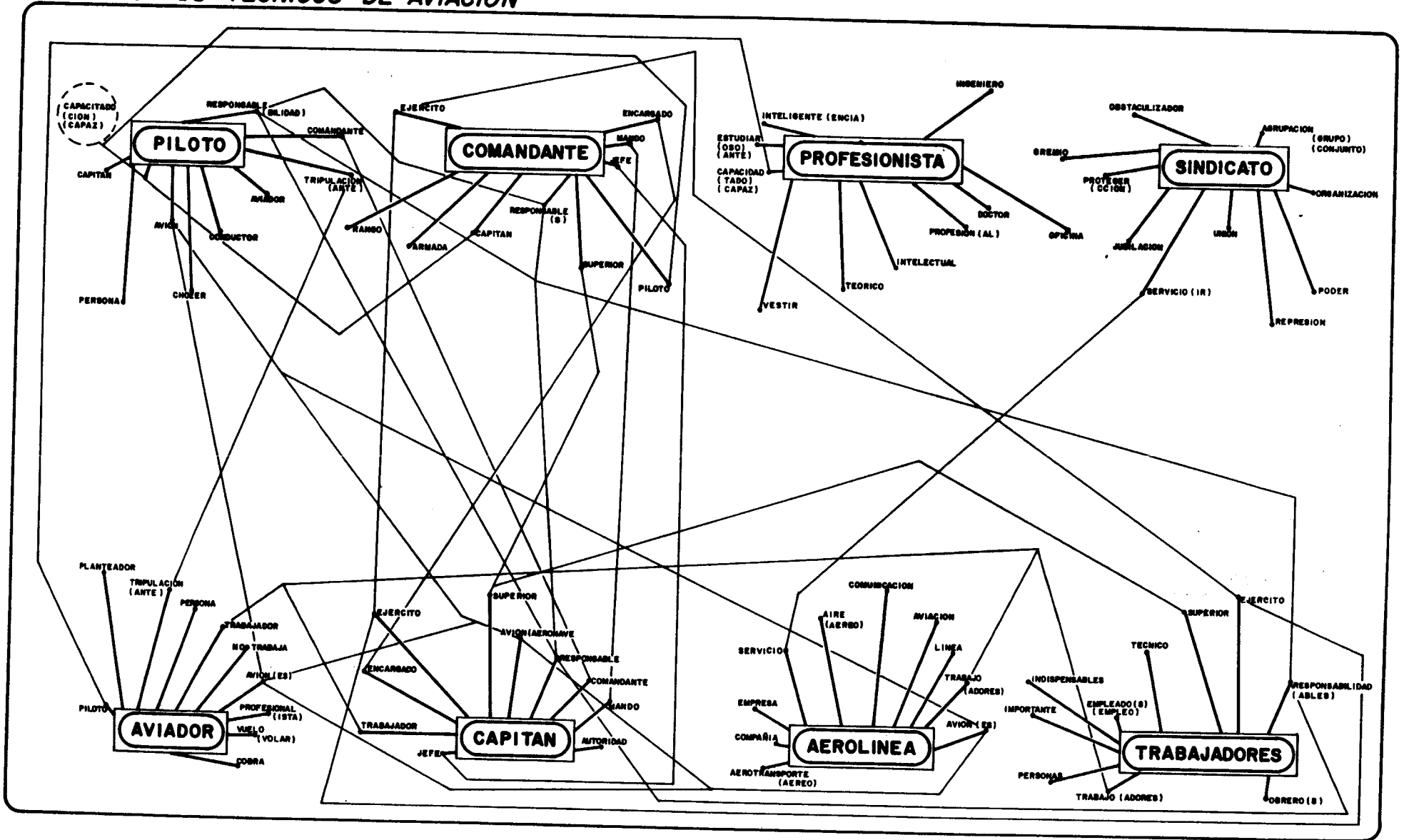
T=34 %

Concepto: Aviador No.8	J = 33	Valor "M"	FMG	"Q" (consenso)
1. Piloto		65	100 %	8
2. Vuelo (volar)		38	58.5 %	5
3. Profesional (ista)		29	44.6 %	8
4. Avión (es)		29	44.6 %	9
5. Cobra (ar)		29	44.6 %	0
6. No-Trabaja		29	44.6 %	0
7. Trabajador		25	38.5 %	0
8. Persona		20	30.8 %	0
9. Tripulación (ante)		19	29.2 %	0
10. Planeador		18	27.7 %	0

T=30%

07

# GRUPO: IV TECNICOS DE AVIACION



Grupo IV. Técnicos de Aviación

Los conceptos más aislados en esta Red son Sindicato y - Profesionista. La palabra "responsable" sigue definiendo, como una constante, a los conceptos Piloto, Comandante y Capitán.

Las palabras "jefe" y "mando", tienen lugares muy preponderantes en los conceptos Comandante y Capitán.

Aparece la diada Profesionista-Trabajador.

Los conceptos negativos en este grupo fueron: "chofer", - definiendo Piloto; "no-trabaja" definiendo Aviador; "explo-tación" definiendo Trabajadores; y "obstaculizador" y "re-presión" definiendo al Sindicato.

El menor consenso entre el Grupo I y éste fue del 22% en el concepto Comandante, y el mayor consenso fue de 39% en el - concepto Trabajadores.

Piloto: Capitán-Aviador y persona capaz de conducir el - avión. También el comandante responsable, que forma parte de la tripulación y que hace las veces de "chofer" frente al público usuario.

Aerolínea: Compañía o empresa de aerotransportación. Línea de servicio aéreo (por avión). La aviación es comunicación.

Comandante: Jefe responsable y encargado del mando. También Capitán, superior de la armada o del ejército. Rango superior del piloto.

Trabajadores: Personas empleadas como por ejemplo los obreros, supervisores y responsables de trabajos técnicos, indispensables e importantes para la producción, aunque son objeto de explotación.

Capitán: Jefe o autoridad al mando del avión. También es el comandante responsable de la aeronave, y el trabajador superior encargado del ejército.

Profesionista: Estudioso e inteligente, capacitado en una profesión, como por ejemplo un ingeniero. Intelectual y/o teórico que cursó el posgrado del doctorado. El que tiene una oficina y viste bien.

Sindicato: Agrupación, organización o unión para la protección del gremio, para quienes gana la jubilación por medio de su poder. También da servicio y reprime.

Aviador: Piloto profesional que tripula y vuela aviones, pero que cobra y no trabaja. Persona o trabajador tripulante de un planeador.

GRUPO V: C.T.M. Y CONGRESO DEL TRABAJO

CONJUNTOS SAM (10 definidoras de mayor peso semántico)

	Valor "M"	FMG Distancia Semántica Porcentaje	"Q" Consenso
Concepto: Piloto No. 1	J = 29		
1. Aviador	71	100 %	0
2. Conductor (duce)	66	92.9%	5
3. Avión	63	88.7%	9
4. Responsabilidad (able)	32	44.1%	8
5. Gufa (ar)	31	43.7%	0
6. Operador	28	39.4%	0
7. Chofer	24	33.8%	0
8. Trabajador	20	28 %	9
9. Persona	20	28 %	0
10. Capacidad	10	26.8%	0
			T = 31%

Concepto: Aerolínea No. 2	J = 38		
1. Empresa	55	100 %	9
2. Avión (es)	47	85.4%	8
3. Transporte (porta)	35	63.6%	7
4. Compañía	29	52.7%	6
5. Base	27	49.1%	0
6. Servicio(s)	26	47.3%	5
7. Aeropuerto	23	41.8%	0
8. Organismo	20	36.4%	0
9. Grupo	18	32.7%	10
10. Vuelo	17	30.9%	0
			T = 45%

Concepto: Comandante No. 3	J = 36		
1. Jefe	73	100 %	6
2. Autoridad	46	63 %	10
3. Grado	26	35.6%	0
4. Dirigente (Director)	18	24.6%	0
5. Líder	18	24.6%	0
6. Avión	17	23.3%	0
7. Personal	17	23.3%	0
8. Mando	17	23.3%	6
9. Gufa	17	23.3%	0
10. Capacitado (cidad)	16	21.9%	0
			T = 22%



Concepto:	Trabajadores No. 4	J = 42	Valor "M"	FMG Distancia Semántica Porcentaje	"Q" Consenso
1.	Labor (es)	(antes)	70	100 %	0
2.	Productiva	(ducción) (ducen)	37	52.8%	10
3.	Conjunto		36	51.4%	0
4.	Obreros		30	42.8%	8
5.	Salario	(Sueldo)	26	37.1%	9
6.	Sindicato		24	34.3%	0
7.	Fuerza		20	28.6%	8
8.	Empresa		20	28.6%	0
9.	Responsabilidad	(es)	16	22.8%	3
10.	Hacedores		16	22.8%	0

T = 38%

Concepto:	Capitán No. 5	J = 33	Valor "M"	FMG Distancia Semántica Porcentaje	"Q" Consensus
1.	Gufa		34	100%	0
2.	Director	(Dirigente)	30	88.2%	0
3.	Responsabilidad	(ables)	28	82.3%	8
4.	Avión		27	79.4%	6
5.	Jefe		26	76.5%	9
6.	Grado		20	58.8%	0
7.	Líder		19	55.9%	0
8.	Comandante		19	55.9%	0
9.	Manejo		18	52.9%	0
10.	Nave	(gar)	18	52.9%	0

T = 23%

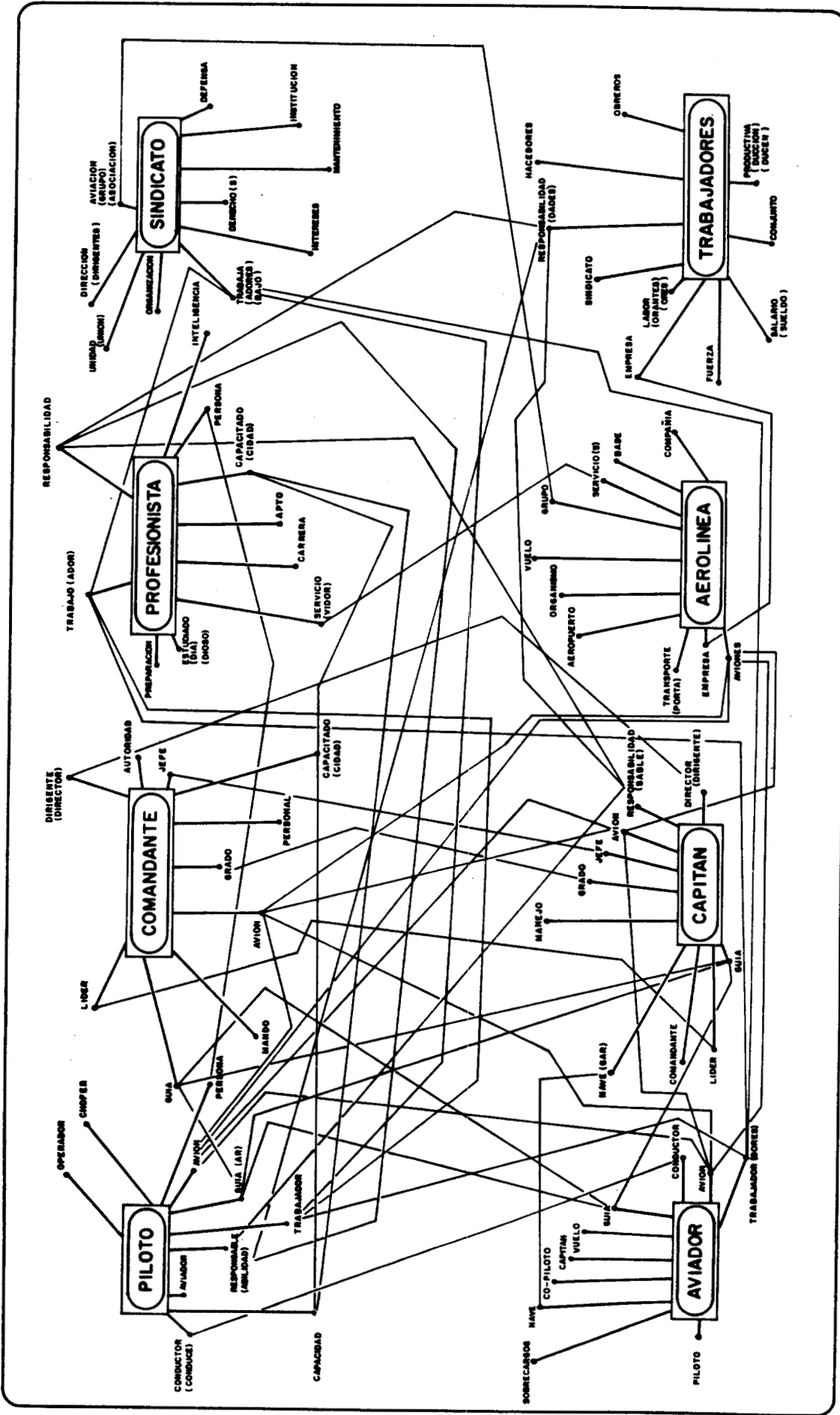
Concepto:	Profesionista No. 6	J = 41	Valor "M"	FMG Distancia Semántica Porcentaje	"Q" Consensus
1.	Estudia	(do (dioso)	51	100 %	1
2.	Preparación		34	66.7%	9
3.	Trabajo	(ador)	31	60.8%	8
4.	Persona		30	58.8%	0
5.	Capacitado	(cidad)	27	52.9%	9
6.	Responsabilidad		23	45.1%	6
7.	Título		20	39.2%	7
8.	Apto		19	37.2%	0
9.	Carrera		18	35.3%	0
10.	Servicio	(dor)	17	33.3%	0

T = 40%

Concepto: Sindicato No. 7	J = 41	Valor "M"	FMG Distancia Semántica Porcentaje	"Q" Consenso
1. Agrupación (Grupo) (Asociación)		68	100 %	9
2. Defensa		52	76.5%	5
3. Derecho (s)		38	55.9%	0
4. Organización		33	48.5%	0
5. Trabaja (dores) (ajo)		32	47 %	0
6. Dirección (Dirigentes)		28	41.2%	0
7. Unidad (unión)		27	39.7%	4
8. Institución		20	29.4%	0
9. Intereses		16	23.5%	0
10. Mantenimiento		16	23.5%	0
				T = 18%

Concepto: Aviador No. 8	J = 31	Valor "M"	FMG Distancia Semántica Porcentaje	"Q" Consenso
1. Piloto		106	100 %	8
2. Avión		32	30.2%	7
3. Conductor		29	27.3%	0
4. Guía		26	24.5%	0
5. Trabajador (es)		20	18.9%	0
6. Vuelo		20	18.9%	10
7. Capitán		19	17.9%	0
8. Copiloto		18	16.9%	0
9. Nave		17	16 %	0
10. Sobrecargos		10	9.4%	0
				T = 25%

GRUPO Y CTM Y C. T.



Grupo V. C. T. M. y Congreso del Trabajo

Dentro de esta población, la palabra "responsabilidad" sólo aparece definiendo a los conceptos Piloto, Trabajadores, - Capitán y Profesionista. Las definidoras Guía y/o Jefe son factores comunes del Piloto, el Comandante, el Capitán y el Aviador; la única palabra común entre la Aerolínea y esos conceptos es la de "avión(es)", y "vuelo", que implica que es la vinculación que se percibe entre los pilotos y la compañía. Lo que relaciona al Comandante, al Capitán y al Piloto con el Profesionista, es su "capacidad(citación) (citado)". La única vinculación posible del Sindicato con el Piloto Aviador, es a través del concepto Trabajadores, utilizada como definición de estos dos últimos.

Tanto el concepto Trabajadores como Sindicato y Aerolínea, tienen únicamente dos enlaces de unión a la Red, y en general están bastante aislados.

La única palabra un tanto peyorativa es la de "chofer" definiendo al Piloto.

El menor consenso entre el Grupo I y éste, es del 18% en el concepto Sindicato, y el mayor es del 45% en el concepto - Aerolínea.

Piloto: Aviador que conduce el avión, que guía y opera con responsabilidad. Persona o trabajador que es un "chofer" - capacitado.

Aerolínea: Empresa o compañía de transporte con aviones, - que presta servicio y cuya base es el aeropuerto. Organismo o grupo que se dedica a los vuelos.

Comandante: Jefe cuyo grado le da la autoridad de ser el - director y líder del avión. Guía capacitado que manda al - personal.

Trabajadores: Conjunto de obreros laborantes que producen, que ganan por ello un salario, y que pertenecen a un sindicato. Son la fuerza de la empresa, cuya responsabilidad es la de hacedores.

Capitán: Guía, dirigente y responsable del avión. También Jefe con grado de Comandante y que es líder del manejo de la nave.

Profesionista: Trabajador estudioso y con preparación. - Persona capacitada con un título de una carrera, apto para asumir la responsabilidad y ser un servidor.

Sindicato: Agrupación para la defensa de sus derechos. - También organización de trabajadores que conforman una unidad o institución con sus dirigentes, para el mantenimiento y sus intereses.

Aviador: Piloto conductor del avión; trabajador que guía el vuelo. También capitán y copiloto de la nave que tripulan los sobrecargos.

GRUPO VI: CANACINTRA y COPARMEX

CONJUNTOS SAM (10 definidoras de mayor peso semántico)

Concepto: Piloto No. 1	J = 40	Valor "M"	FMG Distancia Semántica Porcentaje	"Q" Consenso
1. Conductor		74	100 %	5
2. Aviador		55	74.3%	0
3. Responsabilidad (able)		44	59.5%	9
4. Operador		28	37.8%	0
5. Gufa		25	33.8%	0
6. Profesión (ista)		18	24.3%	5
7. Avión		18	24.3%	10
8. Confianza		10	13.5%	0
9. Comandante		10	13.5%	0
10. Cabeza		10	13.5%	0

T = 29%

Concepto: Aerolínea No. 2 J = 32

1. Transporte (acción)		64	100 %	5
2. Nave (gación)		38	59.4%	0
3. Servicio (s)		35	54.7%	8
4. Organiza (ción)		33	51.6%	4
5. Empresa		30	46.9%	7
6. Compañía		19	29.7%	9
7. Eficiencia		18	28.1%	0
8. Viaje (s)		18	28.1%	0
9. Aire (aérea)		17	26.6%	0
10. Comunicación		16	25 %	0

T = 33%

Concepto: Comandante No. 3 J = 35

1. Jefe		77	100 %	6
2. Militar		55	71.4%	0
3. Dirigente (dirigir		20	25.9%	0
4. Líder		20	25.9%	0
5. Servidor		19	24.7%	0
6. Jerarquía		18	24.3%	0
7. Área		17	22.1%	0
8. Gufa (ar)		15	19.5%	0
9. Experiencia		10	12.9%	0
10. Pericia		10	12.9%	0

T = 6%

Concepto: Trabajadores No. 4	J = 38	Valor "M"	FMG Distancia Semántica Porcentaje	"Q" Consenso
1. Obrero(s)		78	100 %	6
2. Empleado(s)		68	87.2%	10
3. Colaborador (ción)		26	33.3%	0
4. Responsabilidad		21	26.9%	7
5. Subordinados		20	25.6%	0
6. Empresa		19	24.4%	0
7. Equipo		18	23.1%	0
8. Asalariado		18	23.1%	6
9. Recursos Humanos		10	12.8%	0
10. Servicio		10	12.8%	7

T = 36%

Concepto: Capitán No. 5 J = 40

1. Militar		64	100 %	0
2. Jefe		47	73.4%	6
3. Directivo (Dirigente) (Dirige) (Dirección)		38	59.4%	0
4. Responsabilidad (able)		27	42.2%	7
5. Autoridad		20	31.2%	7
6. Barco		19	29.7%	0
7. Comandante		17	26.6%	0
8. Mando		16	25 %	7
9. Orden (a)		16	25 %	0
10. Seguridad		15	23.4%	0

T = 27%

Concepto: Profesionista No. 6 J = 34

1. Responsabilidad (able)		55	100 %	9
2. Profesión (al) (alismo)		55	100 %	8
3. Capaz (cidad (citación)		30	55.5%	7
4. Conocimiento (s)		28	50.9%	0
5. Licenciado		28	50.9%	0
6. Doctor		25	45.4%	0
7. Carrera		24	43.6%	0
8. Comprometido		19	34.5%	0
9. Universidad (sitario)		18	32.7%	0
10. Terminar		18	32.7%	0

T = 24%

Concepto: Sindicato No. 7	J = 38	Valor "M"	FMG Distancia Semántica Porcentaje	"Q" Consenso
1. Agrupación		56	100 %	9
2. Obreros		36	64.2%	0
3. Reunión		29	51.8%	0
4. Representación (ante)		27	47.4%	0
5. Defensa		27	47.4%	8
6. Organización		24	42.1%	0
7. Huelga		24	42.1%	0
8. Sindicalizado (alismo)		19	33.9%	0
9. Mejoramiento (Mejoras)		18	32.1%	0
10. Derechos		17	30.3%	0

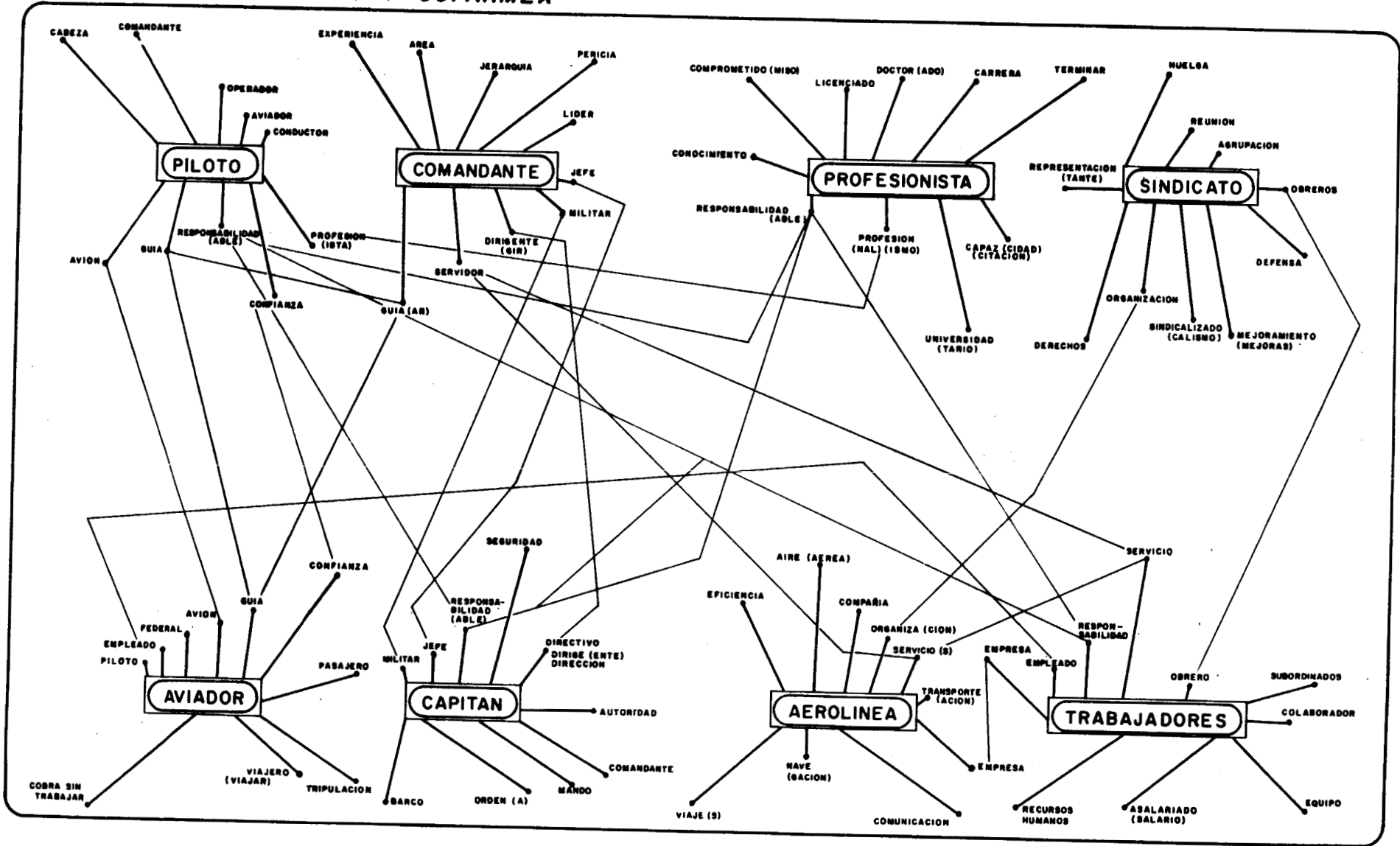
T = 17%

Concepto: Aviador No. 8	J = 37	Valor "M"	FMG Distancia Semántica Porcentaje	"Q" Consensus
1. Piloto		74	100 %	8
2. Empleado		28	37.8%	0
3. Federal		28	37.8%	0
4. Avión		19	25.7%	9
5. Gufa		18	24.3%	0
6. Viajero (ar)		16	21.6%	0
7. Pasajero		10	13.5%	0
8. Tripulación		10	13.5%	0
9. Confianza		10	13.5%	0
10. Cobra-sin-trabajar		10	13.5%	0

T = 17%



# GRUPO VI: CANACINTRA Y COPARMEX



Grupo VI. CANACINTRA Y COPARMEX

La definidora "responsabilidad (able)" se encuentra definiendo a los conceptos Piloto, Trabajadores, Capitán y Profesionalista. "Servicio (vidor)" es un vínculo al definir los conceptos Aerolínea, Comandante y Trabajadores. "Confianza" es una definidora importante en los conceptos Piloto y Aviador. Nuevamente los términos "Jefe" y "Gufa" son común denominador en los conceptos Piloto, Comandante, Capitán y Aviador.

El concepto Profesionalista define al concepto Piloto. El único vínculo posible de la Aerolínea con el Aviador, es la definidora "viajes (erò) (ar)".

El concepto Aerolínea y el concepto Trabajadores sólo poseen dos enlaces de unión a la Red cada una, y el concepto Sindicato se encuentra también bastante aislado de la Red, salvo por tres enlaces.

Los conceptos negativos son "huelga" que define al Sindicato, y "cobra-sin-trabajar" que define al Aviador.

El menor consenso entre el Grupo I y éste, es del 6% en el concepto Comandante, y el mayor es del 36% en el concepto Trabajadores.

Piloto: Aviador, conductor y responsable que opera y gufa el avión. También profesionalista, comandante, cuya función es la de la cabeza y en quien se puede depositar nuestra confianza.

Aerolínea: Empresa o compañía que se dedica a dar servicios de transportación en naves. Organización que comunica a través de viajes aéreos con eficiencia.

Comandante: Jefe militar que dirige con apoyo en su jerarquía de líder en un área. Servidor que guía con experiencia y pericia.

Trabajadores: Obreros, empleados que colaboran con responsabilidad. Equipo de subordinados asalariados, que son los recursos humanos de una empresa y que dan servicio.

Capitán: Jefe militar que dirige y es responsable. Autoridad de un barco. Comandante que manda y ordena con seguridad.

Profesionista: Profesional responsable y capaz, con conocimientos. Licenciado o doctorado comprometido, y que terminó una carrera universitaria.

Sindicato: Agrupación de obreros que se reúnen con su representante para su defensa. El sindicalizado contribuye a la organización que lleva a la huelga, para la obtención de mejoras en sus derechos.

Aviador: Piloto y empleado federal que guía el avión. Viajero, parte de la tripulación que infunde confianza en el pasajero. El que cobra sin trabajar.

### 3.2 Análisis Cualitativo e Interpretación

A fin de lograr un análisis lo más completo posible, se ha revisado la totalidad de las definidoras (previamente clasificadas en positivas, neutras y negativas, según opinión de los Pilotos de la Asociación Sindical), en cada uno de los ocho conceptos definidos por las siete poblaciones, - respectivamente.

Los parámetros para este análisis son: atribución causal, expectativas de acción e intenciones subyacentes, o inferencias correspondientes, juicios errados y estereotipados; estereotipo referente a la apariencia, características - destacadas inherentes al grupo de los pilotos, o cualidades centrales de la impresión, categorías de pertenencia - y, en general, la representación de cada concepto.

3.2 ANALISIS CUALITATIVO

E INTERPRETACION

CONCEPTO No. 1 PILOTO

Grupo I Pilotos

<u>Positivo</u>	<u>Neutro</u>	<u>Negativo</u>
Profesión (ista) (al) (alismo)	Conductor (cir)	Flojo
Responsable (bilidad)	Avión (es)	Presunción
Estudio (so)	Vuelo (volar)	Político
Seguridad	Trabajo (ador)	
Hábil (idad)	Viajar	
Trabajo (ador)	Guía	
Carrera	Mando	
Conocer	Hombre	
Glamour	Uniforme	
Protector	Imagen	
Audaz	Decisión	
Apuesto	Carros	
Orden (ado)	Navegar	
Disciplina	Persona	
Cooperación	Social	
Discreción	Administrador	
Representación	Sociedad	
Yo-Ser	Aviador	
Inteligente-Pensante		
Práctico		
Conocimiento		
Alto		
Serio		
Preparación		
Atención		
Superación		
Realización		
Criterio		
Valor		
Prestancia		
Control		
Destreza		
Servidor		
Comunicador		
Etica		
Presencia		
Capacidad (citado)		
Vocación		
Educación		
Humanitarip		
Autoridad		
Confianza		
Respeto		
Honestidad		
Dedicado (ción)		
Técnico		
Compañerismo		
Independencia		
Equilibrio		

Positivo

Neutro

Negativo

Calma  
Goce  
Precisión

Grupo IIa. Usuarios antes de Viajar

Responsable  
Trabajo (ador)  
Valor  
Servidor  
Salvación  
Seguridad  
Profesional  
Estudiado  
Capacitado  
Habilidad  
Pericia  
Conocimiento  
Destreza  
Atención  
Poder  
Importante  
Preparado

Avión  
Guía  
Aviador  
Aparato  
Persona  
Cabina  
Manejador  
Imagen  
Azafata  
Tren  
Aterrizaje  
Pista  
Aeropuerto  
Cielo  
Vida  
Jefe  
Comandante  
Capitán  
Hombre  
Volante  
Operador

Conductor  
Chofer

Grupo IIb. Usuarios después de Viajar

Capaz (ciudad)  
Agradable  
Descanso  
Seguridad  
Indispensable  
Consciente  
Servicio  
Comunicación  
Profesionista  
Trabajador  
Responsable

Avión  
Aviador  
Persona  
Aeronave  
Viaje  
Guía  
Vuelo  
Nave  
Vehículo  
Puesto  
Desempeño  
Turismo  
Capitán  
Manejador  
Ruta  
Destino  
Carreras

Conductor  
Chofer  
Peligro  
Petulancia  
Sobrevalorado  
Engreído

Grupo III. Sobrecargos

Responsable (abilidad)  
Capaz (ciudad)  
Profesión (ista) (al)

Persona  
Manejar (ejo)  
Aviador

Soberbio  
Prepotente  
Abusivo

<u>Positivo</u>	<u>Neutro</u>	<u>Negativo</u>
Compañero(s)	Comandante	Autoritario
Trabajador	Copiloto	Dependiente
Amigo	Jefe	Crefdos
Respeto	Mando	Vanidoso
Diestro	Conducir	Perdonavidas
Intrépido	Parte	
Humanitario	Nave	
Preparación	Volar	
Seguridad	Avión	
Autoridad	Viaje	
Inteligencia (gente)	Capitán	
Conjunto	Buque	
Conocimientos	Automóvil	
Aptitud	Helicóptero	
Audacia	Empleado	
Dirigente		

Grupo IV Técnicos de Aviación

Capaz (citación)	Capitán	Chofer
Capacitado	Aviador	Individualista
Responsable (abilidad)	Avión	Egocéntrico
Profesionista	Conductor	Narcisista
Diplomado	Comandante	Crefdo
Mayor	Tripulación (ante)	Elitista
Salvador	Persona	
Servicio	Aeropuerto	
Categoría	Aire	
Preparación	Navegante	
Estudioso	Volar	
	Viajar	
	Automóvil	
	Licencia	
	Manejo	
	Gufa	
	Inicial	

Grupo V. C.T.M. y Congreso del Trabajo

Responsable (bilidad)	Aviador	Chofer
Capacidad	Conductor (uce)	Imagen
Trabajador	Avión	Mecánico
Altamente	Gufa (ar)	
Guardián	Operador	
Dirige	Persona	
Proyecta	Manejo (eja)	
Calificado	Desempeño	
Atención	Técnica	
Coordinador	Mando	
Controla	Cabina	
	Navegante	
	Encargado	
	Aparato	

Grupo VI. CANACINTRA y COPARMEX

<u>Positivo</u>	<u>Neutro</u>	<u>Negativo</u>
Responsabilidad (able	Aviador	Conductor
Profesión (ista)	Operador	Peligro
Confianza	Guía	
Pericia	Avión	
Seriedad	Comandante	
Puntualidad	Aire	
Conocimientos	Viajar	
Valor	Coordinación (ador)	
Audacia	Transporte	
Intrepidez	Ingeniería	
Seguridad	Nave	
Titular	Volar	
Liderazgo	Atmósfer	
Agilidad	Pruebas	
Servicio	Motocicleta	
Maestro	Trabajo	
Emoción	Inicio	
	Muestra	
	Corredor-de-autos	



Concepto No. 1, Piloto

La propia población de los Pilotos se autoatribuye causalidad interna, en cuanto a las numerosas características positivas de personalidad que consideran necesarias para su desempeño como tales, incluyendo los conceptos de "Trabajador" y "Profesionista" utilizados como definidoras. En cuanto a las características negativas, las tres tienen una causalidad interna también.

Dentro de las características sobresalen dos tipos, las características físicas y de estilo, pertenecientes al estereotipo de apariencia, y los atributos personales necesarios para su labor cotidiana. Tienen la expectativa de que existe una realización personal, una superación y un goce inherentes a sus actividades de aviador.

En los Usuarios antes de Viajar, las características positivas son un listado de lo que se percibe que son los requerimientos del piloto, en los que se trasluce una causalidad interna; digamos que existe una valoración de ellos en función de lo que creen necesario que tengan para transportarlos seguros. Las únicas palabras que relacionan al Piloto con otros conceptos son "profesional" con "Profesionista", y "trabajador" con "Trabajadores". Entre las palabras clasificadas como neutras, sobresale el término "hombre", como rasgo característico del estereotipo del Piloto, en el que no es común que sea mujer.

Los Usuarios después de Viajar, tienen ya una idea del Piloto en función de su desempeño que ya ha sido conocido, y a partir del que aparecen definidoras positivas como "seguridad", "indispensa-

ble" y "consciente" (causalidad interna) entre otras. Sin embargo, hay un aumento en los términos negativos y el único con causalidad externa es "peligro"; los demás, son inferencias correspondientes, ya que, fundándose en la conducta mínima que presenciaron del piloto, le atribuyen rasgos de carácter de causalidad interna, como "sobrevalorado", "petulancia" y "engreído". Saben que son capaces, pero no cómo llegaron a serlo. Conocen una fracción de su comportamiento, la interpretan, la critican y la sancionan rechazándola. Entonces, por un lado se da la percepción de que son personas con los elementos necesarios para desempeñar su labor, y por el otro, se da la atribución de rasgos negativos de carácter en base a la experiencia que del piloto tienen, y que tienden a generalizar haciéndola extensiva a todo el gremio.

Los Sobrecargos opinan sobre los Pilotos en su parte positiva, dado que conocen bastante bien su desempeño, y algunos hasta les pueden llegar a llamar "amigo". Y en su parte negativa, opinan con base en la experiencia que han tenido de la actitud de ellos con respecto a los Sobrecargos, acusándolos de "soberbios", "prepotentes", "abusivos", "autoritarios", "creídos", "vanidosos" y "perdonavidas", términos que denotan una causalidad interna y muy probablemente una esteretipación generalizada; a excepción del término "dependiente", que nos habla de una causalidad externa.

También los relacionan directamente con los profesionistas y con los trabajadores. Cabe mencionar que en la imagen positiva, los Sobrecargos coinciden en varios términos con los Pilotos.

Ahora bien, el grupo de los Técnicos de Aviación, en la parte positiva, también categorizan al Piloto como Profesionista, y en general los términos utilizados para definirlo están relacionados con su preparación y lo que de ella deriva. En la parte negativa, los términos de causalidad interna son "individualista", "egocéntrico", "narcisista", "creído" y "elitista"; a excepción del término peyorativo "chofer", mediante el cual tratan de equiparar las actividades de éste con las del piloto.

El grupo de las Centrales Obreras tienen, en su parte positiva, los rasgos esenciales de que son trabajadores altamente calificados y capacitados, en lo que existe una causalidad interna, y una descripción de parte de sus funciones. En la parte negativa, dan al piloto las categorías de "chofer" y "mecánico", con mala imagen.

En la población de las Organizaciones Patronales, está también categorizado como Profesionista, ya no como Trabajador, sino como "maestro" del volar, cuyas causalidades son internas. En la parte negativa, estas organizaciones ponderan el peligro al que supuestamente se expone todo piloto, y cuya causalidad y controlabilidad son externas.

CONCEPTO No. 2 AEROLINEA

Grupo I. Pilotos

<u>Positivo</u>	<u>Neutro</u>	<u>Negativo</u>
Puntualidad	Empresa	Voraz
Servicio	Personal	Fría
Trabajadores	Aviones	Demoras
Imagen	Compañía	Explotación (ador)
Transportación	Grupo	Prepotente
Compañeros	Organización	Agresión
Glamour	Pasajeros	Destrucción
Seguridad	Viajes	Favorecidos
Cumplimiento	Boletos	Ineptos
Tranquilidad	Horario	Estricta
Emancipación	Dinero	Patrón
Estabilidad	Turismo	
Dinamismo	Gente	
Respeto	Competencia	
Eficiencia	Rutas	
Proveedora	Itinerarios	
Capital	Público	
Economía	Núcleo	
Desarrollo	Comunidad	
Comunicación	Asociación	
Limpieza	Estructura	
Atención	Directivo	
Empleo	Vacaciones	
Futuro	Paisajes	
Proyección		
Desenvolvimiento		
Aspiración		
Comodidad		
Esfuerzo		
Cooperación		
Responsabilidad		
Seriedad		
Emprendedora		
Justa		
Enlace		
Honradez		
Modernidad		
Profesión		
Estabilidad		
Propietaria		

Grupo IIa. Usuarios antes de Viajar

Rápido	Transporte
Atención	Aire - Aéreo
Servicio	Aeropuerto
Comodidad	Empresa
Seguridad	Avión (es)
Clase	Compañía
Identificación	Piloto
Prestigio	Boletos

Positivo

Neutro

Negativo

Ventas  
Mexicana  
AeroMéxico  
Nubes  
Asociación  
Volar  
Agrupación  
Ruta  
Marca  
Vía  
Corporación  
Aparatos  
Línea

Grupo IIb. Usuarios después de Viajar

Rapidez  
Organización  
Trabajo  
Ganancia  
Servicio  
Necesario

Transporte  
Empresa  
Línea  
Aire - Aéreo  
Avión (es)  
Medio (s)  
Vía  
Viaje  
Personal  
Asociado  
Comercio  
Carga  
Conducción  
Aviación  
Aeropuerto  
Encargada  
Compañía  
Negocio

Grupo III. Sobrecargos

Fuente-de-ingreso  
Servicio (al)  
Trabajo  
Subsistencia  
Ingresos  
Organización  
Gusto  
Escape  
Amistad  
Dinero  
Seguro  
Moderna  
Seria  
Vacaciones

Empresa  
Compañía  
Transporte  
Comercio (al)  
Avión (es)  
Negocio(s)  
Viajes  
Turismo  
Corporación  
Ocupación  
Grupo  
Sociedad  
Aviación  
Países  
Hoteles  
Pilotos  
Sobrecargos

Prepotente  
Traicionera  
Desconfiada  
Miserable  
Término-medio  
Capitalista  
Detentadora-de-  
bienes

<u>Positivo</u>	<u>Neutro</u>	<u>Negativo</u>
<u>Grupo IV. Técnicos de Aviación</u>		
Comunicación	Compañía	Explotación
Trabajo (adores)	Aerotransporte-	Competencia
	Transporte	
Servicio	Empresa	Deficiente
Prestigio	Avión (es)	
Sustento	Línea	
Salario	Aéreo-Aire	
Vacaciones	Aviación	
Organización	Pasajeros	
Eficaz	Relación	
Fuente-de-ingresos	Terminal	
	Movimiento	
	Gente	
	Volar	
	Cielo	
	Técnicos	
	Negociación	
	Viajes	
	Agencia	

Grupo V. C.T.M. y Congreso del Trabajo

Servicio(s)	Empresa	Lucro
Seriedad	Aviones	Control(a)
Seguridad	Transporte(orta)	
Buenas	Compañía	
Comunicación	Base	
	Aeropuerto	
	Organismo	
	Grupo	
	Vuelo	
	Conjunto	
	Negocio	
	Comercial	
	Público	
	Aeronáutica	
	Pasajeros	
	Viajar	
	Línea	
	Paraestatal	
	Descentralizada	
	Oficina	
	Navegación	
	Naves	
	Ruta	
	Dirección	
	Personal	
	Boletaje	
	Equipaje	
	Terminal	
	Agencia	
	Aeromozas	
	Empleados	

Grupo VI. CANACINTRA y COPARMEX

<u>Positivo</u>	<u>Neutro</u>	<u>Negativo</u>
Servicio(s)	Transporte (acción)	Irresponsabilidad
Eficiencia	Nave (gación)	Informalidad
Calidad	Organiza(ción)	Regular
Recursos	Empresa	
Rapidez	Compañía	
Diversión	Viaje(s)	
Negocio	Aire-Aéreo	
Riqueza	Comunicación	
	Turismo	
	Institución	
	Avión(es)	
	Empleador	
	Fuente-laboral	
	Sistema	
	Agencia	
	Embarcación	
	Flotilla	
	Mexicana	
	Americana	
	Europea	
	Grupo	

Concepto No. 2, Aerolínea

La definición positiva que los pilotos dan a este concepto, gira en torno a todo lo bueno que implica pertenecer a ella, que permite el acceso a un desarrollo personal y del país, lo que da una impresión de que la compañía fuera como una madre proveedora de todo lo necesario, y prometiese futuro, estabilidad, justicia y proyección a los pilotos; todas estas implicaciones de la definición poseen una causalidad atributiva interna, obviamente.

La contraparte negativa la pinta como un patrón voraz, explotador, prepotente y agresivo, características cuya causalidad también es interna a la compañía. Hay también en parte un estereotipo del glamour y prestigio que implica la aerolínea. En la parte negativa, a la compañía se le atribuyen rasgos como si se tratase de una persona.

Los Usuarios antes de Viajar, en lo positivo, únicamente perciben la parte externa de la compañía que les brinda atención rápida, seguridad y servicio, cuya causalidad se ubica internamente a la organización; en cuanto a la contraparte negativa, no existe, - pues no hay ninguna definidora de esta índole.

Los Usuarios después de Viajar, hablan de la necesidad que tienen del servicio de la aerolínea y de la rapidez favorable a su trabajo, lo que nos da como resultado una causalidad interna. No hay tampoco términos negativos.

Los Sobrecargos mencionan, en lo positivo, lo que para ellos significa la compañía como fuente de ingresos y como un trabajo seguro, como características centrales de la impresión, lo cual implica una causalidad interna. La contraparte negativa nos presenta



la otra cara de la aerolínea: traicionera, prepotente, miserable y detentadora de bienes, lo que nos da una causalidad también externa.

Los Técnicos de Aviación, visualizan igualmente a la compañía - en la manera como lo hicieran los Sobrecargos, aunque un poco - menos rica en términos. En la parte positiva se dan las cualidades centrales de fuente de ingreso y de trabajo, así como un rasgo del estereotipo de la compañía que es el prestigio, supuestamente inherente a ella. En la parte negativa, la retratan únicamente como deficiente y explotadora, lo que implica una causalidad interna.

El grupo de las Centrales Obreras, en la parte positiva, configuran a la Aerolínea como proveedora de servicio, comunicación y seguridad, mientras que en la cara negativa de la moneda la presentan como lucrativa y controladora. A todas estas características se les aprecia una causalidad interna.

El grupo de las Organizaciones Patronales ve a la Aerolínea como un negocio que proporciona servicios eficientemente, con calidad, y que produce riqueza. En la parte negativa, manifiesta que hay irresponsabilidad e informalidad en la aerolínea. Todas estas características nos dicen que provienen de una causalidad interna.

CONCEPTO NO. 3 COMANDANTE

Grupo I. Pilotos

<u>Positivo</u>	<u>Neutro</u>	<u>Negativo</u>
Responsabilidad (able)	Autoridad	Problemas
Profesionalismo	Mando	
Criterio	Jefe	
Ley (legal)	Decisión	
Etica	Dirigir (gente) (Director)	
Conocimientos	Conducción (ductor)	
Seguridad	Orquestador	
Experiencia	Antigüedad	
Orden (nado)	Capitán	
Capacidad	Guía	
Ejemplo	Jerarquía	
Líder	Estudio	
Poder	Técnicas	
Prever	Tripulante	
Disciplina	Ejecutivo	
Conciencia	Grado	
Cooperación	Título	
Preparación	Administración	
Orientación	Piloto	
Calidad	Aviador	
Atención	Empleado	
Satisfacción		
Superior		
Respeto		
Imagen		
Asesoría		
Acción		
Dinamismo		
Serenidad		
Comprensión		
Trabajadores		
Compañeros		
Puntualidad		
Humanitario		
Madurez		
Tenacidad		
Tranquilidad		
Destreza		
Servidor		
Comunicador		
Análisis (lista)		
Personalidad		
Amigo		
Juicioso		
Equitativo		
Confiabilidad		
Equilibrio		
Goce		
Entrega		
Solvente		
Información		

Grupo IIa. Usuarios antes de Viajar

<u>Positivo</u>	<u>Neutro</u>	<u>Negativo</u>
Responsable (bilidad)	Autoridad	
Respeto	Dirigente (Dirección)	
Competente	Persona	
Trabajo (ador)	Militar	
Seguridad	Mando	
Entrenado	Avión	
Capacitado	Ingeniero	
Poder	Guía	
Coordinación	Vuelo	
Disciplina	Piloto	
Patriotismo	Copiloto	
Decisión	Destino	
Entereza	Galones	
Disposición	Aviador	
	Llevar	
	Proyecto	
	Rango	
	Ciudad	
	Grado	
	Orden	
	Comanda	

Grupo IIb. Usuarios después de Viajar

Responsabilidad (sable)	Persona	Guerra
Iniciativa	Dirigente (Dirección)	Agresividad
Audacia	Orden (dena)	
Organizador	Militar	
Seguridad	Mando	
Eficiencia	Autoridad	
Recto	Aeronave	
Criterio	Policia	
Experiencia	Encargado	
	Personal	
	Grupo	
	Ejército	
	Cargo	
	Jefe	
	Soldado	
	Piloto	
	Aviador	
	Llevar	

Grupo III. Sobrecargos

Responsabilidad	Jefe	Barberos
Experiencia	Autoridad	Tímidos
Seguridad	Mando	Traidor
Amigo	Empleado	Autoritario
Poder	Oficial	Prepotente
Respeto	Decisión	
Humano	Militar	
Centrados	Policia	

<u>Positivo</u>	<u>Neutro</u>	<u>Negativo</u>
Serio	Supervisor	
Puntual	Encargado	
Inteligente	Vuelo	
Capacidad	Capitán	
Jerarca	Aviador	
Eficiencia	Piloto	
Salud		
Profesión		
Dedicación		
Estudio		

Grupo IV. Técnicos de Aviación

Responsable (s)	Jefe	Chofer
Superior	Mando	Dominante
Inteligente	Encargado	Egofista
Control	Ejército	
Capaz	Capitán	
Poder	Armada	
Servicio	Rango	
Organizador	Piloto	
	Dirigente	
	Insignia	
	Grado	
	Llevar	
	Aeronave	
	Panelero	
	Aeropuerto	
	Auxiliar	
	Ayudante	
	Autoridad	
	Gufa	

Grupo V. C.T.M. y Congreso del Trabajo

Líder	Jefe	
Capacitado (cidad)	Autoridad	
Supremo	Grado	
Responsable	Dirigente (Director)	
Experiencia	Avión	
Altamente	Personal	
Adiestrado	Mando	
Superior	Gufa	
Conocimiento (s)	Rango	
Psicológicos	Manejo	
Máximo	Vuelo	
Poder	Técnico	
Presidente	Idiomas	
Padre	Navegante	
Ordena	Conducción	
	Militar	
	Ejército	
	Uniforme	
	Transporte	
	Jerarquía	
	Cargo	

Grupo VI. CANACINTRA-COPARMEX

<u>Positivo</u>	<u>Neutro</u>	<u>Negativo</u>
Líder	Jefe	Guerra
Servidor	Militar	Destrucción
Experiencia	Dirigente (gir)	Muerte
Pericia	Jerarquía	
Capacidad	Area	
Decisión	Guía (ar)	
Responsabilidad	Máximo	
Conocimientos	Ordenar	
Poder	Mando	
Respaldo	Delegado	
Confianza	Colaborador	
Apoyo	Grado	
Iniciativa	Posición	
Paz	Sargento	
Valiente	Capitán	
Autoridad		
Mérito		

### Concepto No. 3, Comandante

Los Pilotos dan la impresión positiva de que el Comandante es la ley para ellos, ya que tiene toda la experiencia, disciplina y serenidad de su lado, es comprensivo y los ayuda, es recto y con buen criterio, los orienta. Aquí nos encontramos con la atribución de rasgos ideales de personalidad generalizadas a todos los Comandantes, que se cree no siempre se cumplen en la realidad, ya que la descripción parece que corresponde al "deber ser" y no al "ser". Es entonces una impresión un tanto estereotipada y homogeneizada hacia un perfil ideal del Comandante. Todos los rasgos mencionados tienen una causalidad interna, y el único término negativo es el de "problema", cuya causalidad es externa al Comandante.

Los Usuarios antes de Viajar, tienen la imagen positiva de que el Comandante es el responsable del vuelo, competente, que los transporta con seguridad, que tiene poder y entereza, y que es un patriota; en fin, son las características que deben poseer. En esta última característica, los Usuarios infieren el rasgo de patriota ya que, dado su rango y madurez, es esperable que ame a su país. Todos los rasgos mencionados poseen una causalidad interna. No hay términos negativos en esta muestra.

Los Usuarios después de Viajar, manifiestan una impresión fundada en lo que experimentaron respecto al desempeño del Comandante, por ello, a los rasgos que apuntan los Usuarios antes de Viajar se agregan: "iniciativa", "audacia", "eficiencia", "rectitud" y "criterio", en la parte positiva, rasgos que poseen una causalidad

interna, y que, además, son rasgos latentes de personalidad, inferidos en base a las acciones laborales que conocieron de él. En la parte negativa aparecen las definidoras "guerra" y "agresividad", que más bien definen al Comandante del ejército. Los Sobrecargos conciben al Comandante en la parte positiva como un jerarca, centrado, humanitario, responsable y amigo de ellos, que, sin embargo, en la parte negativa, se porta "barbero" con la compañía, "traidor", "autoritario" y "prepotente" con los Sobrecargos. Todas estas características poseen una causalidad interna.

Los Técnicos de Aviación ven al Comandante, en el lado positivo, como el superior, responsable e inteligente, que tiene el control y el poder; y en la parte negativa, peyorativamente considerado como "chofer", como "dominante" y "egofista". Las características tienen, todas, una causalidad interna.

En lo que compete a las Centrales Obreras sólo existe la parte positiva del Comandante, a quien se le categoriza como un presidente y como un padre, como el supremo, responsable, altamente adiestrado, que inclusive posee conocimientos de orden psicológico. Dadas estas características, se atribuyen al Comandante rasgos a partir de lo que se cree que puede implicar su actividad en el avión cuando lo liderea, por lo tanto se hacen inferencias correspondientes.

En las Organizaciones Patronales se le concibe como al líder capaz de tomar decisiones, como el apoyo o respaldo que infunde confianza, que tiene iniciativa y es valiente. Mientras que en el lado negativo, están las definidoras que mencionan la vivencia de

un Comandante del ejército. Entre las características positivas, la de la valentía nos evoca la antigua imagen del piloto aviador mexicano que formaba parte del Escuadrón 201. Todos los rasgos positivos son de causalidad interna y los negativos son de causa lidad externa.



CONCEPTO NO. 4 TRABAJADORES

Grupo I. Pilotos

<u>Positivo</u>	<u>Neutro</u>	<u>Negativo</u>
Responsabilidad (able)	Empleado (s)	Explotación (ados)
Productividad	Asalariados	Oprimido
Capacidad	Obrero (s)	Inconforme
Fuerza	Personas	Mal-pagados
Servicio (dores)	Sociedad	Desmotivados
Compañeros	Empresa	Apáticos
Amigos (amistad)	Tiempo	Hambre
Constancia	Camiseta	Necesidad
Obediencia	Patrón	Marginado
Disciplina	Hombres	Monotonía
Orden	Salario	Conformista
Cooperación	Trabajo	
Calidad	Explicaciones	
Respeto	Pueblo	
Esfuerzo	Labor	
Lucha	Grupo	
Cambio	Subordinados	
Igualdad	Economía	
Trato	Profesionista	
Entendimiento	Agricultores	
Eficiencia	Comerciantes	
Puntualidad	Funcionarios	
Gusto	Social	
Sociable (bilidad)	Conjunto	
Desarrollo	Pilotos	
Honradez	Estructura	
Disponibilidad		
Limpieza		
Honesto		
Cumplido		
Indispensable (s)		
Sindicato (s)		
Humano (s)		
Emprendedores		
Dedicados		
Apoyo		

Grupo IIa) Usuarios antes de Viajar

Responsabilidad	Empleado (s)	Difficil
Servicio (s) (dores)	Personas	
Prestador (de servicios)	Azafatas	
Atención	Piloto	
Limpieza	Desempeño	
Dinero	Labor	
Empeño	Asalariados (salario)	
Producción	Copiloto	
Respeto	Capitán	
Dedicación	Actividad	
	Recurso-Humano	

Positivo

Neutro

Negativo

Recursos  
Sociedad  
Ocupados  
Atareados  
Subordinados  
Tareas  
Específicos  
Sueldo  
Sujetos  
Jornalero  
Público

Grupo IIB) Usuarios después de Viajar

Productor (es)  
Atención  
Indispensables  
Servicio (s)  
Sindicato  
Organización  
Familia  
Riqueza  
Eficientes  
Responsables  
Participantes  
Comunicación  
Realizadores  
Capacidad  
Estudio  
Ofrecer  
Remuneración  
Esfuerzo  
Actividad  
Lucha  
Sustento

Trabajo  
Personas  
Desempeño  
Salario (asalariados)  
Fábrica  
Obreros  
Constructora  
Línea  
Puesto  
Traslado  
Grupo  
Profesionistas  
Público  
Vida  
Hambre

Huelga  
Explotados  
Flojos

Grupo III. Sobrecargos

Responsables (abilidad)  
Capacidad  
Trabajo  
Fuerza  
Utilidad  
Pilares  
Producción (ductivo)  
Cumplidos  
Sufridos  
Gremio  
Buenos  
Puntual  
Amigable  
Manutención  
Desarrollo  
Comprometidos  
Superación

Empleado  
Obreros  
Sobrecargos  
Asalariado (s)  
Pilotos  
Oficinista (s)  
Obra  
Compañía  
Empresa (s)  
Personal  
Jornalero

Explotados  
Necesidad  
Hartos  
Reprimidos  
Desconfiados  
"Pobrecargos"  
Carentes  
Mal-pagados  
Esclavos  
Irresponsable

Grupo IV. Técnicos de Aviación

<u>Positivo</u>	<u>Neutro</u>	<u>Negativo</u>
Responsabilidad (ables)	Empleado (s)	Explotación
Importantes	Obrero (s)	Maltratados
Indispensables	Personas	Timados
Supervisores	Técnicos	Utilizados
Trabajo (adores)	Pueblo	Sin-Estímulo
Fuerza	Peones	Suprimidos
Interés	Ayudantes	
Carácter	País	
Jefe (s)	Ciudadano	
Posibilitan		
Honrado		
Movimiento		
Dedicados		
Esforzados		
Especialistas		
Unicos		
Alternativa		
Riqueza		
Limpieza		
Compañero		
Productores		

Grupo V. C.T.M. y Congreso del Trabajo

Productiva (ducción) (ducen)	Labor (antes) (ores)	Accidentes
Responsabilidad (ables)	Conjunto	
Hacedores	Obreros	
Sindicato	Salario (sueldo)	
Fuerza	Empresa	
Grupo	Personas	
Servicio	Masa	
Eficiencia	Obligaciones	
Importante	Derechos	
Base	Desempeño	
Apoyo	Función	
Organización	Engranaje	
Mantenimiento	Transformación	
Limpieza	Fábricas	
Poder	Herramientas	
Desarrollo	Jornada	
Inicio	Tareas	
Trabajo		
Utilidades		
Agremiados		
Superación		
Esfuerzan		
Obediencia		
Clase (social)		

Grupo VI. CANACINTRA-COPARMEX

<u>Positivo</u>	<u>Neutro</u>	<u>Negativo</u>
Responsabilidad	Obrero (s)	No-dan-servicio
Servicio	Empleado (s)	Explotado
Atención	Colaborador (boración)	Miseria
Amable	Subordinados	Diffcil
Eficiencia	Empresa	
Capacidad	Equipo	
Iniciativa	Recursos Humanos	
Confianza	Trabajo	
Superación	Mantenimiento	
Titular	Personas	
Fuerza	Compromiso	
Actividad	Rudeza	
Dedicación	Socialismo	
Aplicados	Patrón	
	Fábrica	
	Oficina	
	Organismo	
	Movimiento	
	Pueblo	

#### Concepto No. 4, Trabajadores

Los Pilotos dan una lista de atributos positivos e ideales que se supone deben poseer los Trabajadores, desde obediencia, honradez, sociabilidad (aquí existe un rasgo estereotípico atributivo), disciplina, esfuerzo, por supuesto pertenecer a un sindicato, etc.; estas características, en su mayoría, tienen una causalidad interna, y unas cuantas como igualdad, trato, cambio, calidad y apoyo, son de causalidad externa. En la parte negativa vemos muchas características de causalidad externa: explotados, oprimidos, mal-pagados, desmotivados, hambre, necesidad, marginamiento, monotonía; y algunas de causalidad interna, como inconforme, apático y conformista.

Los Usuarios antes de Viajar ven al trabajador como un productor de servicios, dedicado, responsable, o que hace la limpieza. El hecho de encasillar al trabajador como personal de intendencia, tiene dos implicaciones: que forzosamente el status socioeconómico de un trabajador es bajo, y que es al único tipo de trabajador que visualizan, por lo menos en el aeropuerto. La única definidora negativa es la de "difícil", que confiere un status de dificultad al desempeño de trabajador. El locus causal de la parte positiva es casi todo interno, y el de la definidora negativa es externo.

Para los Usuarios después de Viajar, adquiere una mayor relevancia el papel de los trabajadores en la aviación, ya que los definen como realizadores indispensables que luchan por un sustento, y cuyas características tienen, en un 50% aproximadamente, una causalidad interna que les confiere mucho dinamismo. En la parte

negativa aumentan las palabras con respecto a la población anterior, y aparecen los términos como "huelga" y "flojos" de causalidad interna; y "explotados" de causalidad externa.

Los Sobrecargos se consideran a sí mismos y a los Pilotos como Trabajadores en lo positivo, sufridos, cumplidos y útiles, con buena disposición y capacidad para el trabajo (la mayoría son rasgos de causalidad interna). En la parte negativa se consideran explotados, reprimidos, carentes, se autodenominan "pobrecargos" por lo mal-pagados e inclusive esclavos, características de causalidad externa a ellos; además están "hartos", son desconfiados e irresponsables, rasgos que indican causalidad interna aparentemente.

Los Técnicos de Aviación también se identifican como Trabajadores indispensables, autoatribuyéndose características idóneas de causalidad interna en un 50%, aproximadamente, como son "esforzados", "honrados", con interés en su trabajo, productores, etc. En la parte negativa se encuentran términos de causalidad externa, como son "explotación", "maltratados", "timados", "utilizados", "sin-estímulo", "suprimidos", y que figuran como eventos incontrolables para ellos.

En las Centrales Obreras se visualiza a los Trabajadores, en la parte positiva, como la clase social apoyo de la estructura social y la base del desarrollo, así como el grupo perteneciente a un sin dicato. En general, se les atribuye en esta parte una causalidad interna, y en el único concepto negativo, "accidentes", hay causalidad externa. Las palabras utilizadas por esta población, en general, son una función de sus ideales e ideologías, dado el tipo -

de institución que son y el papel que desempeñan en la sociedad.

Dentro de las Organizaciones Patronales, en lo positivo, se concibe al Trabajador como aplicado, amable y capaz, entre otras cosas, y se podría decir que el perfil pertenece al de los atributos ideales que le confieren, casi todos de locus causal interno, incluyendo también el primer término negativo "no-dan-servicio"; los términos de locus causal externo son "explotados", "miseria" y "difícil". Dentro de los términos neutros se hallan "rudeza", "socialismo", "movimiento" y "pueblo", mismos que le dan un matiz especial a los trabajadores, ya que esas son las implicaciones que éstos tienen para CANACINTRA y COPARMEX; es decir, que de antemano les atribuyen unidad con el pueblo en principio, después capacidad potencial para hacer movimientos y, a través de ellos, promover el socialismo.

CONCEPTO NO. 5 CAPITAN

Grupo I. Pilotos

<u>Positivo</u>	<u>Neutro</u>	<u>Negativo</u>
Responsable (abilidad)	Autoridad	Conductor
Profesión (ista) (alismo)	Piloto	
Conocimiento (s)	Mando	
Estudio (s) (oso)	Jefe	
Presencia	Aeronave (Avión)	
Saber	Tripulante	
Capaz (cidad)	Grado	
Todólogo	Posición	
Valor	Encargado	
Disciplina	Clasificación	
Orden (ado)	Jerarquía	
Trabajo	Rango	
Preparación	Puesto	
Respeto	Persona	
Calidad	Buque (Barco)	
Amistad	Guía	
Tranquilidad	Aviador	
Paciencia	Dirección (rigir)	
Atención	Oficial	
Hábil (lidad)		
Diestro (destreza)		
Cuidadoso		
Observador		
Decisión		
Solucionar		
Cabeza		
Eficiencia		
Compañero		
Ascenso		
Seguridad		
Imagen		
Alivio		
Título		
Carrera		
Superioridad		
Aspiración		
Técnicos		
Humanfsticos		
Analista		
Sociabilidad		
Comandante		
Etica		
Control		
Criterio		
Equilibrio		
Personalidad		
Goce		
Fuerza		
Poder		
Dominio		



Grupo IIa. Usuarios antes de Viajar

<u>Positivo</u>	<u>Neutro</u>	<u>Negativo</u>
Responsable (abilidad)	Jefe	Conductor
Respeto	Militar	
Ingeniero	Persona	
Ejemplo	Dirigente	
Autoridad	Guía	
Seguridad	Avión	
Entrenado	Barco	
Capacitado	Subordinado	
Poder	Copiloto	
Coordinación	Vuelo	
Disciplina	Azafatas	
Patriotismo	Pista	
Trabajador	Aterrizaje	
Alto (nivel)	Ejército	
Comandante	Supervisor	
	Maniobras	
	Acompañante	
	Tripulante	
	Llevar	
	Mando	
	Restaurant	
	Grado	
	Jerarquía	

Grupo IIb. Usuarios después de Viajar

Responsabilidad	Mando	Guerra
Seguridad	Subordinado	Chofer
Orden (a)	Cargo	Insubordinado
Trabajadores	Dirigente	Irresponsable
Madurez	Militar	Soberbio
Razonamiento	Avión	Inconsciente
Eficiencia	Autoridad	
Indispensable	Vuelo	
Servicio (vir)	Personas	
Profesión	Ejército	
Ejercer	Uniforme	
Superior	Nivel	
	Gobierno	
	Piloto	
	Llevar	
	Grado	

Grupo III. Sobrecargos

Responsabilidad (able)	Autoridad	Prepotente
Profesional	Jefe	Alzado
Seguridad	Aviador	Soberbio
Capaz (ciudad)	Piloto	Abusivo
Compañero	Decisión	Autoritario
Amigo	Empleado	Macho
Respeto	Militar	Pedante
Estudio	Policia	Necio
Humano	Oficial	Exigente

<u>Positivo</u>	<u>Neutro</u>	<u>Negativo</u>
Serio	Supervisor	Ególatra
Puntual	Encargado	
Formal	Vuelo	
Jóven		
Experiencia		
Conocimiento (s)		
Comandante		

Grupo IV. Técnicos de Aviación

Responsable	Jefe	Patrón
Trabajador	Autoridad	Altivez
Poder	Mando	Traidor
Respeto	Comandante	Impreparado
Disciplina	Avión (Aeronave)	Antagonista (contreras)
Líder	Encargado	Ambición
Holgado (económico)	Superior	Guerra
Máximo	Ejército	Elitistas
Ordena	Uniforme	
Capaz	Persona	
	Piloto	
	Llevar	
	Militar	
	Barco	
	Equipo	

Grupo V. C.T.M. y C.T.

Responsabilidad (able)	Guía
Líder	Avión
Director (Dirigente)	Jefe
Comandante	Grado
Profesional	Manejo
Moral	Nave (vegar)
Superior	Rango
Experiencia	Conducción
Cabeza	Plan
Control	Vuelo
Jerarca	Piloto
Seguridad	Barco
Autoridad	Mando
Disciplina	Ejército
Rectitud	Auxiliar
Obediencia	Aterrizaje
Saludo	

Grupo VI. CANACINTRA-COPARMEX

Responsabilidad (able)	Militar	Conductor
Autoridad	Jefe	Tempestad
Seguridad	Directivo (rección)	Imposición
Seriedad	Dirigente (dirige)	
Puntualidad	Barco	
Conocedor	Comandante	

<u>Positivo</u>	<u>Neutro</u>	<u>Negativo</u>
Líder (azgo)	Mando	
Superior	Coordinación	
Poder	Aviador	
Confianza	Piloto	
Agilidad	Orden (a)	
Imagen	Gufa	
Capacidad	Titular	
	Rango	
	Mar	
	Oficial	
	Soldado	
	Marino	
	Sargento	
	Cabo	
	Camarero	
	Avión	
	Grado	
	General	
	Meseros	

Concepto No. 5, Capitán

Los pilotos consideran que un Capitán, en el aspecto positivo, debe ser literalmente un "todólogo", con conocimientos, estudios y preparación en múltiples áreas, incluyendo la humanística aplicada; además, se atribuyen rasgos como ética, criterio, personalidad, fuerza y dominio. Todo lo anterior con un locus causal ubicado en el interior del sujeto, y que trasluce rasgos estereotípicos ideales para el desempeño de su labor de volar, con las características centrales de responsabilidad y profesionalismo en la impresión global.

Los Usuarios antes de Viajar visualizan al Capitán como de alto nivel, responsable y capacitado, que inclusive puede ser de antemano un ingeniero; además, existe la parte de la acepción que designa al Capitán como la autoridad militar, patriota y disciplinado. Todos estos términos poseen una causalidad básicamente interna, además de una representación bien valorada socialmente.

Los Usuarios después de Viajar le agregan, en lo positivo, rasgos como madurez, razonamiento y eficiencia que lo hacen ser indispensable y cuyo locus causal es interno. Sin embargo nos encontramos con un aumento considerable de los términos negativos (también de locus causal interno), que son "chofer", "insubordinado", --- "irresponsable", "soberbio" e "inconsciente", y el término de causalidad externa "guerra". Por un lado se ubican las capacidades y aptitudes del capitán, y por otro sus actitudes inferidas de su comportamiento, como rasgos de personalidad.

Dentro de la concepción positiva que los Sobrecargos tienen del Capitán, existen dos tipos de características, las de capacidades y habilidades profesionales para el desempeño, y las características referentes al estereotipo de la apariencia ("serio", "formal" y --- "joven"). En la parte negativa la totalidad de los términos atribuidos es de causalidad interna, y que por cierto denotan una valoración nefasta en base a su experiencia respecto a los Capitanes - ("prepotente", "alzado", "soberbio", "abusivo", "macho", "pedante", "necio", "ególatra", etc.).

Los Técnicos de Aviación tienen la idea positiva de que el Capitán es el líder responsable, capaz y holgado económicamente; y en la parte negativa los ven como altivos, elitistas, traidores e impreparados, siendo que respecto a su profesión, lo que menos les falta es preparación. De lo cual se deduce que hay un juicio errado en el que interviene un estado afectivo de aversión hacia el Capitán, que reduce la objetividad.

En la población de Centrales Obreras se concibe al Capitán, en su parte positiva, como la "cabeza" que liderea responsablemente y toma el control con rectitud, moralidad y profesionalismo, a quien hay que rendirle obediencia y darle el saludo (la representación en este caso está guiando el comportamiento hacia el Capitán en función de su valoración). Esto implica que se le jerarquiza en la categoría de autoridad superior, y que se le confiere casi un completo locus causal interno, atribuyéndosele rasgos estereotípicos tanto del Capitán-Aviador, como del Capitán-Militar (del ejército). No hay términos negativos en esta lista.

Las Organizaciones Patronales tienen la concepción positiva de un Capitán que proyecta en su imagen confianza, capacidad, seguridad y autoridad, como cualidades centrales todas con causalidad interna. La parte negativa de "tempestad" tiene causalidad externa e incontrolabilidad, y la definidora "imposición" refiere un locus causal interno.

CONCEPTO NO. 6 PROFESIONISTA

Grupo I. Pilotos

<u>Positivo</u>	<u>Neutro</u>	<u>Negativo</u>
Estudioso	Nivel	
Responsable (abilidad)	Administrador	
Trabajador (trabajo)	Años	
Capaz (cidad) (citado)	Puesto	
Dedicado (cación)	Persona	
Etica	Sociedad	
Preparación	Ciencia	
Profesional	Licenciatura	
Conocimiento (s)	Intelectual	
Titulado (Título)	Universitario (cidad)	
Estatus	Especialidad	
Académico	Libros	
Imaginación	Información	
Presencia	Recopilación	
Calidad		
Puntualidad		
Respeto		
Disciplina		
Orden (ado)		
Cooperación		
Voluntad		
Brillante		
Entusiasmo		
Joven		
Inteligencia		
Investigación		
Cultura		
Eficiente		
Educado		
Ambicioso		
Integridad		
Empeño		
Gusto		
Habilidad		
Seguridad		
Desarrollo		
Disposición		
Entrega		
Tenacidad		
Esfuerzo		
Emprendedor		
Autoseguridad		
Proyección		
Dinero		
Honradez		
Ubicación		
Ejecutor		
Imagen		

Positivo

Neutro

Negativo

Juicioso  
Conciencia  
Aspiraciones  
Progreso  
Vanguardia  
Técnica  
Estabilidad  
Futuro  
Moral  
Rectitud  
Solvencia  
Competente

Grupo IIa) Usuarios antes de Viajar

Profesional  
Triunfador  
Tenaz  
Trabajador  
Estudios  
Responsabilidad  
Conocimientos  
Aviación  
Capacitado  
Respeto  
Entrenado  
Organizado  
Análisis  
Sabiduría  
Entrega  
Patriotismo  
Constante  
Realizado  
Desempeño  
Superación  
Adquisición  
Criterio  
Iniciativa  
Ilustre  
Preparado

Persona  
Traje  
Escuela  
Vuelo  
Administrador  
Línea  
Aéreo  
Portafolios  
Médico  
Recibido  
Ingeniero  
Actividad  
Hombre  
Grado  
Terminado

Grupo IIb) Usuarios después de Viajar

Estudioso  
Trabajador (ajo)  
Profesional  
Saber  
Progreso  
Estudio (s)  
Servicio  
Preparación  
Especializado  
Lógico  
Empleo  
Indispensable

Universitario  
Titulado  
Requerir  
Médico  
Arquitecto  
Ingeniero  
Escuela  
Oficina  
Licenciado  
Individuo  
Nivel  
Desempeño

Necesidad  
Falacia



<u>Positivo</u>	<u>Neutro</u>	<u>Negativo</u>
Futuro	Persona	Necesidad
Responder	Grado	Falacia
Conocedor	Hombre	
Dedicado	Mujer	
Remuneración		
Mejoría		
Criterio		
Discernimiento		
Modus-Vivendi		

Grupo III. Sobrecargos

Estudioso	Carrera	Desilusionados
Preparado	Tiempo	Cansados
Capaz (citado) (didad)	Profesión (alismo)	Ofuscados
Dedicado	Licenciado	Obrero
Intelectual	Ciencia	Inseguridad
Inteligente		
Luchista		
Trabajador		
Logro		
Meta		
Emprendedor		
Tenaz		
Excelente		
Seguridad		
Esfuerzo		
Probabilidad		
Serio		
Responsable		
Lógica		
Entrega		
Desarrollo		
Producción (ductivo)		
Principios		
Comprometido		
Realizador		
Cultura		
Práctica		

Grupo IV. Técnicos de Aviación

Capacitado (cidad) (capaz)	Doctor	Teórico
Estudian (ante) (oso)	Ingeniero	Burócrata
Inteligente (encia)	Oficina	
Profesión (al)	Vestir	
Intelectual	Traje	
Saber	Lentes	
Preparado	Diplomado	
Culto	Licenciado	
Colocación	Técnico	
Superación	Título	
Responsable	Carrera	
Creativo	Abogado	
Educado		

Positivo

Neutro

Negativo

Conocimiento (s)  
Trabajador  
Experto

Grupo V. C.T.M. y Congreso del Trabajo

Estudiado (oso) (ar)  
Trabajo (ador)  
Preparación  
Servicio (vidor)  
Responsabilidad  
Capacitado (cidad)  
Apto  
Inteligencia  
Conocimiento (s)  
Destacados  
Avance  
Cultura  
Organización  
Intelectual  
Dedicar  
Superación  
Aprovechamiento  
Sagaz  
Empleo  
Desarrollo  
Aplica

Persona  
Carrera  
Título  
Termina  
Rango  
Compañía  
Materia  
Profesión  
Licenciatura  
Tecnología  
Admon.  
Investiga (dor)  
Específico  
Cátedra  
Universidad  
Recibirse  
Enseñanza  
Especialidad

Débiles

Grupo VI. CANACINTRA-COPARMEX

Responsabilidad (able)  
Profesión (al) (alismo)  
Capaz (cidad) (citación)  
Conocimiento (s)  
Comprometido  
Actualización  
Constancia  
Trabajo (ador)  
Lógico  
Eficiencia  
Colaboración  
Iniciativa  
Confianza  
Superación  
Servicio  
Científico  
Analista  
Satisfacción

Licenciado  
Doctor  
Carrera  
Universidad (sitario)  
Terminar  
Preparación  
Estudio (s)  
Titular  
Especialidad (cialista)  
Escuela  
Oficina  
Técnica  
Artesano  
Persona  
Recibido

Crítica

Concepto No. 6, Profesionista

La visualización que los pilotos tienen del profesionista gira en torno al status académico que se le confiere, y a partir de él se le atribuyen características como "ética", "educado", "imaginación", "moral", "rectitud", etc., todas con una causalidad interna y con una visión ideal de lo requerido para finalizar una carrera profesional, al término de la cual pasa a ser portador de cultura y de baluartes sociales. Dado lo numeroso de la lista de términos positivos y la ausencia de términos negativos, se infiere que en esta población es bien valorado el concepto Profesionista.

Los Usuarios antes de Viajar, vinculan la aviación, en su parte positiva, con el Profesionista, y éste a su vez con el triunfador, preparado y realizado; la imagen se asemeja a la de la población anterior, sin embargo, en el listado de términos neutros, -- existen elementos de estereotipo de la apariencia del profesionista, como son "hombre", "traje" y "portafolios". No hay términos negativos y por lo mismo se vuelve a valorar muy positivamente al Profesionista.

Los Usuarios después de Viajar, en la parte positiva, ven el hecho de ser Profesionista como una condición indispensable sin la cual no se puede obtener empleo y subsistir hoy en día, como un modus vivendi que asegura un futuro. Congruentemente con lo anterior, los términos negativos son "necesidad" (de una profesión), y "falacia" (acerca del status socioeconómico que se obtiene con

la profesión). La impresión global tiene un locus causal externo.

Los Sobrecargos tienen la idea, en la parte positiva, de que el Profesionista es luchista, de que logra sus metas y que tiene -- cultura y principios, entre otras características de locus causal interno. En general, se tiene una valoración positiva de -- este concepto y lo que implica, sin embargo en la parte negativa les adjudican términos, también de causalidad interna, como "desilusionados", "cansados", "ofuscados" e "inseguridad", de lo -- que se infiere que lo que se supone que los profesionistas piensan que ocurre idealmente, no ocurre en la realidad y de nada -- sirve toda la lucha que hagan.

Los técnicos de Aviación ven, en la parte positiva, al Profesionista como un experto que obtiene una colocación mediante su preparación, y cuyo locus causal es interno. En la parte neutra, -- se ve claramente el estereotipo de apariencia en las definidoras "vestir", "traje", "lentes" y "oficina", aunque en lo negativo -- se le llama "teórico" (porque no llega a la práctica) y "burócrta" (que se queda estancado en una oficina gubernamental). Se -- infiere pues que existe la expectativa de que no alcance el -- status deseado como profesionista, y que vea frustrado todo su -- esfuerzo de superación y progreso.

En las Centrales Obreras, en su parte positiva, también existe -- una tendencia marcada a atribuir al Profesionista rasgos de personalidad como "sagaz" y "dedicado", así como también se encuen-

tran lineamientos acerca de cómo debe desempeñarse un profesionalista. En los términos negativos sólo se encuentra la atribución de que los profesionistas son "débiles".

En la muestra de las Organizaciones Patronales, la impresión positiva que se tiene es del profesional comprometido que se actualiza y que analiza científicamente, en donde éstos y otros rasgos son de locus causal interno; también se le atribuyen rasgos de personalidad similares a los de la población anterior. El único término negativo es que el profesionista es "crítico".

CONCEPTO NO. 7 SINDICATO

Grupo I. Pilotos

<u>Positivo</u>	<u>Neutro</u>	<u>Negativo</u>
Unión (Unidad)	Patrón	Huelga
Agrupación (grupo)	Perspectivas	Riesgo
Asociación (congregación)	Adecuación	Club
Lucha	Laboral (es)	
Fuerza (fuerte)	Dirigente	
Protección	Voto	
Defensa	Ideales	
Contrato	Estatutos	
Poder	Representante (tación)	
Responsable (abilidad)	Objetivos:	
Conjunto	Económicos	
Intereses	Profesionales	
Homogéneo	Técnicos	
Compañero (erismo)	Relaciones	
Trabajo	Obligaciones	
Lealtad	Derechos	
Discreción	Obreros	
Preparación	Finalidad (es)	
Entendimiento	Meta (s)	
Conciencia		
Cooperación		
Seguridad		
Justicia (justo)		
Colectivo (ividad)		
Solución		
Hogar		
Superación		
Disciplina		
Ayuda		
Honradez		
Eficiente		
Humanitario		
Desinteresado		
Comunidad		
Deber		
Comunicación		
Habilidad		
Honestidad (nesto)		
Apoyo		
Trabajadores		
Beneficio		
Logros		
Salud		
Legal (lidad)		
Calidad		
Respeto		
Confianza		
Ordenado		
Estricto		
Organización		
No-Paternalismo		
Gremio		

Grupo IIa) Usuarios antes de Viajar

<u>Positivo</u>	<u>Neutro</u>	<u>Negativo</u>
Grupo (agrupación)	Personas	Negligencia
Unión	Derechos	Irresponsabilidad
Organización	Medio	Solapador
Trabajadores	Finalidad	Problemas
Conjunto	Coordinador	Necesidades
Poder	Ideales	Conflictivo
Protección		Defraudador
Defender (ensa)		
Fuerza		
Asociación		
Ayuda		
Seguridad		
Humanidad		
Presión		
Congregación		
Aglomeración		
Lucha		
Intereses -		
Colectivos		
Agremiados		
Empresa		

Grupo IIb) Usuarios después de Viajar

Trabajador (es)	Derechos	Cáncer
Organización	Formación	Aborrecible
Agrupación (grupo)	Obreros	Gobierno
Unión	Contrato	Necesidad
Defensa	Obligaciones	Egoístas
Asociación	Personas	
Compañeros	Salario	
Apoyo	Condiciones	
Asesoría		
Legalidad		
Coalición		
Conjunto		
Lucha		
Obtención		
Mejoras		
Gremio		
Solidaridad		

Grupo III. Sobrecargos

Asociación	Corporación	Innecesario
Gremio	Política	Chueco
Unión	Obreros	Sucio
Trabajadores	Empleados	Amigo -
Protección		Ocasional

<u>Positivo</u>	<u>Neutro</u>	<u>Negativo</u>
Intereses		Engaño
Defensa (sor)		Mentiroso
Respaldo		Transa
Grupo		Manipulado
Organización (nismo)		Convenenciero
Ayuda		Traidor
Mejora (ción)		Negocio
Fuerza		Déspota
Agrupación		Mafia
Perfecto		Corrupción
Apoyo		"Charro"
Seguridad		"Priistas"
Serio		
Recto		
Legal		
Conjunto		
Líder		
Promoción		
Lucha		
Profesionistas		

Grupo IV. Técnicos de Aviación

Agrupación (grupo) (conjunto)	Sociedad	Obstaculizar
Organización	Empleados	Represión
Unión	Reunión	Mercader
Proteger (tección)	Organismo	Corrupción
Jubilación	Convenio	Favoritismo
Gremio	Trámites	Desidia
Poder	Ejecutivos	Manipulación
Servicio (vir)	Delegados	Problemas
Justicia		Robo
Lucha		Explotador
Oposición		
Trabajadores		
Comunicación		
Capacitación		
Defensa		
Intereses		
Representación		
Alternativa		
Control		
Autoridad		
Empresa		

Grupo V. C.T.M. y Congreso del Trabajo

Agrupación (grupo) (Asociación)	Dirección (Dirigentes)	Contra
Defensa	Institución	Injusticias
Derecho (s)	Personas	
Organización	Prestaciones	



<u>Positivo</u>	<u>Neutro</u>	<u>Negativo</u>
Trabajadores (ajo)	Poder	
Unidad (unión)	Instrumento	
Intereses	Conducción	
Mantenimiento	Gentes	
Aglutinados	Formación	
Preservar	Laboral	
Base	Organismo	
Superior	Política	
Cabecera	Asambleas	
Fundamental	Confederación	
Bueno		
Desarrollo		
Capacitación		
Integración		
Representación		
Liderazgo		
Conjunto		
Contratación		
Conciencia		
 <u>Grupo VI. CANACINTRA-COPARMEX</u>		
Defensa	Agrupación	Huelga
Mejoramiento (mejoras)	Obrero (s)	Ineficiencia
Derechos	Reunión	Burocratismo
Necesario	Representación (sentante)	Irresponsabilidad
Cuidar	Organización	Caduco
Consulta	Sindicalizado (alismo)	Cáncer
Apoyo	Organo	Engaño
Integración	Afiliación	Perjuicio
Luchas	Gremio	Anacrónico
Cambio	Asociación	
Beneficio	Congregación	
Poder	Negociación	
	Confederación	
	Líder	
	Salario	
	Unión	
	Liga	

Concepto No. 7, Sindicato

Los Pilotos ven al Sindicato, en su parte positiva, como un hogar, como a la unión que lucha por y para ellos y que posee el poder para defenderlos; se sabe que en la realidad es un sindicato fuerte y que ha sido ejemplar para el movimiento obrero mexicano, por eso es que está bien valorado y los pilotos lo consideran de gran utilidad, cuando menos para su beneficio. Lo definen, además de en función de su experiencia respecto a él, en función de las características ideales que tiene. La causalidad en ese caso es interna a la institución, y en la parte negativa es externa, ya que tiene las definidoras de "riesgo" y "club".

Los Usuarios antes de Viajar visualizan al Sindicato, en la parte positiva, como un grupo con intereses colectivos, que por el lado negativo es una institución negligente, irresponsable y defraudadora con la que se tienen conflictos. Se infiere que el Sindicato con el que han tenido contacto no les ha dejado una experiencia agradable o benigna. Se percibe una valoración un tanto negativa de la institución ya que se le confiere poca utilidad.

Los Usuarios después de Viajar ven positivamente al Sindicato en el aspecto en que implica solidaridad, compañerismo, apoyo y legalidad, lo que expresa la existencia de un estado afectivo inclinado hacia estos factores que poseen un locus causal interno a la institución. En la parte negativa se encuentran términos que denotan que se recurre al Sindicato por necesidad, pero que es "aborrecible", como un "cáncer", porque es una institución "egofista"

vinculada con el "gobierno". En general también la parte negativa tiene una causalidad interna, sin embargo el vínculo con el gobierno no nos habla indirectamente del estereotipo del Sindicato denominado "charro".

Los Sobrecargos hablan del Sindicato, en la parte positiva, como lo que sienten que debe de ser, y en la parte negativa, como lo que saben que es, por lo menos al que ellos pertenecen ("charro", "prifstas", "mafia", "déspotas", "traidor", "transa", etc.). La causalidad en ambas partes es predominantemente interna, además se trasluce el perfil supuesto de un sindicato vendido, pues cabe destacar que en este concepto es la muestra con más términos negativos, y el anclaje de su representación sobre el Sindicato es correspondiente a poca o nula utilidad, así como a una valoración negativa.

Los Técnicos de Aviación perciben muy similarmente a la población anterior, a su sindicato de pertenencia, sin embargo, aunque su visión positiva atribuye más o menos las mismas características ideales, la visión negativa se presenta un poco menos exacta, o más ingenua, si así pudiésemos llamarla, respecto a lo que hace el sindicato y a lo que en realidad es.

Las Centrales Obreras ponderan, muy por encima de toda visión más realista, las características idóneas del Sindicato, dejando muy en claro la satisfacción de las necesidades que éste cubre y por las que se crea el sindicato, y la conciencia que se supone implica el pertenecer a uno. Aquí la valoración de la institución es -

muy positiva y se tienen expectativas buenas sobre su utilidad y cumplimiento de objetivos reales.

Para las Organizaciones Patronales, el Sindicato, en su parte positiva, es un beneficio necesario para cuidar los derechos y que para hacerlo, posee poder; y en la parte negativa, se presenta - como un "cáncer", "anacrónico" e "ineficiente", que "engaña" y - es "caduco", etc. Todas las definidoras tienen una causalidad - interna a la institución y la impresión que dá es que el perfil actual del sindicato, no cubre las necesidades para las que fue creado, causa por la cual lo llaman "anacrónico".

CONCEPTO NO. 8 AVIADOR

Grupo I. Pilotos

<u>Positivo</u>	<u>Neutro</u>	<u>Negativo</u>
Profesión (al) (ista)	Piloto	Usurpador
Responsable (bilidad)	Avión (es) (Aeronave)	Individualista
Hábil (idad)	Vuelo (volar)	Inconforme
Valor (valiente, valentía)	Pasajeros	Conductor
Romántico (icismo)	Comandante	Dominio
Preparación	Capitán	
Libertad	Inicial	
Servicio	Grado	
Unir	Aviación	
Comunicar	Aeronáutica	
Protector	Viajes	
Caballero	Gentes	
Presencia	Aire	
Audaz	Historia	
Orden (ado)	Epoca	
Disciplina	Coordinación	
Trabajo (ador)	Manejo	
Decencia	Técnico	
Simpático	Tradición	
Despreocupado	Tripulante	
Estudio	Espacio	
Imagen		
Atención		
Amor		
Remuneración		
Gusto		
Sensibilidad		
Honesto		
Eficiente		
Estudio (so)		
Deportista		
Sencillez		
Compañero		
Pasión		
Aventura		
Fantasía		
Conocimiento (s)		
Realización		
Economía		
Conducta		
Acción		
Autoridad		
Personalidad		
Aspiración		
Ética		
Experiencia		
Educación		
Humano		

Positivo

Neutro

Negativo

Dedicado  
Especialización  
Instinto  
Audacia (audaz)  
Emoción  
Superación  
Respeto  
Intrépido

Grupo IIa) Usuarios antes de Viajar

Servidor (vicio)  
Responsable (bilidad)  
Profesión (al)  
Conocimiento (s)  
Libertad  
Valiente  
Honesto  
Seguridad  
Destreza  
Pericia  
Habilidad  
Trabajador  
Conocedor  
Capacitado

Piloto  
Persona  
Vuelo  
Gufa  
Navegante (ador)  
Pista  
Cielo  
Comandante  
Aeronave  
Hombre  
Manipular  
Aparatos  
Aire  
Aerolínea  
Operador

Conductor  
Sacrificio  
Diffcil

Grupo IIb) Usuarios después de Viajar

Capacidad  
Profesión (ista)  
Trabajador (es)  
Responsabilidad  
Servicio  
Gusto  
Héroe  
Indispensable  
Necesario  
Estudio  
Audaz  
Intrépido  
Arrojado

Avión  
Piloto  
Manejo (ador)  
Viajero (s)  
Capitán  
Desempeño  
Línea  
Aéreo  
Persona  
Aerolínea  
Gente  
Asalariado  
Uniforme  
Traslado  
Volador  
Transportador  
Hombre  
Biplano

Conductor  
Injusto  
Gobierno  
Peligro  
Chofer  
Funcionarios

Grupo III. Sobrecargos

Responsabilidad  
Seguridad  
Concentración  
Hábil (idad)  
Jefe

Piloto  
Volar (vuelo)  
Tripulante  
Privado  
Avión (es)

Soberbio  
Inconforme  
Maleducado  
Abusivo  
Prepotente

<u>Positivo</u>	<u>Neutro</u>	<u>Negativo</u>
Autoridad	Comercial	Autoritario
Amigo	Empleado (s)	Pedante
Experimentado	Capitán	Interesado
Preparación	Encargado	Escape
Capacidad	Comandante	Ficción
Serio	Aerolínea	Necesidad
Puntual		Soledad
Recto		Materialista
Compañero		Egocentrista
Humildes		Vanidoso
Trabajador		Superfluo
Placer		Expuestos
Profesión		Irresponsables
		Homosexuales
		Alcohólicos
		Drogadictos
		Neuróticos

Grupo IV. Técnicos de Aviación

Profesional (ista)	Piloto	No-trabaja
Cobra (r)	Vuelo (volar)	Conductor
Trabajador	Avión (es)	Chofer
Diplomado	Persona	Presunción
Astucia	Tripulación (ante)	Solitario
Responsabilidad	Planeador	Ambición
Sencillo	Aeropuerto	
Valiente	Itinerarios	
Audaz	Maletas	
Capaz	Mensajero	
Necesario	Turista	
	Capitán	
	Instrumentos	
	Aeroplano	
	Privado	
	Operador	

Grupo V. C.T.M. y Congreso del Trabajo

Trabajador	Piloto	Conductor
Cumplimiento	Avión	"Cobrón"
Responsabilidad	Guía	Flojo
Seguridad	Vuela	Vividor
	Capitán	
	Co-piloto	
	Nave	
	Sobrecargos	
	Rango	
	Usuarios	
	Aéreo	
	Elemento	
	Navegante	
	Cielo	
	Operador	
	Comandante	

Positivo

Neutro

Negativo

Espacio  
Ave  
Viaje  
Rol  
Coordinador  
Base  
Técnico

Grupo VI. CANACINTRA-COPARMEX

Confianza  
Dedicado  
Atención  
Valor  
Audacia  
Intrepidez  
Seguridad  
Responsable  
Liderazgo  
Agilidad  
Profesional  
Servidor  
Destreza  
Viril

Piloto  
Empleado  
Avión  
Gufa  
Federal  
Viajero (jar)  
Pasajero  
Tripulación  
Capitán  
Comandante  
Aire  
Titular  
Coordinación  
Planear (eador)  
Aeropuerto  
Aeródromo  
Paracaidista  
Trabajo  
Aeronauta

Cobra-sin-trabajar  
No-Comercial  
Conductor  
Avionazo



Concepto No. 8, Aviador

Los propios pilotos enumeran, en su parte positiva, una gran serie de atributos que supuestamente tiene el aviador, y que en su mayoría refieren rasgos del antiguo estereotipo de personalidad y carácter; prueba de ello son los términos "romántico", "valiente", "libertad", "caballero", "presencia", "decencia", "simpatía", "despreocupado", "deportista", "sencillez", "intrépido", etc., etc. Rasgos éstos que le dan un matiz más aventurero, fantástico, o de grado inicial en la aviación, que se remonta a la historia de ésta y a la tradición de volar en la época de la aviación incipiente. En la parte negativa del término se encuentra la concepción peyorativa de la palabra aviador, con los términos "individualista" y "usurpador". En general también se atribuye a este concepto una causalidad interna casi en el cien por ciento de los términos.

En los Usuarios antes de Viajar, en lo positivo, también aparecen ciertos rasgos como "libertad", "valiente" y "honesto", que evocan la figura romántica del "Caballero del aire", amalgamados con los requerimientos actuales tan elevados para volar una máquina moderna. En la parte negativa, se menciona el sacrificio que se hace y lo difícil que es volar, éstos con causalidades interna y externa respectivamente. La causalidad predominante en lo positivo es la interna.

En los Usuarios después de Viajar, lo positivo se relaciona también al estereotipo del aviador antiguo "héroe", "arrojado" e --

"intrépido", con el perfil actual, contrastando, por ejemplo, el "peligro" del "biplano" (en la parte negativa), con la seguridad y profesionalismo de los aviadores de ahora. Sigue habiendo un locus causal interno.

Los Sobrecargos también dejan ver, en lo positivo, esa concepción amalgamada de que se ha estado hablando, pero con un contraste terrible respecto a la opinión negativa que actualmente tienen del aviador, cuyo número de términos rompe todo récord y que van desde "maleducado", "pedante", hasta "homosexual", "alcohólicos", "drogadictos", "neuróticos", etc.; estos términos dejan ver la valoración muy negativa del aviador entre los Sobrecargos, y la generalización que hacen extensiva a todo el grupo de pilotos, probablemente basada en la certeza del conocimiento de unos cuantos miembros que incide en todo el gremio.

Los Técnicos de Aviación tienen la misma concepción positiva amalgamada antes mencionada, que contrasta con la acepción peyorativa del aviador en los términos negativos "no-trabaja", "presunción" y "ambición". El locus causal general es interno también.

En el grupo de Centrales Obreras, los pocos términos positivos contrastan otra vez con la acepción peyorativa de la parte negativa, también poco numerosa, manifiesta en los términos "cobrón", "flojo" y "vividor". Todos los términos con un locus causal interno.

Finalmente tenemos que en las Organizaciones Patronales se da la misma situación de amalgama en la parte positiva y el término peyo

rativo del aviador que "cobra-sin-trabajar", con la mezcla de "avionazo" atribuido al aviador antiguo que no cubría los estándares de seguridad que se tienen ahora. La causalidad es, en general, interna.

Capítulo IV. CONCLUSIONES

## CONCLUSIONES

Existe una marcada tendencia a atribuir rasgos positivos de locus causal interno (a personas, instituciones o gremios, indistintamente se les atribuyen este tipo de causalidades), y una controlabilidad interior al individuo, así como también se da la tendencia a que los rasgos negativos tengan por mayoría un locus causal externo al individuo.

Se puede hablar de que quienes tienen un contacto prolongado, - convivencia cotidiana y/o conocimiento de la actividad de volar y lo que implica, tienen tanto la experiencia del buen desempeño como la experiencia de la conducta negativa de los capitanes, - comandantes y en general aviadores comerciales, hacia ellos (sobrecargos y técnicos de aviación).

En general, hay una impresión que prevalece en las poblaciones de los usuarios antes y después de viajar, sobrecargos y técnicos de aviación (más abundante en términos en estas últimas dos poblaciones), y que nos da un perfil del piloto aviador con las siguientes características negativas: soberbios, prepotentes, creídos, vanidosos, sobrevalorados, autoritarios, dominantes, ególistas, chofe-res, inconscientes, pedantes, ególatras, alzados, abusivos. Tales características son atribuidas a todos los miembros del gremio en base a experiencias aisladas que se generalizan al grupo entero, y son una función del anclaje de las representaciones en lo que se refiere a la valoración del piloto; pero en lo que se refiere a la utilidad de la función del aviador, ésta es muy -

bien valorada por su gran eficiencia y la alta demanda e importancia del medio de transporte.

Entonces, se pueden dividir los resultados de las muestras (sin incluir al Grupo I. Pilotos), en dos grandes grupos más o menos coincidentes: Usuarios antes y después de viajar, Sobrecargos y Técnicos de Aviación por un lado; y por el otro Centrales Obreras y Organizaciones Patronales. Este último grupo arroja resultados sorprendentes en cuanto al tipo de características que se le confieren al piloto aviador, ya que éstas refieren que seguramente conocen de muchas disciplinas, incluyendo de psicología, política e ingeniería; además, no existen los rasgos negativos en ninguna de las dos poblaciones.

En cuanto a la generalidad, se aprecia que los sujetos de muestra tienden a mejorar el status de sus categorías de pertenencia, al compararlas con otras categorías, ya sea a través de otros individuos que pertenecen a ellas o de grupos categorizados. Esto se hace patente en que los individuos con status menos elevado, se comportan más discriminativos ante otros grupos.

Otro factor encontrado es que la homogeneización efectivamente tiende a darse más cuando se trata de describir a otro grupo, - que cuando se describe al propio grupo de pertenencia, como sucedió en el grupo de los pilotos, y en los demás grupos cuando definían una categoría con la que se identificaban.

Los resultados también están en función de las vinculaciones - afectivas gracias a las que se dan juicios buenos, y de los estados temporales que producen juicios simples o superficiales.

Es así como las impresiones tienen concordancia de ciertos rasgos, pero no están exentas de contradicciones entre ellos; además de que la acción de los actores - en este caso los pilotos -, se hace depender de su relación con su grupo de pertenencia.

Queda de manifiesto que, en el primer gran grupo de la muestra que se mencionaba en un principio, la polarización de la imagen del piloto comercial es hacia el lado negativo, jerarquizándose las poblaciones en orden de mayor a menor negatividad, de la siguiente manera: 1) Usuarios antes de viajar; 2) Usuarios después de viajar; 3) Técnicos de Aviación; y 4) Sobrecargos. En el segundo gran grupo de la muestra, la polarización de la imagen es hacia el lado positivo, siendo su representación bien valorada tanto en este grupo como en el de los propios pilotos; al contrario del caso anterior, en el que la escasa valoración positiva está en función del buen desempeño e indispensabilidad del piloto, mas no en un anclaje positivo de la representación, sino gracias a su utilidad.

Dado que el piloto es un servidor público, su comportamiento frente a éste, al ser inesperado y desagradable a la vez, produce múltiples atribuciones de causalidad interna generalmente negativas.

APENDICE I

C U E S T I O N A R I O

El presente cuestionario fue elaborado por alumnas del Area de Psicología Social de la Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa.

Este instrumento cumple la función de capacitar de manera práctica al alumno en el manejo de instrumentos de este tipo; asimismo, pretende recabar información referente a la opinión sobre la definición de conceptos. Los datos que usted nos proporcione serán utilizados con fines puramente estadísticos y tendrán un carácter estrictamente confidencial.

Agradecemos de antemano su valiosa colaboración para la realización de este proyecto.

DATOS SOCIOECONOMICOS:

SEXO \_\_\_\_\_ ESCOLARIDAD (en años) \_\_\_\_\_

EDAD \_\_\_\_\_ OCUPACION \_\_\_\_\_

Antes de responder le suplicamos lea atentamente las instrucciones siguientes. En caso de duda, consulte al encuestador.

INSTRUCCIONES:

- 1.- Defina cada uno de los siguientes conceptos utilizando palabras sueltas, sin usar oraciones.
- 2.- Estas palabras las puede definir utilizando sustantivos, pronombres, adjetivos o verbos; pero nunca preposiciones, artículos o alguna otra partícula.
- 3.- Una vez que termine de definirlos, deberá ordenar las palabras que empleó dando el número (1) a la que considere se aproxime o se acerque más a la palabra definida; el número (2) a la siguiente en importancia, y así sucesivamente.

EJEMPLO:

CONCEPTO: "DIOS": espíritu, poder, divino, Cristo, milagro, salvación.  
(5) (1) (3) (2) (4) (6)



PILOTO:

---

---

---

AEROLINEA:

---

---

---

COMANDANTE:

---

---

---

TRABAJADORES:

---

---

---

CAPITAN:

---

---

---

PROFESIONISTA:

---

---

---

SINDICATO:

---

---

---

AVIADOR:

---

---

---

# "REDES SEMANTICAS"

## PROCEDIMIENTO.

PASO No. I SE LE PIDE A LOS SUJETOS QUE DEFINAN LOS -  
CONCEPTOS QUE SE LE DAN.

Manzana. _____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Por ejemplo: la definición de manzana.

②      ①      ④      ③ ←

MANZANA: Roja, fruta, dulce, árbol.



DEFINIDAS DADAS POR LOS SUJETOS.

SE LE PIDE QUE JERARQUE LAS DEFINIDAS DADAS, PONIENDO UN ① A LA QUE MEJOR DEFINA AL CONCEPTO PRESENTADO, - UN ② A LA SIGUIENTE EN IMPORTANCIA, ETC.

## CALIFICACION.

### PASO No. 2

SE OBTIENE UNA TABLA, EN BASE A LAS RESPUESTAS DE LOS SUJETOS, EN DONDE SE ENLISTAN LAS PALABRAS DEFINIDORAS DIFERENTES PARA CADA CONCEPTO.

CON EL ORDEN DE JERARQUIA QUE LES DIERON LOS SUJETOS.

CONCEPTO: **MANZANA**

DEFINIDORAS. (n).	1	2	3	4	VALOR "M"
fruta	11-⑥				60
árbol	1-①	11-②			38
dulce	1-①		1-①		18
roja			1-①		8
ácida			1-①		8
_____					•
_____					•
•					

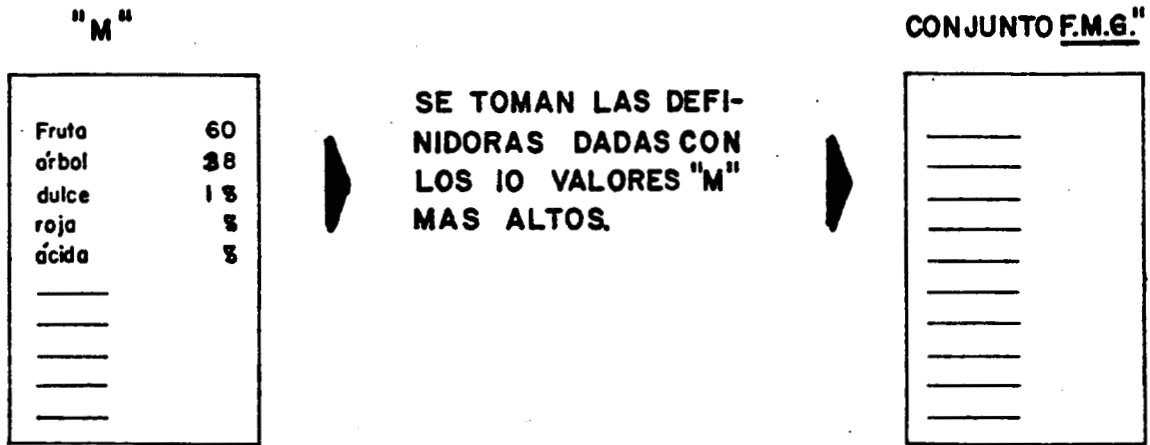
(n total) = Valor "J".

### PASO No. 3

SE LE DA PESO A CADA DEFINIDORA, MULTIPLICANDO SU FRECUENCIA POR UNA CONSTANTE, SEGUN LA POSICION QUE OCUPA Y SUMANDO LOS PRODUCTOS PARCIALES.

PASO No. 4.

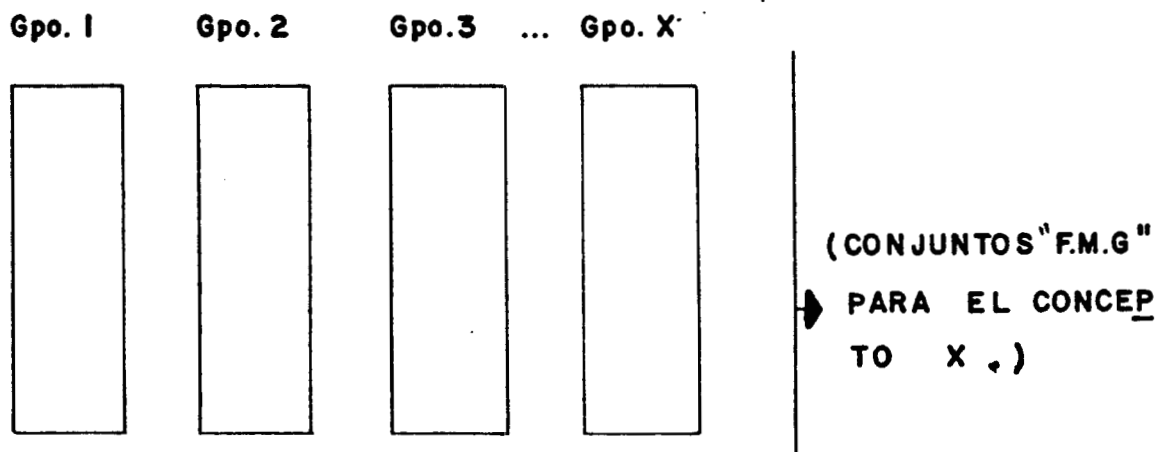
SE ORDENAN LAS PALABRAS CON EL VALOR "M" EN ORDEN --  
DESCENDENTE.



ESTE CONJUNTO CONFORMA LA RED SEMANTICA DE DICHO CONCEPTO PARA ESE GRUPO PARTICULAR.

SE OBTIENEN TODAS LAS LISTAS "F.M.G" PARA CADA CONCEPTO Y PARA TODOS LOS GRUPOS.

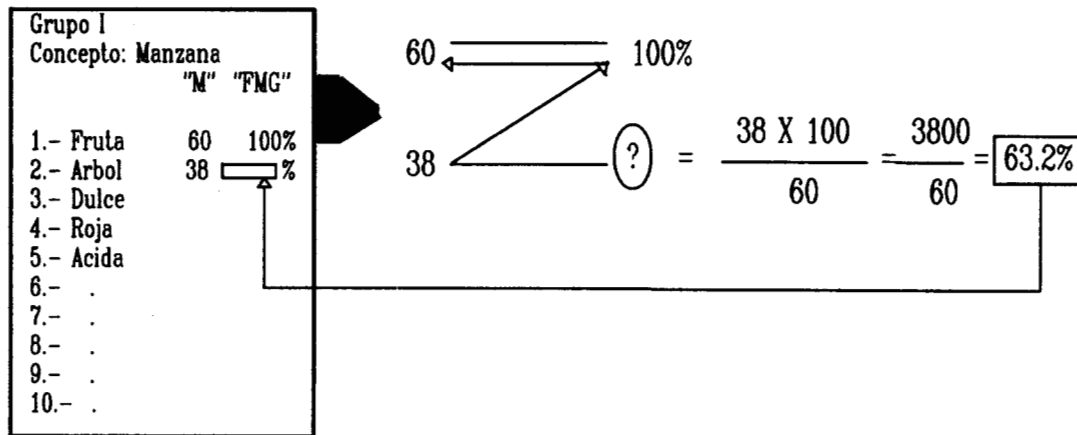
CONCEPTO X



PASO No. 5

Se mide la distancia semántica entre cada concepto (del 2 al 10) y el concepto número 1 de valor "M" más alto, y cuyo puntaje representa el 100 %

Ejemplo:



PASO No. 6

Se saca el consenso o valor "Q" entre el grupo I o grupo control y los demás grupos, de la siguiente forma:

Grupo I (Control)			
Concepto: Manzana			
	"M"	FMG	"Q"
1.- Fruta	60	100%	10
2.- Arbol	38	63.2%	10
3.- Dulce	.	.	10
4.- Roja	.	.	10
5.- Acida	.	.	10
6.- .			.
7.- .			.
8.- .			.
9.- .			.
10.- .			Total Q=100%

Grupo II.			
Concepto: Manzana			
	"M"	FMG	"Q"
1.- Roja	56	100%	7
2.- Arbol	.	.	10
3.- Fruta	.	.	8
4.- Dulce	.	.	9
5.- Sabrosa	.	.	0
6.- .			.
7.- .			.
8.- .			.
9.- .			.
10.- .			Total Q=34%

Lo anterior implica que una definidora que en el grupo II ha sido jerarquizada en el mismo lugar que en el grupo control, tendrá un valor de 10 puntos; si fué jerarquizada un lugar antes o después respecto del lugar dado en el grupo control, valdrá 9 puntos, y así sucesivamente entre más lugares se aleje menos puntos valdrá. Si por ejemplo, una definidora del grupo II, nos es común con el grupo control, ésta tendrá un valor de 0 puntos de consenso. Finalmente, al tener todos los puntajes de consenso de las 10 definidoras con respecto a las 10 definidoras del grupo control dentro del mismo concepto, se suman los puntajes y el total viene siendo el consenso total entre la muestra control y el grupo II o los demás grupos.

## NOTAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) Rodríguez, Aroldo. "El Conocimiento de las Personas y los Grupos", en Psicología Social, Trillas, 1982, p. 236.
- (2) Vinacke, W. E. "Stereotyping among national racial groups in Hawaii: A study in Ethnocentrism", Journal of Social Psychology, 1949, 30, p. 276.
- (3) Doise, Willem. "Las Relaciones entre Grupos", en S. Moscovici (Ed.): Psicología Social, (Vol. I), Paidós, - Barcelona, 1984, p. 309.
- (4) Ibid. p. 320
- (5) Ibid. p. 321
- (6) Ibid. p. 323
- (7) Jodelet, Denise. "La Representación Social: Fenómenos, Concepto y Teoría", en S. Moscovici (Ed.): Psicología Social, (Vol. II), Paidós, Barcelona, 1984, p. 479.

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

- Ander-Egg, Ezequiel, Técnicas de Investigación Social, El Cid Editor, Argentina, 1980.
- Asch, Block y Hertzman, *Journal of Psychology*, 1938, 5, pp. 219-251.
- Asch, Solomon, "Forming Impressions of Personality", *Journal Abnormal and Social Psychology*, 1946, 41, pp. 258-290.
- Bem, D. J., "Self-Perception: An Alternative Interpretation of Cognitive Dissonance Phenomena", *Psychological Review*, 1967, 74, pp. 183-200.
- Bem, D. J., "Self-Perception Theory", *Social Psychology Review*, 1972, 6, pp. 1-62.
- Boas, F., Mind of Primitive Man, Mac Millan, Nueva York, 1938.
- Doise, Mugny y Deschamps, Psicología Social Experimental, Hispanoeuropea, Barcelona, España, 1980.  
Cap. "La Percepción de las Causas del Comportamiento", pp. 285-308.
- Eco, Humberto, Cómo se hace una Tesis, GEDISA, México, 1987.
- Farr, Robert M., "Escuelas Europeas de Psicología Social: La Investigación de Representaciones Sociales en Francia", *Revista Mexicana de Sociología*, 2, 1983, pp. 641-658.
- Figuroa N., Jesús y Carrasco, Marisa, "Sobre la Teoría General de las Redes Semánticas", UAM-I/UNAM, 1979, Trabajo inédito.
- Figuroa N., Jesús et al., "Sobre la Formación de Impresiones en el Proceso de Categorización Social", Trabajo presentado en el Primer Congreso Nacional de Psicología Social, Monterrey, N. L., México, 14 al 17 de Octubre de 1987.
- Figuroa N., Jesús, Riquelme, Ana y León, Rocío, "Introducción a la Teoría y Técnica de Redes Semánticas para Investigación en Psicología Social", - UAM-I/UNAM.
- Harvey, John H. y Weary, Gifford, Current Issues in Attribution Theory and Research, 1984, pp. 427-453.
- Heider, F., "Social Perception and Phenomenal Causality", *Psychological Review*, 1944, 51, pp. 358-374.



- Heider, F., "The Psychology of Interpersonal Relations", Wiley and Sons, Nueva York, 1958.
- Hernández P., B., Vargas M., E., Espinosa H., C., Flores G., C. y Figueroa N., J., "El Proceso de Atribución ante Figuras de Personas", Trabajo presentado en el X Encuentro Nacional y V Latinoamericano de Estudiantes de Psicología, Guadalajara, Jal., México, 13 al 16 de Mayo de 1987.
- Insko, Chester A. y Shopler, John, Psicología Social Experimental, - Trillas, México, 1980.  
Cap. 8, "Percepción de la Persona y Procesos de Atribución", - pp. 242-294.
- Jones y Davis, "From Acts to Dispositions: The Attribution Process in Person Perception", en L. Berkowitz (Ed.), Advances in Experimental Social Psychology, Academic Press, Nueva York, 1965, Vol. 2, pp. 219-266.
- Jones y Nisbett, "The Actor and the Observer: Divergent Perceptions of the Causes of Behavior", General Learning, Press Morristown, N. Y., 1972.
- Katz, D y Braly, K., "Racial Stereotypes of One Hundred College Students", Journal Abnormal and Social Psychology, 1933, 28, pp. 280-290.
- Kelley, H. H., "Attribution Theory in Social Psychology", en L. Levine (Ed.), Nebraska Symposium on Motivation, University of Nebraska Press, Lincoln, 1967, 15, pp. 192-238.
- Langer, E. J., "Rethinking the Role of Thought in Social Interaction", en H. H. Harvey (Ed.), New Directions in Attribution Research (Vol. 2), Hillsdale, Erlbaum, 1978.
- Mann, Leon, Elementos de Psicología Social, LIMUSA, México, 1983.
- Moscovici, Serge, Psicología Social, Vol. I y II de 2, Paidós, Barcelona, España, 1986.  
Cap. "Percepción Interpersonal", pp. 115-134.  
Cap. "La Teoría de la Atribución", pp. 415-438.  
Cap. "Las Relaciones entre Grupos", pp. 307-332.  
Cap. "La Representación Social: Fenómenos, Concepto y Teoría", pp. 469-494.  
Cap. "Las Representaciones Sociales", pp. 495-506.
- Nahoum, Charles, La Entrevista Psicológica, Kapelusz, Buenos Aires, Argentina, 1961.

- Rice, S. A., Quantitative Methods in Politics, Alfred A. Knopf, Nueva York, 1928.
- Rodríguez, Aroldo, Psicología Social, Trillas, México, 1982.  
Cap. "El Conocimiento de las Personas y los Grupos", pp. 212-244.
- Rojas Soriano, Raúl, Métodos para la Investigación Social, Folios Ediciones, México, 1986.
- Vargas, M. E. y Figueroa N., J., "Las Redes Semánticas como Medida de Actitud", UAM-I, Trabajo inédito.
- Vinacke, W. E., "Stereotyping Among National-Racial Groups in Hawaii: A Study in Ethnocentrism", *Journal Social Psychology*, 1949, 30, pp. 265-291.
- Weiner, B. et al., "Perceiving the Causes of Success and Failure", en E. E. Jones, D.E. Kanouse, H.H. Kelley, R.E. Nisbett, S. Valins y B. Weiner (Eds.), *Attribution: Perceiving the Causes of Behavior*, Morristown, General Learning Press, 1972.
- Zajonc, R. B., "Cognitive Theories in Social Psychology", en G. Lindzey y E. Aronson (Eds.) *Handbook of Social Psychology* (Vol. 1), 2a. Ed., Reading, Addison-Wesley, 1968, - pp. 320-411.
- Memorias a Través de "Hélice", Vol. publicado con motivo del XXV Aniversario de la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores , ASPA de México, 1983.