

300602

49

ey



UNIVERSIDAD LA SALLE

**ESCUELA DE CONTADURIA
Y ADMINISTRACION**

Incorporada a la U. N. A. M.

**"MOTIVADORES E INCENTIVOS PARA EL PERSONAL
DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD LA SALLE"**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Seminario de Investigación Administrativa

**Que para obtener el Título de
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

P r e s e n t a

VERONICA MARIA URIBE OLVERA



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE.

PAG.

INTRODUCCION

I. MARCO TERORICO DE REFERENCIA.

1.	LA CONDUCTA HUMANA.	
1.1	SISTEMA BIOPSIOSOCIAL DEL HOMBRE	5
1.2	PERSONALIDAD	8
1.3	PENSAMIENTO	16
1.4	SISTEMA CONDUCTUAL	22
2.	LA MOTIVACION.	
2.1	ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA MOTIVACION	29
2.2	DEFINICIONES DE LA MOTIVACION	34
2.3	NATURALEZA DE LA MOTIVACION	47
2.4	MOTIVACION ADQUIRIDA	51
2.5	DIFERENCIAS ENTRE MOTIVO, ESTIMULO E INCENTIVO	54
3.	LA UNIVERSIDAD COMO EMPRESA.	
3.1	LA UNIDAD DE PRODUCCION	58
3.2	LOS RECURSOS HUMANOS	62
3.3	EL IMPACTO SOCIAL DE LA EDUCACION	65
4.	LA DOCENCIA.	
4.1	SIGNIFICADO EFECTIVO DE LA DOCENCIA	73
4.2	LA DOCENCIA Y LA ADMINISTRACION	76

II. INVESTIGACION DE CAMPO.

1.	INVESTIGACION DE CAMPO.	
1.1	INVESTIGACION PRELIMINAR	82
1.2	PLANEACION Y REALIZACION DEL PROYECTO	82
1.3	APLICACION E INFORMACION DE LA ENCUESTA	89

CONCLUSIONES.**RECOMENDACIONES.**

INTRODUCCION.

TOMANDO EN CUENTA LA ACTUAL DEFICIENCIA EDUCATIVA EN MEXICO, LA CUAL ES INSUFICIENTE Y DE BAJA CALIDAD PARA LA POBLACION EXISTENTE EN EDAD DE ESTUDIAR, ES MUY IMPORTANTE Y PRIORITARIO EL BUSCAR MEJORAR LOS SERVICIOS EDUCATIVOS TANTO EN LA EDUCACION PRIMARIA, SECUNDARIA Y SUPERIOR.

UNA DE LAS FORMAS QUE PUEDE AYUDAR A ELEVAR EL NIVEL DE ESTUDIOS, TANTO DEL ALUMNOS COMO DE MAESTROS ES EL PROVEER DE MOTIVADORES E INCENTIVOS AL PERSONAL DOCENTE DE LAS DIFERENTES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL PAIS.

ESTE TRABAJO PRETENDE ESTUDIAR Y ANALIZAR LOS MOTIVADORES E INCENTIVOS DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD LA SALLE, A.C. PARA LO CUAL SE A DIVIDIO EL PRESENTE TRABAJO EN LAS SIGUIENTES PARTES:

LA PRIMERA PARTE SE AVOCA A TRATAR EL MARCO TEORICO DE REFERENCIA DEL TRABAJO, PARA LO CUAL SE ANALIZA EN PRIMERA INSTANCIA EN EL PRIMER CAPITULO LA CONDUCTA HUMANA; POSTERIORMENTE EN EL CAPITULO SEGUNDO SE TRATA LA MOTIVACION; EN EL TERCER CAPITULO SE TOCA LO RELACIONADO A LA UNIVERSIDAD COMO EMPRESA Y COMO CUARTO Y ULTIMO CAPITULO SE CITA A LA DOCENCIA.

LA SEGUNDA PARTE TRATA LO CONCERNIENTE A LA INVESTIGACION DE -
CAMPO QUE REALICE DENTRO DE LA UNIVERSIDAD LA SALLE, A. C., -
CON RESPECTO AL TEMA QUE NOS OCUPA, O SEA, A LOS INCENTIVOS Y
MOTIVADORES DE SU PERSONAL DOCENTE, DE LO CUAL SE DESPRENDIE-
RON LAS CONCLUSIONES QUE SE PRESENTAN AL FINAL DE ESTE TRABA-
JO.

I MARCO TEORICO DE REFERENCIA.

1. LA CONDUCTA HUMANA.

1.1 SISTEMA BIOPICOSOCIAL DEL HOMBRE.

1.2 PERSONALIDAD.

1.3 PENSAMIENTO.

1.4 SISTEMA CONDUCTUAL.

1. LA CONDUCTA HUMANA.

LA CONDUCTA DEL HOMBRE ES LA ACTIVIDAD DEL ORGANISMO COMO UNA UNIDAD, LA CUAL TIENE UNA FUNCION INTEGRADORA DEL SISTEMA NERVIOSO CENTRAL QUE SE ENCARGA DE RELACIONAR LOS SUBSISTEMAS CON ESTE, PARA CONJUNTAR LA VIDA DE RELACION CON EL FUNCIONAMIENTO.

1.1 SISTEMA BIOPSIICOSOCIAL DEL HOMBRE.

NO PODEMOS ENTENDER BIEN LA CONDUCTA HUMANA SI NO TENEMOS EN CUENTA EL FUNCIONAMIENTO DE NUESTRO CUERPO.

DEBEMOS CONOCER EL FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA NERVIOSO, EL SISTEMA ENDOCRINO Y LA HERENCIA, CON EL FIN DE DESENTAÑAR EL MISTERIO QUE CONSTITUYE LA RELACION ENTRE LO ORGANICO Y LO PSIQUICO, ES DECIR LA RELACION CUERPO-MENTE.

EL ORGANISMO EN GENERAL Y ESPECIALMENTE EL SISTEMA NERVIOSO Y ENDOCRINO, ESTAN EN ESTRECHA RELACION CON LOS FENOMENOS PSIQUICOS. LOS PROCESOS ORGANICOS Y LOS PSIQUICOS SE INFLUYEN RECIPROCAMENTE, AUNQUE NO PODEMOS DETERMINAR CLARAMENTE LA NATURALEZA DE ESTA MUTUA INFLUENCIA.

SISTEMA NERVIOSO.

ESTE SISTEMA NOS PONE EN RELACION CONTINUA CON EL MEDIO AMBIENTE EN QUE VIVIMOS; LOS SENTIDOS SON LAS VENTANAS POR LAS QUE ENTRAN TODOS LOS ESTIMULOS QUE VIENEN DEL EXTERIOR Y PENETRAN MAS PROFUNDAMENTE EN EL ORGANISMO.

EL HOMBRE NO PUEDE PERCIBIR TODOS LOS ESTIMULOS, PORQUE SE AFECTAN SUS FUNCIONES; EXISTE UN SISTEMA ENDOCRINO QUE LO DEFIENDE Y LO AISLA.

EL SISTEMA NERVIOSO ESTA FORMADO POR:

A) LA NEURONA.

LA NEURONA ES LA UNIDAD FUNCIONAL DEL SISTEMA NERVIOSO; CONSTA DE TRES PARTES QUE SON: EL CUERPO CELULAR, LAS DENTRITAS Y LOS AXIONES.

LAS NEURONAS PUEDEN SER DE TRES FORMAS: SENSITIVAS (AFERENTES) MOTORAS (EFERENTES) Y MIXTAS.

DENTRO DE LA NEURONA SE ENCUENTRA EL ARCO REFLEJO; QUE ES EL ACTO ESENCIAL DEL FUNCIONAMIENTO DE LAS NEURONAS, ES EL FENOMENO LLAMADO REFLEJO, QUE SE REALIZA ENTRE UNA NEURONA SENSITIVA QUE SE LOCALIZA EN EL GANGLIO ESPINAL, Y LA OTRA QUE SE ENCUENTRA EN LAS ASTAS ANTERIORES.

EL REFLEJO SIMPLE CONSTA DE TRES PARTES QUE SON:

- 1.- Una excitacion (LA CELULA SENSITIVA DE ALGUN ORGANO DE LOS SENTIDOS RECIBE EL ESTIMULO),
- 2.- CONDUCCION (EL IMPULSO NERVIOSO ES TRANSMITIDO A ALGUN CENTRO DE LA MEDULA O DEL ENCEFALO),
- 3.- UNA REACCION (LA NEURONA MOTORA CONDUCE EL IMPULSO NERVIOSO DEL CENTRO AL MUSCULO O GLANDULA QUE HA DE VERIFICAR LA RESPUESTA).

B) SISTEMA NERVIOSO CENTRAL.

EL SISTEMA NERVIOSO CENTRAL SE DIVIDE PARA SU ESTUDIO EN DOS GRANDES PARTES: EL SISTEMA NERVIOSO CENTRAL O CEREBRO ES-

PINAL, Y EL SISTEMA NERVIOSO PERIFERICO, QUE COMPRENDE EL -
GRAN SIMPATICO Y EL PARASIMPATICO.

EL SISTEMA NERVIOSO CENTRAL PRESIDE LA VIDA DE RELACION ENTRE
EL ORGANISMO Y EL EXTERIOR; EL SISTEMA NERVIOSO PERIFERICO -
PRESIDE LA VIDA VEGETATIVA QUE TIENE POR FINALIDAD LA CONSER-
VACION DEL INDIVIDUO Y LA ESPECIE.

DENTRO DEL SISTEMA NERVIOSO CENTRAL SE ENCUENTRA EL BULBO RA-
QUIDEO; QUE ES EL PRIMER ABULTAMIENTO DE LA MEDULA Y SE EN--
CUENTRA CUBIERTO POR CAPAS LLAMADAS MENINGES.

SUS FUNCIONES SON CONDUCTORAS Y DE REFLEJO (SUCCION, MASTICA-
CION Y EQUILIBRIO DEL CUERPO).

EL TALAMO, ES LA MAYOR ESTACION DE CONECCION DEL CEREBRO; ES
UN NUCLEO MUY IMPORTANTE QUE RECIBE TODOS LOS IMPULSOS SENSI-
TIVOS, YA SEA DIRECTA O INDIRECTAMENTE DE TODO EL ORGANISMO;

EL HIPOTALAMO, TIENE UNA FUNCION INTEGRADORA DE VARIOS MECA-
NISMOS NEURALES Y ENDOCRINOS PARA REGULAR EL MEDIO INTERNO.

EL TALAMO PERTENECE AL SISTEMA LIMBIRICO; SIENDO ESTE ULTIMO
MUY COMPELJO ; COMPRENDE EL COTEX O CORTEZA, CIERTAS ESTRU-
TURAS SUBCORTICALES Y TIENE ESTRECHA RELACION CON LA EMOCION.

EL CEREBRO .

EL CEREBRO ESTA ORGANIZADO COMO UN CONJUNTO DE CENTROS COORDI-
NADORES, TIENE COMO FUNCIONES INTERVENIR EN EL EQUILIBRIO DEL
CUERPO; SE UNE AL BULBO RAQUIDEO POR MEDIO DE CORDONES DE SUS-
TANCIAS BLANCAS, LLAMADOS PEDUNCULOS CEREBRALES Y SON TRES --
PARTES: LOS INFERIORES, MEDIOS Y SUPERIORES.

EL CEREBRO MANDA LOS IMPULSOS LOS CUALES PROCEDEN DE LOS RECEPTORES SENSORIALES Y DE OTROS CENTROS NERVIOSOS LOCALIZADOS MAS ABAJO, Y LLEGA A LOS CENTROS CEREBRALES DE DONDE PARTEN OTROS IMPULSOS, QUE SE DIRIGEN A LAS GLANDULAS Y A LOS MUSCULOS DE TODO EL CUERPO.

EL CEREBRO ESTA DIVIDIDO EN AREAS SENSORIALES, MOTORAS Y ASOCIADAS. LAS AREAS SENSITIVAS Y MOTORAS DE LA CORTEZA SON RELATIVAMENTE PEQUEÑAS SI LAS COMPARAMOS CON LA SUPERFICIE TOTAL DE LA CORTEZA. LAS DEMAS AREAS SON ASOCIATIVAS QUE TIENEN GRAN PARTICIPACION EN LA REALIZACION DE PROCESOS TALES COMO EL APRENDIZAJE, RAZONAMIENTO, IMAGINACION Y MEMORIA.

1.2 PERSONALIDAD.

SE PUEDE HABLAR AL RESPECTO TOMANDO VARIADAS DEFINICIONES COMO PUEDEN SER:

"LA PERSONALIDAD ES LA INTEGRACION DE TODOS LOS RASGOS Y CARACTERISTICAS DEL INDIVIDUO QUE DETERMINAN UNA FORMA PROPIA DE COMPORTARSE". "ES EL CONJUNTO DE PROPIEDADES DISTINTIVAS DE UNA PERSONA O CARACTERISTICAS QUE LA HACEN PARECIDA O DISTINTA DE LAS DEMAS". "LA PERSONALIDAD ES EL PATRON UNICO INDIVIDUAL DE LA VIDA DE UNA PERSONA".

ASI PODRIAMOS SEGUIR SIN EMBARGO, LO CIERTO ES QUE TODAS LAS DEFINICIONES TIENEN IMPLICITO O EXPLICITO TRES GRANDES COMPONENTES QUE SON LOS QUE FORMAN LA UNIDAD INDIVISIBLE DEL SER HUMANO: EL BIOLOGICO, EL PSICOLOGICO Y EL SOCIAL.

EN RESUMEN, LA INTEGRACION DE FACTORES INDIVIDUALES Y SOCIALES DE CADA INDIVIDUO HACEN QUE TODOS LOS SERES TENGAN EN ESTE SENTIDO PERSONALIDAD PROPIA, TIPICA DE ACTUAR Y DE REACCIONAR ANTE EL AMBIENTE.

¿POR QUE EL TERMINO? ANTES QUE OTRA COSA DEBEMOS DEFINIR LO QUE ENCIERRA EL TERMINO DE PERSONA, PUES EXISTE UNA DIFERENCIA ENTRE PERSONA Y PERSONALIDAD.

PERSONA; ES UN INDIVIDUO COMPLETO, DE NATURALEZA RACIONAL, SIENDO SUS ELEMENTOS ESENCIALES EL ENTENDIMIENTO Y LA VOLUNTAD.

PERSONALIDAD; ES UNA REALIDAD PSICOLOGICA, FUNCIONAL Y OPERATIVA, QUE CONSISTE EN TODAS LAS FUNCIONES PSIQUICAS.

LA PERSONALIDAD CONSISTE EN LA CONCIENCIA REFLEJO, LA CUAL ES SOLO UNA PROPIEDAD DE LA PERSONA. ESTA PERSONALIDAD, PUEDE MULTIPLICARSE EN CIRCUNSTANCIAS ANORMALES, COMO EN LA ESQUIZOFRENIA, PERO NO PODEMOS ADMITIR QUE SE MULTIPLIQUE LA PERSONA, PORQUE NO PODEMOS CONCEBIR DOS INDIVIDUOS DENTRO DE UN SOLO INDIVIDUO.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA PERSONALIDAD.

EN EL TEATRO GRIEGO USABAN MASCARAS PARA LAS REPRESENTACIONES LAS CUALES TENIAN DOS FINALIDADES.

EN PRIMER LUGAR UN MISMO AUTOR PODIA REPRESENTAR VARIOS PERSONAJES CON EL SOLO HECHO DE CAMBIAR DE UNA MASCARA A OTRA.

EN SEGUNDO LUGAR AMPLIFICABAN LA VOZ PARA QUE LAS MASCARAS LES DIERAN UNA FORMA ESPECIAL EN LA ABERTURA DE LA BOCA.

LOS ROMANOS LLAMARON A ESTA MASCARA PERSONA - DE PERSONARE , SONAR A TRAVES DE - Y DEL LATIN PASO A LOS DEMAS IDIOMAS. ASI PUES EL TERMINO PERSONA SIGNIFICO AL PRINCIPIO, LOS POSITIVOS, LO REPRESENTADO POR EL ACTO EN LA ESCENA, QUIZA MUY DIFERENTE AL VERDADERO CARACTER O FORMA DE SER DEL ACTOR, OCULTO POR LA MASCARA. PARA ESTE SENTIDO TOMAREMOS LA DEFINICION DE PERSONALIDAD DE JUNG.

"LA PERSONALIDAD ES LA MASCARA QUE SIRVE PARA DISFRAZAR LA INTIMA INDIVIDUALIDAD Y QUE REPRESENTA SOLO LA MENTE COLECTIVA". ALGO PARECIDO NOS SUCEDE CON EL PAPEL QUE REPRESENTAMOS EN - ESTA COMEDIA DE LA VIDA, QUIZA MUY DIFERENTE A LO QUE VERDADERAMENTE SOMOS.

SE HABLA DE PERSONALIDAD MAGNETICA O QUE TIENE MUCHA PERSONALIDAD. HABRA PERSONALIDADES O PERSONAS DESAGRADABLES, REPUGNANTES; OTRAS SENCILLAMENTE CARECEN DE PERSONALIDAD, TIENE UN SIGNIFICADO; ES EL RESUMEN DE LOS RASGOS PROPIOS, VERDADEROS Y CONSTANTES DE UN INDIVIDUO, QUE LO DISTINGUEN DE LOS DEMÁS. SU MANERA PROPIA Y CONSTANTE DE COMPORTARSE, DE REACCIONAR, - DE ACTUAR, ES LO QUE EL HOMBRE ES EN REALIDAD.

EL DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD.

POCO DESPUES DEL NACIMIENTO, SE PUEDE APRECIAR DIFERENCIAS - ENTRE LOS INDIVIDUOS EN SUS REACCIONES MOTORAS, SENSORIALES E INCLUSO TEMPERAMENTALES. ESTA DIFERENCIA SE VA ACENTUANDO A MEDIDA QUE CRECE EL NIÑO. A ESTE PROCESO SE LE CONOCE COMO EL DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD.

LA PERSONALIDAD DEPENDERA DE LA INFLUENCIA DE LOS FACTORES - EXTERNOS, DEL AMBIENTE Y DE LA RESPUESTA QUE CADA UNO DE A - DICHO FACTOR.

LAS TEORIAS FORMALES DEL DESARROLLO, ESTUDIAN LAS ESTRUCTURAS O PROCESOS SUBYACENTES, MAS AUN QUE LAS MANIFESTACIONES EXTER- NAS QUE SE PRESENTAN.

LAS TEORIAS MAS IMPORTANTES DE LA PERSONALIDAD SON LAS DE -- FREUD Y PIAGET.

FREUD TOMA COMO FASES O ESTADOS DE DESARROLLO DE LA PERSONA-- LIDAD, LA MANIFESTACION DE DESCARGAS DE ENERGIA SEXUALES POR LOS CUALES SE CONFIGURA LA PERSONALIDAD.

PIAGET DEDICO SU ESTUDIO AL DESARROLLO DE LAS ESTRUCTURAS COG- NOCITIVAS Y DE PROCESOS SUBYACENTES A LA CONDUCTA ADAPTATIVA. SU PRINCIPIO NOS DICE QUE ES UN ESTADO DE EQUILIBRIO ENTRE LA PERSONA Y EL MEDIO; ES EL PROCESO VITAL DE LA CONDUCTA.

ESTE PROCESO DE EQUILIBRIO PUEDE SER PERTURBADO POR LOS CAM-- BIOS DEL MEDIO CREANDOSE UN ESTADO DE RESTABLECIMIENTO DEL E- QUILIBRIO MEDIANTE UN PROCESO DE ASIMILAMIENTO Y UN PROCESO - DE ACOMODACION.

LOS FACTORES DE LA PERSONALIDAD SON LOS BIOLOGICOS Y LOS AM- BIENTALES.

LOS FACTORES BIOLOGICOS SON:

- 1) EL TEMPERAMENTO; QUE ES LA BASE DEL CARACTER Y DE LA PER- SONA.
- 2) EL USO DE DROGAS QUE PUEDE PRODUCIR CAMBIOS PERMANENTES O PASAJEROS EN LA PERSONALIDAD.

3) LOS TUMORES O LESIONES CEREBRALES; QUE AFECTAN NOTABLEMENTE LA PERSONALIDAD.

LOS FACTORES AMBIENTALES SON:

- 1) CLIMA, ALTURA, ETC., LAS REGIONES, DEPENDIENDO DE LAS NECESIDADES O REQUERIMIENTOS DE LAS DIFERENTES REGIONES.
- 2) EL HOGAR Y LA FAMILIA; LA RELACION DE SENTIRSE EN SU NIÑEZ Y ADOLESCENCIA ACEPTADOS O RECHAZADOS, POSESIONADOS O DESPRENDIDOS Y DEMOCRATIZADOS O AUTOCRATIZADOS, ASI COMO LA RELACION QUE TENGAN CON SUS HERMANOS.
- 3) EN LA ESCUELA; QUE ES LA ADAPTACION A UN NUEVO GRUPO SOCIAL LA PERSONALIDAD DE LOS MAESTROS, LA ORGANIZACION ESCOLAR DE LA EDUCACION, IRAN MOLDEANDO LA PERSONALIDAD DE LOS ALUMNOS.
- 4) LA COMUNIDAD QUE ES LA SERIE DE INFLUENCIAS DIVERSAS, SU BARRIO, EL RADIO, LA TELEVISION, EL CINE, REVISTAS, VIAJES, ETC.

TEORIAS DE LA PERSONALIDAD.

ESTAS TEORIAS CONSIDERAN TANTO EL DESARROLLO COMO LAS MANIFESTACIONES DE LA PERSONALIDAD.

CADA UNA DE LAS TEORIAS TIENEN SU ELEMENTO BASICO O RASGOS DE LA PERSONALIDAD.

* TEORIAS CONDUCTISTAS.

ESTAS TEORIAS CONSIDERAN LA PERSONALIDAD COMO EL CONJUNTO DE RESPUESTAS QUE DA EL SUJETO A LOS ESTIMULOS DEL AMBIENTE.

NO CONSIDERAN FACTOR IMPORTANTE DE LA PERSONALIDAD A LA ORGA-

NIZACION Y LOS PROCESOS DINAMICOS DE LA PERSONA,

CONSIDERA MAS IMPORTANTE LAS FUERZAS EXTRINSECAS (ESTIMULOS-RESPUESTA) QUE LAS INTRINSECAS (LO QUE MUEVE AL INDIVIDUO O A DAR ESAS RESPUESTAS).

** TEORIA DE LA PSICOLOGIA PROFUNDA.

ESTA TEORIA LE DA GRAN IMPORTANCIA AL SUBCONSCIENTE, A ESAS FUERZAS SUBYACENTES QUE SEGUN FREUD, ADLER Y JUNG, SON LA CLAVE PARA COMPRENDER LA CONDUCTA HUMANA. CONSIDERAN PUES QUE LO IMPORTANTE EN EL ESTUDIO DE LA PERSONALIDAD ES LA CAUSA PROFUNDA DE LA CONDUCTA EXTERNA.

ESTOS PSICOLOGOS INSISTEN EN LA IMPORTANCIA DE LAS EXPERIENCIAS DE LA INFANCIA Y LA NIÑEZ EN EL DESARROLLO Y FORMACION DE LA PERSONALIDAD. JUNG SI ACEPTA QUE LA PERSONALIDAD SIGA DESARROLLANDOSE EN LA MADUREZ.

***TEORIAS DEL RASGO O DESCRIPCION.

ESTAS TEORIAS ASOCIAN LAS MANIFESTACIONES DE LA CONDUCTA CON CIERTAS CARACTERISTICAS MAS O MENOS PERMANENTES DE LA PERSONA. ESOS RASGOS, O LAS VARIACIONES DE LOS MISMOS, FORMAN EL PSICOGRAMA O PERFIL PSICOLOGICO DE UN INDIVIDUO. DICHO PSICOGRAMA PUEDE COMPRENDER LOS RASGOS DE LA INTELIGENCIA, DE LA AFECTIVIDAD, DE LAS APTITUDES.

EL PSICOGRAMA ES EL RESULTADO DE UN GRAN NUMERO DE EXAMENES Y TEST. PARA QUE EL PSICOGRAMA ABARQUE LA PERSONALIDAD TOTAL DE UN SUJETO, ES NECESARIO QUE INCLUYA OTROS VARIOS ASPECTOS O FACTORES, COMO LOS FISICOS, TEMPERAMENTALES Y ACTITUDES SOCIALES.

ESTAS TEORIAS SON VISTAS O REALIZADAS POR PSICOLOGOS EXTRANJEROS.

****. TEORIAS BIOSOCIALES.

CONSIDERAN QUE LA PERSONALIDAD ES EL RESULTADO DE VARIAS -- FUERZAS O FACTORES, TANTO INTRINSECOS COMO EXTRINSECOS. LE DAN MUCHA IMPORTANCIA A LAS PRIMERAS EXPERIENCIAS, PERO AUN MAS A LAS CONDICIONES O FACTORES DEL MOMENTO PRESENTE. PERO LA CONTINUIDAD DE LA CONDUCTA SERA EL PUNTO PRINCIPAL QUE DEBE CONSIDERARSE EN EL DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD.

TECNICAS Y METODOS QUE ESTUDIAN LA PERSONALIDAD.

ESTAS TECNICAS TRATAN DE MEDIR O EVALUAR LA PERSONALIDAD DE LA GENTE. SU FINALIDAD ES DISTINGUIR Y CARACTERIZAR EL TIPO DE PERSONALIDAD DE UN INDIVIDUO. ESTAS TECNICAS ESTUDIAN EL TEMPERAMENTO Y CARACTER INDIVIDUAL.

EXISTEN CUATRO METODOS PARA EL ESTUDIO DE LA PERSONALIDAD LOS CUALES SON:

LA OBSERVACION, LA ENTREVISTA, EL TEST Y LOS TEST PROYECTIVOS.
METODO DE OBSERVACION.

EL METODO DE OBSERVACION DE LOS RASGOS DEL SUJETO, SEA SU PRESENCIA O SU AUSENCIA, O EL GRADO EN QUE APARECEN, PUEDE SER - DE DOS FORMAS; CONDUCTA MORAL Y CONDUCTA NATURAL, O BIEN UNA OBSERVACION EXPERIMENTAL AL MODIFICARSE A VOLUNTAD LAS CIRCUNSTANCIAS EN QUE ACTUARA EL SUJETO OBSERVADO.

METODO DE ENTREVISTA.

ESTE METODO ES MUY EMPLEADO SOBRE TODO EN LA INDUSTRIA EN EL MANEJO DE PERSONAL Y EN LA CLINICA.

LA ENTREVISTA SIRVE PARA OBTENER RASGOS SOBRE LA APARIENCIA PERSONAL, FACILIDAD DE RELACION, EXPERIENCIA VERBAL Y EMOCIONAL, DATOS BIOGRAFICOS, ETC.

SE LE HA LLAMADO ENTREVISTAS EXHAUSTIVAS PARA CAPTAR LOS MECANISMOS DE DEFENSA DEL SUJETO Y SUS PUNTOS DEBILES.

LOS TEST.

LA MEJOR FORMA DE EVALUAR LA PERSONALIDAD SERIA OBSERVAR COMO CADA SUJETO SE COMPORTA EN LAS SITUACIONES REALES DE LA VIDA, PERO ESTO NO SIEMPRE ES POSIBLE, Y POR ESO SE HAN IDEADO BATERIAS DE TESTS DE CONDUCTA OBJETIVA. CONSISTEN EN PONER A LOS INDIVIDUOS ANTE UNA SITUACION DE PRUEBA (TEST) Y OBSERVAR SUS REACCIONES.

LA NATURALEZA DEL TEST DEPENDE DEL RASGO O ASPECTO DE LA CONDUCTA QUE SE DESEA EVALUAR O MEDIR. EXISTEN TEST MULTIFASICOS SOBRE LA PERSONALIDAD.

TESTS PROYECTIVOS.

ESTOS TESTS TRATAN DE DESCUBRIR ALGUNAS CARACTERISTICAS DE LAS QUE EL SUJETO NO ES CONSCIENTE. CONSISTE EN UN MATERIAL AMBIGUO O INESTRUCTURADO, INDIFERIDO Y QUIZA INCORRECTO, CON UN MINIMO DE INSTRUCCIONES PARA DEJARLE AMPLIA LIBERTAD.

LOS ESTIMULOS PUEDEN SER PALABRAS, FRASES INCOMPLETAS, MANCHAS

DE TINTA, LAMINAS QUE REPRESENTAN DIVERSAS ESCENAS Y SITUACIONES, MUÑECOS, JUEGOS Y PIEZAS COLOREADAS. EL MATERIAL - SERVIRA COMO UNA PANTALLA SOBRE LA CUAL EL SUJETO PROYECTARA SUS IDEAS, ACTITUDES, PREOCUPACIONES Y CONFLICTOS.

EL SUJETO LEERA DENTRO DEL MATERIAL, LO QUE EL DESEE LEER.

1.3 PENSAMIENTO.

SE HA DICHO QUE EL PENSAMIENTO ES LA CONJUNCION DE TODAS LAS FUNCIONES INTELECTIVAS QUE MEJOR NOS MUESTRA LA UNIDAD PSICOLÓGICA DEL SER HUMANO.

EL PENSAMIENTO O ACTO DE PENSAR, ES ESTUDIADO POR LA PSICOLOGIA, LA LOGICA Y LA EPISTEMOLOGIA O TEORIA DEL CONOCIMIENTO.

A LA PSICOLOGIA LE INTERESA ESTUDIAR LA ACTIVIDAD DE PENSAR, COMO PIENSA EL HOMBRE, QUE OCURRE CUANDO PIENSA.

ESTUDIA EL PROCESO DEL PENSAMIENTO COMO UN HECHO O FENOMENO - DE LA VIDA INTELECTUAL, CON SUS VINCULACIONES ORGANICAS Y SUS LIGAS CON LA VIDA SENSITIVA.

A LA LOGICA, CIENCIA NORMATIVA, LE INTERESA EL ESTUDIO DE LAS LEYES Y EL PRODUCTO DEL PENSAMIENTO. ES DECIR, ESTUDIA COMO DEBEN SER LOS PENSAMIENTOS PARA ALCANZAR LA VERDAD.

LA EPISTEMOLOGIA ESTUDIA EL ORIGEN, VALIDEZ Y TRASCENDENCIA - DEL PENSAMIENTO.

LO QUE NOS MUÈVE A PENSAR, A REFLECCIONAR, A RAZONAR SON FACTORES COMO LA CURIOSIDAD, LA OCURRENCIA O SUGERENCIA Y LA ORGANIZACION.

EL PRIMER FACTOR, LA CURIOSIDAD SE DA CUANDO ALGO NOS LLAMA LA ATENCION, QUE NOS PARECE RARO, TRATAMOS DE ENCONTRAR LA CAUSA DE AQUEL HECHO O FENOMENO.

LA OCURRENCIA O SUGERENCIA SON MOVIDOS POR LA CURIOSIDAD, ALGO SE NOS OCURRIRA PARA EXPLICAR LO QUE NOS LLAMA LA ATENCION. LA ORGANIZACION SE DA CUANDO ESAS OCURRENCIAS NOS HACEN INVESTIGAR LAS HIPOTESIS EN UNA LEY BIEN COMPROBADA.

EL PENSAMIENTO COMPRENDE TRES OPERACIONES:

- 1) CONCEPTUAR.
- 2) JUZGAR.
- 3) RACIOCINAR.

SUS PRODUCTOS SON: LA IDEA, EL JUICIO, Y EL RACIOCINIO.

LA IDEA; ES LA REPRESENTACION INTELECTUAL DE UN OBJETO, OBIEN, ES EL PRODUCTO MAS SIMPLE DEL PENSAMIENTO.

LA IMAGEN ES LA REPRESENTACION SENSIBLE DE UN OBJETO.

LA IDEA COMPRENDE VARIAS ETAPAS U OPERACIONES; DOS ESENCIALES: ABSTRACCION Y GENERALIZACION; DOS PREVIAS: PERCEPCION Y COMPARACION; UNA QUE ES CONSECUENCIA DEL PROCESO: LA DENOMINACION O NOMBRE QUE DAMOS A LA IDEA.

TODA IDEA TIENE COMO BASE Y COMIENZO UNA PERCEPCION. NO PODEMOS TENER IDEA DE ALGO SI NO HEMOS VISTO ESE OBJETO.

LA ABSTRACCION CONSISTE EN SEPARAR MENTALMENTE LAS CUALIDADES ESENCIALES DE LOS OBJETOS PERCIBIDOS. CLARO QUE EN LA PERCEPCION ESAS CUALIDADES ESTAN JUNTAS: COLOR, TAMAÑO, FORMA, QUE SON CUALIDADES ACCIDENTALES, CON LAS NOTAS ESENCIALES, COMUNES A LAS MISMAS CUALIDADES.

LA ABSTRACCION ES UNA OPERACION EXCLUSIVA DEL ENTENDIMIENTO. LA GENERALIZACION ES CUANDO TENEMOS EN LA MENTE LAS NOTAS ESENCIALES DE UN OBJETO, LO DISTINGUIMOS DE LOS DEMAS, Y CUANDO VEMOS ESE OBJETO, LO LLAMAMOS POR SU NOMBRE.

POR SUPUESTO QUE LA NOCION DE ESENCIA ES FUNDAMENTAL EN LA GENERALIZACION. NO PODRIAMOS APLICAR A OTROS SERES ESOS ELEMENTOS COMUNES SI NO SABEMOS QUE SON ESENCIALES.

LA DENOMINACION DE LOS OBJETOS ES LA EXPRESION LOGICA DE LA IDEA Y DEL CONCEPTO LA CUAL SE LE DENOMINA TERMINO EN LA LOGICA Y EN GRAMATICA SIMPLEMENTE NOMBRE O SUSTANTIVO.

TODA IDEA REPRESENTA UNA DOBLE REALIDAD: PUEDE REPRESENTAR UNA ESENCIA DETERMINADA, UN OBJETO DETERMINADO O BIEN UN CONJUNTO DE INDIVIDUOS U OBJETOS QUE TIENEN ALGO ESENCIAL EN COMUN.

EL JUICIO; CONSTA DE TRES ELEMENTOS: UN ALGO DE QUIEN SE DICE ALGO (SUJETO), UN ALGO QUE SE DICE DEL SUJETO (PREDICADO); Y UN NEXO O COPULA (VERBO). LA EXPERIENCIA EXPRESADA DE UN JUICIO POR MEDIO DE PALABRAS SE LLAMA PROPOSICION.

EXISTEN DOS CLASES DE JUICIO: ANALITICO Y SINTETICO. PARA EMITIR EL JUICIO ES NECESARIA LA CREENCIA, OPUESTA A LA DUDA. EL QUE DUDA, SUSPENDE EL JUICIO.

EL JUICIO ES LA OPERACION CAPITAL DEL ENTENDIMIENTO. LA ELABORACION DE LA IDEA PREPARA LA DEL JUICIO, Y EL RACIOCINIO CONSISTE EN AFIRMAR LA CONVENIENCIA ENTRE DOS PROPOSITOS O JUICIOS.

EL RACIOCINIO; ES LA OPERACION DE LA MENTE POR LA CUAL DE UN JUICIO CONOCIDO DEDUCIMOS OTRO DESCONOCIDO. A LA PSICOLOGIA

LE INTERESA INDAGAR EL ORIGEN, LA FORMACION, LAS MANIFESTACIONES Y LOS FACTORES DEL RACIOCINIO.

EL RACIOCINIO COMPRENDE LOS TRES ELEMENTOS DEL JUICIO: COMPARACION, PERCEPCION DEL NEXO O CONVENIENCIA, Y AFIRMACION O NEGACION DE DICHA CONVENIENCIA. SOLO QUE EN EL JUICIO SE COMPARAN JUICIOS. ADEMÁS, LA COMPARACION EN EL RACIOCINIO ES INDIRECTA, MEDIANTE UNA TERCERA IDEA.

EN EL RACIOCINIO LA AFIRMACION TIENE EL CARACTER DE DEDUCCION. LA INDUCCION Y LA DEDUCCION SON FORMAS O ESPECIES DE RACIOCINIO. LA INDUCCION CONSISTE EN CONCLUIR DE LO PARTICULAR A LO UNIVERSAL.

VA DE LOS HECHOS PARTICULARES, A LAS LEYES, ES DECIR, A LAS RELACIONES GENERALES Y CONSTANTES ENTRE LOS SERES. EMPLEA LA OBSERVACION Y LA EXPERIMENTACION.

LA DEDUCCION CONSISTE EN CONCLUIR DE LO GENERAL A LO PARTICULAR.

VA DEL PRINCIPIO O LEY CUYA VALIDEZ SE ACEPTA, A LA CONSECUENCIA PARTICULAR QUE DE ESA LEY SE DERIVA.

EL TIPO CLASICO DE LA DEDUCCION ES EL SILOGISMO, QUE CONSTA DE TRES PROPOSICIONES INTIMAMENTE RELACIONADAS, DE MANERA QUE LA ULTIMA, LLAMADA CONCLUSION, SE DERIVA NECESARIAMENTE DE LAS DOS PRIMERAS, LLAMADAS PREMISA MAYOR Y PREMISA MENOR.

ASOCIACION DE IDEAS Y DE IMAGENES.

POR ASOCIACIONES SE ENTIENDE LA PROPIEDAD QUE TIENEN LAS IDEAS, Y EN GENERAL TODO ESTADO DE CONCIENCIA, DE EVOCAR OTRAS IDEAS EN LA MENTE.

LEYES CLASICAS DE LA ASOCIACION.

LEY DE SEMEJANZA. LOS HECHOS DE CONCIENCIA SEMEJANTES TIENDEN A EVOCARSE MUTUAMENTE. DICHA SEMEJANZA PUEDE SER OBJETIVA O SUBJETIVA.

LEY DE CONTRASTE. LOS ESTADOS DE CONCIENCIA OPUESTOS O CONTRARIOS TIENDEN A EVOCARSE MUTUAMENTE.

LEY DE CONTIGUIDAD. LOS ESTADOS DE CONCIENCIA QUE HAN FORMADO PARTE DE UNA MISMA EXPERIENCIA, TIENDEN A EVOCARSE MUTUAMENTE.

LEYES MODERNAS.

LEY DE REINTEGRACION. TODO CONJUNTO SIGNIFICATIVO TIENDE A RECONSTRUIRSE A PARTIR DE UNO DE LOS ELEMENTOS. Y ES QUE LOS ELEMENTOS NO EXISTEN EN LA CONCIENCIA AISLANTE, SINO EN FUNCION DEL CONJUNTO A QUE PERTENECE.

LEY DEL INTERES. ENTRE ESTADOS DE CONCIENCIA QUE PODEMOS ASOCIAR, EVOCAMOS PREFERENTEMENTE AQUEL QUE ESTE DE ACUERDO CON NUESTRO INTERES O ACTITUD MENTAL DEL MOMENTO.

LEY DE DISOCIACION. ES LA OPUESTA A LA ANTERIOR, TODO ESTADO DE CONCIENCIA QUE ESTE DESPROVISTO DE INTERES Y RESULTE PENOSO, TIENDE A SEPARARSE DE OTROS ESTADOS DE CONCIENCIA CON LOS CUALES ESTUVO UNIDO.

FACTORES DE LA ASOCIACION.

ESTOS FACTORES PUEDEN VARIAR DE UN INDIVIDUO A OTRO O EN EL MISMO SUJETO DE ACUERDO CON EL TIEMPO O ESTADO DE ANIMO.

LA REPETICION O FRECUENCIA DE LOS FACTORES DE ASOCIACION DEPENDEN

DE MUCHO DE LA PROFESION DEL SUJETO Y DE SUS INTERESES.
LA INTENSIDAD O VIVACIDAD DE LA EXPERIENCIA DEPENDERA DE AQUELLO QUE MAS NOS IMPRESIONA,
EN CUANTO AL TIEMPO, TENDREMOS A EVOCAR LO MAS RECIENTE A MENOS QUE OTRA EXPERIENCIA ANTERIOR HAYA TENIDO MAS INTENSIDAD.
HAY OTROS FACTORES COMO LA EDAD, EL TEMPERAMENTO (LOS ARTISTAS TIENEN GRAN RIQUEZA DE ASOCIACION), EL ESTADO AFECTIVO, ETC.

EL PENSAMIENTO Y EL LENGUAJE.

EL LENGUAJE ES UN CONJUNTO DE VOCES Y SIGNOS GRAFICOS CON EL CUAL EL HOMBRE EXTERIORIZA SU PENSAMIENTO. EN SENTIDO GENERAL (LENGUAJE TOTAL) ES EL CONJUNTO DE SEÑALES, SONIDOS, MOVIMIENTOS MIMICOS O SIGNOS UTILIZADOS POR EL HOMBRE O LOS ANIMALES PARA COMUNICARSE CON LOS DEMAS.

EL LENGUAJE CORRESPONDE A LA NECESIDAD DE FIJAR Y CONSERVAR EL PENSAMIENTO QUE NUNCA ESTA FIJO.

PERO EL LENGUAJE NO TRADUCE DE MANERA ABSOLUTA EL PENSAMIENTO. ALGUNAS VECES TENEMOS QUE TRABAJAR Y DAR FORMA PARA EXPRESAR POR MEDIO DEL LENGUAJE, UN PENSAMIENTO AUN NO EXPRESADO.

EN REALIDAD EL LENGUAJE NOS SIRVE PARA ESTABLECER UNA LINEA DE COMUNICACION MENTAL ENTRE LA REALIDAD EXTERNA Y LA INTERNA. EL LENGUAJE ES LA FORMA NATURAL DE EXPRESAR NUESTRO PENSAMIENTO.

EL LENGUAJE PUEDE SER HABLADO, ESCRITO O GESTUAL. LAS FORMAS MAS COMPLEJAS DEL PENSAMIENTO SE EXPRESA MEDIANTE UN SISTEMA DE SIGNOS QUE FORMAN EL LENGUAJE MATEMATICO.

1.4 SISTEMA CONDUCTUAL.

EL COMPORTAMIENTO TIENE COMO PRINCIPAL PROPOSITO EL ENTENDIMIENTO Y LA COMPRESION DE LAS RESPUESTAS DEL ORGANISMO A LOS ESTIMULOS QUE RECIBE, DE TAL FORMA QUE EL ESTIMULO CONDICIONE LA RESPUESTA.

CONDICIONAMIENTO RESPONDIENTE.

ALGUNOS FENOMENOS DEL MEDIO SOCIAL ESTAN VINCULADOS A DETERMINAR ACTIVIDADES HUMANAS DE INDOLE MUSCULAR Y GLANDULAR, RELACIONANDOSE CON ELLAS EN FORMA RELATIVAMENTE INVARIABLE, A TALES EFECTOS, SE LES LLAMA ESTIMULOS Y A LAS ACTIVIDADES -- GLANDULARES Y MUSCULARES QUE LAS SIGUEN SE LES DA EL NOMBRE - GENERICO DE RESPUESTAS.

DETERMINADOS REFLEJOS, ESTAN PRESENTES DESDE EL NACIMIENTO Y, EN LOS HUMANOS, GRAN NUMERO DE ELLOS SE RELACIONAN CON EL MANTENIMIENTO DE LA ECONOMIA CORPORAL INTERNA.

UN ESTIMULO QUE NO FORMA PARTE DE UN REFLEJO PUEDE CONVERTIRSE EN UN ESTIMULO CONDICIONADO PARA UNA DETERMINADA RESPUESTA, SI VARIAS VECES SE LE RELACIONA CON UN ESTIMULO CONDICIONADO, EL CUAL YA POSEE LA PROPIEDAD DE PRODUCIR LA RESPUESTA. A ESTA RELACION SE LE DENOMINA COMO REFLEJO CONDICIONADO, Y AL PROCEDIMIENTO DE ASOCIAR LOS ESTIMULOS SE LE CONOCE COMO CONDICIONAMIENTO RESPONDIENTE.

LOS EFECTOS DEL CONDICIONAMIENTO NO SON, POR LO GENERAL, PERMANENTES.

EL ESTIMULO CONDICIONADO PUEDE LLEGAR A PERDER SU CAPACIDAD -

DE PRODUCIR UNA RESPUESTA, SI SE LE PRESENTA VARIAS VECES AL ORGANISMO SIN SER SEGUIDO POR EL ESTIMULO INCONDICIONADO, PROCEDIMIENTO AL QUE SE DESIGNA CON EL TERMINO DE EXTINCION.

CONDICIONAMIENTO OPERANTE.

AL IGUAL QUE PARA LOS REFLEJOS CONDICIONADOS, EL FENOMENO QUE TIENE LA MAYOR IMPORTANCIA CRITICA VIENE A SER EL ESTIMULO QUE PRECEDE A LA RESPUESTA, LOS FENOMENOS CRITICOS RESULTAN SER LAS CONSECUENCIAS AMBIENTALES DE LA CONDUCTA.

PUEDE DECIRSE QUE DICHA CONDUCTA OPERA SOBRE EL AMBIENTE, EN CONTRASTE CON ESTIMULOS REPRODUCIDOS QUE SE PRESENTAN CON ANTICIPACION, TIENE UN CARACTER DE RESPUESTA.

EXISTEN DISTINTOS FENOMENOS ESTIMULATIVOS QUE SE PRESENTAN COMO CONSECUENCIA DE LOS ACTOS, EN TRES CLASES PRINCIPALES, DE ACUERDO CON SUS EFECTOS SOBRE LA CONDUCTA OPERANTE.

REFORZADORES POSITIVOS.

A ESTOS FENOMENOS ESTIMULATIVOS SE LES DEFINE EN BASE A LA OBSERVACION DE QUE LA CONDUCTA QUE LES PRECEDE ADQUIRIRA UNA MAYOR POSIBILIDAD DE ACAECIMIENTO, SI EN LO FUTURO VUELVEN A PRESENTARSE CONDICIONES SIMILARES.

TALES FENOMENOS RECIBEN EL NOMBRE DE RECOMPENSAS Y SON DESCRITOS COMO PLACENTEROS.

REFORZADORES NEGATIVOS.

SE DAN A PARTIR DE LAS OBSERVACIONES DE QUE LA CONDUCTA QUE PRECEDE A LA ELIMINACION DE ESTOS OCURRE EN EL FUTURO, CON MAS PROBABILIDAD, CUANDO SE REUNEN OTRA VEZ CONDICIONES SIMI-

LARES, COMUNES Y CORRIENTES, COMO DOLOROSOS O DISPLACENTEROS,
REFORZADORES CONDICIONALES.

SOLO UNA PEQUEÑA PARTE DE LAS CONSECUENCIAS IMPORTANTES DE LA CONDUCTA HUMANA PUEDEN SER ALGUNAS CARACTERISTICAS BIOLÓGICAS. LOS REFORZADORES CONDICIONADOS, ADQUIEREN SUS PROPIEDADES REFORZANTES EN FUNCION DE LA EXPERIENCIA.

PARECE QUE UN FENOMENO QUE LLEGA A CONVERTIRSE EN REFORZADOR CONDICIONADO, SIMPLEMENTE PORQUE SE LE APARECE ALGUNA VEZ A OTROS REFORZADORES, SIN EMBARGO, BUEN NUMERO DE LOS REFORZADORES CONDICIONADOS, QUE JUEGAN UN PAPEL IMPORTANTE EN LOS ASUNTOS HUMANOS, FUNCIONAN MAS BIEN COMO ESTIMULOS, BAJO CUYA PRESENCIA SE REFUERZA LA CONDUCTA SUBSECUENTE.

LOS REFORZADORES CONDICIONADOS PARTICULARES, PUEDÉN SER LOS SIGNOS. ALGUNOS REFORZADORES CONDICIONADOS, EN VIRTUD DE QUE HAN SIDO APAREADOS CON INFINIDAD DE REFORZADORES INCONDICIONADOS Y CONDICIONADOS, EN LUGAR DE SER MEDIOS PARA ALCANZAR DIFERENTES FINES EN SI MISMOS, DAN LA MULTIPLICIDAD DE FINES QUE POR ELLOS SE HAN ALCANZADO PERMITIENDO DICHA GENERALIZACION.

MOLDEAMIENTO.

LAS RESPUESTAS OPERANTES DEBEN DE APARECER PRECEDIENDO AL REFORZADOR, SIENDO LA CONDICION NECESARIA PARA QUE ESTE ULTIMO SE DE; EN CONSECUENCIA, ES FACIL CONJETURAR QUE EL CONDICIONAMIENTO OPERANTE NO PUEDE UTILIZARSE PARA PRODUCIR UNA NUEVA CONDUCTA.

SIN EMBARGO, LAS ACCIONES PARTICULARES INCLUYEN LA FUERZA Y LA VELOCIDAD DE VARIOS COMPONENTES MUSCULARES, VARIAN DE UN ACAECIMIENTO A OTRO. LA PRODUCCION SE DA CON UNA NUEVA CONDUCTA, O SEA, DE UNA CONDUCTA QUE ANTES NO HABIA APARECIDO EN EL REPERTORIO HABITUAL DE RESPUESTAS, SOLO REQUIERE EL REFORZAMIENTO SELECTIVO DE LAS VARIANTES ESPECIFICAS DE UNA RESPUESTA PRODUCTO DE UN REFORZAMIENTO PREVIO. CUANDO SE REFUERZAN LAS RESPUESTAS ELEGIDAS, SE LAS FORTALECE, MIENTRAS QUE SE PERMITE LA EXTINCION DE LAS QUE DEJARON DE TOMARSE EN CUENTA EN EL CONJUNTO TOTAL DE VARIACIONES DE LA RESPUESTA EN CUESTION.

ESTE PROCEDIMIENTO PRODUCE, ADEMAS MAYOR NUMERO DE VARIACIONES, LAS CUALES, A SU VEZ, SERAN DIFERENCIALMENTE REFORZADAS O EXTINGUIDAS.

EL PROCEDIMIENTO PARA PRODUCIR NUEVAS CONDUCTAS RECIBE EL NOMBRE DE MOLDEAMIENTO. ES, EN ESENCIA, EL REFORZAMIENTO DIFERENCIAL QUE SE HACE A LAS APROXIMACIONES SUCESIVAS DE UN ORGANISMO HACIA UNA FORMA COMPLEJA DE CONDUCTA, PARA PRODUCIR EN LOS ORGANISMOS DE LOS ANIMALES CONDUCTAS SINGULARES QUE SIRVEN DE DIVERSION A LOS DEMAS.

MEDIANTE ESTA MISMA TECNICA, LOS SERES HUMANOS ADQUIEREN LAS COMPLEJAS FORMAS DE RESPUESTAS PROPIAS DEL LENGUAJE, ASI COMO DE OTRAS DESTREZAS MOTORAS.

CONTROL DE ESTIMULOS.

EL CONTROL DE ESTIMULOS ESTA IMPLICADO EN LA FASE CONCLUYENTE DEL PRINCIPIO DEL CONDICIONAMIENTO OPERANTE; ASI SI UNA RES-

PUESTA OPERANTE ES SEGUIDA DEL REFORZAMIENTO, OCURRE CON MAYOR PROBABILIDAD QUE UNA RESPUESTA SE ELEVE CUANDO LAS CONDICIONES ESTIMULATIVAS MUESTRAN UN MAYOR PARECIDO CON LAS CIRCUNSTANCIAS QUE TUVIERON LUGAR EN EL MOMENTO EN EL QUE SE DIERON LOS REFORZADORES PREVIOS.

CUANDO NO SOLO SE CAMBIAN UNA DE LAS CIRCUNSTANCIAS DEL TODO ESTIMULATIVO, SINO QUE MODIFICAMOS ENTERAMENTE EL COMPLEJO-- DEL ESTIMULO, LA TENDENCIA A RESPONDER SERA MINIMA.

CUALQUIER CAMBIO QUE SE HAGA A LAS CONDICIONES ESTIMULATIVAS QUE ESTABAN EN EL MOMENTO EN QUE TUVO LUGAR EL REFORZAMIENTO, REDUCIRA LA TENDENCIA A RESPONDER, CUALQUIERA QUE SEA EL CAMBIO; Y, ENTRE MAYOR SEA LA ALTERACION DE LAS CONDICIONES ESTIMULATIVAS, MAYOR SERA LA REDUCCION EN LAS RESPUESTAS.

CASI TODA LA CONDUCTA HUMANA QUE TIENE CIERTA IMPORTANCIA ESTA BAJO EL CONTROL DE ESTIMULOS DISCRIMINATIVOS; AUNQUE ALGUNOS PROCESOS DE LA EDUCACION IMPLICAN MOLDEAMIENTO. LA ASEVERACION ES CIERTA PRINCIPALMENTE EN LO QUE TOCA AL APRENDIZAJE DE LAS HABILIDADES MOTORAS, PUES LOS PRINCIPALES ESFUERZOS DEL EDUCADOR SE DIRIJEN A PROCURAR Y ACRECENTAR EL CONOCIMIENTO.

BIBLIOGRAFIA.

"ANALISIS DE LA CONDUCTA"

HOLLAND, JAMER GODRON.,
ED. TRILLAS, MEXICO, 1973.

"CEREBRO Y CONDUCTA"

BIBLIOTECA SALVAT.,
TOMO 30, BARCELONA 1973.

"DESARROLLO Y EVALUACION DE OBJETIVOS DE CONDUCTA"

ARMSTRONG, ROBERT J. Y TERRY D. CORNELL.,
ED. GUADALUPE, BUENOS AIRES 1970, 1973.

"INTERPRETACION DE LAS TEORIAS DE LA PERSONALIDAD"

BISCHOF, LEDFORD S.,
ED. TRILLAS, MEXICO, 1975.

"INTRODUCCION A LA TECNICA DE LA INVESTIGACION EN CIENCIAS
DE LA ADMINISTRACION Y DEL COMPORTAMIENTO"

ARIAS GALICIA, FERNANDO.,
ED. TRILLAS, MEXICO, 1974.

"PSICOLOGIA GENERAL"

ACEVES, JOSE.,
ED. PUBLICACIONES CRUZ, MEXICO.

2. LA MOTIVACION.

- 2.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA MOTIVACION.**
- 2.2 DEFINICIONES DE LA MOTIVACION.**
- 2.3 NATURALEZA DE LA MOTIVACION.**
- 2.4 MOTIVACION ADQUIRIDA.**
- 2.5 DIFERENCIAS ENTRE MOTIVO, ESTIMULO E INCENTIVO.**

2. LA CONDUCTA HUMANA.

EL TERMINO MOTIVACION DERIVA DEL VOCABLO LATINO "MOTIVUS" RELATIVO AL MOVIMIENTO. ES DECIR, QUE MUEVE O TIENE EFICACIA O PODER PARA MOVER.

PSICOLOGICAMENTE EL MOTIVO ES UNA CAUSA CONSCIENTE O INCONSCIENTE DE UN DESEO O DE UN HECHO, RAZON QUE OTORGA SENTIDO A LA CONDUCTA. LOS MOTIVOS SE RELACIONAN CON LAS NECESIDADES DEL INDIVIDUO, POR LO QUE PUEDEN SER FISIOLÓGICOS O PSICOLÓGICOS.

EN ESTE SENTIDO SE PUEDE OBSERVAR EN EL COMPORTAMIENTO DE DIFERENTES PERSONAS, QUE AUNQUE ESTE SEA OBJETIVAMENTE PARECIDO, LOS MOTIVOS DEL MISMO PUEDEN SER DIFERENTES. POR LO QUE SE PUEDE AFIRMAR QUE LA MOTIVACION SIMBOLIZA A UN MOTOR QUE ESTIMULA AL ORGANISMO.

2.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA MOTIVACION.

A TRAVES DEL TIEMPO LOS SERES HUMANOS SE HAN PREGUNTADO SOBRE LOS MOTIVOS QUE DIRIGEN SU CONDUCTA.

LOS FILOSOFOS DE LA ANTIGUEDAD ENCONTRARON DIVERSAS RESPUESTAS:

A) DEMOCRITO; ENSEÑO QUE LA HUMANIDAD PERSEGUIA LA FELICIDAD, ENTENDIENDO COMO TAL UN ESTADO DE REFLECCION Y DE RAZONAMIENTO. LA FELICIDAD, PARA EL, ES UN ESTADO INTERNO DEL HOMBRE, YA QUE ESTAS SON CADUCAS Y VAN Y VIENEN; EN CAMBIO, LA FELICIDAD INTERIOR NADIE PUEDE QUITARSELA.

- B) ESPICURO; POR OTRA PARTE, PENSO QUE EL HOMBRE PERSIGUE EL PLACER; SIN EMBARGO, DECIA QUE SE DEBEN BUSCAR LOS PLACERES MENTALES MAS QUE LOS FISICOS.
- C) MUCHOS SIGLOS DESPUES, SPINOZA LLEGO A LA CONCLUSION DE - QUE LA CONSERVACION DE LA PROPIA VIDA ES EL MOTOR PRINCIPAL QUE MUEVE AL HOMBRE.
- D) PARA NIETZSCHE ES EL DESEO DE PODER , LA CAUSA PRINCIPAL DE LA ACCION HUMANA.
- E) PARA OTROS FILOSOFOS, EL AMOR CONSTITUYE EL MOTOR QUE MUEVE A LOS HOMBRES.

DURANTE MUCHOS SIGLOS SURGIERON DIVERSAS ESCUELAS FILOSOFICAS QUE OFRECIERON DIVERSAS EXPLICACIONES PARA TRATAR DE ENTENDER LA CONDUCTA HUMANA; SIN EMBARGO, NO PASARON DEL TERRENO MERA- MENTE ESPECULATIVO.

ES LA REVOLUCION INDUSTRIAL LA ENCARGADA DE PROVOCAR LOS PRI- MEROS ESTUDIOS SOBRE LA MOTIVACION EN EL TRABAJO.

LA REVOLUCION INDUSTRIAL AL DESPLAZAR EL TALLER ARTESANAL, EN LA QUE LABORA UNA FAMILIA O GRUPOS DE FAMILIAS UNIDAS POR LA- ZOS CONSANGUINEOS Y RELACIONES AFECTIVAS, PRODUCIRA UNA NUEVA SITUACION LABORAL EN LA QUE SE IGNORARAN LOS SENTIMIENTOS DE ASOCIACION Y DE SOLIDARIDAD PROPIOS DEL TALLER ARTESANAL POR LAS MISMAS CONDICIONES DE EXTENSION Y ANONIMATO DE LOS CEN- TROS FABRILES.

LAS CASAS (CENTROS DEL TRABAJO FAMILIAR) SERAN SUSTITUIDOS POR LA FABRICA EN LA QUE LOS HOMBRES ESTARAN SUJETOS A LA TENSION

DE LA COMPETENCIA Y A CRITERIOS DE EFICIENCIA MECANICA, QUE TENDERAN A DESPLAZAR LAS VIEJAS RELACIONES FUNDADAS EN EL CONOCIMIENTO Y EN EL AFECTO,

CONSECUENCIA DE LA REVOLUCION INDUSTRIAL SERA UNA ENORME MASA QUE DESARRAIGADA DEL CAMPO O DEL TALLER ARTESANAL, INMIGRARA A LAS GRANDES CIUDADES BUSCANDO SER ADMITIDA EN LAS FABRICAS, POR EL AGOTAMIENTO DE SUS FUENTES ORIGINALES DE TRABAJO.

ESTA CORRIENTE DE DESENRAIZAMIENTO DE LAS TRADICIONES CULTURALES, LOS VALORES MORALES Y EL SENTIDO DE LA EXISTENCIA ENGENDRARA REACCIONES DE FRUSTRACION Y RESENTIMIENTO.

EN ESTAS CIRCUNSTANCIAS EL NORTEAMERICANO ELTON MAYO REALIZARA ENTRE 1927 Y 1932 LAS PRIMERAS INVESTIGACIONES EN LA CIUDAD DE CHICAGO SOBRE EL PROBLEMA DE LA MOTIVACION.

LAS CONCLUSIONES DE ELTON MAYO EN ALGUNOS DE SUS PUNTOS POCO CREDITABLES Y EXAGERADOS, SON SIN EMBARGO VALIOSOS, YA QUE PROPUSIERON UNA NUEVA PERSPECTIVA DE LA EFICACIA PRODUCTIVA, CONSIDERANDO AL TRABAJADOR COMO EL FACTOR VITAL DE LA EMPRESA.

ELTON MAYO REALIZO UNA ACERCA CRITICA DE LOS ESTILOS DE DIRECCION QUE CONSIDERABAN, EN FORMA IMPLICITA, QUE EL TRABAJO NO ERA MAS QUE UN MERO TRUEQUE, TOTALMENTE IMPERSONAL, DE DINERO POR TRABAJO, AFIRMANDO QUE UNA CONCEPCION EQUIVOCADA DEL TRABAJO NO LLEVARIA MAS QUE A LA RESTRICCION Y ESTANCAMIENTO DE LA PRODUCCION.

LA TESIS DE ELTON MAYO FUE ENUNCIADA ASI: "DADO QUE LA ADMINISTRACION HISTORICAMENTE FUNCIONABA BAJO UNA POLITICA EN LA CUAL SE ESPERABA QUE LOS TRABAJADORES ACEPTARAN INCUESTIONABLEMEN-

TE LA DISCIPLINA E INTERCAMBIARAN SU TEDIO Y AISLAMIENTO POR DINERO. ELTON MAYO DEDUJO QUE LA ADMINISTRACION CONTABA CON CIERTAS SUPOSICIONES BASICAS RESPECTO A LA INDOLE DEL TRABAJADOR. PARA SER ESPECIFICOS: EL TRABAJADOR SE CONSIDERABA EVIDENTEMENTE SIN ASPIRACION A LA DIGNIDAD, SIN DESEO NATURAL PARA TRABAJAR EN COOPERACION O CON DILIGENCIA, A MENOS - QUE SE LE OBLIGARA A ELLO Y SIN RENUNCIAR A UN TRABAJO AGOTADOR Y TEDIOSO".

TAL VISION DEL TRABAJADOR SE DERIVA DE LA FALSA NOCION DEL "HOMBRE ECONOMICO" COMPLETAMENTE RACIONAL Y SIN ALMA EL CUAL ESTARIA DESTINADO A UNA VIDA ABSURDA, EN QUE SE EXTIRPARAN LOS VALORES Y LOS SENTIMIENTOS.

SI BIEN HA DE JUZGARSE A ELTON MAYO CON RESERVAS POR CUANTO SUS AFIRMACIONES A ESTE RESPECTO PODRIAN JUSTIFICARSE EN CASOS ESPECIFICOS, OBTIENE UNA GENERALIZACION SUMAMENTE DEPRIMENTE Y CIERTAS CONCLUSIONES MUY DUDOSAS.

LO QUE NO INVALIDA SUS ESTUDIOS SINO QUE LOS COLOCA COMO UN PRECEDENTE EN LA EVOLUCION DE LAS INVESTIGACIONES SOBRE LA MOTIVACION.

A PARTIR DE ELTON MAYO SE HAN GENERADO DIVERSAS TEORIAS QUE HAN PRETENDIDO ESTUDIAR LA IMPORTANCIA DE LA MOTIVACION.

UNA DE LAS PARTICULARIDADES POR EL SENTIDO DE AUTORREALIZACION EN QUE FUNDA SUS PRINCIPIOS ES LA DEL IMPULSO DE LOGRO DE DAVID, C. McCLELLAND.

McCLELLAND PLANTEA LA NECESIDAD DEL RIESGO Y DE LA AVENTURA COMO PRINCIPIOS QUE SURGEN ESPONTANEAMENTE DE UN TRABAJO QUE

EXIGE LO MEJOR DE NOSOTROS Y NO SE CONFORMA CON LA MEDIOCRIDAD, ESTE AUTOR ASEVERA QUE EL TRABAJO DEBE SER MAS CONGENITO; DEBE SER ABSORBENTE Y DESAFIADOR. DE ACUERDO A LA TEORIA DEL IMPULSO DEL LOGRO SON LAS DIFICULTADES Y LOS OBSTACULOS LOS QUE PRECISAMENTE PRODUCEN UN MAYOR AHINCO EN EL DESARROLLO DE LAS TAREAS.

EL IMPULSO DEL LOGRO LO DEFINIRIAMOS, COMO UNA FUERZA INTERNA - QUE LOGRA INVOLUCRAR EL YO EN LA ACTIVIDAD QUE SE ESTA CUMPLIENDO, SIN NECESIDAD DE UNA RAZON INMEDIATA Y TANGIBLE QUE PAREZCA COMO MOTIVANTE.

EN ESTE SENTIDO ES UN TIPO REALISTA DE MENTALIDAD QUE TRANSFORMA LOS PROBLEMAS EN RETOS, LO QUE INCLUYE LA DEDICACION EN PERSEGUIR DE MODO ACTIVO UNA META Y LA VALORACION DE LA AUTONOMIA Y DE LA INDEPENDENCIA.

MACLELLAND AFIRMA QUE LA ACTIVIDAD DEL LOGRO TIENE SUS RAICES - EN LA EDUCACION FAMILIAR, LO QUE NOS PERMITE AMPLIAR NUESTRA -- PERSPECTIVA DE LA MOTIVACION AL CONSIDERAR QUE ES UNA PARTE DE LA TACADA DE LOS VALORES Y DE LA CULTURA QUE SE TRANSMITE EN LOS - HOGARES. LAS SEMILLAS MAS PROBABLES PARA LOS FUTUROS TRABAJADORES Y PROPUGNADORES DEL LOGRO SON AQUELLOS HOGARES DONDE SE A-- LIENTA A LOS NIÑOS A TENER CONTROL SOBRE SUS PROPIAS VIDAS CONFORME VAN SIENDO CAPACES DE HACERLO; Y DONDE SE PERSISTE EN EL DESEO DE PREPARAR AL MUCHACHO HACIA LA EFECTIVIDAD Y ESPONSABILIDAD COMO ADULTO , EN VEZ DE UN DESEO DE DESEMBARAZARSE - DE EL O HACER QUE SE CONFORME CON LOS VALORES DE LOS

PADRES.

LOS ADULTOS CON UN FUERTE MOTIVO DE LOGRO EN SU GENERALIDAD - SERES CREADOS EN UN ADECUADO MARCO DE REALIZACION O AUN EN UN AMBITO FRANCAMENTE HOSTIL, PERO QUE DESDE UNA TEMPRANA ETAPA DE LA VIDA ADQUIRIERON LAS DISPOSICIONES BASICAS DE UNA ORIENTACION PRODUCTIVA.

ESTAS DISPOSICIONES CRECEN A MANERA DE BOLA DE NIEVE, TOMANDO UNA ESPECIE DE MOMENTO DE FUERZA QUE HACE QUE EXISTA MENOR PROBABILIDAD DE QUE OCURRAN GRANDES DESVIACIONES. LA PERSONALIDAD INDIVIDUAL SE VUELVE MAS FIRME Y, POR LO MENOS EN UN AMPLIO SENTIDO ES MAS PREDECIBLE. LA PERSONA SE TORNA, COMO SI DIJERAMOS MAS PARECIDA A SI MISMA DIA CON DIA.

EL ANALISIS DEL MOTIVO DE LOGRO ES TAMBIEN UN RESUMEN DE LOS - PRINCIPIOS DE REALIZACION PUEDEN ESTAR DESARROLLADOS O NO, DE UNA MANERA GENERAL EN LA CONDUCTA DE UN PUEBLO Y DE UNA CULTURA, ASI TENDRIAMOS CULTURAS QUE ALIENTAN EL IMPULSO DE LOGRO Y CULTURAS QUE LO OBSTACULICEN.

COMO VEMOS LA TESIS DE McCLELLAND CUENTA CON DISTINTAS FACETAS DE ESTUDIO, QUE HAN DE SER SOPESADAS EN SU JUSTA DIMENSION COMO INTERESANTES HIPOTESIS DEL FACTOR MOTIVACIONAL.

2.2 DEFINICIONES DE MOTIVACION.

EN ESTE CAPITULO SE EXPONEN LAS DIFERENTES DEFINICIONES DE MOTIVACION APLICADAS EN LAS ORGANIZACIONES INSTITUCIONALES, SUS DIVERSOS EXPERIMENTOS QUE TUVIERON COMO RESULTADO UNA MAYOR -

PRODUCTIVIDAD Y MEJORES Y MAYORES CONDICIONES DE TRABAJO PARA EL PERSONAL.

LOS CLASICOS.

OLIVER SHELDON. SE BASABA EN LA TESIS DE QUE LA RESPONSABILIDAD PRIMORDIAL DE LA ADMINISTRACION ERA EL SERVICIO A LA COMUNIDAD. DESARROLLO UN CONJUNTO DE PRINCIPIOS QUE SERVIRIAN COMO GUIA Y QUE SATISFACERIA TANTO EL ENFOQUE CIENTIFICO DE LA PRODUCCION. ACLARO QUE LA MECANICA DE LA PRODUCCION ERA SECUNDARIA AL ELEMENTO HUMANO.

OBSERVO UN DESPERTAR DEL INTERES PUBLICO EN EL MECANISMO INTERNO DE LOS NEGOCIOS, TAMBIEN NOTO EL CRECIENTE DESEO, CASI DEMANDA, DE LOS TRABAJADORES POR UNA MAYOR CANTIDAD DE TIEMPO OCIOSO Y POR MEJORES OPORTUNIDADES DE AUTODESARROLLO. EN TERCER LUGAR, LA ASOCIACION DE LOS TRABAJADORES EN GRUPOS MAS NUMEROSOS TALES COMO SINDICATOS, CLUBES POLITICOS Y SOCIEDADES BENEFICAS Y RELIGIOSAS, ESTABAN CREANDO UNA ATMOSFERA FAVORABLE AL CAMBIO SOCIAL, INCLUYENDO EL SURGIMIENTO DE GRUPOS DE PRESION.

ESSENCIALMENTE, SHELDON CREIA QUE EL PROBLEMA INDUSTRIAL CONSISTIA EN DETERMINAR EL BALANCE APROPIADO ENTRE LAS COSAS DE LA PRODUCCION Y LA HUMANIDAD DE LA PRODUCCION.

SU FILOSOFIA SE PUEDE ESTABLECER DE LA SIGUIENTE MANERA:

1.- LA INDUSTRIA EXISTE PARA PROVEER LOS BIENES Y SERVICIOS NECESARIOS PARA UNA MEJOR VIDA DE LA COMUNIDAD EN EL VOLUMEN REQUERIDO.

2.- LA ADMINISTRACION INDUSTRIAL DEBE ESTAR GOBERNADA POR --
PRINCIPIOS BASADOS EN EL CONCEPTO DE SERVICIO A LA COMUNIDAD.
3.- LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DEBEN SER RECONOCIDAS --
MIENTRAS NO SEAN DAÑINAS A LA SOCIEDAD Y SU AUTODESARROLLO HA-
CIA EL OBJETIVO DE SERVICIO O LA COMUNIDAD DEBE SER FAVORECIDO
DEBE SER UN ESFUERZO HACIA LA PROMOCION DEL INDIVIDUO. EN -
RELACION AL OBRERO COMO INDIVIDUO. LAS SIGUIENTES REGLAS -
DEBEN SER OBSERVADAS:

- * TODOS LOS TRABAJADORES DEBEN COMPARTIR LA DECISION CON RES-
PECTO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO.
- * EL TRABAJADOR DEBE TENER UN NIVEL DE VIDA QUE VAYA DE ACUER-
DO CON LA COMUNIDAD CIVILIZADA.
- * EL OBRERO DEBE TENER EL TIEMPO OCIOSO SUFICIENTE PARA SU --
AUTODESARROLLO.
- * EL OBRERO DEBE PARTICIPAR EN LA PROSPERIDAD INDUSTRIAL DE -
ACUERDO CON SU CONTRIBUCION A LA MISMA.

ELTON MAYO. TAMBIEN TRABAJO EN EL AREA DE LOS FACTORES SOCIA-
LES Y RELACIONES INDUSTRIALES.

SU APORTACION MAS IMPORTANTE FUE LA INVESTIGACION EN LA WES-
TERN ELECTRIC'S HOWTHORNE WORKS EN LA QUE ESTUDIO ACTITUDES
Y REACCIONES DE GRUPOS BAJO CONDICIONES VARIANTES.

LA PRODUCCION AUMENTO CUANDO SE INCREMENTO LA ILUMINACION PA-
RA EL GRUPO EXPERIMENTAL Y AUMENTANDO ASI MISMO LA PRODUCCION
DEL GRUPO DE CONTROL SIN HABERLES AUMENTADO LA ILUMINACION.
LA IDEA DE MAYO ERA QUE LOS FACTORES LOGICOS ERAN MENOS IM-
PORTANTES, QUE LOS FACTORES EMOCIONALES EN LA DETERMINACION -

DE LA EFICIENCIA PRODUCTIVA.

MARY PARKER FOLLETT. SU FILOSOFIA ADMINISTRATIVA ESTABA BASADA EN QUE CUALQUIER SOCIEDAD DURADERA, CUALQUIER SOCIEDAD PRODUCTIVA DEBE ESTAR FUNDADA EN EL RECONOCIMIENTO DE LOS DESEOS MOTIVACIONALES DEL INDIVIDUO Y DEL GRUPO.

RECONOCIENDO QUE UNA PERSONA EN SU TRABAJO ES MOTIVADA POR LAS MISMAS FUERZAS QUE MOTIVAN SUS TAREAS Y PLACERES FUERA DE SU TRABAJO, FOLLETT SEÑALO QUE EL PROBLEMA BASICO DE TODA ORGANIZACION DE NEGOCIOS O DE CUALQUIER OTRO TIPO, ERA EL ARMONIZAR Y COORDINAR LOS ESFUERZOS PARA COMPLETAR UN TRABAJO.

REFIRIENDOSE A SU EXPERIENCIA EN TRABAJO SOCIAL Y FILOSOFIA, MOSTRO QUE LA AUTORIDAD ES UN ACTO DE SUBORDINACION, QUE ES OFENSIVO A LAS EMOCIONES HUMANAS, Y, POR TANTO, NO PODIA SER UNA BUENA BASE PARA UNA ORGANIZACION COOPERATIVA. EN SU LUGAR, PROPONIA UNA AUTORIDAD DE FUNCIONES, EN LA CUAL CADA INDIVIDUO TENDRIA AUTORIDAD SOBRE SU PROPIA AREA DE TRABAJO.

A SUS OJOS EL PODER, EL LIDERAZGO Y LA AUTORIDAD SE CONVIRTIERON EN CONCEPTOS DINAMICOS; NO HERRAMIENTA PESADA QUE SOLO AGOBIABA A LOS ADMINISTRADORES.

FOLLETT RECONOCIO LA NECESIDAD DE UN NUEVO PRINCIPIO DE ASOCIACION YA QUE LOS HOMBRES NO HABIAN APRENDIDO AUN A VIVIR JUNTOS EN ARMONIA. LLAMO A ESTE NUEVO PRINCIPIO, EL CONCEPTO DEL GRUPO Y PROFETIZO QUE SERIA LA BASE DE LOS FUTUROS SISTEMAS INDUSTRIALES, DEL NUEVO ENFOQUE A LA POLITICA Y EL FUNDAMENTO DEL ORDEN INTERNACIONAL.

EN MUCHOS ASPECTOS, EL SUYO FUE UN PRIMER ENFOQUE AL CONCEPTO

DE SISTEMAS EN LA ADMINISTRACION. DE HECHO FUE UNA PROFETIZA EN LA ESFERA ADMINISTRATIVA, QUE PEDIA, EN SUS PROPIAS PALABRAS, "UNION " E "IDENTIFICACION CON EL GRUPO".

CHESTER I. BARNARD. ESTABLECIO UNA TEORIA DE LA COOPERACION Y DE LA ORGANIZACION Y PRESENTO UNA DESCRIPCION DEL PROCESO EJECUTIVO.

BARNARD DESCRIBIO UNA ORGANIZACION FORMAL COMO "ESA CLASE DE COOPERACION ENTRE LAS PERSONAS QUE ES CONSCIENTE, DELIBERADA Y TIENE UN PROPOSITO". LA DEFINICION ADEMAS COMO "UN SISTEMA DE ACTIVIDADES O FUERZAS CONSCIENTEMENTE COORDINADAS DE DOS O MAS PERSONAS".

ENFATIZO REPETIDAMENTE LO IMPORTANTE QUE ES QUE EL INDIVIDUO FUERA INDUCIDO A COOPERAR. DICHA INSTRUCCION PODIA, CLARO ESTA, TOMAR LA FORMA DE UN ORDEN, PERO SI ASI FUERA, SOLO SERIA ACEPTADA COMO TAL SI EL INDIVIDUO LA ENTENDIA, CREIA QUE ERA CONSISTENTE CON LOS PROPOSITOS DE LA ORGANIZACION, CREIA QUE ERA COMPATIBLE CON SUS PROPIOS INTERESES Y PODIA CUMPLIRLA.

FREDERICK TAYLOR. EN SU OBRA TAYLOR QUIZO DEMOSTRAR QUE LOS TRABAJADORES RESPONDEN AL ESTIMULO DE SALARIOS PROPORCIONALES A LA OBRA EJECUTADA, QUE CONTEMPLAN LAS CONDICIONES DEL AMBIENTE, DE LAS HERRAMIENTAS UTILIZADAS, LA DIFICULTAD DE LA LABOR REALIZADA Y EL VALOR AGREGADO POR LA MANO DE OBRA.

SUS CUATRO PRINCIPIOS DE LA ADMINISTRACION CIENTIFICA FORMAN AHORA UNA LEGION. TAYLOR DECIA QUE LOS TRABAJADORES DEBIAN SER SELECCIONADOS CIENTIFICAMENTE, ADIESTRADOS Y ASIGNADOS A

AQUELLOS PUESTOS PARA LOS CUALES ESTUVIERAN MEJOR CAPACITADOS FISICA Y MENTALMENTE Y NO INTUITIVAMENTE. TERCERO, DEBERIA EXISTIR UNA CERCANA COOPERACION ENTRE LOS QUE PLANIFICAN EL TRABAJO Y LOS QUE LO EFECTUAN, DE MANERA QUE EL TRABAJO PUEDA SER HECHO DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS DESARROLLADOS EN SU ANALISIS CIENTIFICO. Y FINALMENTE, LA ADMINISTRACION Y LA MANO DE OBRA DEBIAN COMPARTIR IGUAL RESPONSABILIDAD CADA SECTOR EFECTUANDO EL TRABAJO PARA EL CUAL ESTUVIERAN MEJOR CALIFICADOS.

EL OBJETIVO DE TAYLOR ERA AUMENTAR EL PRODUCTO POR TRABAJADOR Y PARA LOGRARLO PEDIA A LA ADMINISTRACION QUE MEJORARA LAS CONDICIONES DE TRABAJO, REDUJERA EL ESFUERZO FISICO (Y POR LO TANTO, LA FATIGA) Y PERMITIERA QUE CADA INDIVIDUO DESARROLLARA SU POTENCIAL MAXIMO.

HUGO MUNSTERBERG. FUE EL CREADOR DE LA PSICOLOGIA INDUSTRIAL APLICANDO SUS TECNICAS DE LABORATORIO PARA MEDIR DIFERENCIAS PSICOLOGICAS ENTRE INDIVIDUOS Y EMPLEADOS EN SITUACIONES DE TRABAJO, Y A TRAVES DE ESTO, ABRIO UNA NUEVA FACETA DE LA ADMINISTRACION CIENTIFICA DEL ESTUDIO Y LA EXPLICACION CIENTIFICA DE LAS DIFERENCIAS INDIVIDUALES.

HE AQUI EL PRINCIPIO DE LA ESCUELA DEL COMPORTAMIENTO HUMANO COMO PARTE INTEGRAL DE LA ADMINISTRACION CIENTIFICA. MUNS--TERBERG ARGUIA QUE LA PSICOLOGIA INDUSTRIAL Y LA ADMINISTRACION CIENTIFICA DEBIAN UNIRSE PORQUE AMBAS PROCLAMABAN LA MISMA --VERDAD - QUE LA EFICIENCIA NUNCA PODIA LOGRARSE A TRAVES DE UNA DIRECCION ABUSIVA - .

EN LUGAR DE ELLO, DEBERIA VENIR A TRAVES DEL ANALISIS CIENTIFICO, DEL TRABAJO Y LA ADAPTACION DEL OBRERO A SU TRABAJO Y A SU PSICOLOGIA DE TAL MANERA, QUE PUDIERA LOGRAR UN PUESTO SOBRESALIENTE DE UNA PERFECTA ARMONIA INTERNA.

HENRY L. GANTT. DEMOSTRO UN INTERES CASI EMOTIVO POR EL TRABAJADOR COMO INDIVIDUO Y ABOGO POR UN ENFOQUE HUMANITARIO. EN 1908 PRESENTO UNA CONFERENCIA ANTE LA SOCIEDAD AMERICANA - DE INGENIEROS MECANICOS EN LA CUAL PEDIA UNA POLITICA DE ENSEÑANZA E INSTRUCCION PARA LOS TRABAJADORES, EN LUGAR DE LA ACOSTUMBRADA DIRECCION AUTOCRATICA - UNA AFIRMACION DE LA PSICOLOGIA DE GANTT SOBRE LAS RELACIONES CON LOS EMPLEADOS -. EN VISTA DE SUS INCANSABLES ESFUERZOS EN FAVOR DE LA CLASE TRABAJADORA, GANTT TIENE UN LUGAR Y ES EN PARTE RESPONSABLE POR EL CRECIMIENTO DE LA ESCUELA DEL COMPORTAMIENTO.

WALTER DILL SCOTT. NOTABLE EDUCADOR AMERICANO, ENSEÑO EN LA UNIVERSIDAD DEL NOROESTE DE 1901 A 1920 Y FUE SU PRESIDENTE - DURANTE LOS SIGUIENTES 19 AÑOS.

SCOTT PENSABA QUE EL FACTOR HUMANO HABIA SIDO DESCUIDADO DURANTE DEMASIADO TIEMPO POR LA ADMINISTRACION POR EL HECHO DE QUE LA SELECCION Y LA SUPERVISION ADECUADA NO SE HABIA MANTENIDO AL MISMO PASO QUE LOS AVANCES TECNOLOGICOS. DEBIDO A LAS POBRES POLITICAS DE PERSONAL, EL OBRERO PROMEDIO TRABAJA A UN NIVEL DE EFICIENCIA CONSIDERABLEMENTE INFERIOR AL NORMAL. A SCOTT LE PREOCUPABA PARTICULARMENTE LA MOTIVACION Y LAS ACTITUDES DE LOS EMPLEADOS EN LA PRODUCCION Y COMO LAS SUGERENCIAS PODRIAN INFLUIR SOBRE SU COMPORTAMIENTO.

CORRIENTE CONTEMPORANEA.

KURT LEWIN. EL ESTUDIO DE LA DINAMICA DE LOS GRUPOS FUE REVI-
VIDO POR KURT LEWIN A FINALES DE LOS AÑOS TREINTA. LEWIN CREG
UNA ESTRUCTURA TEORICA PARA ESTOS ESTUDIOS Y DEMOSTRO QUE LOS
GRUPOS TIENEN UNA PERSONALIDAD PROPIA, FORMADA POR EL CONJUNTO
DE LAS PERSONALIDADES DE SUS MIEMBROS Y QUE LAS FUERZAS DEL -
GRUPO SON MAS PODEROSAS QUE LOS INTERESES INDIVIDUALES,
LEWIN DIO GRAN IMPETU A NUMEROSOS ESTUDIOS SOBRE PSICOLOGIA Y
CONDUCTA ORGANIZACIONAL Y CREG LA BASE TEORICA PARA LOS POPU-
LARES METODOS ACTUALES DE ADIESTRAMIENTO QUE OFRECEN LOS GRU-
POS T, (DE ENTRENAMIENTO) Y LOS GRUPOS D, (DESARROLLO). DES-
DE EL PUNTO DE VISTA DE LA MOTIVACION, LOS TRABAJOS DE LEWIN
CONFIRMARON LA IMPORTANCIA QUE TIENE EL CONTROL DEL GRUPO SO-
BRE LA PRODUCTIVIDAD,

DOUGLAS MCGREGOR. PUSO PRESENTE LA IMPORTANCIA QUE TIENE PA-
RA LOS ADMINISTRADORES CONOCER EL COMPORTAMIENTO EN ASUNTOS -
DE TRABAJO. SI LOS ADMINISTRADORES COMPRENDEN A SUS SUBORDINA-
DOS, PODRAN ESCOGER EL CONJUNTO DE MOTIVACIONES QUE MEJOR DI-
RIGEN SUS ESFUERZOS HACIA LOS OBJETIVOS DESEADOS. SIN EMBAR-
GO, EL DESCONOCIMIENTO QUE AUN EXISTE SOBRE MUCHOS ASPECTOS -
DE LA NATURALEZA HUMANA, CONTINUA SIENDO UN GRAN OBSTACULO A
ESTE RESPECTO;

FREDERICK HERZBERG. BASICAMENTE ESTA TEORIA DE MOTIVACION CON-
SIDERA DOS FACTORES. EN EL PRIMERO AGRUPA LOS ASPECTOS QUE

LLAMA DE INSATISFACCION, ES DECIR AQUELLOS CUYA PRESENCIA EN CANTIDAD O CUALIDAD APRECIABLES NO CAUSAN SATISFACCION NI - INSATISFACCION. ENTRE ESTOS SE ENCUENTRAN LAS CONDICIONES DE TRABAJO, LAS POLITICAS DE LA COMPAÑIA, LAS RELACIONES DE TRABAJO Y LA VIDA PERSONAL. EL SEGUNDO LO CONSTITUYEN LOS VERDADEROS ELEMENTOS DE SATISFACCION, ES DECIR AQUELLOS QUE CAUSAN MAS O MENOS SATISFACCION SEGUN SU NIVEL CUALITATIVO O -- CUANTITATIVO. ENTRE ELLOS ESTAN LAS TAREAS REALIZADAS, LA RESPONSABILIDAD, LOS ASCENSOS, Y EL GRADO DE IMPORTANCIA EN LA - EMPRESA. SE HA LLAMADO AL PRIMER GRUPO DE ELEMENTOS FACTORES "HIGIENICOS O DE MANTENIMIENTO". SU PRESENCIA NO ES FACTOR DE MOTIVACION, PERO SU AUSENCIA CAUSA INSATISFACCION. EL SEGUNDO GRUPO OFRECE UN SENTIDO REAL DE SATISFACCION Y CONSTITUYE POR LO TANTO EL ELEMENTO ACTIVO DE LA MOTIVACION. DE ACUERDO CON ESTA TEORIA A ESTE SEGUNDO GRUPO DEBE DIRIGIRSE PREFERENTEMENTE LA ATENCION DE LOS ADMINISTRADORES.

CHRIS ARGYRIS. HA CONCENTRADO SUS INVESTIGACIONES EN LA COEXISTENCIA ENTRE NECESIDADES INDIVIDUALES Y ORGANIZACIONALES. AFIRMA QUE EL HOMBRE TIENE UNA FUERTE NECESIDAD DE OBTENER SU PROPIA REALIZACION Y QUE LOS CONTROLES PROPIOS DE UNA ORGANIZACION LO HACEN SENTIRSE SUBORDINADO Y DEPENDIENTE. LAS TECNICAS OPERATIVAS UTILIZADAS EN LAS GRANDES EMPRESAS PASAN POR ALTO LAS NECESIDADES SOCIALES Y PERSONALES DE LOS EMPLEADOS. ADEMÁS COMO PREMISA BASICA, SUPONE QUE ES IMPOSIBLE QUE UNA - PERSONA PUEDA MOTIVAR A OTRA. POR TANTO LOS SUBALTERNOS, QUE POSEEN "ENERGIA PSICOLOGICA", DAN MAXIMA PRIORIDAD A LA SATIS-

FACCION DE SUS PROPIAS NECESIDADES, ENTRE MAYORES SEAN LAS DISCREPANCIAS ENTRE LAS NECESIDADES INDIVIDUALES Y LAS DE LA EMPRESA, MAYOR SERA EL DESCONTENTO ENTRE LOS EMPLEADOS MANIFESTADO POR APATIA, CONFLICTOS, TENSIONES O REBELION. DENTRO DE ESTA LINEA DE PENSAMIENTO SE DEBE INCLUIR EN LAS TECNICAS DE MOTIVACION EL OFRECER OPORTUNIDADES Y EMPLEOS EXIGENTES A LOS EMPLEADOS QUE REQUIERAN ENTRENAMIENTO ESPECIAL,

RENIS LIKERT. CONSIDERA QUE EL ADMINISTRADOR EFICIENTE DEBE ESTAR ORIENTADO HACIA SUS SUBORDINADOS Y MANTENERLOS OPERANDO COMO UNA SOLA UNIDAD POR MEDIO DE COMUNICACIONES ADECUADAS.

TODOS LOS MIEMBROS DEL GRUPO, INCLUYENDO AL ADMINISTRADOR, DEBE MANTENER UNA RELACION DE MUTUO APOYO Y VERDADEROS INTERESES COMUNES QUE INCLUYAN NECESIDADES, VALORES, ASPIRACIONES, PROPOSITOS Y EXPECTATIVAS. SEGUN LIKERT, ESTE TIPO DE RELACION, ES ESENCIAL PARA LA MOTIVACION PERSONAL.

ARCH PATTON. LA MAYOR PARTE DE LOS TRABAJOS SOBRE MOTIVACION SE HAN CONCENTRADO EN PERSONAL DE LOS NIVELES INFERIORES DE LA ORGANIZACION. EXISTEN POCAS INVESTIGACIONES SOBRE LA FORMA DE MOTIVAR A LOS EJECUTIVOS. ARCH PATTON HA SIDO UNO DE LOS LIDERES EN ESTE CAMPO Y HA SEÑALADO COMO FORMAS DE MOTIVAR A LOS EJECUTIVOS LAS SIGUIENTES:

- 1.- EL DESAFIO A LAS PROPIAS CAPACIDADES, QUE EL TRABAJO OFRECE: PARA QUE ESTE ASPECTO SE PUEDA MAXIMIZAR ES NECESARIO QUE LA PERSONA EN CUESTION CONOZCA EL PROPOSITO Y ALCANCE DE SUS RESPONSABILIDADES, SU AUTORIDAD Y OBLIGACIONES. A

DEMÁS DEBE ESTAR CONVENCIDA DE QUE LA LABOR QUE REALIZA ES UTIL.

- 2.- POSICION: LA IMPORTANCIA DE LA POSICION HA SIDO RECONOCIDA POR MUCHO TIEMPO EN EL EJERCITO, LA IGLESIA O EL GOBIERNO, PERO EN LA INDUSTRIA HASTA HACE POCO TIEMPO. LA POSICION INCLUYE TITULOS, ASCENSOS Y ASPECTOS EXTERIORES TALES COMO EL TAMAÑO DE LA OFICINA, LA PRESENCIA DE UNA SECRETARIA - "EJECUTIVA", EL USO DE AUTOMOVIL DE LA COMPAÑIA O LA AFILIACION A CLUBES SOCIALES.
- 3.- EL DESEO DE SER LIDER: EL LIDERAZGO, QUE A VECES SE CONFUNDE CON EL PODER ES EL DESEO INNATO DE SER UN DIRIGENTE.
- 4.- EL ESTIMULO DE LA COMPETENCIA: EN TODOS LOS ASPECTOS DE LA VIDA ENCONTRAMOS ESTE IMPORTANTE FACTOR DE LA MOTIVACION.
- 5.- EL TEMOR: EN SUS DIVERSAS FORMAS, TEMOR A COMETER ERRORES, A PERDER EL EMPLEO O VER DISMINUIDAS LAS COMPENSACIONES ECONOMICAS.
- 6.- EL DINERO: AUNQUE SE MENCIONA EN ULTIMO LUGAR, ESTO NO SIGNIFICA QUE SEA MENOS IMPORTANTE QUE OTROS FACTORES DE MOTIVACION. MUY POR EL CONTRARIO; APARTE DE SU VALOR INTRINSECO, EL DINERO ES CON FRECUENCIA EL REFLEJO DE OTROS FACTORES DE MOTIVACION.

ABRAHAM MASLOW. EL DOCTOR ABRAHAM MASLOW POSTULO UNA ESCALA DE NECESIDADES, A SABER:

- 1.- FISIOLÓGICAS O PRIMARIAS: SON AQUELLAS INDISPENSABLES PARA LA CONSERVACION DE LA VIDA; ALIMENTARSE, DORMIR, RESPIRAR, ETC. PUEDEN SACIARSE, A DIFERENCIA DE LAS SECUNDARIAS. ESTAS ULTIMAS SON ESPECIFICAMENTE HUMANAS.

- 2.- DE SEGURIDAD: EL HOMBRE DESEA ESTAR, EN LA MEDIDA DE LO POSIBLE CUBIERTO DE CONTINGENCIAS FUTURAS; REQUIERE SENTIR - SEGURIDAD EN EL FUTURO APROVISIONAMIENTO DE SATISFACTORES, PARA EL Y PARA SU FAMILIA, DE ACUERDO A LAS NECESIDADES -- PRIMARIAS; NECESITA IGUALMENTE, SENTIR SEGURIDAD EN CUANTO AL RESPECTO Y LA ESTIMACION DE LOS DEMAS COMPONENTES DE SUS GRUPOS SOCIALES.
- 3.- SOCIALES: PARA SOBREVIVIR, EL SER HUMANO, NECESITA, SALVO - EXCEPCIONES, ALIARSE; REQUIERE VIVIR DENTRO DE UNA COMUNI-- DAD. HASTA AHI EL ASPECTO NETAMENTE UTILITARIO DE LA SOCIE-- DAD; PERO, ADEMAS, EL SER HUMANO NECESITA SENTIR QUE PERTE-- NECE AL GRUPO Y QUE SE LE ACEPTA DENTRO DEL MISMO.
- 4.- DE ESTIMA: AL HOMBRE LE ES IMPRESCINDIBLE. EMOCIONALMENTE, - DARSE CUENTA QUE CONSTITUYE UN ELEMENTO ESTIMADO DENTRO DEL CONTEXTO DE RELACIONES INTERPERSONALES QUE SE INSTAURAN - DENTRO DE LA COMUNIDAD; NO SOLAMENTE NECESITA SENTIRSE APRE-- CIADO Y ESTIMADO SINO QUE, ADEMÁS LE PRECISA DESTACAR, CON-- TAR CON CIERTO PRESTIGIO ENTRE LOS INTEGRANTES DE SUS GRUPOS EN UNA JERARQUIA. DENTRO DE LA SOCIEDAD EXISTEN STATUS -- ADQUIRIDOS.
- 5.- DE AUTORREALIZACION: EL SER HUMANO, POR SU VIDA EN SOCIEDAD REQUIERE COMUNICARSE CON SUS CONGENERES, VERTIRSE HACIA EL EXTERIOR, EXPRESAR SUS CONOCIMIENTOS Y SUS IDEAS; ASIMISMO REQUIERE TRASCENDER, DESEA DEJAR HUELLA DE SU PASO EN ESTE MUNDO. UNA MANERA DE LOGRARLO ES A TRAVES DE LA CREACION. ESTA NECESIDAD, ESPECIALMENTE, SE VE FRUSTRADA EN EL TRABA--

JO INDUSTRIAL. LA PRODUCCION EN SERIE, FRAGMENTADA EN DIVER-
SAS OPERACIONES REPETITIVAS, IMPONE UN OBSTACULO A LA SATIS-
FACCION.

NO TODAS LAS NECESIDADES OPERAN EN UN NIVEL CONSCIENTE; EN OCA-
CIONES, ALGUNA O ALGUNAS, POR DIVERSOS MECANISMOS PSICOLOGICOS
FUNCIONAN FUERA DEL CAMPO DE CONOCIMIENTO DEL INDIVIDUO, EN UN
NIVEL INCONSCIENTE, CUYO ESTUDIO PERTENECE A LA PSICOLOGIA PA-
TOLOGICA Y CUYA IMPORTANCIA RESULTA MAYOR ENTRE MAYOR SEA EL -
DESAJUSTE ENTRE EL INDIVIDUO Y SU MEDIO.

TEORIA DE McCLELLAND.

McCLELLAND DICE QUE LAS PERSONAS ESTAN MOTIVADAS PRIMORDIAL--
MENTE POR TRES FACTORES: UNO DE REALIZACION, DE LOGRO; OTRO DE
AFILIACION Y OTRO DE PODER.

LAS PERSONAS MOTIVADAS POR EL PRIMER FACTOR, DESEAN LOGRAR CO-
SAS, SE PLANTEAN METAS QUE PERSIGUEN CON EL FIN DE REALIZAR -
ALGO, CON LA MIRA DE ALCANZARLAS. LOS MOTIVADORES EN BASE A -
LA AFILIACION ESTAN DIRIGIDOS A ESTABLECER CONTACTOS PERSONALES
CALIDOS. LAS PERSONAS MOTIVADAS POR LA REALIZACION DESEA LO-
GRAR SUS METAS, AUNQUE ELLO IMPLIQUE NO SER ACEPTADO PLENAMEN-
TE POR EL GRUPO. LAS PERSONAS MOTIVADAS POR EL PODER TRATAN -
DE INFLUIR SOBRE LOS DEMAS.

TAL TEORIA SE BASA PRINCIPALMENTE EN QUE LA CULTURA INFLUYE SO-
BRE EL SER HUMANO, INCREMENTANDO EN ESTE SU DESEO DE SUPERACION
O REALIZACION; SEGUN EL, LAS CONDICIONES GEOGRAFICAS Y DE RE--
CURSOS NATURALES SON UN FACTOR SECUNDARIO PARA EL DESARROLLO DE

UN PAIS; LO IMPORTANTE ES LA MOTIVACION DEL LOGRO QUE LOS INDIVIDUOS DE TAL NACION POSEAN.

PARA McCLELLAND EL FACTOR DEL LOGRO LO HACE EL CENTRO DEL DESARROLLO ECONOMICO; DICHO FACTOR SE ORIGINA EN EL INDIVIDUO - PRINCIPALMENTE POR LA INFLUENCIA QUE LOS PADRES EJERZAN EN EL INDIVIDUO. FACTORES TALES COMO LA CONFIANZA, LIBERTAD, AFECTO Y RESPONSABILIDAD, SON LOS QUE DETERMINAN UN MAYOR O MENOR MOTIVO DE LOGRO. TAMBIEN SE DEBE A LOS PADRES EL DESARROLLO DEL MOTIVO DE PODER.

2.3 NATURALEZA DE LA MOTIVACION.

LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJO DEBEN DESARROLLAR UN ADECUADO PATRON MOTIVACIONAL, ESTO ES, INDUCIR Y PROMOVER LAS VIRTUDES DE LA MADUREZ Y DEL EQUILIBRIO INTERNO DE LAS PERSONAS QUE LABORAN DENTRO DE ESTAS.

CHRIS ARGYRIS SOCIOLOGO DE LA UNIVERSIDAD DE YALE, CONSIDERA QUE AL PLANEAR LA EFICACIA DE LA ORGANIZACION, LA GERENCIA PARECE QUE INADVERTIDAMENTE ESTA HACIENDO QUE EL BLOQUE FUNDAMENTAL EN QUE SE SOSTIENE EL EDIFICIO DE CUALQUIER ORGANIZACION (EL INDIVIDUO) RESULTE TAN INEFICAZ COMO SEA POSIBLE.

LAS EMPRESAS DEBEN TRATAR DE SATISFACER LAS NECESIDADES NORMALES DE UN INDIVIDUO MADURO EMOCIONALMENTE (ES DECIR, SU REALISMO, AUTOCONTROL E INDEPENDENCIA); LO QUE PUEDE VARIAR SEGUN EL SUJETO DE QUE SE TRATA DESDE UN ALTO GRADO DE MADUREZ HASTA UN PROFUNDO INFANTILISMO. AL IDENTIFICAR LOS ASPECTOS QUE DISTINGUEN AL ADULTO MADURO DEL ANIÑADO.

LA MOTIVACION, ES FUNDAMENTALMENTE, HACER DEL TRABAJO UN ESPACIO CONVENIENTE A UN CRECIMIENTO INTEGRAL DE LA PERSONALIDAD, EL TRABAJO DEBE SER UNA FUENTE DE SATISFACCION PERSONAL QUE TOMA EN CUENTA EL DESARROLLO INTERNO DEL INDIVIDUO.

DE AHÍ QUE LA ESTRUCTURA FORMAL DE LA ORGANIZACION; LA CALIDAD DE LIDERAZGO DE LA DIRECTIVA; Y LOS CONTROLES ADMINISTRATIVOS COMO PRESUPUESTOS, SISTEMAS DE INCENTIVOS Y ESTUDIOS DE TIEMPOS Y MOVIMIENTOS SEAN DEFINITIVOS TANTO PARA AUSPICAR EL CRECIMIENTO DEL INDIVIDUO COMO PARA FRUSTRARLO.

POR ELLO ARGYRIS SEÑALA EL PELIGRO DE QUE UN TIPO PROTECCIONISTA O AUTOCRATICO DE SUPERVISION PUEDA FRUSTRAR AL EMPLEADO MADURO Y ALENTAR AL INMADURO A PERMANECER DE ESE MODO.

LO CIERTO ES QUE INDEPENDIENTEMENTE DE QUE LAS TESIS DE ARGYRIS SEA POR AHORA, UN INTENTO DE EXPLICACIÓN, DE LO QUE ESTA OCURRIENDO CON LA MOTIVACION EN EL MUNDO INDUSTRIAL, PROPONE COMO PUNTOS FUNDAMENTALES DE UNA MOTIVACION EFECTIVA, LA PREOCUPACION POR EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN CUANTO DESARROLLO INTEGRAL DEL HOMBRE.

SON DOS LAS NECESIDADES DIFERENTES DEL HOMBRE QUE TIENE RELACION CON ESTE ASUNTO. SE PUEDE DECIR QUE UN GRUPO DE NECESIDADES DERIVA DE SU NATURALEZA ANIMAL, EL IMPULSO NATURAL, EL DOLOR PRODUCIDO POR EL AMBIENTE, MAS TODOS LOS IMPULSOS ADQUIRIDOS QUE SE CONDICIONAN A LAS NECESIDADES BIOLÓGICAS PRIMARIAS. POR EJEMPLO, EL HAMBRE, IMPULSO BIOLÓGICO BASICO, HACE NECESARIO GANAR DINERO; ASÍ EL DINERO SE CONVIERTE EN IMPULSO ESPECÍFICO. EL OTRO GRUPO DE NECESIDADES ESTÁ RELACIONADO -

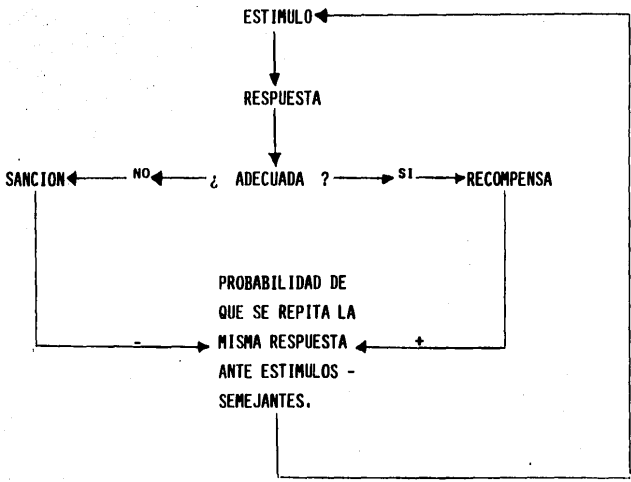
CON UNA CARACTERÍSTICA ESPECÍFICAMENTE HUMANA: LA CAPACIDAD DE REALIZACION Y, MEDIANTE LA REALIZACION, LA OBTENCION DEL DESARROLLO PSICOLOGICO.

LOS FACTORES DEL DESARROLLO MOTIVACIONAL, INCENTIVOS AL TRABAJO SON: LA REALIZACION, EL RECONOCIMIENTO DE LA REALIZACION, EL TRABAJO EN SI, LAS RESPONSABILIDADES Y EL DESARROLLO O - - ASCENSO. LOS FACTORES PARA EVITAR LA INSATISFACCION, EXTERNOS AL TRABAJO COMPRENDEN: LA POLÍTICA DE LA EMPRESA Y LA ADMINISTRACION, LA SUPERVISION, Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES, LAS CONDICIONES LABORALES, EL SALARIO, LA CATEGORIA Y EL SEGURO SOCIAL.

ASI PUES PUEDE DECIRSE QUE LA MOTIVACION ESTA CONSTITUIDA POR TODOS AQUELLOS FACTORES CAPACES DE PROVOCAR, MANTENER Y DIRIGIR LA CONDUCTA HACIA UN OBJETIVO.

DENTRO DE LA CONDUCTA SE DEBEN CONSIDERAR FACTORES TANTO DE TIPO ESTRICTAMENTE BIOLÓGICOS COMO PUEDEN SER EL HAMBRE, LA SED, EL SUEÑO, ETC., COMO FACTORES DE TIPO PSICOLOGICOS Y AUN DE TIPO SOCIAL Y CULTURAL.

A CONTINUACION PRESENTO CUADRO DE COMO SE LLEVA A CABO EL FACTOR MOTIVACIONAL.



2.4 MOTIVACION ADQUIRIDA.

ALGUNOS TIPOS DE CONDUCTA SON TOTALMENTE APRENDIDOS; PRECISAMENTE, LA SOCIEDAD VA MOLDEANDO EN PARTE A LA PERSONALIDAD; PERO LA SOCIEDAD JUNTO CON LA CULTURA VAN MOLDEANDO NUESTRO COMPORTAMIENTO Y CREANDO NUESTRAS NECESIDADES.

EL MECANISMO POR EL CUAL LA SOCIEDAD ENSEÑA A SUS MIEMBROS LA FORMA DE COMPORTARSE ES EL SIGUIENTE A MUY GRANDES RASGOS:

- * SE PRESENTA UN ESTIMULO (FACTOR CAPAZ DE PRODUCIR UNA REACCION).
- * EXISTE UNA RESPUESTA ANTE EL ESTIMULO.
- * UN MIEMBRO JUZGA EL COMPORTAMIENTO Y DECIDE SI ESTE ES EL ADECUADO O O NO.
- * SI ES POSITIVO, EXISTE UNA RECOMPENSA (INCENTIVO O PREMIO); SI ES INADECUADO, PROPORCIONA UNA SANCION (CASTIGO). LA RECOMPENSA DEBE SER APROPIADA AL INDIVIDUO QUE SE TRATA DE ENSEÑAR Y DEBE SER DADO EN UN CORTO TIEMPO DESPUES DE QUE OCURRE EL COMPORTAMIENTO EN CUESTION.
- * LA RECOMPENSA AUMENTA LA PROBABILIDAD DE QUE EN EL FUTURO, ANTE ESTIMULOS SEMEJANTES, SE REPITA LA RESPUESTA PREMIADA. CADA VEZ QUE ESTO SUCEDE OCURRE UN REFORZAMIENTO Y, POR TANTO, AUMENTAN LAS PROBABILIDADES DE OBTENER LA CONDUCTA DESEADA. UNA VEZ INSTAURADA ESA CONDUCTA SE DICE QUE HA HABIDO APRENDIZAJE.

LA RECOMPENSA TRANSMITE UNA INFORMACION: DICE A LA PERSONA QUE TRATA DE APRENDER QUE SUS RESPUESTAS SON LAS ESPERADAS.

MUCHAS VECES, EL SIMPLE HECHO DE QUE ESTA SE DE CUENTA QUE ESTA APRENDIENDO, ES UN INCENTIVO EN SI MISMO. A VECES, - TAMBIEN LA AUSENCIA DE CASTIGO PUEDE TOMARSE COMO UNA RE-- COMPENSA.

- * EL CASTIGO ES MENOS EFECTIVO; PARECE QUE LA INFORMACION QUE TRANSMITE NO ES ESPECIFICA; DICE QUE LA RESPUESTA NO ES LA ESPERADA, PERO NO DICE POR QUE. SIN EMBARGO, DISMINUYE LA PROBABILIDAD DE QUE SE REPITA ESE COMPORTAMIENTO ANTE ESTI-- MULOS SEMEJANTES.
- * EL APRENDIZAJE, ENTONCES, CONSISTE EN ADQUIRIR NUEVOS TIPOS ACTUALES O POTENCIALES DE CONDUCTA.

UNA VEZ QUE HEMOS APRENDIDO ALGO, ESTO PASA A FORMAR PARTE DE NUESTRO EQUIPO CONDUCTUAL. SI LOS REFORZAMIENTOS SON NUMERO-- SOS, REALIZADOS POR MUCHOS MIEMBROS DEL GRUPO Y VAN ACOMPAÑ-- DOS DE INTENSAS CARGAS AFECTIVAS, ESOS TIPOS DE CONDUCTA PA-- SAN A FORMAR PARTE DE DIVERSOS MECANISMOS PSICOLOGICOS: DE - NUESTROS VALORES (SITUACIONES QUE LA SOCIEDAD CONSIDERA APRE-- CIABLES O DESEABLES) Y NORMAS (REGLAS DE CONDUCTA QUE REGU-- LAN LA CONDUCTA) Y POR TANTO, DE NUESTROS FACTORES MOTIVACIO-- NALES ADQUIRIDOS A TRAVES DEL APRENDIZAJE.

ES NECESARIO ACLARAR QUE EL APRENDIZAJE NO SOLO REQUIERE DE - SANCCIONES Y RECOMPENSAS. EL FENOMENO PSICOLOGICO DENOMINADO APRENDIZAJE ES MUY COMPLEJO Y PARA QUE LLEGUE A EFECTUARSE SE PRECISA TENER EN CUENTA DIVERSAS VARIABLES: NIVEL DE INTELI-- GENCIA, MOTIVACION Y ANTECEDENTES ESCOLARES Y BIOLOGICOS DE - LA PERSONA; ESPARCIMIENTO O AGLUTINACION DE LOS REFUERZOS,

GRADO DE DIFICULTAD DE LO QUE HAY QUE APRENDER, INFORMACION -
QUE DAN LOS REFUERZOS A LOS SUJETOS, ETC.

ESTAS VARIABLES SE TRATAN MAS POR EL GRADO DE APRENDIZAJE DE
CADA UNA DE LAS DIFERENTES PERSONAS QUE EXISTEN EN EL MUNDO,
EL APRENDIZAJE PUEDE AFECTAR INCLUSO LA PERCEPCION DE LOS ES-
TIMULOS. DESPUES DE HABER APRENDIDO ALGO, YA NO VEMOS EL MUN-
DO CON LOS MISMOS OJOS; HE AQUI EL POR QUE DE LA COMPLEJIDAD
DE LA MOTIVACION.

A ELLA CONCURREN TRES GRANDES VERTIENTES: BIOLOGICA (INCLUYEN-
DO LOS INSTINTOS), PISCOLOGICA (INTELIGENCIA, APRENDIZAJE, E-
LEMENTOS INCONSCIENTES, ETC.) Y CULTURAL (VALORES, NORMAS, -
ETC.).

LOS RESULTADOS DEL APRENDIZAJE DE LA MOTIVACION SE PODRAN VER
MEDIANTE EL ENRIQUECIMIENTO LABORAL; ESTO ES LOS RESULTADOS -
LABORALES DE LAS PERSONAS MEDIANTE LA MOTIVACION QUE SE LES -
PUEDA DAR A CADA UNO DE ESTOS Y DEPENDIENDO DE SU NIVEL JERAR-
QUICO QUE CADA EMPLEO TENGA DENTRO DE LA ORGANIZACION.

ESTE ENRIQUECIMIENTO LABORAL EN VEZ DE RACIONALIZAR EL TRABA-
JO PARA AUMENTAR LA EFICIENCIA, SE ENRIQUECE PARA LOGRAR EL -
APROVECHAMIENTO EFECTIVO DEL PERSONAL.

EL ENRIQUECIMIENTO LABORAL, PUEDE PRODUCIR SI NO SE LE ENCAU-
ZA CONVENIENTEMENTE, UN AUMENTO DE FALTA DE SIGNIFICADO EN LA
TAREA, SE PROPONE NO SOLO INCREMENTAR LA PRODUCCION SINO LO-
GRAR EL DESARROLLO INTERNO O PSICOLOGICO DEL INDIVIDUO A TRA-
VES DE UN MAYOR COMPROMISO ENTRE EL HOMBRE Y EL SIGNIFICADO DE
SU TAREA.

2.5 DIFERENCIAS ENTRE MOTIVO, ESTIMULO E INCENTIVO.

MOTIVO. ES UNA EXPERIENCIA CONSCIENTE O ESTADO SUBCONSCIENTE QUE SIRVE COMO FACTOR PARA DETERMINAR LA CONDUCTA SOCIAL O COMPORTAMIENTO DE UN INDIVIDUO EN UNA SITUACION DETERMINADA.

ESTIMULO. ENERGIA EXTERNA A UN RECEPTOR QUE EXCITA A ESTE, EN SENTIDO AMPLIO: OBJETO O SUCESO EXTERNO O INTERNO O UN ASPECTO DE ESE OBJETO O CAMBIO EN EL ASPECTO DEL OBJETO, QUE PROVOCA O MODIFICA UNA EXPERIENCIA O QUE ALTERAN LA ACTIVIDAD EN EL ORGANISMO VIVO.

INCENTIVO. ACTIVIDAD NERVIOSA CENTRAL COMBINADA CON ALGUN ESTIMULO EXTERNO Y QUE SUSCITA UNA REACCION ESTIMULO, O SITUACION EXTRAORGANICA QUE SIRVE PARA SOSTENER O DIRIGIR LA CONDUCTA MOTIVADA. DENOTA GENERALMENTE UN IMPULSO O UNA IDEA, O UNA TENDENCIA MOTORA CUALQUIERA.

LA DIFERENCIA PRINCIPAL ENTRE MOTIVO Y ESTIMULO O INCENTIVO ES QUE ESTOS DOS ULTIMOS NO FORMAN PARTE DEL ESTADO PSIQUICO DEL INDIVIDUO, Y GENERALMENTE LAS RESPUESTAS QUE PROVOCAN SON FIJAS Y EN UN SENTIDO DETERMINADO POR LA MISMA NATURALEZA DEL INCENTIVO O DEL ESTIMULO.

EL INCENTIVO ES TODO ELEMENTO EXTERNO QUE REFUERZA LA MOTIVACION, ES TODO AQUELLO QUE PROVOCA, AVIVA, EXHORTA O INTENSIFICA AL MOTIVO.

DESDE LUEGO NO DETERMINA LA ACTIVIDAD SINO QUE LA PROCEDE Y COINCIDE CON ELLA, COMO EJEMPLOS TENEMOS "UN SUCULENTO PLATI-

LLO" ES TAN SOLO UN ESTIMULO VISUAL PARA EL INDIVIDUO QUE YA SE DIO ANTES UN BANQUETE, FUE UN INCENTIVO PARA EL MISMO INDIVIDUO, CUANDO ESTABA HAMBRIENTO.

BIBLIOGRAFIA.

"ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS"

ARIAS GALICIA, FERNANDO.,

ED. TRILLAS, MEXICO, 1981

"COMO MOTIVAR A LA GENTE, PROBLEMAS Y PROCEDIMIENTOS"

MCQUAIG, JACK H.,

ED. LOGOS CONSORCIO, MEXICO, 1976

"FUNDAMENTOS DE APRENDIZAJE Y MOTIVACION"

LOGAN, FRANK A.,

ED. TRILLAS, MEXICO, 1976

"MODERNA PSICOLOGIA DEL DESARROLLO"

OESTER, ROLF.,

ED. HERDER, BARCELONA, 1975

"PSICOLOGIA DE LA MOTIVACION: TEORIA E INVESTIGACION"

COFER, CHARLES NORVAL.,

ED. TRILLAS, MEXICO, 1971

"TEORIAS SOBRE MOTIVACION DEL APRENDIZAJE"

TEEVAN, RICHARD C Y ROBERT BIRNEY.,

ED. TRILLAS, MEXICO, 1976

3. LA UNIVERSIDAD COMO EMPRESA.

3.1 LA UNIDAD DE PRODUCCION.

3.2 LOS RECURSOS HUMANOS.

3.3 EL IMPACTO SOCIAL DE LA EDUCACION.

3. LA UNIVERSIDAD COMO EMPRESA.

TOMANDO EN CUENTA EL CONCEPTO DE EMPRESA QUE DICE "LA EMPRESA ES UN ENTE ECONOMICO, EL CUAL TIENE ELEMENTOS HUMANOS, MATERIALES Y ECONOMICOS Y SU OBJETIVO FUNDAMENTAL ES EL DE DAR BIENES INMATERIALES O DE SERVICIOS, SE DIRIA QUE LA UNIVERSIDAD ES UNA EMPRESA".

3.1 LA UNIDAD DE PRODUCCION.

PARA LA ECONOMIA MODERNA, EL CONCEPTO DE PRODUCCION ABARCA TODAS LAS ACTIVIDADES QUE CONTRIBUYEN AL INGRESO REAL DE LA SOCIEDAD, TANTO BAJO LA FORMA DE BIENES MATERIALES COMO DE BIENES INMATERIALES O SERVICIOS, EL PROPOSITO GENERAL DE LA PRODUCCION NO ES OTRO QUE EL DE SERVIR A LAS NECESIDADES HUMANAS EL ADELANTO Y LA DIFUSION DEL CONOCIMIENTO, EN CUANTO ES MATERIA DE UNA ACTIVIDAD DIFERENCIADA, FORMA PARTE DEL PRODUCTO SOCIAL.

DESDE ESE PUNTO DE VISTA LAS UNIVERSIDADES CONSTITUYEN UNIDADES DE PRODUCCION, ES DECIR, EMPRESAS; LO MISMO QUE EN TODA ORGANIZACION DE ESE GENERO, EN ELLAS SE COMBINAN FACTORES DE PRODUCCION PARA OBTENER BIENES VALIOSOS, CIERTO ES QUE SE DISTINGUEN DE OTROS TIPOS DE EMPRESAS POR EL CARACTER INTELECTUAL DE ESTOS BIENES Y (EN GENERAL) POR LA NATURALEZA NO PECUNIARIA DE LOS FINES QUE SE PROPONEN.

AUNQUE TODA UNIVERSIDAD ES EMPRESA, NO SIEMPRE CONSTITUYE UNA EMPRESA UNICA; A VECES CONFIGURA MAS BIEN UNA AGRUPACION DE EMPRESAS. ESTO SUCEDE TÍPICAMENTE CON LAS UNIVERSIDADES QUE -

HAN ADOPTADO UNA CONSTITUCION FEDERAL, COMO LAS DE LONDRES Y DE CALIFORNIA. EL GRADO DE COORDINACION ENTRE LAS UNIDADES - COMPONENTES RESULTA ENTONCES DE LAS FUNCIONES ASIGNADAS A LOS ORGANOS DE DECISION CENTRALES, ASI COMO DE LA NATURALEZA Y EXTENSION DE LOS SERVICIOS COMUNES. TAMPOCO EXISTE UNA EMPRESA UNICA CUANDO POR ANOMALIAS DE ESTRUCTURA O VICIOS DE FUNCIONAMIENTO, UNA UNIVERSIDAD DEGENERA EN UN SIMPLE AGREGADO DE ESCUELAS PROFESIONALES.

NOTEMOS, QUE EN ESTE CAMPO VALE ASIMISMO LA DISTINCION USUAL ENTRE LA EMPRESA PROPIAMENTE DICHA Y EL ESTABLECIMIENTO O PLANTA; ES DECIR, ENTRE LA UNIDAD ECONOMICA Y LA UNIDAD TECNICA DE PRODUCCION. HAY UNIVERSIDADES QUE CONSTAN DE UN SOLO ESTABLECIMIENTO; PERO MAS FRECUENTES SON LAS QUE REPRESENTAN EMPRESAS DE PLANTA MULTIPLE, CON VARIOS ESTABLECIMIENTOS CONCENTRADOS O DISPERSOS DESDE EL PUNTO DE VISTA TERRITORIAL.

LA CONSIDERACION DE LA UNIVERSIDAD COMO EMPRESA REQUIERE EL USO DE CATEGORIAS Y TECNICAS ESPECIALIZADAS DEL ANALISIS ECONOMICO; CON ELLO NO SE BUSCA SUSTITUIR SINO MAS BIEN INTEGRAR EL PUNTO DE VISTA PROPIO DE LOS METODOS CULTURALES. APARTE DE SU INTERES INTELECTUAL, EL VALOR PRACTICO DE EXTENDER A ESTA MATERIA LOS METODOS DEL RACIOCINIO ECONOMICO ESTRIBA EN HACER POSIBLES NIVELES DE RACIONALIDAD MAS ALTOS EN LAS DECISIONES. ESTO NO SOLO ES ASI CON REFERENCIA A LA GESTION ESPECIFICAMENTE PATRIMONIAL Y FINANCIERA SINO QUE ALCANZA EN PRINCIPIO, DE MODO MAS O MENOS AMPLIO, A TODAS LAS CUESTIONES QUE ENCIERRAN UNA ALTERNATIVA ENTRE CURSOS DE ACCION DIFERENTES.

AUNQUE EN ALGUNOS CASOS LA APLICABILIDAD DEL ANALISIS ECONOMICO ES INMEDIATA, EN OTROS EXIGE, POR LA INDOLE CIERTA ADAPTACION O ELABORACION PREVIA. LOS ESTUDIOS DE ESTA CLASE, SIN EMBARGO, SE HALLAN EN UNA ETAPA DE DESARROLLO TODAVIA INCIPIENTE. DURANTE LOS ULTIMOS AÑOS HA RECIBIDO CONSIDERABLE ATENCION EL EXAMEN DE LAS RELACIONES ENTRE EL INGRESO NACIONAL, LOS GASTOS EDUCACIONALES Y LA TASA DE CRECIMIENTO ECONOMICO; ES DECIR, LO QUE PUDIERA DENOMINARSE LA MACROECONOMIA DE LA EDUCACION. PERO LOS ASPECTOS ECONOMICOS DE LAS UNIDADES O AGENTES EDUCACIONALES - LA MICROECONOMIA DE LA EDUCACION - HAN SIDO POCO EXPLORADOS ANALITICAMENTE.

SI BIEN LA EDUCACION ES UNO DE LOS CASOS TÍPICOS DE DIVERGENCIA ENTRE LOS COSTOS PRIVADOS Y LOS COSTOS SOCIALES; DENOTA POR CONSIGUIENTE, UN ORDEN DE ACTIVIDAD DONDE LOS INTERESES INDIVIDUALES NO COINCIDEN POR ENTERO CON LOS INTERESES COLECTIVOS; TANTO DESDE EL PUNTO DE VISTA DE PRODUCCION COMO DEL CONSUMO O SE DAN EN LA EDUCACION GENERAL, Y PARTICULARMENTE EN SUMO GRADO SUPERIOR, LOS QUE AL ANALISIS ECONOMICO DENOMINA EFECTOS EXTERNOS.

SE TRATA, EN PRIMER TERMINO, DE ECONOMIAS EXTERNAS DE LA PRODUCCION. ES UN HECHO OBVIO QUE DE LA INSTRUCCION IMPARTIDA NO SOLO APROVECHAN LOS ESTUDIANTES SINO TODA LA COMUNIDAD, Y QUE EL RENDIMIENTO DE LAS EMPRESAS SE ELEVA CON LA MAYOR PREPARACION DE LA FUERZA DE TRABAJO. ESTAS ECONOMIAS EXTERNAS REDUCEN LOS COSTOS SOCIALES NETOS DE LA EDUCACION POR DEBAJO DE LOS QUE, BAJO LA FORMA DE PAGOS A LOS FACTORES DE PRODUCCION

Y OTROS DESEMBOLSOS, REALIZAN LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES .

EXISTEN GENERALMENTE, POR OTRO LADO, ALGUNAS DESECONOMIAS EXTERNAS DEL CONSUMO. EN CIERTA MEDIDA LA DEMANDA DE EDUCACION UNIVERSITARIA TIENDE A PROPAGARSE POR SIMPLE IMITACION.

SEGUN OCURRE SIEMPRE CUANDO HAY DESECONOMIAS EXTERNAS, EL RENDIMIENTO O UTILIDAD INDIVIDUAL.

LAS ECONOMIAS EXTERNAS RESULTANTES DE LA EDUCACION UNIVERSITARIA SON MAXIMAS EN LAS CARRERAS TECNOLOGICAS Y, DE UN MODO GENERAL, EN LAS RELACIONADAS ESPECIFICAMENTE CON LA PRODUCCION DE OTROS BIENES. LAS DESECONOMIAS EXTERNAS VARIAN SEGUN EL MEDIO, LAS PREFERENCIAS INDIVIDUALES Y EL GRADO DE EVOLUCION SOCIAL; PERO EN LOS PAISES LATINOAMERICANOS ASOCIAN SOBRE TODO CON CIERTAS PROFESIONES LIBERALES , COMO LA ABOGACIA Y LA MEDICINA. ESTA FALTA DE SIMETRIA DE LOS EFECTOS EXTERNOS EXPLICA EL DESEQUILIBRIO, TAN COMUN EN NUESTROS PAISES, CARACTERIZADO POR UNA SUBPRODUCCION EN LAS CARRERAS TECNOLOGICAS O MAS DIRECTAMENTE INSTRUMENTALES PARA EL DESARROLLO ECONOMICO, Y UNA PRODUCCION EXCESIVA EN TODAS O EN LA MAYOR PARTE DE LAS PROFESIONES TRADICIONALES.

GRADO DE ESPECIALIZACION.

LA UNIVERSIDAD ES UNA EMPRESA QUE PRODUCE DISTINTOS BIENES, ES DECIR, UNA EMPRESA DE PRODUCTO MULTIPLE. LA LISTA DE ESOS BIENES VARIA EN CIERTO GRADO SEGUN LAS UNIVERSIDADES, SIN QUE EXISTA TAMPOCO UNIDAD DE CONCEPTO, DESDE EL PUNTO DE VISTA DOCTRINARIO, SOBRE EL CARACTER GENERAL QUE DEBE TENER. ESTA -

CUESTION NO ES OTRA, EFECTIVAMENTE, QUE LA TAN DEBATIDA DE LA MISION DE LA UNIVERSIDAD. LAS OPINIONES QUE SE ENUNCIAN AL RESPECTO SE BASAN EN PARTE SOBRE PREMISAS HISTORICAS, EN PARTE SOBRE CONSIDERACIONES FILOSOFICAS Y CULTURALES.

PARCE EVIDENTE, SIN EMBARGO, QUE ESTE ASUNTO DEBE ANALIZARSE TAMBIEN DESDE EL ANGULO DEL DESARROLLO ECONOMICO DE LOS DIVERSOS PAISES. NO ES NECESARIO RECORDAR QUE LA ORGANIZACION ECONOMICA Y SOCIAL DESCANSA SOBRE LA DIVISION DEL TRABAJO.

A LAS UNIVERSIDADES, COMO A LAS DEMAS INSTITUCIONES Y PERSONAS, LES CORRESPONDE TOMAR A SU CARGO UNA PORCION CIRCUNSCRITA DEL TRABAJO TOTAL DE LA SOCIEDAD; SON AGENTES ESPECIALIZADOS Y SU CONTRIBUCION A LOS FINES COLECTIVOS DEPENDE DE LA EFICACIA CON QUE REALICEN SU PARTE DENTRO DEL CONJUNTO. PERO LA DIVISION DEL TRABAJO PUEDE SER MAYOR O MENOR. DE ACUERDO CON UNA CELEBRE PROPOSICION CLASICA, LA DIVISION DEL TRABAJO ESTA LIMITADA POR LA EXTENSION DEL MERCADO, QUE A SU VEZ AUMENTA CON EL PROGRESO ECONOMICO DE LA SOCIEDAD.

3.2 LOS RECURSOS HUMANOS.

LA ESENCIAL SIMPLICIDAD DEL CRITERIO DEL ENFOQUE ORIENTADO HACIA EL POTENCIAL HUMANO EN LA EDUCACION FACILITA EL ANALISIS DE SUS FUNDAMENTOS TEORICOS. SIN EMBARGO, LA ORIENTACION HACIA LA PRODUCCION DE POTENCIAL HUMANO NO IMPLICA NECESARIAMENTE QUE LA EDUCACION SEA UNA PARTE DETALLADA DEL POTENCIAL HUMANO.

EXISTEN DIFERENCIAS IMPORTANTES EN LA FORMA DE CONSIDERAR EL DESARROLLO DEL MATERIAL HUMANO, EN LOS ORGANISMOS DIFERENTES

DE LAS ESCUELAS,

LOS COMPONENTES ESENCIALES DE LOS PLANES DE POTENCIAL HUMANO DETALLADOS, EN TODAS SUS VARIANTES SON:

1. DETERMINACION DE LA COMPOSICION DE LAS NECESIDADES O EXIGENCIAS DE POTENCIAL HUMANO.
2. DETERMINACION DE LAS DISPONIBILIDADES DEL POTENCIAL HUMANO, EN LO CUAL SE INCLUYE LA ESTIMACION DE LAS PERDIDAS (POR RETIRO O FALLECIMIENTO), POR UNA PARTE, Y DE LOS APORTES DE NUEVO POTENCIAL HUMANO PROCEDENTE DE LOS ORGANISMOS EDUCACIONALES.
3. EL AJUSTE ENTRE LOS PUNTOS 1. Y 2.

EN PRINCIPIO, AL MENOS, SUELE CONSIDERARSE QUE EL SISTEMA EDUCACIONAL ES EL SISTEMA ESCOLAR, Y QUE AL RESTO DEL PROGRAMA DE FORMACION DE RECURSOS HUMANOS HABRIA QUE PLANIFICARLO, BAJO OTROS RUBROS SEGUN LOS SECTORES.

SEGUN PALABRAS DE PARNES., "LA IDEA DE REQUERIMIENTOS DE POTENCIAL HUMANO (,...) SE REFIERE A LA COMPOSICION FUNCIONAL (OCUPACIONAL) DEL EMPLEO, NECESARIA PARA ALCANZAR DETERMINADOS OBJETIVOS SOCIALES Y/O ECONOMICOS. EL CONCEPTO, EN OTRAS PALABRAS, ES MAS DE CARACTER TECNOLOGICO QUE ECONOMICO".

TODOS LOS CAMBIOS QUE CON EL TIEMPO OCURREN EN LAS CIFRAS DE PERSONAS EMPLEADAS EN UNA DETERMINADA TECNICA U OCUPACION, SON PUES, IMPLICITAMENTE INTERPRETADOS COMO VARIACIONES DE LAS DEMANDAS, Y LOS CAMBIOS EN LOS INDICES DE PAGO SON INAPROPIADOS. PARNES LO DICE DE LA MANERA SIGUIENTE:

(,...) EN TANTO SE ADMITA QUE LO CONCERNIENTE AL POTENCIAL HUMANO ES UNO DE LOS ELEMENTOS QUE DEBE INFLUIR EN

LAS DECISIONES EDUCACIONALES, PARA QUE TALES DECISIONES TENGAN SENTIDO RACIONAL DEBE, CONSECUENTEMENTE, ABARCAR PREVISIONES DE POTENCIAL HUMANO, YA SEA FORMULADAS DE MANERA EXPLICITA O NO. (...) NO SIENDO ASI, LA DECISION NO TIENE MUCHO SENTIDO. POR LO TANTO, LA CUESTION NO RADICA EN SI SE HAN DE FORMULAR PREVISIONES, SINO EN LA MEDIDA EN QUE SE LO HAGA DE MANERA MAS SISTEMATICA POSIBLE Y EN QUE SE BASEN EN TODAS LAS EVIDENCIAS QUE PUEDAN REUNIRSE. SI LA ASIGNACION DE FONDOS A LA EDUCACION ESTUVIESE REGIDA ENTERAMENTE POR LAS TENDENCIAS DEL MERCADO, ES INDUDABLE QUE DESAPARECERIA LA NECESIDAD DE TOMAR DECISIONES CENTRALIZADAS EN TALES COSAS. EN ESAS CIRCUNSTANCIAS, LA CUESTION DE SI ES NECESARIO O NO QUE EXISTAN MAS INSTALACIONES Y PERSONAL PARA ESCUELAS DE INGENIERIA SERIA LA RESULTANTE DE MULTIPLES DECISIONES INDIVIDUALES QUE SE HICIERAN SENTIR EN EL MERCADO, A TRAVES DE LA PREVISION INDIVIDUAL QUE CADA JOVEN (O SU FAMILIA) TAL VEZ EFECTUARSE A FIN DE ORIENTAR SU ACTIVIDAD. PERO DADO QUE EVIDENTEMENTE NINGUN PAIS CONSIDERA COMO SERIA ESTA POSIBILIDAD, LOS GOBIERNOS NO PUEDEN ELUDIR LA RESPONSABILIDAD DE PLANIFICAR.

EL SEGUNDO PUNTO QUE HAY QUE CONSIDERAR RESPECTO DE LAS PREVISIONES DE POTENCIAL HUMANO QUE SUSTENTAN LO QUE ES LA EDUCACION ES QUE NO HAY QUE SUPONER, O NO DEBERIA SUPONERSE, QUE SEAN PREVISIONES PURAS E INCONDICIONALES. ES DECIR, QUE NO SE TRATA TANTO DE PREVISIONES DE LO QUE

PUEDA SUCEDER EN LOS AMBITOS DEL POTENCIAL HUMANO COMO DE PAUTAS DE LO QUE DEBE OCURRIR PARA ALCANZAR DETERMINADOS OBJETIVOS EN CUANTO A DESARROLLO ECONOMICO.

RESUMIENDO ESTE PUNTO LOS RECURSOS HUMANOS SON LO MAS IMPORTANTE DE LAS FUNCIONES DE TODO SISTEMA EDUCACIONAL, DEBIENDO SER MAS PRUDENTE PARA CALCULAR SISTEMATICAMENTE LAS POSIBLES EXIGENCIAS DEL POTENCIAL HUMANO QUE CONJETURARLAS, Y DE QUE LAS PREVISIONES DE LAS NECESIDADES DE RECURSOS HUMANOS (AUN CUANDO SEAN DEFICIENTES) PUEDAN SER LO SUFICIENTEMENTE EXACTAS COMO PARA CONSTRUIR VALIOSAS GUIAS.

3.3 EL IMPACTO SOCIAL DE LA EDUCACION.

EN CIERTAS CIRCUNSTANCIAS, LA EDUCACION PUEDE SIGNIFICAR UNA PRONUNCIADA INFLUENCIA CONSERVADORA, PARTICULARMENTE DENTRO DE UNA SOCIEDAD SUMAMENTE ESTRUCTURADA EN CLASES, EN QUE AQUELLA ESTA SOBRE TODO A DISPOSICION DE LAS ELITES. PERO CUANDO LA EDUCACION LLEGA A SER CONSIDERADA COMO UN DERECHO HUMANO, COMO SUCEDE EN LA ACTUALIDAD, CUANDO SUS PUERTAS ESTAN ABIERTAS PARA UNA CANTIDAD MUCHO MAYOR DE PERSONAS, CUANDO LOS PROGRAMAS DE ESTUDIO ESTAN SUJETOS A MODERNIZACION Y CUANDO LA PROFESION DOCENTE CONSTITUYE UN CAMINO ASCENSIONAL PARA LA GENTE CAPAZ DE LOS ESTRATOS MAS MODESTOS DE LA SOCIEDAD, ENTONCES LA EDUCACION SE TRANSFORMA, DE UNA INSTITUCION CONSERVADORA EN UN PODEROSO AGENTE DE CAMBIO SOCIAL. POR SU INTERMEDIO SE CONTRIBUYE A REDUCIR LAS GRANDES DIFERENCIAS QUE EXISTEN ENTRE LAS CLASES SOCIALES Y SE POSIBILITA QUE LA PER-

SONA CON CONDICIONES SURJA MAS FACILMENTE DE ACUERDO CON SUS MERITOS. CON ELLA SE IMPULSA EL TRASLADO DE LA GENTE INTELIGENTE Y EMPRENDEDORA DE LAS ZONAS RURALES TRADICIONALES HACIA LOS MODERNOS OASIS URBANOS COMO SI SE DIERA UN SALTO A TRAVES DE LOS SIGLOS EN CUESTION DE UNOS INSTANTES; Y, EN ALGUNAS CIRCUNSTANCIAS, LA EDUCACION PUEDE IRSE A OTRAS PODEROSAS FUERZAS PARA ECHAR POR TIERRA GOBIERNOS, TERRATENIENTES E INSTITUCIONES VETUSTAS. O ASI LO PIENSAN QUIENES ANHELAN CAMBIOS DRASTICOS Y LOS QUE LOS TEMEN.

AHORA BIEN TOMEMOS CUESTIONES ESPECIFICAS DE LA EDUCACION A LAS CUALES LOS ESTUDIOSOS DE LA SOCIOLOGIA PUEDEN DE ALGUNA FORMA SUMINISTRAR GUIAS, ASI PUES VEAMOS EN CUESTION LA FUNCION DE LA EDUCACION DESDE EL PUNTO RURAL Y AGRICOLA; CONDICION NECESARIA PARA UNA POSTERIOR INDUSTRIALIZACION Y DESARROLLO NACIONAL DE CASI TODOS LOS PAISES EN VIAS DE DESARROLLO. EXISTE UNA GRAN DISPARIDAD DE OPINIONES ENTRE LOS EXPERTOS EN CUANTO A SI LA EDUCACION RURAL, EN FORMA HABITUAL EN QUE HOY SE ENCUENTRA, COSNTITUYE UNA FUERZA POSITIVA O NEGATIVA EN EL PROCESO DEL DESARROLLO CAMPESINO,

MUCHOS EDUCADORES SOSTIENEN QUE LA EDUCACION URBANA Y RURAL, ESPECIALMENTE EN EL NIVEL PRIMARIO, DEBE SER ESENCIALMENTE IDENTICA; EN TANTO QUE ALGUNOS TECNICOS AGRICOLAS Y SOCIOLOGOS RURALES PIENSAN QUE LA INSTRUCCION RURAL, INCLUSO EL NIVEL ELEMENTAL, DEBE TENER UN SESGO ORIENTADO HACIA EL AGRO Y ESTAR EN CIERTO MODO PROYECTADA PARA PRODUCIR UN CAMBIO DE ACTITUDES Y VALORES CONDUCENTE A LOGRAR QUE LOS NIÑOS CAMPESINOS

SE CONVIERTAN EN AGRICULTORES SATISFECHOS Y PRODUCTIVOS, HABIENDO INCLUSO QUIENES DICEN QUE LA EDUCACION RURAL ES SIEMPRE UN ESFUERZO TOTALMENTE VANO, A MENOS QUE VAYA ACOMPAÑADA Y SE INTEGRE CON OTROS COMPONENTES ESENCIALES PROPIOS DE UN EQUILIBRADO ESQUEMA DE DESARROLLO RURAL Y AGRICOLA QUE INCLUYA, POR EJEMPLO, LA REFORMA AGRARIA, LA AMPLIACION DE LOS SERVICIOS Y CREDITOS AGRICOLAS, UN ADECUADO ABASTECIMIENTO DE GRANOS Y FERTILIZANTES Y NUEVOS MECANISMOS DE COMERCIALIZACION SOSTEN DE PRECIOS Y SEGUROS DE RECOLECCION.

ESTO CONSTITUYE UNA POLEMICA DE INTERES MAS QUE PURAMENTE TEORICO, PUESTO QUE SE TRATA DE PROBLEMAS QUE QUITAN EL SUEÑO A LOS EDUCADORES Y ECONOMISTAS DE LA MAYOR PARTE DE LOS PAISES EN VIAS DE DESARROLLO.

INTIMAMENTE RELACIONADA CON ESTE PROBLEMA DEL DESARROLLO RURAL SE HALLA UNA SERIE DE PROBLEMAS NUEVOS PROVOCADOS POR EL DENOMINADO CRITERIO DE LOS RECURSOS HUMANOS, EN LOS PAISES EN VIAS DE DESARROLLO.

INICIALMENTE, EL CRITERIO DE LOS RECURSOS HUMANOS SURGIO COMO ALGO EXCLUSIVAMENTE RELACIONADO CON EL CRECIMIENTO ECONOMICO; SU FUNCION ERA LA DE DEDUCIR DEL PLAN DE DESARROLLO ECONOMICO LA PAUTA DE LAS DISPONIBILIDADES DE RECURSOS HUMANOS NECESARIOS PARA LLEVAR A CABO EL PLAN, DE MODO QUE LAS PREVISIONES EN CUANTO A ESOS RECURSOS NECESARIOS SERVIRAN ENTONCES COMO GUIA DEL EDUCADOR, ESPECIALMENTE RESPECTO DE LA INSTRUCCION ESPECIALIZADA SUPERIOR AL NIVEL ELEMENTAL.

SE CONOCE QUE CADA VEZ RESULTA MAS NOTORIO QUE LA PRODUCCION

DE LA EDUCACION ESTE AUMENTANDO CON MAYOR CELERIDAD, EN MUCHOS PAISES EN VIAS DE DESARROLLO, QUE LA APARICION DE NUEVAS FUENTES DE TRABAJO PARA LOS EGRESADOS DE LAS ESCUELAS E INCLUSO PARA LOS GRADUADOS UNIVERSITARIOS. PARECE QUE FUERA AYER APENAS CUANDO LOS ESFUERZOS DESARROLLISTAS E INCLUSO LAS POSIBILIDADES DE LOS GOBIERNOS DE ESOS MISMOS PAISES SE VEIAN NOTABLEMENTE TRABADOS POR LA ESCASEZ DE RECURSOS HUMANOS INSTRUIDOS, HASTA EN CUANTO A EGRESADOS DE LA ESCUELA PRIMARIA EN ALGUNOS CASOS. ES POR ESO QUE AHORA PARECE RIDICULO CONSIDERAR A ESOS PAISES COMO REPENTINAMENTE SUPERINSTRUIDOS - CUANDO TODAVIA HAY GRANDES SECTORES DE POBLACION ANALFABETA - QUE VIVEN EN EL JUSTO LIMITE Y AUN POR DEBAJO DE LOS NIVELES DE SUBSISTENCIA; ADEMAS, EL PROBLEMA DEL LLAMADO DESOCUPADO INSTRUIDO VIENE PREOCUPANDO A LAS AUTORIDADES NORMATIVAS Y A LOS PLANIFICADORES.

EL PROBLEMA NO ESTIBA EN QUE LA EDUCACION AUMENTE EL DESEMPLEO O SUBEMPLEO; EN EL PEOR DE LOS CASOS, A LO SUMO LOS PONE MAS DE MANIFIESTO; PERO SI LA EDUCACION ENCIENDE NUEVAS -- ASPIRACIONES EN LA GENTE, Y QUIZA TAMBIEN UNA NUEVA INICIATIVA, PUEDE TENER CONSECUENCIAS QUE, PARA BIEN O MAL, SE EXTIENDAN MUCHO MAS ALLA DE LAS ESTADISTICAS DE DESEMPLEO.

MIENTRAS NO SE ENTIENDA MEJOR LA NATURALEZA DE ESTE PROBLEMA DEL EMPLEO Y EL DESEMPLEO, LAS NACIONES CORREN EL RIESGO DE COMETER LASTIMOSOS ERRORES DE POLITICA CON RESPECTO AL DESARROLLO DE LA EDUCACION, EN PARTICULAR SI AL PRIMER SIGNO DE DESOCUPACION DE GENTE CON INSTRUCCION CAEN ATERRADOS EN UNA -

POLITICA DE CERCENAMIENTO EDUCACIONAL.

OTRO PROBLEMA PRACTICO ES EL QUE SE REFIERE A LA DISPONIBILIDAD DE DOCENTES, CLAVE DEL ASPECTO CUANTITATIVO DEL DESARROLLO DE LA EDUCACION EN TODOS LOS PAISES. PROBABLEMENTE SEA ESTE DE CARACTER TANTO SOCIOLOGICO COMO ECONOMICO PERO OTRA VEZ NOS ENCONTRAMOS CON QUE ES BASTANTE POCO LO QUE SABEMOS ACERCA DE EL. LA CLASICA PRESCRIPCION DE ELEVAR LOS SUELDOS DEL MAGISTERIO PARA QUE SE INCREMENTE LA DISPONIBILIDAD DE DOCENTES TAL VEZ CONSTITUYA UN PASO NECESARIO HACIA LA SOLUCION, PERO EN ALGUNOS CASOS ES PROBABLE QUE ESO NO BASTE; UN AUMENTO GENERAL DE SUELDOS, POR EJEMPLO, PUEDE ATRAER A UN NUMERO MAYOR DE DOCENTES CALIFICADOS A LAS ESCUELAS URBANAS,

DE MANERA QUE PUEDE PRESUMIRSE QUE HAY MUCHOS FACTORES, ADEMAS DE LOS NIVELES SALARIALES, QUE TIENEN UNA GRAN RELACION CON LA DISPONIBILIDAD DE DOCENTES; EMPERO, A FALTA DE MEJORES INDICIOS, EL EDUCADOR SE VE REDUCIDO A CONJETURAR RESPECTO DE ESTOS PUNTOS.

TOMEMOS LO QUE LA TEORIA ECONOMICA CLASICA REFIERE RESPECTO DE LAS ESTRUCTURAS DE SUELDOS Y SALARIOS DE MUCHOS PAISES QUE NO GUARDAN RELACION APARENTE CON LA PRODUCTIVIDAD RELATIVA DE LOS DIFERENTES TRABAJOS Y TRABAJADORES. DE ALGUN MODO REFLEJAN, SIN DUDA, LA ACCION RECIPROCA DE LAS FUERZAS DE LA OFERTA Y LA DEMANDA DE LOS DIVERSOS TIPOS DE RECURSOS HUMANOS AL MENOS DE LOS PRIMEROS TIEMPOS, PERO TAMBIEN LLEVAN LA SOMBRÍA MARCA DE LA PRACTICA ADMINISTRATIVA Y DE LA CONTINGENCIA HISTORICA. ESAS ESTRUCTURAS DE PAGO, CON SU DISTANCIA DESME-

DIDAMENTE AMPLIA ENTRE EL BASICO Y EL TOPE, DEBIDA EN PARTE A LA ACUMULACION DE ANTIGUAS ESCALAS EXTRANJERAS SOBRE LAS LOCALES, Y CON LA ESTRICTA ARTICULACION QUE ESTABLECEN ENTRE CIERTOS TITULOS OFICIALES DE ESTUDIOS Y DETERMINADAS CATEGORIAS DE TRABAJO, MUESTRAN CLARAS SEÑALES DE QUE EN EL FUTURO HABRAN DE RESULTAR UN DOLOR DE CABEZA. A MEDIDA QUE LA GENTE TIENE ASCENSO A LOS NIVELES MAS ALTOS ESAS ESTRUCTURAS DE SUELDOS SE VUELVEN CADA VEZ MENOS SOSTENIBLES EN TERMINOS DE LO QUE LA ECONOMIA LOCAL PUEDE SOPORTAR; CADA VEZ SON MAS LOS FONDOS PUBLICOS QUE SE AFECTAN A SALARIOS, CON LO CUAL VA QUEDANDO PAULATINAMENTE MENOS PARA GASTOS DE DESARROLLO MAS PRODUCTIVOS. EN MATERIA DE EDUCACION ESTO PODRIA SIGNIFICAR QUE EL ASCENSO DE LOS DOCENTES A NIVELES DE CAPACITACION MAS ELEVADOS POR EL INTERES DE AUMENTAR DE CATEGORIA, AL MENOS NOMINALMENTE, HICIERA SUBIR TAN ENORMEMENTE LOS COSTOS POR ESTUDIANTE QUE POCOS SERIAN LOS FONDOS QUE QUEDARIAN -SIEMPRE QUE QUEDARAN- PARA AMPLIAR LOS SERVICIOS EDUCATIVOS O PARA ELEVARE LA CALIDAD EN OTROS ASPECTOS.

BIBLIOGRAFIA.

"CONCIENCIA SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD"

GARIBAY GUTIERREZ, LUIS.,

U. A. GUADALAJARA, MEXICO, 1974

"EL CONCEPTO DE LA UNIVERSIDAD"

CASTREJON DIEZ, JAIME.,

ED. OCEANO, MEXICO, 1983

"LA UNIVERSIDAD"

CASTIELLO Y FERNANDEZ DEL VALLE, JAIME.,

ED. BUENA PRENSA, MEXICO, 1959

"SOBRE LA UNIVERSIDAD, ASPECTOS ACADEMICOS"

ANZOLA GOMEZ, GABRIEL.,

UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA,

BOGOTA COLOMBIA, 1976

4. LA DOCENCIA.

4.1 SIGNIFICADO EFECTIVO DE LA DOCENCIA.

4.2 LA DOCENCIA Y LA ADMINISTRACION.

4. LA DOCENCIA.

CONOCIENDO LA SITUACION EN LA QUE EL PAIS ATRAVIESA EN ESTOS MOMENTOS, EL PAPEL QUE EL DOCENTE REPRESENTA EN LA SOCIEDAD - ES IMPORTANTE PUES ELLOS SON LO QUE FORMAN AL INDIVIDUO PROFESIONALMENTE EL CUAL DEBERA AFRONTAR PROBLEMAS DEBIENDO DAR RESULTADOS EN LA SOCIEDAD EN FORMA ECONOMICAMENTE ACTIVA.

4.1 SIGNIFICADO EFECTIVO DE LA DOCENCIA.

ANALICEMOS DETENIDAMENTE LA SITUACION. LO QUE EN PRIMER LUGAR SALTA A LA VISTA, ES LA DISPARIDAD QUE EXISTE ENTRE EL SIGNIFICADO RECIBIDO Y LINGUISTICAMENTE CONFIRMABLE DEL ENSEÑAR Y LAS CONSECUENCIAS DE SU TRABAJO QUE APARECEN EN EL ANALISIS SOCIOLOGICO.

LA ACCION DE ENSEÑAR, DENTRO DE NUESTRA CULTURA, NO SE SACA DEL ANALISIS CONCEPTUAL, SINO DE LAS CIRCUNSTANCIAS DE FRUSTRACION Y DE PRESION SOCIAL Y ACADEMICA QUE CONCURREN EN LA SITUACION DE LA MAYOR PARTE DE LOS ESTUDIANTES.

LA PRAXIS GENERAL DE LA DOCENCIA CON LAS CATEGORIAS PSICOLOGICAS DE LA PEDAGOGIA EXISTENCIALISTA O LIBERADORA, NO SE DERIVA SOLO DE LA INFRAESTRUCTURA SOCIAL GENERAL, SINO YA DE LA MERA ESTRUCTURA MICROSOCIOLOGICA DE LOS CENTROS DE ESTUDIO. ESTA SE REFLEJA EN LA ESTRUCTURA ARQUITECTONICA DE LAS AULAS Y CENTROS DE ESTUDIO MAS COMUNES, COMO NOS SUGIEREN LOS ESTUDIOS DE SOCIOLOGIA DE LA ENSEÑANZA; PERO APUNTA HACIA ALGO - QUE ESTA FRECUENTEMENTE EN LA BOCA Y EL SENTIR DE LA MAYORIA DE LOS ALUMNOS.

OTRO RASGO, QUE PUEDE SER DE IMPORTANCIA PARA EL PLANTEAMIENTO ETICO, ES LA PROXIMIDAD ESTRUCTURAL EN QUE SE ENCUENTRA LA ENSEÑANZA RESPECTO DE LAS ACTIVIDADES SOCIALMENTE SEGREGADAS. PARTIENDO DEL ABSTRACTO SIGNIFICADO DE LAS PALABRAS PROFESOR Y ENSEÑANZA, LO QUE PARECE HABIA DE ESPERARSE ES QUE EL ENSEÑAR ESTUVIERA IRREMISIBLEMENTE INTEGRADO EN LA SOCIEDAD FUERA ESTA COMO FUERA. NO EN VANO SE HA DICHO QUE LAS FORMAS DE ENSEÑANZA SE CORRESPONDEN CON EL ESTILO DE SOCIEDAD EN QUE EXISTEN. PUEDE SER ESTO VERDAD SIN QUE SE EXCLUYA LA POSIBILIDAD DE UNA ENSEÑANZA SEGREGADA. MAS AUN; ES PRECISAMENTE LA EXISTENCIA DE UNA SOCIEDAD DIVIDIDA LO QUE PUEDE EXPLICAR CUALQUIERA CASOS DE ENSEÑANZA SEGREGADA.

EN EL CASO CONCRETO DE NUESTRA ENSEÑANZA, ES DE NUEVO EL ANALISIS SOCIOLOGICO EL QUE DESCUBRE LAS RAICES DE LA MARGINALIDAD DE LO QUE SERIA ENSEÑAR, EN RELACION CON LOS CIRUITOS DEL DEVENIR E INTERCOMUNICACION SOCIALES.

PETTIT HA PROPUESTO UN BUEN ENFOQUE ACERCA DE LO QUE PUEDE SIGNIFICAR SOCIOCULTURALMENTE LA SEGREGACION DE LA ENSEÑANZA.

EL MUESTRA QUE LA COSA PUEDE REDUNDAR EN UNA ESTERILIZACION O DISGREGACION CATASTROFICA DE LA SOCIEDAD, O QUIZA, AL CONTRARIO EN UN POSIBILITAMIENTO DE SALTOS CUALITATIVOS, IMPENSABLES PARA CUALQUIER EDUCACION INTEGRADO.

POR OTRA PARTE SI SE ENTIENDE POR TEORICO LO QUE SE REFIERE AL NIVEL DE LOS PRINCIPIOS E IDEAS Y POR PRACTICO LO QUE SE REFIERE A LA INMEDIATA EJECUCION DE ACCIONES, ENTONCES LO QUE HACE UN PROFESOR, VISTAS LAS COSAS DESDE EL PUNTO CONCEPTO DE ENSE-

ÑAR PODRA VIVENCIARSE SEGUN LOS CASOS, COMO LO CERCANO A CUAL-
QUIERA DE LOS DOS TERMINOS, ADVIRTIENDO QUE AQUI NO SE ENTIE-
DE POR PRACTICO LO UTIL Y SER TEORICO LO INUTIL, PUES SE PIEN-
SA QUE SE DEBEN ENSEÑAR ACCIONES UTILES E IDEAS DE GRAN UTILI-
DAD.

PERO LA SIGNIFICACION SOCIALMENTE VIVIDA DE LO QUE HACEN LOS -
PROFESORES NO SE DERIVA, COMO ESTA DICHO DEL SOLO CONCEPTO DE
ENSEÑAR; SE DERIVA TAMBIEN DEL SENTIDO EXPERIMENTADO POR LOS -
ALUMNOS Y DÓCENTES ASI COMO, MAS DECISIVAMENTE, DE LA FUNCION
REAL DE LA ENSEÑANZA.

YA SE HA SUBRAYADO QUE ESTA ES MUY POLIFACETICA, ADEMAS DE LA
TRANSMISION DE CONOCIMIENTOS TIENE UNOS EFECTOS MUY IMPORTAN-
TES SOBRE LAS PERSONAS Y SOBRE EL MANTENIMIENTO DE LA ESTRUC-
TURA SOCIAL. PODRIA SEGURAMENTE ESTO DAR A LA ENTIDAD CUL--
TURAL DE LA ENSEÑANZA UNA SIGNIFICACION MUCHO MAS PRACTICA QUE
TEORICA (ENSEÑA ACCIONES DE SOMETIMIENTO, CONVENCIONALISMO, -
ETC., SIN TEORIZARLAS; CON LA PURA PRACTICA). ELLO SERIA IM-
PORTANTE PARA LA CUALIFICACION ETICA DEL PROFESOR.

LA SIGNIFICACION SOCIOCULTURAL DE LA ENSEÑANZA DEBE SER ADAP-
TATIVA, EN CUANTO INTRODUCTORIA EN DETERMINADOS ROLES Y STATUS
SOCIALES.

POR ESTO DEBE EXISTIR UNA POSTURA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES,
PRETENDIENDO ELIMINAR LAS DIFICULTADES ECONOMICAS QUE IMPIDEN
EL ACCESO DE LAS CLASES SOCIALES INFERIORES A LOS NIVELES DE LA
ENSEÑANZA. PODRIA LLAMARSE ESTO POSTURA CRITICA DE LAS DIFE--
RENCIAS QUERIENDO CON ESTO REDUCIR LAS DESPROPORCIONADAS DISTAN

CIAS SOCIALES QUE SUELEN PRODUCIRSE ENTRE PERSONAS DE DISTINTOS NIVELES DE ESCOLARIZACION.

CON ESTO EL PROFESOR TOMA EL PAPEL DE NIVELADOR/ DISCRIMINADOR, PORQUE EN ESTA SE HACE REFERENCIA A FUNCIONES SOCIALES QUE NO TENIAN IMPORTANCIA GENERALIZADA PARA EL PROFESOR Y LA SOCIEDAD, CUANDO SE CONFIGURO LA REPRESENTACION TRADICIONAL DE LO QUE ES ENSEÑAR.

4.2 LA DOCENCIA Y LA ADMINISTRACION.

DADO EL INDIVIDUALISMO QUE CONFIGURA AL COMETIDO Y ESTILO DEL PROFESOR, ES RELATIVAMENTE FACIL QUE ESTE PUEDA IGNORAR CASI TODO LO REFERENTE A LA GESTION DE SU PROPIO CENTRO, FUERA DE LAS PARTICULARIDADES QUE INCIDEN EN SU PROPIO TRABAJO PERSONAL: SUELDO, HORARIO, EVENTUALES COLABORADORES, POSIBILIDADES DISCIPLINARES, SITUACION DE SU ASIGNATURA EN EL PLAN DE ESTUDIOS Y EN LA ESTIMACION GENERAL.

SI ES EXACTO QUE LA ACCION DEL PROFESOR SE CONSTITUYE REALMENTE COMO PARTE DE UN PROCESO UNITARIO DE ENSEÑANZA; Y QUE ENTONCES HA DE EVALUARSE ETICAMENTE COMO COOPERACION AL MAL O AL BIEN QUE RESULTA DE ESE PROCESO -NO COMO ACCION SUELTA QUE PARECE SER-, ES CLARO QUE NO ES ETICAMENTE ADMISIBLE EN EL PROFESOR, INDIFERENCIA NINGUNA CON RESPECTO A LA GESTION CONJUNTA DE SU CENTRO. NO ES AQUI DONDE SURGEN REALMENTE LAS CUESTIONES, SINO MAS BIEN SURGEN CON RESPECTO AL COMO: COMO HACER EFECTIVA SU RESPONSABILIDAD CON RESPECTO AL CONJUNTO DEL CENTRO. SI SE TRABAJA TENIENDO EN CUENTA LA SOCIOLOGIA DE LA CULTURA,

SE SABE QUE CONCEBIR LA FIGURA DE UN PROFESOR DEL FUTURO Y -
TRABAJAR POR SU REALIZACION, NO ES EN FORMA ALGUNA UNA POSI--
BILIDAD ILIMITADA. EN EL ORDEN DE LA CONCEPCION, PORQUE LOS
CUADROS CULTURALES LIMITAN LAS POSIBILIDADES DE PENSAR LOS -
MISMOS PUNTOS DE PARTIDA Y LE DEJAN A UNO MAL PROVISTO DE CON-
CEPTOS, PARA JUZGAR UNAS PRODUCCIONES MENTALES QUE PERTENECIE-
RAN, SI SE REALIZARAN, A MUNDOS ESTRUCTURALMENTE DISTINTOS.

Y EN EL ORDEN DE LA REALIZACION DE PROFESORADO, PORQUE ESTE NUE-
VO ESTILO, COMO TODA INNOVACION SOCIAL, TROPIEZA CON MUCHAS I-
NERCIAS RACIONALES E IRRACIONALES DE LA CULTURA, ENCARNADAS EN
INTERESES ADQUIRIDOS Y EN INTERESES AMENAZADOS; EN DISTINCIO-
NES DE LA INTELIGIBILIDAD DE LO PRETENDIDO; EN LA MAGNITUD DE
LA SOCIEDAD MISMA, DONDE LA INNOVACION TENDRIA QUE ADQUIRIR UNA
CARTA DE CIUDADANIA, QUE RARAS VECES PODRA SER DISPENSADA POR
NINGUNA BUROCRACIA OFICIAL O CARISMATICA.

LOS CUESTIONAMIENTOS ETICOS QUE DE AQUI SE SIGUEN, TIENEN UNA
GRAN IMPORTANCIA. PORQUE NO ES DE LOS MENOS NI DE LOS PEORES
PROFESORES, EN LA SITUACION ACTUAL, EL PLANTEARSE UNA ETICA DE
INNOVACION. Y SI MANTENEMOS COMO SENTIDO DE LA OPCION ETICA EL
AFIRMAR LA EXPANSION DE LOS DESEOS EN LINEAS COHERENTES CON UNA
POSIBLE REALIZACION PERSONAL TOTALIZADORA, ENTONCES NO ES ETICA
CUALQUIER CLASE DE OPCION HACIA LO NUEVO; SOLAMENTE LO ES LA -
OPCION HACIA LO NUEVO QUE PREVISIBLEMENTE SE ABRE A REALIZACIO-
NES COHERENTES DE LA PERSONA.

ES EL CASO DEL PROFESORADO, ESTA RESTRICCION DE LAS POSIBILIDA-
DES DE LA ETICA DE INNOVACION SE VE REFORZADA POR LA IMPORTAN-

CIA DE LOS BIENES Y MALES QUE ESTAN EN JUEGO, PERTENECIENTES A TODA LA SOCIEDAD.

UN PLANTEAMIENTO CONDUCE A UNA PRIMERA CUESTION: SI PUEDE OPTARSE INDIVIDUALMENTE POR UNA ETICA APROFESORAL DE INNOVACION O LA OPCION DEBE SER COPARTICIPADA POR UN GRUPO.

LA RAZON DE SURGIR DE ESTA CUESTION ES QUE UN INTENTO INDIVIDUAL DE INNOVACION PARECE TENER MUY POCAS PROBABILIDADES DE AUMENTAR EL AUTISMO DEL PROFESOR Y LA SEGREGACION DE SU TRABAJO, QUE SEGURAMENTE CONSTITUYEN FUERTES DISVALORES ETICOS. Y, POR OTRA PARTE, RESULTA DIFICIL QUE EN UNA PROFESION CULTURALMENTE INMOVILIZADA E INMOVILIZADORA SE PRODUZCAN COLECTIVAMENTE INNOVACIONES CREATIVAS, SIN EL SURGIR PREPARATORIO DE BASTANTES INTENTOS INDIVIDUALES.

ES PROBABLEMENTE DE UNA GRAN IMPORTANCIA ESTE CUESTIONAMIENTO SOBRE LAS ACCIONES INNOVADORAS INDIVIDUALES. PERO HAY QUE RECONOCER QUE ES TODAVIA UNA CUESTION PRELIMINAR.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

BIBLIOGRAFIA.

- "ENCICLOPEDIA TECNICA DE LA EDUCACION"
MADRID, SANTILLANA.,
3 VOLUMEN, 1970
- "ESTADISTICA SIMPLIFICADA PARA PSICOLOGOS Y EDUCADORES"
SMITH, MILTON.,
ED. MANUAL MODERNO, MEXICO, 1971
- "LA CIENCIA DE LA EDUCACION"
DEWEY, JOHN.,
ED. LOSADA, BUENOS AIRES, 1964
- "PSICOLOGIA ACOMODADA A LA ENSEÑANZA MEDIA"
BULNES, JOSE.,
ED. FAX, MADRID, 1954
- "TEORIA DE LA EDUCACION"
FERMOSE ESTEBANEZ, PONCIANO.,
ED. TRILLAS, MEXICO, 1981
- "TEORIA Y PRACTICA DEL PLANEAMIENTO INTEGRAL DE LA EDUCACION"
VARIOS AUTORES.,
ANGEL ESTRADA Y CIA EDITORIALES, BUENOS AIRES, 1971

II. INVESTIGACION DE CAMPO.

1. INVESTIGACION DE CAMPO.
 - 1.1 INVESTIGACION PRELIMINAR.
 - 1.2 PLANEACION Y REALIZACION DEL PROYECTO.
 - 1.3 APLICACION E INFORMACION DE LA ENCUESTA.

1. INVESTIGACION DE CAMPO.

LA INVESTIGACION DE CAMPO SE REALIZO DE LA SIGUIENTE MANERA:

1.1 INVESTIGACION PRELIMINAR.

1.2 PLANEACION Y REALIZACION DEL PROYECTO., ENTENDIEN-
DOSE POR ESTO, COMO Y EN QUE FORMA SE VA A LLEVAR
ACABO LA INVESTIGACION.

1.3 APLICACION E INFORMACION DE LA ENCUESTA., ENTEN---
DIENDOSE POR ESTO LA EJECUCION DE LA ENCUESTA Y LA
INFORMACION OBTENIDA DE LA MISMA.

1.1 INVESTIGACION PRELIMINAR.

SI LA INVESTIGACION TIENE COMO FINALIDAD GENERAR BIENES Y SER-
VICIOS, MEDIANTE EL DESARROLLO INTEGRAL DE LOS HOMBRES; ES ---
IMPORTANTE ENTONCES CONOCER SUS NECESIDADES E INTERESES PERSO-
NALES.

PUES BIEN AUNQUE EL PRINCIPAL OBJETIVO ES EL MOTIVAR E INCENTI-
VAR AL PERSONAL PARA MAXIMIZAR SU EFICIENCIA Y MAS IMPORTANTE -
AUN ES, EL DESARROLLO Y BIENESTAR PERSONAL DE LOS TRABAJADORES.

1.2 PLANEACION Y REALIZACION DEL PROYECTO.

SE PLANEO LA RECOPIACION DE DATOS MEDIANTE CUESTIONARIOS LOS

CUALES FUERON DETERMINADOS DE LA SIGUIENTE MANERA,

SIENDO LA MUESTRA UNA PEQUEÑA PARTE DE AQUELLO QUE SE ESCOGE PARA ANALIZAR LAS NECESIDADES REQUERIDAS, TENDREMOS QUE 893 EN SU TOTALIDAD SERA NUESTRO UNIVERSO.

LA TECNICA DE MUESTREO ES PROBABILISTICA ESTRATIFICADA , QUE ES LA QUE SEPARA EN GRUPOS; ES LA DIVISION DE UNA POBLACION O UNIVERSO EN PARTES SIGNIFICATIVAS SEGUN CARACTERISTICAS, PUESTOS, INGRESOS, NIVELES, NECESIDADES, OBJETIVOS, ETC.

LA VENTAJA QUE SE TIENE EN ESTA FORMA ES LOGRAR LA INFORMACION MAS PRECISA ACERCA DE CADA GRUPO DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL.

PARA EL TAMAÑO DE LA MUESTRA SE UTILIZO LA SIGUIENTE FORMULA:

$$M = \frac{4(P)(Q)(N)}{C(N-1) + (4(P)(Q))}$$

EN DONDE:

M = MUESTRA,

Q = PROBABILIDAD = 50%

N = NUMERO DE TRABAJADORES

P = ERROR = 50%

C = CONSTANTE EN ESTE CASO = 90

ASI SE TIENE:

$$M = \frac{4(50)(50)(893)}{90(893-1) + (4(50)(50))}$$

$$M = \frac{8\,930\,000}{90(892) + (10\,000)}$$

$$M = \frac{8\,930\,000}{80\,280 + 10\,000}$$

$$M = \frac{8\,930\,000}{90\,280}$$

$$M = 98.98$$

EL CUESTIONARIO UTILIZADO EN ESTA INVESTIGACION DE CAMPO CONSTA DE TRES PARTES:

I. DATOS GENERALES COMO: EDAD, SEXO Y ESTADO CIVIL.

CON EL OBJETO DE CONOCER UN POCO MAS ACERCA DE NUESTRA MUESTRA EN DATOS PERSONALES.

II. DATOS ACERCA DEL GRADO DE MOTIVACION EN EL QUE ESTAN Y CUALES PUEDEN SER ALGUNOS OTROS POSIBLES MOTIVADORES PARA EL DESARROLLO DE SUS LABORES.

III. DATOS PARA CONOCER EL GRADO DE PARTICIPACION DENTRO EL NIVEL ESCOLAR EN CUANTO A DESEMPEÑO DE FUNCIONES Y GRADOS DE DECISION QUE TENGAN Y EN SU CASO QUE LES GUSTARIA TENER.

A CONTINUACION SE DETALLAN Y PRESENTAN LOS PUNTOS ANTERIORMENTE MENCIONADOS ACERCA DE LA ENCUESTA REALIZADA.

ENCUESTA

I. LOS DATOS QUE A CONTINUACION SE PRESENTAN HAGA FAVOR DE -
CONTESTAR.

<u>EDAD:</u>	<u>SEXO:</u>	<u>ESTADO CIVIL:</u>
25-30 ()	FEMENINO ()	SOLTERO(A) ()
31-35 ()	MASCULINO ()	CASADO(A) ()
36-40 ()		OTRO ()

II. POR FAVOR ENCIERRE EN UN CIRCULO LOS 6 (SEIS) PUNTOS QUE -
USTED CONSIDERE SON LOS QUE MAS LE MOTIVAN PARA LA MEJOR -
REALIZACION DE SU TRABAJO.

- 1.- EMPLEO SEGURO.
- 2.- BUEN SUELDO.
- 3.- BUENAS CONDICIONES FISICAS DE TRABAJO.
- 4.- OPORTUNIDADES PARA REALIZAR TRABAJOS DE CALIDAD.
- 5.- CONTAR CON UN ORGANO DE EXPRESION (BOLETIN).
- 6.- SABER QUE ESTA SUCEDIENDO EN LA INSTITUCION.
- 7.- SENTIR QUE MI TRABAJO ES IMPORTANTE.
- 8.- ACUERDOS JUSTOS PARA LAS VACACIONES.
- 9.- DISPONER SE UNA CLASIFICACION DEL DESEMPEÑO PARA SABER DON-
DE ME ENCUENTRO.
- 10.- TENER UNA DESCRIPCION ESCRITA DE MIS OBLIGACIONES DE TRABAJO.
- 11.- OPORTUNIDAD DE TRABAJO SIN UNA SUPERVISION ESCRITA.
- 12.- PODER REALIZAR EL TRABAJO A MI MANERA.
- 13.- RECIBIR RECONOCIMIENTO POR UN TRABAJO BIEN HECHO.
- 14.- TENER LA OPORTUNIDAD DE APRENDER Y CRECER PROFESIONALMENTE.
- 15.- TENER LA OPORTUNIDAD DE EXPERIMENTAR E INNOVAR.

16.- TENER PRESTACIONES SOCIALES ATRACTIVAS (VACACIONES, ERVICIO MEDICO, ETC).

III. DE LA SIGUIENTE LISTA CRUCE LA RESPUESTA PARA CADA PREGUNTA.

1.- USTED PUEDE TOMAR PARTE EN LA MEJORA DE LA SITUACION ESCOLAR.

CASI NUNCA ()

ALGUNAS VECES ()

CON FRECUENCIA ()

CON MUCHA FRECUENCIA ()

CASI SIEMPRE ()

2.- SUS SUPERIORES UTILIZAN INFORMACION SOBRE SU DESEMPEÑO PARA AYUDARLE A REALIZAR MEJOR SU LABOR.

CASI NUNCA ()

ALGUNAS VECES ()

CON FRECUENCIA ()

CON MUCHA FRECUENCIA ()

CASI SIEMPRE ()

3.- LA FORMA COMO SE TOMAN LAS DECISIONES LE HACEN SENTIRSE PARTE DE UN EQUIPO.

CASI NUNCA ()

ALGUNAS VECES ()

CON FRECUENCIA ()

CON MUCHA FRECUENCIA ()

CASI SIEMPRE ()

4.- USTED PUEDE INTRODUCIR CAMBIOS EN LAS METAS, METODOS Y ACTIVIDADES DE SU SITUACION ESCOLAR.

CASI NUNCA ()

ALGUNAS VECES ()

CON FRECUENCIA ()

CON MUCHA FRECUENCIA ()

CASI SIEMPRE ()

5.- USTED ESTA SATISFECHO CON LA ACTUAL SITUACION DENTRO DE LA ESCUELA.

CASI NUNCA ()

- ALGUNAS VECES ()
- CON FRECUENCIA ()
- CON MUCHA FRECUENCIA ()
- CASI SIEMPRE ()

6.- LAS PERSONAS Y LOS GRUPOS DE SU ESCUELA SE COMUNICAN A FIN DE MEJORAR LA VIDA ESCOLAR Y EL TRABAJO.

- CASI SIEMPRE ()
- ALGUNAS VECES ()
- CON FRECUENCIA ()
- CON MUCHA FRECUENCIA ()
- CASI SIEMPRE ()

7.- LA INFORMACION UTILIZADA PARA EL MEJORAMIENTO DE SU ESCUELA, VIENE DE LOS ESTUDIANTES, LOS PROFESORES, LOS PADRES DE FAMILIA Y LOS ADMINISTRADORES.

- CASI SIEMPRE ()
- ALGUNAS VECES ()
- CON FRECUENCIA ()
- CON MUCHA FRECUENCIA ()
- CASI SIEMPRE ()

8.- CUANDO SUS SUPERIORES CONOCEN SUS IDEAS, ACERCA DE LA VIDA ESCOLAR Y LAS SITUACIONES DE TRABAJO, TRATAN DE USARLAS.

- CASI SIEMPRE ()
- ALGUNAS VECES ()
- CON FRECUENCIA ()
- CON MUCHA FRECUENCIA ()
- CASI SIEMPRE ()

9.- SUS SUPERIORES QUIEREN CONOCER SUS IDEAS SOBRE LA VIDA ESCOLAR Y LAS SITUACIONES DE TRABAJO.

- CASI SIEMPRE ()
- ALGUNAS VECES ()
- CON FRECUENCIA ()
- CON MUCHA FRECUENCIA ()
- CASI SIEMPRE ()

- 10.- SUS SUPERIORES SE ESFUERZAN PORQUE EN SU SITUACION ESCOLAR
USTED ALCANCE ALTAS METAS.
- CASI NUNCA ()
 - ALGUNAS VECES ()
 - CON FRECUENCIA ()
 - CON MUCHA FRECUENCIA ()
 - CASI SIEMPRE ()
- 11.- USTED TOMA PARTE EN LA EVALUACION DE SU TRABAJO.
- CASI NUNCA ()
 - ALGUNAS VECES ()
 - CON FRECUENCIA ()
 - CON MUCHA FRECUENCIA ()
 - CASI SIEMPRE ()

MUCHAS GRACIAS.

Mexico, 1986.

1.3 APLICACION E INFORMACION DE LA ENCUESTA.

LA APLICACION DE LA ENCUESTA SE LLEVO A CABO EN FORMA DIRECTA Y EL TOTAL DE LAS ENCUESTAS LEVANTADAS COMO LA MUESTRA NOS LO INDICA ES DE 98,98 TOMANDO YO UN TOTAL DE 100.

LAS PERSONAS QUE CONTESTARON LAS ENCUESTAS FUERON ESCOGIDAS AL AZAR POR EL TIPO DE INVESTIGACION QUE SE ESTA LLEVANDO A CABO Y POR ENCONTRARSE CON PROFESORES DE DIFERENTES FACULTADES Y NIVELES.

LA INFORMACION DE LAS ENCUESTAS FUE LA SIGUIENTE:

I. PRINCIPAL INFORMACION DE DATOS GENERALES DE LOS MAESTROS ENCUESTADOS:

EDAD: EL 42% TIENEN DE 25 A 30 AÑOS.

EL 34% TIENEN DE 36 A 40 AÑOS.

EL 24% TIENEN DE 31 A 35 AÑOS.

SEXO: EL 60% SON DE SEXO MASCULINO.

EL 40% SON DE SEXO FEMENINO.

ESTADO CIVIL:

EL 60% SON SOLTEROS.

EL 21% SON CASADOS.

EL 19% DE OTRO.

II. EN LA SEGUNDA PARTE DE LA ENCUESTA SE CUESTIONA A CERCA DE LOS SEIS PUNTOS QUE MOTIVAN A LOS ENCUESTADOS PARA LA MEJOR REALIZACION DEL TRABAJO , SIENDO LA INFORMACION ARRO--

JADA LA SIGUIENTE:

EN PRIMER LUGAR EL 76% SE INCLINO POR "TENER LA OPORTUNIDAD DE APRENDER Y CRECER PROFESIONALMENTE".

EN SEGUNDO LUGAR EL 74% SE INCLINO POR "SENTIR QUE MI TRABAJO ES IMPORTANTE".

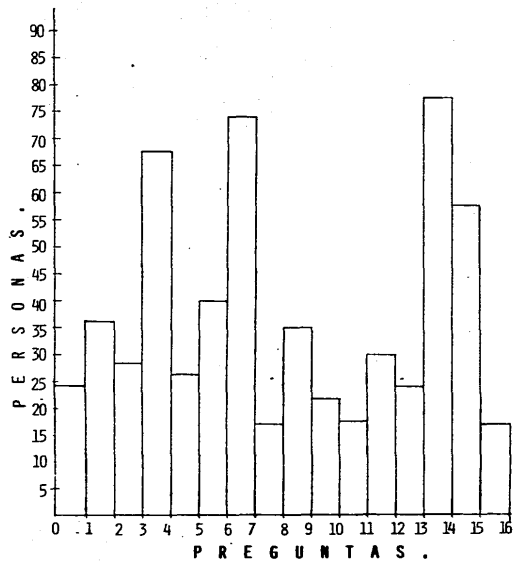
EN TERCER LUGAR EL 67% OPINO SOBRE "OPORTUNIDADES PARA REALIZAR TRABAJOS DE CALIDAD".

EL CUARTO LUGAR LO OBTUVO EL 57% EN LA PREGUNTA - "TENER LA OPORTUNIDAD DE EXPERIMENTAR E INNOVAR".

EL QUINTO LUGAR TIENE 40% CON LA PREGUNTA "SABER - QUE ESTA SUCEDIENDO EN LA INSTITUCION".

POR ULTIMO EL 36% SE INCLINO POR "BUEN SUELDO".

ESTA INFORMACION SE PRESENTA A CONTINUACION EN UNA GRAFICA DE BARRAS.



EN LO CONCERNIENTE A LA TERCERA Y ULTIMA PARTE DE LA ENCUESTA, LA INFORMACION DADA DENTRO DE LAS 11 PREGUNTAS DE OPCION MULTIPLE, CUBRIENDO POR LO MENOS EL 50% DE LA MUESTRA.

1. - EL 32% DE LOS MAESTROS ENCUESTADOS OPINARON QUE "ALGUNAS VECES" PUEDEN TOMAR PARTE EN LA MEJORA DE LA SITUACION ESCOLAR.
 - EL 23% OPINARON QUE "CON FRECUENCIA" PUEDEN TOMAR PARTE EN LA MEJORA DE LA SITUACION ESCOLAR,
 - EL RESTO OPINARON "CASI SIEMPRE", "CON MUCHA FRECUENCIA", Y "CASI NUNCA" EN MENOR PROPORCION RESPECTIVAMENTE.
2. - EL 30% DE LA MUESTRA SE INCLINO POR QUE "CON FRECUENCIA" SUS SUPERIORES UTILIZAN INFORMACION SOBRE SU DESEMPEÑO PARA AYUDARLE A REALIZAR MEJOR SU TRABAJO.
 - EL 23% DECIDIO QUE "ALGUNAS VECES" SUS SUPERIORES UTILIZAN INFORMACION SOBRE SU DESEMPEÑO PARA AYUDARLE A REALIZAR MEJOR SU TRABAJO.
 - EL RESTO OPINARON "CASI SIEMPRE", "CON MUCHA FRECUENCIA", Y "CASI NUNCA" EN MENOR PROPORCION RESPECTIVAMENTE.
3. - EL 28% DE LOS ENCUESTADOS OPINARON QUE "CON FRECUENCIA" LA FORMA COMO SE TOMAN LAS DECISIONES LE HACE SENTIR PARTE DE UN EQUIPO.
 - EL 23% OPINARON QUE "CON MUCHA FRECUENCIA" LA FORMA COMO SE TOMAN LAS DECISIONES LES HACE SENTIR PARTE DE UN EQUIPO.
 - EL RESTO OPINARON "ALGUNAS VECES", "CASI SIEMPRE", "CASI NUNCA" EN MENOR PROPORCION RESPECTIVAMENTE.

4. - EL 45% DE LOS MUESTREADOS DETERMINARON QUE "ALGUNAS VECES" PUEDEN INTRODUCIR CAMBIOS EN LAS METAS, LOS METODOS Y LAS ACTIVIDADES DE SU SITUACION ESCOLAR.
 - EL 18% DETERMINARON QUE "CON FRECUENCIA" PUEDEN INTRODUCIR CAMBIOS EN LAS METAS, LOS METODOS Y LAS ACTIVIDADES DE SU SITUACION ESCOLAR.
 - EL RESTO OPINO "CASI SIEMPRE", "CON MUCHA FRECUENCIA", Y "CASI NUNCA" EN MENOR PROPORCION RESPECTIVAMENTE.
5. - EL 40% DE LOS MAESTROS ENCUESTADOS OPINARON QUE "ALGUNAS VECES" ESTAN SATISFECHOS CON LA ACTUAL SITUACION DENTRO DE LA ESCUELA.
 - EL 22% OPINARON QUE "CASI SIEMPRE" ESTAN SATISFECHOS CON LA ACTUAL SITUACION DENTRO DE LA ESCUELA.
 - EL RESTO OPINO "CON FRECUENCIA", "CASI SIEMPRE" Y "CASI NUNCA" EN MENOR PROPORCION RESPECTIVAMENTE.
6. - EL 28% DE LA MUESTRA DETERMINO QUE "ALGUNAS VECES" LAS PERSONAS Y LOS GRUPOS DE SU ESCUELA SE COMUNICAN A FIN DE MEJORAR LA VIDA ESCOLAR Y EL TRABAJO.
 - EL 23% OPINARON QUE "CON FRECUENCIA" LAS PERSONAS Y LOS GRUPOS DE SU ESCUELA SE COMUNICAN A FIN DE MEJORAR LA VIDA ESCOLAR Y EL TRABAJO.
 - EL RESTO OPINO "CON MUCHA FRECUENCIA", "CASI NUNCA" Y "CASI SIEMPRE" EN MENOR PROPORCION RESPECTIVAMENTE.
7. - EL 36% DE LOS MUESTREADOS OPINARON QUE "ALGUNAS VECES" LA INFORMACION UTILIZADA PARA EL MEJORAMIENTO DE SU ESCUELA -

VIENE DE LOS ESTUDIANTES, LOS PROFESORES, LOS PADRES DE FAMILIA Y LOS ADMINISTRADORES.

- EL 22% OPINARON QUE "CON FRECUENCIA" LA INFORMACION UTILIZADA PARA EL MEJORAMIENTO DE SU ESCUELA VIENE DE LOS ESTUDIANTES, LOS PROFESORES, LOS PADRES DE FAMILIA Y LOS ADMINISTRADORES.

- EL RESTO OPINO "CASI SIEMPRE", "CON MUCHA FRECUENCIA" Y "CASI NUNCA" EN MENOR PROPORCION RESPECTIVAMENTE.

8. - EL 36% DE LA MUESTRA SE INCLINO PORQUE "ALGUNAS VECES" CUANDO SUS SUPERIORES CONOCEN SUS IDEAS ACERCA DE LA VIDA ESCOLAR Y LAS SITUACIONES DE TRABAJO, TRATAN DE USARLAS.

- EL 35% SE INCLINO PORQUE "CON FRECUENCIA" CUANDO SUS SUPERIORES CONOCEN SUS IDEAS ACERCA DE LA VIDA ESCOLAR Y LAS SITUACIONES DE TRABAJO, TRATAN DE USARLAS.

- EL RESTO OPINO "CASI SIEMPRE", "CON MUCHA FRECUENCIA" Y "CASI NUNCA" EN MENOR PROPORCION RESPECTIVAMENTE.

9. - EL 28% DE LOS MAESTROS ENCUESTADOS DETERMINARON QUE "ALGUNAS VECES" SUS SUPERIORES QUIEREN CONOCER SUS IDEAS SOBRE LA VIDA ESCOLAR Y LAS SITUACIONES DE TRABAJO.

- EL 21% DETERMINARON QUE "CON FRECUENCIA" SUS SUPERIORES QUIEREN CONOCER SUS IDEAS SOBRE LA VIDA ESCOLAR Y LAS SITUACIONES DE TRABAJO.

- EL RESTO OPINO "CASI SIEMPRE", "CON MUCHA FRECUENCIA" Y "CASI NUNCA" EN MENOR PROPORCION RESPECTIVAMENTE.

10. - EL 25% DE LOS ENCUESTADOS MANIFESTARON QUE "CON FRECUENCIA" SUS SUPERIORES SE ESFUERZAN PORQUE EN SU SITUACION ESCOLAR

ELLOS ALCANCEN ALTAS METAS.

- EL 24% MANIFESTARON QUE "ALGUNAS VECES" SUS SUPERIORES SE ESFUERZAN PORQUE EN SU SITUACION ESCOLAR ELLOS ALCANCEN ALTAS METAS.

- EL RESTO OPINO "CASI SIEMPRE", "CON MUCHA FRECUENCIA" Y "CASI NUNCA" EN MENOR PROPORCION RESPECTIVAMENTE.

11. - EL 30% DE LOS ENCUESTADOS OPINARON QUE "CASI SIEMPRE" TOMAN PARTE EN LA EVALUACION DE SU TRABAJO.

- EL 24% DE LOS ENCUESTADOS OPINARON QUE "ALGUNAS VECES" TOMAN PARTE EN LA EVALUACION DE SU TRABAJO.

- EL RESTO OPINO "CASI NUNCA", "CON FRECUENCIA" Y "CON MUCHA FRECUENCIA" EN MENOR PROPORCION RESPECTIVAMENTE.

BIBLIOGRAFIA.

"CONCEPTOS BASICOS DE LA ESTADISTICA"

BRODLEY, JACK.,

ED. MANUAL MODERNO, MEXICO, 1972

"INTRODUCCION AL ANALISIS ESTADISTICO"

DIXON WILFRID, JOSEPH.,

LIBROS MCGRAW HILL, MEXICO, 1965

"TEORIA Y PROBLEMAS DE PROBABILIDAD Y ESTADISTICA"

SPIEGEL, MURRAY R.,

LIBROS MCGRAW HILL, MEXICO, 1976

CONCLUSIONES.

CONOCIENDO LA IMPORTANCIA QUE TIENE LA DOCENCIA DENTRO DE UNA UNIVERSIDAD (LA SALLE) ES IMPORTANTE SABER QUE ES LO QUE HACE QUE ESTOS TRANSMITAN, TANTO SUS CONOCIMIENTOS COMO SUS EXPERIENCIAS PERSONALES Y PROFESIONALES, Y QUE ES LO QUE NECESITAN COMO MOTIVADORES E INCENTIVOS PARA IMPARTIR SUS CATEDRAS CON UNA MAYOR CALIDAD E INTERES PARA EL ESTUDIANTE.

ES POR ESTO QUE EN EL DESARROLLO DE ESTE TRABAJO MENCIONO Y DESARROLLO LOS TEMAS DE LA CONDUCTA HUMANA, DE LA MOTIVACION, DE LA DOCENCIA Y EL LUGAR EN DONDE SE RELACIONAN ESTOS TRES TEMAS QUE ES LA UNIVERSIDAD.

EN LA INVESTIGACION REALIZADA SE ABARCARON CONJUNTAMENTE LOS CUATRO TEMAS DEL MARCO TEORICO Y LAS CONCLUSIONES A LAS QUE SE LLEGARON FUERON LAS SIGUIENTES:

- 1.- LOS DOCENTES DENTRO DE LA SALLE ABARCAN DOS GENERACIONES PRICIPALMENTE ENTRE LAS CUALES UNA SE ENCUENTRAN DE 25 A 30 AÑOS DE EDAD Y EN LA OTRA ENTRE 36 Y 40 AÑOS., POR LO CUAL SE CONCLUYE QUE UN GRAN PORCENTAJE DE LOS CATEDRATICOS SON JOVENES.
- 2.- POR SER LOS DOCENTES EN SU MAYORIA JOVENES Y CON DESEOS DE DESARROLLARSE ES LOGICO AFIRMAR QUE UN GRAN PORCEN-

TAJE DE ESTOS SON SOLTEROS.

- 3.- EL DOCENTE BUSCA DESARROLLO PROFESIONAL, RECONOCIMIENTO, OPORTUNIDADES PARA INNOVAR Y EXPERIMENTAR REALIZANDO TRABAJOS DE CALIDAD, A LA VEZ DE SENTIRSE PARTE DE UN GRUPO Y RECONOCIMIENTO DE SU TRABAJO EN FORMA REMUNERATIVA.
- 4.- LA PARTICIPACION, LA COMUNICACION Y EL DESEMPEÑO DEL DESEMPEÑO DE LAS LABORES DENTRO DE LA SALLE SON PARTES FUNDAMENTALES PARA EL DOCENTE.
- 5.- EL PERSONAL DOCENTE EN SU MAYORIA TIENE NIVEL DE LICENCIATURA Y DESEA ADQUIRIR MAYORES CONOCIMIENTOS Y NIVELES.

CON TODO LO ANTERIOR SE PODRIA DECIR QUE EL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD LA SALLE BUSCA Y DESEA DAR LO MEJOR DE SI MISMO MOTIVADO E INCENTIVADO POR EL DESEO DE SER MEJOR PARA SI MISMO Y PARA LA SOCIEDAD FORMANDO PROFESIONISTAS DE CALIDAD.

RECOMENDACIONES.

TOMANDO EN CUENTA LOS RESULTADOS A LOS QUE SE LLEGARON EN LA INVESTIGACION DE CAMPO RECOMENDARIA QUE SE TOMARA MAS EN CUENTA LA PARTICIPACION DEL DOCENTE DANDOLE OPORTUNIDAD DE DESARROLLO.

UNA FORMA DE MOTIVAR A LOS CATEDRATICOS ES MEDIANTE EL FINANCIAMIENTO O AYUDA (BECAS) PARA EL ESTUDIO DE POSTGRADOS, DIPLOMADOS, MAESTRIAS O DOCTORADOS SEGUN SEA EL CASO.

OTRA FORMA ES AUMENTANDO SU REMUNERACION Y PRESTACIONES LO CUAL MOTIVARIA E INCENTIVARIA EN MAYOR GRADO AL DOCENTE PARA MAXIMIZAR SU EFICIENCIA Y OBTENER MAYORES RESULTADOS DENTRO DE LA UNIVERSIDAD LA SALLE.