



UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.

INCORPORACIÓN No. 8727-02

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y CONTADURÍA

La motivación, como factor primordial en
el desarrollo y logro de objetivos en la
"Escuela de artes marciales Corea de
Uruapan, A.C."

Tesis

Que para obtener el título de:

Licenciado en Administración

Presenta:

ERNESTO SERVÍN GUZMÁN

Asesor: **L.A. ILDEFONSO HUANTE SANDOVAL**

Uruapan, Michoacán. JULIO de 2006





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

Ante todas las cosas agradezco a *Dios*, por brindarme la oportunidad de vivir y coincidir en esta época, por permitirme terminar una licenciatura y ser la persona que soy.

A mi *Padre* por darme el ejemplo a seguir, por ser mi fuente de admiración y respeto, por inculcarme valores y metas en la vida, sólo por ser mi padre.

A mi *Madre* por el apoyo incondicional, porque sin su ayuda y cariño no hubiera sido posible lograr esta meta.

A mis *Padres* por creer en mí y apoyarme en todo momento, por sus desvelos, preocupaciones y sobre todo por el amor que me brindan, por darme la mas grande herencia, "el estudio"; Sólo me queda decirles que los quiero mucho y mil gracias.

A mis *Hermanas Claudia Rocío y Alejandra*, por el cariño, apoyo y consejos brindados.

A *Araceli*, por el amor, la ayuda, la comprensión y estabilidad que me ha brindado y sobre todo por darme la mayor inspiración de mi vida, mi hija Andrea Montserrat.

A *Familiares, compañeros y amigos*, y a todos los que intervinieron de alguna manera, por las experiencias, confianza, amistad y apoyo durante toda la carrera.

"Gracias a todos por ser parte de este logro tan importante para mí, de corazón"

ÍNDICE

INTRODUCCION

CAPÍTULO I

1. LA ADMINISTRACIÓN.....	4
1.1. Conceptos y definiciones de administración.....	5
1.2. Importancia de la administración.....	8
1.3. Características de la Administración deportiva.....	9
1.4 Los objetivos en la administración de una institución deportiva.....	10

CAPÍTULO II

2. LA EMPRESA.....	13
2.1 Conceptos y definiciones de empresa.....	14
2.2 Clasificación de las empresas.....	17
2.3 Componentes de la empresa.....	19

CAPÍTULO III

3.1 MOTIVACIÓN.....	22
3.1.1 Conceptos y definiciones de Motivación.....	25
3.2 Importancia de la motivación en una organización deportiva.....	28
3.3 Teorías motivacionales.....	31
3.3.1 Teoría de Maslow.....	31
3.3.2 Teoría de Herzberg.....	36
3.3.3 Teoría de Mc Clelland.....	37
3.3.4 Teoría de Vroom.....	39
3.3.5 Teoría X.....	42
3.3.6 Teoría Y.....	43

3.3.7 Teoría Z.....	44
3.3.8 Elton Mayo.....	45

CAPÍTULO IV

4.1 CASO PRÁCTICO.....	48
4.2 Planteamiento de la hipótesis.....	49
4.3 Antecedentes generales de la disciplina.....	51
4.4 Disciplinas del Tae Kwon Do.....	52
4.5 Objetivos del Tae Kwon Do.....	52
4.6 Principios a seguir.....	53
4.7 Filosofía.....	56
4.8 Origen del Tae Kwon Do.....	57
4.9 Moo Duk Kwan en México.....	64
4.10 Antecedentes históricos de la institución "Escuela de Artes Marciales Corea de Uruapan, A.C.".....	69
4.11 Metodología de la investigación.....	71
4.11.1 Muestreo.....	71
4.12 Cuestionario para cliente-alumnos.....	72
4.13 Cuestionario para el empresario.....	77
4.14 Resultados e interpretación del cuestionario.....	80
4.15 Análisis y síntesis final.....	93
Conclusiones	96
Recomendaciones	98
Bibliografía	101
Anexos	103

Introducción

INTRODUCCIÓN

El ser humano es sociable por naturaleza, es inherente su tendencia a organizar y cooperar en relaciones interdependientes.

Para todas las organizaciones es importante que el personal que se encuentra dentro de ellas desarrolle al máximo su desempeño laboral (tomando en cuenta que el recurso humano es lo mas importante dentro de cualquier institución) por lo que se debe dar el lugar que le corresponde, ya que es importante aumentar su motivación para lograr la satisfacción de necesidades tanto de la institución, como del mismo personal, para que pueda surgir un ambiente de trabajo digno y agradable.

Al presentarse la falta de motivación en las personas que integran una organización, estos pierden interés en las actividades que realizan cotidianamente, por lo que se vuelve necesario encontrar las causas que dan lugar al descontento o a las necesidades que no han sido satisfechas para ellos y encontrar la forma de lograr lo contrario, que sean satisfechas las necesidades del personal de la institución.

En la presente tesis encontrarás puntos que abarcan desde la descripción de lo que es una institución hasta explicar como aplicar la motivación en ésta. La actual tesis está conformada por tres capítulos teóricos y un caso práctico que es el último capítulo; En el primer capítulo se hablará sobre la administración, sus

conceptos y definiciones, la importancia de esta en las organizaciones y sus respectivas características.

En el segundo capítulo se hablará de la empresa, sus fines y elementos que forma a esta misma.

En el tercer capítulo se dará la definición de motivación, la importancia que tiene esta hacia el personal y algunas de las diferentes teorías motivacionales que existen.

Por último en el capítulo cuarto se expondrá el caso práctico de este tema en el cual conoceremos el por qué de la falta de motivación hace que los alumnos falten a clases en la empresa denominada “Escuela de Artes Marciales Corea de Uruapan, A.C.”, las causas que lo originan y el cómo podría resolverse, además encontrarás una amplia explicación sobre esta disciplina y todo sobre sus antecedentes, orígenes y como influyen en la actualidad como deporte y como técnica deportiva, además claro de que podrás observar que puede llegar a ser un estilo de vida para las personas que desarrollan y practican este deporte.

Este trabajo de investigación dará la pauta inclusive a varias alternativas de solución sobre importantes teorías motivacionales y cual de ellas es la más adecuada para la institución, por lo que es importante la gran variedad de alternativas que pueden surgir conforme a dicha investigación.

Por último ésta tesis tiene como objetivos específicos, conocer los principales motivadores de los clientes-alumnos, para satisfacer sus necesidades.

Conocer la forma de motivar al personal para crear un nuevo modelo de la mente para el cambio, mediante las diferentes teorías motivacionales.

Además conocer las diferentes alternativas motivacionales que tiene el empresario para mantener un ambiente de entrenamiento con actitudes positivas hacia el placer de competir.

Capítulo I

CAPÍTULO I

ADMINISTRACION

En el presente capítulo hablaremos y analizaremos las diferentes definiciones de administración, para poder comprender claramente el concepto que manejan varios autores, tomando en cuenta muchas definiciones que se han dado a través del tiempo, además analizaremos las diferentes posturas de los autores, ya que algunos de ellos definen la administración como una ciencia, otros como una técnica, muchos otros como arte o como muchos mas, la definen como una disciplina.

Las características y la importancia de la administración nos permitirán tener una mejor visión de cómo llevar a cabo esta investigación teniendo bien claro lo que es administración. Así como los objetivos que se buscan con una administración comprometida.

1. Administración

A continuación, se muestran conceptos de administración de diferentes autores y de diferentes épocas, esto con el fin de tener una idea del concepto indicado con una mayor amplitud manifestada enseguida, ya que es importante darnos cuenta que la administración se encuentra presente en la amplia gama de actividades que desarrollamos en nuestra vida.

1.1 Definición de Administración

“Es la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello con una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado.”

(Fernández, 1990:37)

“Proceso social que lleva consigo la responsabilidad de planear y regular en forma eficiente las operaciones de una empresa, para lograr un propósito dado.”

(Brech, 1992:3)

“El arte o técnica de dirigir e inspirar a los demás, con base en un profundo y claro conocimiento de la naturaleza humana.”

(Peterson and Plowmon, 1992:3)

“La dirección de un organismo y su efectividad en alcanzar sus objetivos, fundado en la habilidad de conducir a sus integrantes.”

(Koontz and O'Donell, 1992:3)

“Consiste en lograr un objetivo predeterminado mediante el esfuerzo ajeno.”

(Terry, 1992:3)

“Es el empleo de de la autoridad para organizar, dirigir y controlar a sus subordinados responsables (y consiguientemente a grupos que ellos comandan),

con el fin de que todos los servicios que se presten sean debidamente coordinados en el logro del fin de la empresa.”

(Tonnenbaum, 1992:3)

“Administrar es prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar.”

(Fayol, 1992:3)

“Proceso de diseñar y mantener un entorno en el que, trabajando en grupos, los individuos cumplan eficientemente objetivos específicos.”

(Harold, 1998:3)

“Disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacional contando para ello con una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado.”

(Arias, 1973:3)

Como podemos observar las diferentes definiciones de administración de los autores toman como base central el tener un esfuerzo coordinado de los individuos que laboran en la empresa, saber encaminarlos y dirigirlos buscando la satisfacción empresarial con la ayuda del esfuerzo humano de la institución y además lo definen como un proceso que debe ser planeado, organizado, dirigido y controlado para poder lograr los objetivos organizacionales y los objetivos específicos de los individuos.

Algunos de los autores difieren entre sí, es una técnica, ciencia, o disciplina, y otros más la definen como un arte, pero todos y cada uno de ellos están de acuerdo en que se debe planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar de la manera más eficiente y eficaz los recursos de la organización.

La administración no sólo está enfocada a servir a instituciones ya establecidas con cierto tipo de experiencia, no, es para cualquier tipo de organización, que desea no estar a las expectativas de cómo saber administrar, y en su caso, algunas empresas administran sin saber acaso que lo hacen, este caso es cuando se utiliza a la administración empírica. La administración se aplica iniciando en las personas, en su desempeño diario, ya que las actividades que se realizan a lo largo del día requieren de una planeación organización, dirección y control respectivamente para que puedan salir las cosas tal cual se pensaron.

Además hay que mencionar que sin la debida administración una organización no sería del todo saludable ya que no se tendrían resultados a la altura de las organizaciones que si llevan una administración, aunque sea empírica, pero no estaría al nivel de las demás.

La elevación de la productividad de las empresas esta ligada íntimamente con la adecuada aplicación del proceso administrativo, ya que en estos días el desarrollo económico de los países se está dando muy aceleradamente, por lo cual México también necesita personas que sepan administrar las empresas de las mejor manera posible.

La administración es una llave importante para el crecimiento de las empresas y su satisfactorio comportamiento en el ámbito social, económico y productivo.

1.2 Importancia de la administración

La importancia de la administración nos ayudará sólo si estamos conscientes en que nos va a servir en nuestro desempeño, ya sea laboral o cotidiano, los beneficios lograrán un mejor y adecuado desarrollo en la organización.

La administración está presente en todas las actividades que realizamos diariamente, desde que despertamos hasta que dormimos, es por eso que es muy importante tener una buena administración en las empresas, para poder estar preparados y tener el éxito social-empresarial que siempre se anhela.

La empresa depende directamente de la administración, ya que si ésta es de calidad y es buena, se podrá tener un mejor manejo de todos los recursos de la empresa, ya sean humanos, técnicos, financieros, etc.

La administración es preciso decir, no distingue tamaño de empresas, giro o especialidades, pueden ser micro, pequeñas, medianas o grandes negocios y la administración se seguirá utilizando con la misma importancia aunque en diferente manera, según las necesidades de la organización, hay que mencionar que en

una empresa micro pequeña o mediana, sí elevará una mejor administración, la calidad de competencia, y en este sentido será de mayor trascendencia porque podrá tener un mejor manejo de sus recursos.

En la actualidad uno de los principales temas de carácter universal es la óptima administración que se debe tener, para lograr sacar adelante la economía de los países, tener un desarrollo eficaz y eficiente, para poder ser más competitivos en cualquier nivel y estar a la altura de todos los países del mundo.

1.3 Características de la Administración

La administración tiene características que hacen de ella una herramienta esencial para el desarrollo de actividades personales, de la vida cotidiana y organizacional, ya que son básicas para el funcionamiento en donde quiera que te encuentres.

1) Su universalidad: La administración se da en cualquier parte en el que un individuo o más realicen actividades, se dice que es universal porque en todas las actividades que se realicen independientemente de su raza, sexo, nacionalidad, religión etc., involucran a la administración.

2) Su Especificidad: La administración es muy específica en sus actividades y tiene bien definido su proceso, por lo cual es muy claro.

3) Su unidad temporal: La administración se da en toda la vida de cualquier individuo u organización, ya que los elementos de su proceso administrativo se desarrollan en todo momento, aunque puede ser uno en mayor grado que el otro.

4) Su unidad jerárquica: Todos los niveles dentro de una familia como una organización tienen definidos grados y modalidades de autoridad, por lo que participan constantemente dentro de la administración.

1.4 Los objetivos en la administración de una institución deportiva

La administración en las empresas como en las instituciones deportivas también busca la obtención de la forma más eficiente y eficaz del logro de resultados, individuales y organizacionales, estos objetivos para las empresas son: eficientar recursos, elevar la productividad, aprovechamiento de materiales, maquinaria, etc.; bueno en la institución deportiva también se busca eficientar el recurso humano de la manera que pueda dar los frutos a través de un periodo de tiempo, incrementando su defensa personal, desarrollo físico, mental y espiritual, en donde pueda elevar su productividad y aprovechar al máximo sus potencialidades de acuerdo con la persona, trayendo para la organización el reconocimiento mediante la fama de institución de calidad, con la opción de tener mayor número de alumnos-clientes, reflejados en ingresos hacia la empresa.

Debido a que en una organización deportiva se pueden medir los resultados de una manera casi inmediata es posible saber si se pueden optimizar recursos,

en cuanto al factor humano se refiere busca hacerlos mas eficientes y elevar sus potencialidades y llevarlos a ese nivel en el que todos y cada uno de ellos puedan mostrar mejor sus aptitudes, todo esto se logra a través de una administración eficiente.

Además, es posible decir que el recurso humano con el que cuenta el país sí es de calidad, porque como ya hemos visto a través del tiempo, sí se han obtenido logros importantes por parte del deporte mexicano, por lo cual uno de los objetivos primordiales, es entrar en ese grupo de países, que pueden aprovechar a sus talentos de la mejor manera, teniendo resultados excelentes para el país, que demuestren que también en el ámbito deportivo se tiene una buena administración del factor humano, y que es posible estar a la altura de cualquier otro país, esto se puede demostrar teniendo competidores de buen nivel de competencia en las diferentes disciplinas que existen, y claro está a la que nos enfocamos, como lo es el Tae Kwan Doo.

A los deportes y competidores que hago mención, en los cuales han existido logros importantes, son todos aquellos que han sido reconocidos mundialmente, en las diferentes ramas del deporte, por mencionar algunos en deportes de conjunto tenemos que destacar al jugador de fútbol Hugo Sánchez, que logró destacarse en el fútbol español; una competidora como lo es Nancy Contreras que se ha destacado en el deporte del ciclismo, Oscar e Irídea Salazar en Tae Kwan Doo con sus destacadas participaciones en mundiales de la especialidad; Fernando Platas en clavados; Fernando Valenzuela en béisbol; y

por supuesto la que ha dado más de que hablar en los últimos tiempos es la velocista mexicana Ana Guevara que se ha robado la atención del público por sus logros importantísimos. Son solo algunos de muchísimos competidores y disciplinas las que se mencionan, sin dejar a un lado los competidores que asistirán a las olimpiadas en Atenas Grecia del 2004, que claro son la esperanza de medalla para el pueblo mexicano.

Capítulo II

CAPÍTULO II

LA EMPRESA

Las empresas son una parte importante en la sociedad ya que gracias a éstas y a sus dueños, muchas personas que trabajan en ellas, dan sustento a sus familias debido a esas actividades que realizan en dicha empresa. Las empresas, son conocidas también como organizaciones o instituciones, las cuales dan satisfactores a la sociedad en diferente escala y según las necesidades de cada individuo.

Las empresas de la actualidad deben enfrentarse a la globalización, ya que con este fenómeno, está muy claro que debemos de tener empresas mexicanas competitivas para poder estar a la altura de las grandes empresas mundiales.

Por ese motivo en este segundo capítulo se hablará de la importancia de la administración en las empresas, por lo tanto analizaremos también las diferentes definiciones de empresa, y los componentes básicos de ella , ya sean técnicos, materiales y humanos, que en este caso es el más importante de la organización “Escuela de Artes Marciales Corea de Uruapan, A.C.”, ya que el principal giro de la empresa es transmitir el conocimiento de técnicas hacia los alumnos-Clientes (Los llamaremos así para poder tener una mayor amplitud en el termino) que en determinado momento influyen como un factor predominante en la expansión, crecimiento y desarrollo de las empresas.

Las empresas se clasifican de diferente manera por lo cual observaremos la clasificación en la que se encuentra la institución en la que haremos la investigación. Por otro lado analizaremos las áreas funcionales de la institución, las cuales veremos si cumplen con los objetivos que la organización tiene establecidos y si están en plena coordinación con toda la institución.

2. CARACTERISTICAS DE UNA EMPRESA

A continuación se muestran definiciones de lo que es una empresa, para poder darnos una idea de lo que es el concepto más cercano a la realidad que buscamos, ya que en la actualidad las empresas del mundo juegan un papel muy importante en la economía mundial, ya que éstas, dan trabajo a miles personas y además logran dar satisfactores de diferentes tipos a individuos, ya sea por medio de un servicio o un producto.

2.1 DEFINICIONES DE EMPRESA

“Célula del sistema económico capitalista, es la unidad básica de producción que representa un tipo de organización económica que se dedica a cualquiera de las actividades económicas fundamentales en algunas de las ramas productivas de los sectores productivos.”

(Méndez, 1989:272)

“Entidad económica destinada a producir bienes y servicios, venderlos, satisfacer un mercado y obtener un beneficio.”

(Reyes, 1991:2)

“Unidad económica social en la que el capital, el trabajo y la dirección se coordinan para lograr una producción que responda a los requerimientos del medio humano en que la propia empresa actúa.”

(Guzmán Valdivia I, 1991:2)

“Unidad de producción de bienes y servicios para satisfacer las necesidades de un mercado.”

(Reyes, 1992:154)

“Empresa, entidad jurídica que realiza actividades económicas.”

(Enciclopedia Microsoft® Encarta® 2001. © 1993-2000 Microsoft Corporation.)

Como podemos observar los autores muestran diferentes definiciones de empresa, que además también puede ser conocida como una organización o como una institución o inclusive como negocio, en donde se toman como base en estas definiciones lo que es la unidad o entidad económica, que es el lugar de reunión de los trabajadores-obreros, empresarios, accionistas, etc., en donde desempeñan labores, a cambio de una remuneración económica.

Debemos tomar en cuenta que se habla de satisfacer necesidades del cliente en general, interno o externo a la organización, para poder obtener los beneficios que se estén buscando, ya sean económico, sociales, morales, políticos, etc., tomando en cuenta que hay organizaciones públicas y privadas, que no son otra cosa que instituciones de gobierno o pertenecientes a personas que se dedican a este negocio, dependiendo del giro de la entidad.

Es importante decir que gracias a las empresas y a sus dueños que invierten en ellas, millones de mexicanos y personas de todo el mundo subsisten gracias al empleo que se les otorga en dichos lugares, para ello hay que mencionar que una empresa sin el personal adecuado no podría funcionar correctamente, por lo tanto es bueno decir que ambas situaciones (empresa-personal) necesitan una tanto como de la otra.

Por otra parte debemos tomar en cuenta que la organizaciones de hoy en día deben de estar buscando siempre estar actualizadas y a la altura de las más grandes e importantes empresas del mundo, ya que la globalización es un aspecto muy importante que debemos de tomar en cuenta, porque si no estamos al nivel de las mejores empresas del mundo nos terminarán comiendo o ganándonos el mercado.

Por lo cual tomando muy a fondo las definiciones de los diferentes autores se puede concluir que la empresa, es la unidad económica en la cual se manejan y concentran los recursos con los que se cuentan, financieros, materiales y

humanos, (que el caso en el que nos encontramos y para cualquiera en específico, este último es el más importante) en donde se busca satisfacer las necesidades del público en general, sin dejar de lado los objetivos individuales y organizacionales, buscando siempre lograr el desarrollo de la organización.

2.2 CLASIFICACION DE LAS EMPRESAS

A las empresas, es necesario clasificarlas, para determinar de que tipo de empresa estamos hablando, ya que hay un gran número de cualidades, atributos, ventajas y desventajas para cada una de ellas, las cuales hacen diferentes una de otra organización, como lo puede ser el tamaño o magnitud de ella, el numero de trabajadores, etc.

Por eso a continuación se mencionará una clasificación de empresa la cual fue elaborada por algunas personas o instituciones especialistas en esta materia.

2.2.1 Clasificación de las empresas según:

- **Su tamaño:**
 - Microempresa. - Son las que cuentan hasta con 15 empleados.
 - Pequeñas empresas. - Pueden tener hasta 100 empleados,
 - Medianas empresas. - Pueden tener hasta 250 empleados
 - Grande. - La que rebasa cualquiera de los parámetros.

(SECOFI, México 1996)

- **Su capital:**

- Privadas.- Son las que están constituidas por aportaciones de socios (acciones) los cuales designa a una sola persona capaz para que lleve a cabo la administración de la empresa y logre obtener un máximo de rendimientos.
- Públicas.- Son propiedad gubernamental, federal, estatal y municipal y son éstos quienes designan la gente que has de trabajar en ella y como se ha de llevar a cabo su administración.
- Mixtas.- Pueden estar integradas por capital de gobierno y por aportaciones de socios las cuales serán dirigidas con base a los acuerdos tomados por ambos.

(TERRY, 1992:2,3)

- **Su interés económico:**

- Lucrativas.- Están orientadas a obtener buenas tasas de rentabilidad sobre la inversión.
- No lucrativas.-Su finalidad primordial no es la obtención de utilidades, sino el servir a la sociedad.

- **Su origen:**

- Nacionales.- Trabajan con capital de la nación.
- Extranjeras.- Trabajan con capital extranjero.
- Mixtas.-Trabajan con capital de ambas partes.

- **Su constitución:**

- Personas Físicas.- Toda persona que se dedica a una actividad empresarial o ejerce su profesión en forma particular.
- Personas Morales.- Todo tipo de personas que se agrupan en sociedades para llevar a cabo una actividad empresarial.”

(NAFIN, Enero 1999)

2.3 COMPONENTES BASICOS DE LA EMPRESA

Para que una empresa pueda ser llamada como tal debe de tener elementos indispensables para la realización de actividades de la manera más eficaz y eficientemente posible para lograr bajar los costos, aprovechar el tiempo de la mejor manera y mejorar el nivel de utilidades de la empresa, buscando que interactúen juntos (institución y personal), combinándolos para que estén en contacto en la mayoría de actividades a realizar.

Por lo cual estos componentes, para que puedan ser aprovechados de una mejor manera se dividen en tres, básicamente.

Estos componentes son:

1.- El Personal: Este es el componente mas importante ya que sin él no operaría la empresa en ninguno de sus niveles, además este componente es el que de alguna manera mueve a la empresa ya que es quien utiliza los dos componentes

restantes, como lo son los materiales, que es quien los utiliza y los procedimientos que es quien los lleva a acabo y utiliza la maquinaria.

Al personal lo podemos clasificar de la siguiente manera en una organización:

- I) Los obreros o trabajadores de campo
- II) Los empleados
- III) Supervisores o auxiliares
- IV) Técnicos o especialistas
- V) Altos mando o altos ejecutivos
- VI) Directores, administradores o dueños

2.-Materiales: Este es otro de los componentes de la organización el cual se refiere a toda la materia prima que el personal procesa, combina, transforma, para producir un material de consumo o un producto final, un servicio.

Se pueden clasificar en muebles o inmuebles:

- I) Materias primas
- II) Bienes Materiales
- III) Dinero

3.-Procesos, Datos, Métodos, etc.: Este componente es el que se encarga de aplicar el cuerpo orgánico de procedimientos para lograr que la organización camine de la mejor manera, logrando cumplir en la mayor parte los objetivos de la

organización, por lo cual está ligado al primer componente muy estrechamente ya que el personal aplica estos procedimientos, que a su vez rigen al personal.

Se pueden clasificar de la siguiente manera:

- I) Sistemas de Planificación
- II) Sistemas de Organización
- III) Sistemas de Control
- IV) Sistemas de Información

(Rodríguez, 1993:1-12)

Con todos estos aspectos tratados anteriormente se puede concluir que toda empresa tiene su fin a cumplir y cada una de estas cuenta con los elementos que la forman y que sin ellos no puede llegar a funcionar de manera eficaz, dependiendo ya de cada quien la forma y el uso que se de a cada uno de los objetivos planeados que se quiera cumplir.

Capítulo III

CAPÍTULO III

MOTIVACIÓN

En el presente capítulo hablaremos y analizaremos las diferentes definiciones y teorías de motivación mas conocidas, y que se podrán aplicar a la organización, por lo tanto se delimitará cuales son los elementos que debemos de tomar en cuenta para motivar al personal de una institución deportiva haciendo énfasis en el impacto que se presenta en los individuos de cualquier organización, ya que los motivos humanos se basan en necesidades que pueden ser conscientes o inconscientes, por lo cual es necesario poder contar con las bases para poder lograr entender este significado.

Encontramos que existen necesidades de primer orden, como son las fisiológicas, mientras que las de segundo orden son las de autoestima, esto puede variar según el individuo y el tiempo en el que es encuentra.

Por lo cual el factor motivacional en los empleados es de vital importancia ya que por medio de él se elevará la calidad de vida, que traerá como consecuencia un mejor desempeño y ambiente de trabajo.

El recurso humano es el elemento principal en las instituciones deportivas y de cualquier otra institución, debido a que ellos son los que podrán lograr obtener los resultados esperados por cualquier organización, ya que las actividades realizadas son individuales o de conjunto, por lo mismo, el recurso humano debe de estar bien motivado para enfrentar las actividades y realizar las labores con mucho entusiasmo eficiencia y con la mayor precisión posible.

3.1 MOTIVACIÓN

Antes de pasar a la explicación de las diferentes definiciones de motivación de algunos autores, es necesario analizar algunas de ellas, de lo que es motivación, con el fin de empaparnos un poco más sobre lo que estos conceptos representan.

Motivación Psicología

“La psicología estudia la conducta de los organismos, sus experiencias íntimas, la relación entre ambas, la conducta en relación con los mecanismos biológicos, y la influencia recíproca entre el organismo y el medio ambiente. Los organismos están viviendo en un ambiente determinado, éste influye en ellas y recíprocamente, los organismos influyen en el medio ambiente, lo cual es también materia de estudio de la psicología. Los mecanismos biológicos de los organismos en relación con la conducta de los mismos.”

(Arias Galicia, 1980:14)

Motivación Conducta

“Toda conducta esta provocada por un factor. No puede pensarse que la conducta surge de la nada.”

(Arias Galicia, 1980:15)

“La conducta de las personas es ocasionada por un motivo. Por eso, la motivación puede considerarse un motor que impulsa al organismo, y este estudio es importante para el administrador porque puede conocer los soportes o motivos

que mueven a los miembros de su organización, y así poder inducirlos para que exista un mejor funcionamiento en ella y ellos se sientan mas satisfechos.”

(Arias Galicia, 1980:17)

Motivador

“Algo que influye sobre la conducta de una persona.”

(Koontz, 1984:532)

Motivadores

“Son las cosas que inducen conductas en una persona.”

(Koontz, 1984:531)

“Son los medios que permiten reconciliar necesidades que están en conflicto o que permiten acentuar una necesidad de manera que se la da prioridad sobre otra.”

(Koontz, 1984:531)

Motivo (Berelson y Steiner)

“Es un estado interno que da energía, activa o mueve (y de ahí motivación) y que dirige o canaliza la conducta hacia las metas.”

(Koontz, 1984:530)

Como podemos observar las diferentes definiciones muestran aspectos dentro de los cuales, encontramos mucha similitud, como que la motivación estudia la conducta de cualquier organismo, buscando respuestas en relación a su comportamiento, y que este es provocado por un factor o motivo; además encontramos una breve explicación que argumenta que la conducta viene de algún motivo, que no surge de la nada.

En aspectos como este, es en donde los autores de estas definiciones están de acuerdo, pero para una mayor idea de lo que es motivación, a continuación se muestran conceptos de diferentes autores y de diferentes épocas, esto con el fin de darnos una idea del concepto indicado, con una mayor amplitud manifestada enseguida, ya que es importante darnos cuenta que la motivación es una parte muy importante en el desempeño de actividades diarias en cualquier organización y por cualquier individuo, ya que ante la satisfacción del individuo, podrá cubrir sus deseos o metas y por lo tanto tendrá un mejor desempeño laboral, como persona y en general.

3.1.1 Definiciones de Motivación

Para poder comprender un poco más el concepto de motivación, a continuación analizaremos algunas definiciones de autores sobre lo que es para ellos la motivación, en específico:

“Se refiere a un comportamiento dirigido a un objetivo. El cual esta caracterizado por el proceso de seleccionar y dirigir ciertas acciones entre actividades voluntarias para alcanzar objetivos.”

(Chung, 1992:374)

“Todo aquello que se encuentra ocasionando la conducta. La motivación viene a ser algo así como un motor que siempre impulsa al organismo.”

(Arias Galicia, 1980:15)

“Esta constituido por todos aquellos factores que son capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo denominado satisfactor.”

(Arias Galicia, 1980:32)

“Se refiere al impulso y al esfuerzo para satisfacer un deseo o meta.”

(Koontz, 1984:532)

“Búsquedas de los determinantes de la actividad humana y animal.”

(Cofer-Appley, 1982:20)

“Implica una reacción en cadena, que comienza con el sentimiento de las necesidades, que produce deseos o metas que se buscan, las cuales a su vez dan lugar a tensión, (se decir deseos no satisfechos) que después ocasionan acciones para el logro de metas y finalmente, conducen a la satisfacción de deseos.”

(Koontz, 1984:530)

“Esta constituida por todos aquellos satisfactores ya sea biológicos, psicológicos y aun de tipo social y cultural, capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo.”

(Arias, 1992:374)

“Es la predisposición de actuar en una manera específica dirigida a un objetivo.”

(Hellriegel y Slocum, 1992:374)

“Es el estado de la perspectiva de un individuo que representa la fuerza de su propensión a hacer un esfuerzo hacia un comportamiento en particular.”

(Gibson, 1992:374)

“Se refiere a dedicar esfuerzos hacia un objetivo.”

(Dubring, 1992:374)

Como podemos observar las diferentes definiciones de motivación de los autores, toman como referencia la mayoría de ellos, que la base central de la motivación es la conducta o el comportamiento de los individuos, que busca el logro de objetivos para satisfacer deseos, que pueden ser identificados como impulsos o reacciones que buscan la satisfacción.

Algunos de los autores mencionan que es el motor de todo ser humano, el cual mediante la motivación podrá conseguir objetivos, para satisfacer

necesidades, que en ocasiones no se pensaría que pudiese lograr, si no es por la motivación.

La motivación no sólo esta enfocada a servir a determinados individuos, sino para todo aquel que sea parte de la institución, y además es aplicable para cualquier tipo de organización, que desea no estar a las expectativas de la capacidad de sus trabajadores.

3.2 Importancia de la Motivación

En toda empresa, siempre se busca tener los mejores resultados y desempeños posibles y es bien sabido que existen muchas formas de lograrlo, pero que ante una moral elevada, centrada en los objetivos que desea alcanzar, será de mayor afluencia los resultados que se buscan, ya que si encontramos alguna empresa que cuenta con la moral baja, será mas factible que no logre tener los resultados esperados ya que puede tener síntomas de errores constantes, ausentismo, falta de compromiso etc.

Entre más elevada se encuentre la moral de un empresa y de sus trabajadores, mayor serán los resultados positivos, ya que ante este síntoma de moral elevada, será un mayor numero de empleados identificados con la organización, que se sienten parte de ésta, la cooperación será más elevada y por lo tanto se eleva la producción de manera favorable.

Para tener una moral alta se combinan varios factores, de los cuales en las mayoría de la veces va desde las altos mandos hacia los niveles operativos, es decir desde los niveles superiores en donde se puede observar el entusiasmo, dando un trato adecuado buscando que sea un que todos los integrantes de la organización se sientan identificados mediante la moral transmitida, que va influida desde arriba y tiende a ir hacia abajo.

Mientras mas alta se encuentre la moral de los empleados, será mayor la productividad que estos tengan en la realización de sus actividades.

Algunas cualidades para obtener entusiasmo y la colaboración de los empleados mediante una moral alta son:

- Empatía
- Liderazgo Compartido
- Ser Sensitivos
- Ser Tolerantes
- Tener Espíritu Abierto
- Vigencia de las Normas de Calidad
- Sentido de Oportunidad
- Estar Alerta de los Síntomas

(Bureau, 1977; 42)

Para poder dejar un poco más claro podemos mencionar que al observar a dos o más trabajadores que desempeñan actividades similares o iguales dentro de la organización, podemos encontrar diferencias en el desempeño de estas

actividades y esto se refiere al grado de motivación con el que realizan estas mismas. En cualquier momento la gente varía de acuerdo con un grado, con el que está dispuesta a dirigir sus energías hacia la obtención de objetivos y metas que se ha establecido la empresa.

Además debemos mencionar que las capacidades de los individuos nunca son iguales, por lo que para algunos les será más fácil emplear su habilidad y destreza para el mejor desempeño de las actividades, mientras que para otros tendrá que ser mayor su esfuerzo y en este caso su motivación al poner a trabajar su inteligencia y capacidad en el desempeño y logro de objetivos empresariales.

Cuando de alguna manera los resultados de la organización están bajo el control algunos de los individuos, los efectos motivacionales tienen mayor efecto, ya que las sanciones o recompensas impuestas por la organización, buscarán tener resultados favorables, para así lograr obtener beneficios adecuados para el mismo individuo, mientras que por el contrario cuando los resultados no sean los esperados el individuo se sentirá responsable y buscará la forma de evitar que se repita este resultado negativo constantemente.

Por lo tanto es importante lograr en el trabajador, ese sentido de pertenencia a la organización mediante la contribución con la misma de manera directa o indirecta en los resultados, buscando la satisfacción personal y organizacional, mediante objetivos que busquen la superación personal, y/o que tengan alguna recompensa monetaria por medio de incentivos o metas de

productividad o de cualquier otro tipo de recompensas como lo son las de reconocimiento por el logro de alguna actividad importante.

3.3 Teorías Motivacionales

A pesar de la época en la que se realizaron las investigaciones y las teorías motivacionales, hoy en día se encuentran vigentes, ya que siguen abarcando todos los aspectos que fueron considerados desde su descubrimiento y que actualmente funcionan en los diversos campos en los que se aplican.

Es importante mencionar que uno de los factores motivacionales más importantes desde hace siglos y hasta la actualidad, son las recompensas y las sanciones sobre el desempeño de ciertas actividades que se realizan en cualquier situación.

Por tal motivo a continuación se presenta las teorías motivacionales más importantes y más reconocidas, que nos ayudarán a comprender cual teoría es la más adecuada, para la organización "Escuela de Artes Marciales Corea de Uruapan, A.C."

3.3.1 Teoría de Maslow

Teoría de la Jerarquía de necesidades de Maslow:

Es evidente que las necesidades, y por consiguiente, las metas que perseguimos están clasificadas de conformidad con una escala de importancia, Ya que hay necesidades que en un momento dado, son mas urgentes que otras.

Escala de necesidades que postuló Abraham Maslow:

Necesidades Fisiológicas (Primarias)

Son aquellas indispensables para la conservación de la vida: alimentarse, respirar dormir, etc.

Necesidades de seguridad

El hombre desea estar, en la medida de lo posible, cubierto de contingencias futuras; requiere sentir seguridad en le futuro aprovisionamiento de satisfactores, para el y para su familia de acuerdo a las necesidades primarias; necesita, igualmente, sentir seguridad en cuanto al respeto y la estimación de los demás componentes de sus grupos sociales.

Necesidades Sociales

El ser humano, para seguir viviendo, necesita aliarse, requiere vivir dentro de la comunidad, esto refiriéndose a la saciedad; pero además, el ser humano necesita sentir que pertenece al grupo y que se le acepta dentro del mismo.

Necesidades de estima

Al hombre le es imprescindible, emocionalmente, darse cuenta que constituye un elemento estima dentro de las relaciones interpersonales que se instauran dentro de la comunidad; no solamente necesita sentirse apreciado y estimado, sino que, además necesita contar con cierto prestigio entre los integrantes de sus grupos en jerarquía.

Necesidades de Autorrealización

El ser humano requiere trascender, desea dejar huella de su paso en este mundo. Una manera de lograrlo es perpetuándose en la propia obra a través de la creación.

(López, 1998:43)

Maslow

Ha propuesto una teoría sobre motivación humana. El hombre tiene varios tipos de necesidades.

Necesidades fisiológicas

Son aquellas de cuya satisfacción depende el bienestar físico o la vida del organismo. /respirar/dormir/evacuar.

Necesidades de seguridad

Se necesita sentirse seguro de la futura satisfacción de las necesidades fisiológicas de él, necesita sentirse seguro.

Necesidades sociales

Sentir que pertenece a un grupo. /Amar/Afecto/Amistad

Necesidades de estima

Estimación propia, satisfecho con su trabajo.

Necesidades de Autorrealización

Satisfacción cuando se realiza una creación ya sea artística o de cualquier índole.

(Arias Galicia, 1980:52)

Maslow, la jerarquía de necesidades

Este considera que las necesidades humanas dan forma a una jerarquía, que comienza en orden ascendente desde las necesidades inferiores a las superiores y argumento que cuando un conjunto de necesidades ha sido satisfecho cesa de ser una motivación.

Necesidad fisiológica

Necesidades básicas el mantenimiento de la vida humana.

Necesidades de seguridad

Son necesidades se sentirse libre de peligros físicos y el temor.

Necesidades de afiliación o aceptación

Dado que las personas son seres sociales necesitan identificarse o aceptarse y ser aceptados por otros.

Necesidades de estima

Desean estimarse ellos mismos y que otras personas los estimen.

Necesidades de Autorrealización

Necesidad superior de la jerarquía.

Deseo de convertirse en lo que cada quien es capaz de convertirse, maximizar el propio potencial y lograr algo.

(Koontz, 1984:533)

La teoría de Maslow nos muestra que los individuos tienen una jerarquía de necesidades que cubrir por orden de importancia y que comienzan en orden ascendente desde las necesidades inferiores a las superiores ya que cuando estas necesidades se van cubriendo paulatinamente nos darán nuevos parámetros de las situaciones a las cuales debemos de darle énfasis para satisfacerlas.

Las necesidades por lógica deben de estar clasificadas por orden de satisfacción o conformidad de acuerdo a parámetros ya que existen necesidades que son más urgentes que otras.

Maslow muestra una clasificación que va en orden de importancia, desde las básicas hasta las más complejas, las cuales debemos de cumplir para lograr la satisfacción del individuo.

3.3.2 Teoría de Herzberg

La teoría dual dice que los factores intrínsecos o pertenecientes al puesto, tales como responsabilidad, iniciativa, etc.; están presentes, motivan favorablemente al personal; es decir, son buenos, pero su ausencia no ocasiona insatisfacción.

En cambio, se llega a la insatisfacción cuando factores extrínsecos al puesto, como simpatía con los compañeros, limpieza, etc.; están ausentes.

Cataloga varias necesidades de los individuos en dos grupos:

Factores de higiene, o lo que llamó “disatisfactores”

- Dinero y compensación
- Vida personal
- Condiciones de trabajo
- Status
- Seguridad en el trabajo
- Política y administración de la compañía
- Calidad de la supervisión

Factores de motivación, a los que llamó “Satisfactores”

- El trabajo en si-retador
- Responsabilidad aumentada
- Reconocimiento de la administración de un buen trabajo.

- Oportunidad de avanzar
- Oportunidad de progreso persona

(López, 1998:45)

Herzberg

“Motivadores y factores higiénicos, Factores extrínsecos e intrínsecos.”

(Arias Galicia, 1980:54)

Herzberg - Higuian, enfoque de motivación

Grupo de higiene:

“Su procedencia no motiva a las personas en una organización, pero deben estar presentes para evitar que se produzca la insatisfacción.”

Grupo contenido del trabajo:

“Resultan ser lo motivadores redes debido a que tiene el potencial de producir el sentimiento de satisfacción.”

(Koontz, 1984:536)

Teoría de Mc Clelland

Tal teoría se basa principalmente en que la cultura influye sobre el ser humano, incrementando en este su deseo de superarse o realizarse, las

condiciones geográficas y de recursos naturales son un factor secundario para el desarrollo de un país; lo importante es la motivación del logro que los individuos de tal nación posean; factores tales como la confianza, libertad, afecto y responsabilidad, son los que determinan un mayor o menor motivo de logro.

Las personas están motivadas primordialmente por tres factores:

Realización y de logro:

Las personas desean lograr cosas, se plantean metas que persiguen con el fin de realizar algo, con la mira de alcanzarlas.

Afiliación:

Estos están más interesados con establecer contactos personales cálidos.

Realización:

Desean lograr sus metas, aunque ello implique no ser aceptado plenamente por un grupo.

(López, 1998:48)

Mc Clelland

Identifica tres tipos de necesidades motivantes básicas

Necesidades de Poder

Necesidad de ejercer influencia

Necesidades de Afiliación

Placer de ser amados

Necesidades de Logro

Deseo del éxito

(Koontz, 1984:542)

Teoría de Vroom – Teoría de la Expectación y Valencia

Lo que dicta la conducta son las necesidades de mayor urgencia. La teoría de la expectación y equivalencia intenta explicar la manera como esa urgencia surge entre varias necesidades que entran en competencia.

El término valencia se refiere al grado de atracción que ofrece cualquier meta o resultado. Antes de emprender una línea de acción en forma consciente o inconsciente, asignamos valencias que reflejan nuestras expectativas acerca de las consecuencias de cada alternativa que nos ofrece. Y establecemos nuestra línea de acción de conformidad con la valencia más fuerte o positiva.

(López, 1998:47)

Vroom

Reconoce la importancia de las necesidades y motivaciones de diversas personas.

Las personas tienen metas personales diferentes de las metas de la organización y es posible armonizarlas todas ellas.

(Koontz, 1984:539)

Teoría de la Motivación a partir de las Expectativas

Las personas se ven motivadas a llevar a cabo acciones para lograr alguna meta en la medida en que esperan que determinadas acciones de su parte les ayuden a lograr la meta.

(Koontz, 1984:538)

Teoría ERG de necesidades de Alderfer

Menciona que existen tres necesidades humanas básicas:

Existencia:

Incluyen todos los deseos materiales y fisiológicos

Relación

Con la gente, familia, sociedad, etc.

Crecimiento:

Impulsan a una persona a tener influencias creativas o productivas sobre sí mismo o sobre el medio ambiente.

(Koontz, 1984:535)

Teoría de Chris Argyris - La organización contra el individuo

Existe una incongruencia básica entre las características de una persona adulta, madura emocionalmente y las características de las organizaciones tradicionales; El ser humano en la cultura occidental tiende, a medida que pasan los años, a desarrollarse de un estado de pasividad hacia un estado de actividad creciente, a desarrollarse desde un estado de dependencia respecto a otras personas, hacia un estado de relativa independencia, adquirir muchas formas de diferentes conductas, tener profundo interés, considerar una perspectiva mayor del tiempo en compensación a las etapa infantiles en las cuales se percibe casi solamente el presente, ocupar posiciones semejantes o superiores a las personas de su edad, desarrollarse una conciencia y un control de si mismo.

En cambio las organizaciones de trabajo son incongruentes con esas características saludables de la persona. Las organizaciones de trabajo requieren de sus miembros que se comporten en una forma inmadura. De acuerdo con las reglas de la administración, el medio de las empresas requiere que las personas que laboran ahí tiendan a un mínimo de control sobre su trabajo y su medio, sean pasivas, dependientes y subordinadas, tengan una perspectiva muy corta del tiempo, sean inducidas a apreciar y perfeccionar el empleo de habilidades superficiales, y rindan un determinado nivel de producción, bajo condiciones que producen desajustes psicológicos.

(López, 1998:49)

Teoría de Adams

Trata de la inequidad social. Declara que los individuos establecen una relación entre el esfuerzo que hacen en una situación dada y los resultados que provienen de esa situación, entonces compara el valor de esa proporción con el valor de la relación esfuerzo, resultado de otro individuo que tiene empleos parecidos.

La presencia de la inequidad crea tensión y esto motiva al individuo a eliminarla o reducirla. La intensidad de la motivación esta en proporción directa con la magnitud de la inequidad percibida. Cada persona escogerá el método más fácil para resolver una injusticia específica.

(López, 1998:50)

Teoría X o Tradicional – Douglas Mc Gregor

Se supone que a las personas no les gusta trabajar, que trabajan solo por dinero, son irresponsables y carecen de iniciativa. Por lo que se establece que hay que dar a la gente tareas simples y repetitivas, que hay que vigilarlos de cerca, establecer controles estrechos, reglas y sistemas rutinarios. Se tiene como expectativa que la gente que está controlada estrechamente, alcanzará los estándares que se le han fijado, por lo que se esperará que cumpla con el mínimo de trabajo posible siempre y cuando se diseñen controles estrechos que impidan a las personas a realizar actividades ajenas al trabajo.

(López, 1998:51)

Teoría Y

Dice que la gente tiene iniciativa y es responsable; que quiere ayudar a lograr objetivo que considera valiosos; es capaz de ejercer autocontrol y autodirección; posee mas habilidades de las que esta empleando actualmente en su trabajo; por lo que se debe crear un ambiente propicio para que los subordinados contribuyan con todo su potencial a la organización, los subalternos deben participar en las decisiones, el jefe debe de tratar constantemente de que sus colaboradores amplíen las áreas en las cuales estos ejercen su autocontrol y autodirección. La calidad de las decisiones y las actuaciones mejora por las aportaciones de los subordinados; estos ejercerán sus potenciales en lograr los objetivos valiosos de la organización; su satisfacción se incrementara como resultante de su propia contribución, de esta manera la organización se beneficiará por la aportación de todos sus miembros y estos a su vez ponen en juego todos sus potenciales.

Participación-----→ Mayor Producción-----→ Satisfacción

Aquí la satisfacción es la consecuencia, no el antecedente, de la mayor productividad, ya que esta última es el resultado de poner en juego todas las potencialidades del individuo.

La adopción de esta postura implica descentralización de las decisiones, modificando a su vez la estructura de las organizaciones.

(López, 1998:52)

Teoría Z - Ouchi

Supone que la gente quiere sentirse importante, ser informada, pertenecer a grupos, y que se le reconozcan sus méritos, por lo cual serían políticas; el lograr realizar trabajos bien hechos, informar a los subordinados, lograr que la gente se sienta importante, establecer un espíritu de gran familia, vender las ideas y el jefe debe explicar el porque de las órdenes.

Un trabajador satisfecho produce más que los subordinados, cooperan en mayor grado y los elementos tendrán una resistencia menor a la autoridad. Un trabajador contento produce mas, precisa satisfacer las necesidades a fin de obtener mayor productividad.

(López, 1998:54)

Elton Mayo y la teoría de las Relaciones Humanas

Las "Relaciones Humanas" es una expresión que se usa con frecuencia para designar las formas en que los gerentes interactúan con sus subalternos. Cuando la "administración del personal" estimula la obtención de más y mejor

trabajo, tenemos "buenas" relaciones humanas en la organización. Cuando la moral y la eficiencia se deterioran, las relaciones humanas son "deficientes". Para crear buenas relaciones humanas, es preciso que los gerentes sepan por qué los empleados actúan como lo hacen y qué factores sociales y psíquicos los motivan.

Muchos administradores y escritores supusieron que el empleado satisfecho sería más productivo, que estos pondrían más empeño en el trabajo si piensan que la gerencia se interesa por su bienestar y los supervisores les prestan atención especial; Cabe mencionar, que al decir empleados satisfechos no significa otorgar incentivos financieros nada más, ya que cuando se ofrecen, no son la causa de los incrementos de la productividad en muchas ocasiones, pueden ser los grupos informales de trabajo (el ambiente social del personal) lo que logre la gran influencia en la productividad.

(López, 1998:56)

Teoría de las Relaciones Humanas

La teoría de las relaciones humanas surgió de la necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo, iniciada con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores debían someterse forzosamente. A las personas las motiva, principalmente, la necesidad de reconocimiento, aprobación social y participación en las actividades de los

grupos sociales en que conviven, la motivación económica se vuelve secundaria en la determinación del rendimiento del trabajador, la organización eficiente no garantiza por sí sola mayor producción porque es incapaz de elevar la productividad, si no se identifican, localizan y satisfacen debidamente las necesidades psicológicas del trabajador.

(López, 1998:60)

Las condiciones materiales no influyen tanto en la conducta de los obreros como la red de interacciones desarrolladas en el seno del grupo. En tal sentido, argumentaba que los obreros se sienten menos satisfechos cuando la empresa crece y, por tanto, es más distante e impersonal. Sugería que los directivos debían organizar el lugar de trabajo de tal forma que el obrero pudiera sentirse aceptado y comprometido con un pequeño grupo para mejorar y aumentar la producción.

(López, 1998:61)

Como podemos observar en la teoría de Elton Mayo, sus experimentos realizados le dieron la pauta a seguir en los argumentos que presenta, ya que demostró que el aspecto Psicológico es de gran importancia en las tareas administrativas, que la comunicación es parte fundamental y que los grupos informales dan un tipo de sentido a los trabajadores dentro de la institución.

Por otra parte debemos mencionar que esta teoría solo fue llevada a cabo por Mayo en una sola empresa y que fue aplicada a personas de una misma clase social y cultural, por lo que es necesario realizar experimentos en otras

organizaciones para darnos cuenta si funcionara como esperamos y dando los resultados vistos por esta teoría.

Incluso podemos mencionar que antes la diferentes teorías motivacionales que acabamos de observar una de las que más se apega a la organización deportiva es la de Abraham Maslow, ya que es necesario cubrir un orden secuencial para así poder lograr ascender, a grados mas avanzados dentro de este deporte, como lo es el Tae Kwan Do.

Capítulo IV

Capítulo IV: Caso práctico

En este capítulo se busca que el caso práctico pueda ayudarnos a definir que modelo motivacional es el que más se apega a las necesidades de la "Escuela de Artes Marciales Corea de Uruapan, A.C.", para poder eficientar mediante dichos modelos la calidad en las clases impartidas en esta escuela marcial.

Además se busca con el caso práctico poder definir el rumbo que tomará el factor motivante dentro de la institución para así poder colaborar en el aumento de estudiantes y competidores dentro de la institución, para lograr ser más competitivos en los niveles que exige esta disciplina y estar a la altura de las grandes escuelas nacionales y mundiales de esta especialidad.

En este capítulo y tomando en cuenta todos los capítulos anteriores, ante las múltiples teorías motivacionales analizaremos las necesidades de la organización y los factores que perjudican a la empresa en el desempeño de los maestros impartidores de las clases, se comprobarán todas las aplicaciones de estas teorías para ver como se encuentra la institución "Escuela de Artes Marciales Corea de Uruapan, A.C." y se presentará el programa motivacional como una herramienta eficaz para elevar esta misma dentro de la organización.

Al mismo tiempo se presentará la hipótesis que se quiere comprobar y la metodología que se utilizó para el desarrollo del caso práctico. Para obtener la

información necesaria y suficiente que nos permita llevar a cabo el diagnóstico preliminar sobre la ausencia de motivación, se va hacer uso del muestreo, siendo este, una herramienta, la cual nos arrojará el numero de personas a las que se entrevistará, el cual nos dará un resultado final de la situación actual de la institución.

Además se presentan los cuestionarios que se aplicaron tanto al personal de la institución, como a la parte administrativa (Dueño-Maestro).

Planteamiento de la Hipótesis

En la actualidad podemos observar que las organizaciones deben de contar con estímulos para que el alumno se sienta motivado, para que el desempeño que estos realizan en ésta, sea mas eficiente y puedan lograr los objetivos que la institución tiene establecidos teniendo como resultado, la identificación de los alumnos con la organización, logrando así mas eficientes y eficaces resultados.

Es necesario comentar que en la actualidad las organizaciones cuentan con una infinidad de opciones para poder motivar a su personal, ya sea por medio de recursos económicos (como lo pueden ser: los incentivos, premios por puntualidad y asistencia, descuentos, bonos de productividad, premios por comisiones etc.), o simplemente el reconocimiento por el esfuerzo observado o resultados obtenidos a través de: el empleado del mes o el empleado mas productivo en un periodo determinado.

Estos factores motivacionales son importantes dentro de la organización ya que van formando un ambiente laboral agradable, con metas y objetivos que se pueden ajustar a los de la organización, ya que por medio de éstos, el ambiente es de mejora constante para poder gozar de los beneficios antes mencionados y tener una producción cada vez más eficiente, de mejor calidad y de mayor cantidad.

Estos factores motivantes si se encuentran presentes en la organización, mejorarán el desempeño individual y grupal dentro de la empresa, ya que buscará mantener al personal contento, satisfecho y con nuevos retos en las actividades que realiza, buscando un ambiente laboral grato, de paz y armonía, en donde la empresa obtendrá grandes beneficios, tales como clientes fieles a la institución seguros de sí mismos y de la actividad que están realizando, que a su vez puedan invitar a más personas a practicar esta disciplina, generando así para la organización más utilidades por el ingreso de nuevos clientes-alumnos.

De no contar con este tipo de motivantes, al estar ausentes pueden ocasionar conflictos, molestias, faltas continuas, accidentes, la petición de permisos constantemente, etc., lo cual traerá como consecuencia mermas en la producción y en el autoestima del trabajador.

La ausencia de estos factores como ya se mencionó traerá consecuencias negativas para la institución, pero además afecta de cierta manera a la empresa ya que puede ocasionar entre el personal de la misma, grilla y conflictos directos

entre ellos, la ausencia de metas y objetivos laborales y la falta de un esfuerzo encaminado hacia el logro de estos.

Por estos motivos y aunque parezca muy obvia la hipótesis de este trabajo de investigación es que “La ausencia de motivación en una institución deportiva hace que los alumnos falten a clases”.

ANTECEDENTES GENERALES DE LA DICIPLINA

Para entender un poco mejor sobre la institución nos remontamos hasta los inicios de esta disciplina y se indican algunos aspectos de trascendencia de este deporte por lo que es necesario primero que nada, definir las generalidades.

¿QUÉ ES EL TAEKWONDO?

El Taekwondo (también escrito t'aegwondo) es un arte marcial moderno de Corea que se distingue de otros artes marciales por la rapidez, altura y combinación de sus patadas.

Hay muchas interpretaciones de la palabra “taekwondo”. A menudo se traduce como *“el camino del pie y el puño”*.

Tae = Significa “pie” o “patada” o “bloquear con el pie”. También significa “saltar”.

Kwon = Significa "puño" o "bloquear con la mano".

Do = Significa "El camino de" o "Arte".

Por lo tanto, Taekwondo también se puede traducir por "*El Arte de las patadas y los puñetazos*" o "*El Arte del combate sin armas*".

(www.Google/Tae Kwan Do.com)

DISCIPLINAS DEL TAEKWONDO

El Taekwondo engloba numerosas disciplinas, pero 3 de ellas son las más importantes:

- **Técnica Fundamental y Pumse.**
- **Técnica de Competición.**
- **Defensa Personal.**

Otros apartados podrían ser: rompimientos, arbitraje, relajación, trabajo con armas,... La combinación de estas disciplinas crea el ARTE llamado Taekwondo.

OBJETIVOS DEL TAEKWONDO

- Desarrollar una apreciación del Taekwondo como un **deporte** y como **Arte**.

- Lograr un buen estado **físico** mediante participación activa.
- Mejorar la disciplina **mental** y el equilibrio **emocional**.
- Aprender técnicas de **autodefensa**.
- Desarrollar un sentido de **responsabilidad** con uno mismo y con los demás.

PRINCIPIOS A SEGUIR

Se trata de doctrinas tomadas como verdades. La siguiente lista está sacada de la International Taekwondo Alliance (ITA):

- **Honor**: dignidad personal ante la adversidad.
- **Cortesía**: consideración, humildad, urbanidad, educación.
- **Integridad**: honestidad, sinceridad, ética, código moral.
- **Perseverancia**: paciencia, superar dificultades, constancia, perfección.
- **Autocontrol**: dominio interno de las emociones; dentro y fuera del dojang.
- **Coraje y Espíritu Indomable**: afrontar el peligro con resolución, no tolerar una injusticia.
- **Solidaridad**: contribuir a la sociedad, no estamos solos en el mundo.

EL DOBOK Y LOS CINTURONES

Numerosas doctrinas filosóficas orientales fundamentan los principios del Taekwondo, entre sus conceptos la armonía en la vida es muy importante. No

mucha gente sabe que este principio también se sigue en la construcción del uniforme de entrenamiento: dobok. Se combinan las tres figuras geométricas:

- **Cuadrado**: en mangas y pantalones.
- **Círculo**: en el cinturón atado a la cintura.
- **Triángulo**: en cuello.

De acuerdo con la teoría del Yin y el Yang, los 3 principales componentes del universo y las figuras geométricas del dobok tienen su significado:

Los pantalones simbolizan la **Tierra**, el cinturón representa al **Hombre**, y la prenda superior el **Cielo**. De este modo, la forma final del cinturón, un círculo, simboliza el circuito de la vida humana entre el cielo y la tierra. El color **blanco** es la **pureza** de conciencia y la paz.

El color del cinturón es una indicación del nivel técnico de un estudiante de Taekwondo. Algunas veces un cinturón puede adquirirse ganando competiciones, pero el modo habitual y más adecuado es completando un examen.

Dentro de la WTF sí que es común para todos los países la existencia de **9 Danes** comenzando con el primero y finalizando con el noveno, aunque ha habido algunas personas contadas en la historia que han recibido el décimo Dan a título póstumo. Todos los Danes se representan con un cinturón negro. El **negro** es el

mucha gente sabe que este principio también se sigue en la construcción del uniforme de entrenamiento: dobok. Se combinan las tres figuras geométricas:

- **Cuadrado**: en mangas y pantalones.
- **Círculo**: en el cinturón atado a la cintura.
- **Triángulo**: en cuello.

De acuerdo con la teoría del Yin y el Yang, los 3 principales componentes del universo y las figuras geométricas del dobok tienen su significado:

Los pantalones simbolizan la **Tierra**, el cinturón representa al **Hombre**, y la prenda superior el **Cielo**. De este modo, la forma final del cinturón, un círculo, simboliza el circuito de la vida humana entre el cielo y la tierra. El color **blanco** es la **pureza** de conciencia y la paz.

El color del cinturón es una indicación del nivel técnico de un estudiante de Taekwondo. Algunas veces un cinturón puede adquirirse ganando competiciones, pero el modo habitual y más adecuado es completando un examen.

Dentro de la WTF sí que es común para todos los países la existencia de **9 Danes** comenzando con el primero y finalizando con el noveno, aunque ha habido algunas personas contadas en la historia que han recibido el décimo Dan a título póstumo. Todos los Danes se representan con un cinturón negro. El **negro** es el

opuesto del blanco (inocencia) y representa la **madurez** del estudiante en el Arte.

También indica ser impenetrable para el miedo y la oscuridad.

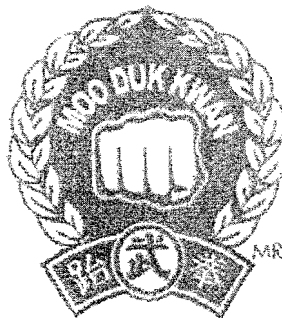
([www.Google/Moo Duk Kwan.com](http://www.Google/Moo%20Duk%20Kwan.com))

EL NOMBRE

Moo Duk Kwan, como se llama nuestra escuela, quiere decir "Instituto de Virtud Marcial".

ESCUDO

En su escudo se ven dos ramas de laurel, la victoria, colocadas en forma de corona, enfatizando la idea de triunfo. Su color oro significa para nosotros la eternidad, como el del metal de ese nombre, que nunca cambia. El puño derecho al centro representa la rectitud (en muchas filosofías del mundo la izquierda o "siniestra" simboliza al mal), recordándole así al estudiante de Moo Duk Kwan que debe defender lo recto. Todo se presenta sobre un fondo azul, que es el color del cielo, de la paz y la serenidad. Finalmente, abajo, en un círculo, están los caracteres coreanos de "Mu", correspondientes a la idea de "marcialidad".



(Antecedentes Generales de la Empresa)

FILOSOFÍA

El Taekwondo no es únicamente una práctica física o deporte. El Taekwondo es un **Arte Marcial**; un completo sistema de ejercicios físicos, desarrollo mental y principios filosóficos. Se relaciona estrechamente con la filosofía oriental, sobre todo en su ideal dualístico de armonía: **Yin-Yang**.

Sin embargo, hay personas que no entienden el ideal de las Artes Marciales, y consideran su filosofía como un tipo de principios "religiosos". Por supuesto, eso no es correcto en absoluto. Las Artes Marciales, incluido el Taekwondo, no son una religión. La correcta comprensión de un Arte Marcial puede ser el camino para conocerse a uno mismo y al resto del mundo, pero nada más.

El fundamento en la práctica del Taekwondo es la **técnica**. El sistema de entrenamiento implica una repetición interminable y perfeccionamiento de las técnicas estudiadas, tanto ataques y defensas como combate y pumses. Hoy día el Taekwondo se ha desarrollado como un deporte y sistema de educación física de gran éxito. Esto sólo es posible a través de la unión de los tres ideales del Taekwondo:

- El ideal de **perfección técnica**.
- El ideal que combina **mente y espíritu** para el proceso de auto perfeccionamiento.
- El ideal de armonía entre el **hombre y la naturaleza**.

(www.Google/Moo Duk Kwan.com)

ORIGEN DEL TAEKWONDO

El origen de las artes marciales se asocia con la necesidad ancestral del hombre no sólo de defenderse, sino de desarrollar su cuerpo y su mente. Inicialmente esta necesidad se tradujo en la forma de "actividades deportivas" generalmente relacionadas con la realización de ritos religiosos.

El origen del arte marcial Coreano data sus orígenes según algunos estudiosos en el **1.400 a.C.**, aunque se han llegado a descubrir dibujos y

estatuillas con formas de guerreros en posiciones de combate con antigüedad de **2.333 a.C.**

Se ha especulado que el Taekwondo no sea indígena de Corea, sino una síntesis de artes marciales de China y Japón.

El origen legendario de las artes marciales se atribuye a **Bodhidharma**, un monje budista de la India. Bodhidharma viajó a China en el **siglo VI d.C.** y fundó el célebre monasterio **Shaolín**, y allí enseñó métodos para entrenar sus cuerpos y sus espíritus. Más tarde, estos métodos se combinaron con los principios del I-Ching y el Taoísmo, formando las bases para las artes marciales Chinas.

La primera evidencia realmente tangible de un arte marcial en Corea se remonta al período de los "**Tres Reinos**": **Koguryo** (37 a.C. – 668 d.C.), **Paekje** (18 a.C. – 660 d.C.), y **Silla** (57 a.C. – 935 d.C.).

Murales pintados en las ruinas de dos tumbas reales (**Muyong-chong** y **Kakchu-chong**) construidas en la dinastía **Koguryo** entre los años 3-427 d.C. al sur de Manchuria, representan a dos hombres jóvenes en posturas de combate.

Por lo tanto, la evidencia indica que los coreanos desarrollaron una forma primitiva de arte marcial nativo mucho antes de que Bodhidharma llegara a China y se desarrollara en el templo Shaolín (500 d.C.) y penetrara en Corea.

Se cree que, procedente del templo Shaolin, sí que penetró más tarde en Corea un estilo de **Mano China** y el combate de pie **Kwon Bop**. Durante la Dinastía **Sung y Ming**.

También existen evidencias de formas primitivas de artes marciales en el reino de Paekje (18 a.C. – 660 d.C.), así como en el reino de Silla (57 a.C. – 935 d.C.). Fue en este último donde el arte marcial de Corea alcanzó su más alto nivel.

KOGURYO (37 a.C. – 668 d.C.)

Pero fue en el reino de Koguryo, situado al norte de Corea limitando con las tribus hostiles chinas, donde tuvieron su origen las más antiguas técnicas coreanas, naciendo el más antiguo **Tae-Kyon** como un ejercicio basado en patadas practicado por un cuerpo de guerreros denominado **Sonbae** (“hombre de virtud que jamás rehuye un combate”).

SILLA (57 a.C. – 935 d.C.)

El Taekyon fue popularizado en Koguryo y también llegó hasta el reino de Silla donde fue desarrollado, perfeccionado, y renombrado como **Soo-Bak** por los **Hwa Rang Do**, organización militar, educativa y social para los jóvenes de la nobleza de Silla, influenciada por la disciplina del **Budismo**.

En el **668 d.C.**, Silla unificó los tres reinos, gracias en gran parte a la influencia de los **Hwarangdo**. El código de honor de los Hwarangdo representa la columna vertebral filosófica de las artes marciales Coreanas aún hoy:

- a) Lealtad a la nación
- b) Respeto y obediencia a los padres
- c) Lealtad a los amigos
- d) Valor y coraje en la batalla
- e) Justicia y prudencia en el uso de la violencia

DINASTÍA KORYO (918 d.C. - 1392 d.C.)

Durante la Dinastía Koryo (918 d.C. – 1392 d.C.), que reunificó la península coreana después de Silla (935 d.C.), se desarrolló una gran afición por las Artes Marciales y en especial por el **Soo Bak Do**, como arte marcial y como deporte organizado para espectadores.

DINASTÍA CHOSON (1392 d.C. - 1910 d.C.)

La Dinastía Choson (1392 d.C. – 1910 d.C.), también nombrada por Japón como dinastía Yi durante la ocupación, se fundó en la ideología del **Confucionismo** (reemplazando al Budismo) que promovía la lectura de los clásicos Chinos, la poesía y la música, y menospreciaba a las Artes Marciales.

No obstante y afortunadamente para las generaciones posteriores, en 1790 el **Rey Chongjo** tenía un gran interés por las artes marcial nativas de Corea, y ordenó a los maestros **Lee Dok Mu** y **Park Jae Ga** recopilar todas las formas de arte marcial presentes en Corea en un clásico libro ilustrado que fue llamado "**Muye Dobo Tongii**", que incluía al **Soo Bak** como uno de los capítulos más importantes, y que consta de cuatro textos:

- a) El Arte de la lanza: **Chang**
- b) El Arte de la espada: **Kom**
- c) El Arte del palo largo: **Bong Sul**
- d) Las técnicas sin armas: **Kwongop**

OCUPACIÓN JAPONESA (1910 - 1945)

En **1910**, con la ocupación Japonesa de Corea, las artes marciales coreanas que habían ido decayendo durante la dinastía Yi sufrieron un golpe mortal. El gobierno japonés suprimió todas las actividades culturales, incluyendo los deportes de equipo y las artes marciales coreanas, en un intento por destruir la identidad Coreana. En las escuelas coreanas se impuso el estudio de formas deportivas japonesas como el **Judo** y el **Kendo**.

Algunos maestros continuaron practicando en secreto tanto **Subak** como el antiguo **Taekyon**.

El **Kárate** Japonés y varias formas Chinas (**Shaolín**) se introdujeron en Corea y se mezclaron con las formas Coreanas. Una nueva forma híbrida se desarrolló basada en el Subak con técnicas de Shaolín y Kárate, y se le llamó **Tang Soo Do** (o Kong Soo Do).

(www.Google/Tae Kwan Do.com)

HASTA NUESTROS DÍAS

Después de la **liberación de Corea** con el fin de la segunda guerra mundial en **1945** y después de años de discusiones, los líderes de algunas de las principales escuelas de artes marciales coreanas (Chung Do Kwan, Moo Duk Kwan, Yun Muge Kwan, Chang Moo Kwan, Ji Doo Kwan, Song Do Kwan, Oh Do Kwan,...) se asociaron para crear un único nombre que identificara a lo que en Occidente se conocía entonces por **Kárate Coreano**. El primer nombre que se eligió fue **Tae Soo Do** ("el arte de la mano china") en 1955, aunque en **1957** se cambió definitivamente por **Tae Kwon Do** ("el camino de la lucha del pie y el puño"), nombre más parecido al antiguo Tae Kwon.

En 1961 se funda la **Korean Taekwondo Association (KTA)** eligiéndose a **Hong Hi Choi** como Presidente, pero el mayor gimnasio de Corea (**Chung Do Kwan**) junto con la asociación **Chi Do Kwan** deciden separarse y crear la **Asociación Soo Bak Do**, gran rival de la KTA.

Cuando en 1962 el **Gobierno Coreano** toma partido por la **KTA**, muchos artistas marciales se integran entonces en ella, el nombre de TaeKwonDo es también aceptado por el grueso del pueblo coreano, y comienza su expansión internacional.

Las asociaciones de Tang Soo Do cambiaron al nuevo TKD salvo la **Moo Duk Kwan** que registró al **Tang Soo Do** como asociación oficial.

En 1966, a causa de una "políticamente desafortunada demostración" en Corea del Norte, Choi pierde el apoyo del Gobierno de Corea del Sur y debe renunciar a la presidencia de la KTA. En un intento por mantener el control sobre el Taekwondo fuera de Corea, **Choi** funda la **International Taekwondo Federation (ITF)** estableciéndose en **Canadá**.

En 1971, **Un Yong Kim** es elegido presidente de la **KTA**, el Gobierno Coreano declara al Taekwondo **Deporte Nacional** y también se declara sede oficial al **Kukkiwon**, edificio construido en Seúl.

El **1º Campeonato Mundial** de Taekwondo (bianual) se celebra en Seúl el 25 Mayo **1973** donde participaron unos 200 competidores de 7 naciones. El 28 de Mayo 1973 se organiza la **World Taekwondo Federation (WTF)** con Un Yong Kim también al frente.

La WTF abandona los **Hyongs** y comienza a utilizar las formas tradicionales **Palgwe**, y poco después las formas modernas **Taeguk**, todo esto

para acercarse a la herencia tradicional marcial coreana y distanciarse de la influencia japonesa y china (la **ITF** también abandonó en los noventa los Hyongs por los **Tuls**).

(www.Google/Tae Kwan Do.com)

A partir de entonces la expansión del Taekwondo como Arte Marcial y sobre todo como Deporte sigue un enorme desarrollo a nivel internacional hasta nuestros días, siendo incluido en 2 Juegos Olímpicos como deporte de exhibición (**Seúl 1988** y **Barcelona 1992**) y ya como deporte oficial en **Sydney 2000** (Medalla de plata para **Gabriel Esparza**) y **Atenas 2004**. (Medalla de plata para Oscar Salazar y bronce para Irídea Salazar).

MOO DUK KWAN EN MÉXICO

La escuela Moo Duk Kwan hizo su aparición en México en el año de 1969, gracias a la inquietud de un grupo de personas amantes de las artes marciales, este grupo ya se había iniciado en el karate do y debido a su enorme interés por aprender lo mejor en las artes marciales se propusieron localizar un sistema que para esos tiempos ya tenía una repercusión muy grande en los Estados Unidos y que era el estilo Tang Soo Do originario de corea.

Este grupo de entusiastas practicantes encabezados por el Dr. Manuel Mondragón y Kalb, notable impulsor de las artes marciales en nuestro país, se

dirigieron al estado de Oklahoma en los Estados Unidos, con el interés de traer a México a una persona especializada en esta disciplina fue en ese lugar donde conocieron al notable profesor coreano Jack Hwang, quien los conectó con uno de los mejores competidores de ese tiempo; el profesor Dai Won Moon, quien ya tenía entre sus logros el haber obtenido tres veces consecutivas el campeonato de la unión americana.

El Dr. Manuel Mondragón y Kaib le propone al profesor Dai Won Moon venir a México a impartir clases de su arte en un gimnasio denominado Asociación Mexicana de Karate do, que era de su propiedad. El profesor Moon aceptó venir a México a fines de 1969 acompañado de uno de sus alumnos, el profesor Travis Lee Everit para iniciar la enseñanza del Tang Soo Do bajo el sistema de la escuela Moo Duk Kwan de corea.

Siguiendo con la práctica del entonces llamado karate coreano. La primera escuela de Tae Kwon Do del sistema Moo Duk Kwan, inició sus actividades en ciudad satélite, Estado de México y estuvo a cargo de los profesores Travis Lee y José Luis Olivares.

Durante dos generaciones de graduados se dieron reconocimientos de la asociación Moo Duk Kwan mundial a cargo de su fundador el maestro Hwang Kee, ya que desde ese momento el profesor Moon decide desligarse por completo de esta agrupación reconocida mundialmente, para continuar el solo sus labores dentro del Tae Kwon Do en nuestro país.

En el año de 1973 surgen muchos cambios y muchas actividades para la comunidad Moo Duk Kwan, ya que tenemos el primer campeonato mundial de Tae Kwon Do, celebrado en Seúl, corea; y la formación de la federación mundial de Tae Kwon Do, que celebró su primera asamblea general, en donde participaron como delegados por México los profesores José Torres Navarrete y Ramiro Guzmán.

De esta manera, se forma la escuela Moo Duk Kwan central, dirigida por el propio profesor Moon y como técnicos los profesores Isaías Dueñas y Ramiro Guzmán, y emparejado a este acontecimiento surge así la independencia del Tae Kwon Do, desligándose desde ese momento de la participación en los eventos de las otras artes marciales y con esta independencia surge así el primer campeonato de tae kwon do.

A partir de este momento el profesor Moon se encarga de la selección Nacional dejando muy en alto el nombre de México y Moo Duk Kwan.

En Junio de 1979 se celebra el décimo aniversario de Moo Duk Kwan realizado en el auditorio nacional, con la presencia de 10,000 personas. En Julio se realiza el campeonato mundial de invitación en china Taipei, representando a México el equipo Moo Muk Kwan, ganado el primer lugar, ese mismo mes, se realiza el tercer campeonato norteamericano, representando a México el equipo Moo Duk Kwan, ganado el primer lugar, en Octubre se realiza el cuarto

campeonato mundial en Stuttgart RFA, ganando México con la representación de Moo Duk Kwan el segundo lugar.

En Noviembre de 1984, se realiza una gran exhibición en el gimnasio olímpico Juan de la Barrera, para conmemorar el décimo quinto aniversario de Moo Duk Kwan, y ese mismo año, se realiza la primera copa "profesor Dai Won Moon", en honor del fundador de Moo Duk Kwan.

En el mes de Agosto de 1992, durante los juegos olímpicos de Barcelona un miembro de la familia Moo Duk Kwan, William Córdoba de Jesús, gana para México la medalla de oro en Tae Kwon Do.

([www.Google/Moo Duk Kwan.com](http://www.Google/Moo%20Duk%20Kwan.com))

DESARROLLO

Taekwondo es un arte marcial y deporte de ataques y defensas sin armas. El enfoque principal del Taekwondo es el entrenamiento del cuerpo y la mente. Para aquellos que aprenden artes marciales, el Taekwondo tiene cuatro características diferentes:

1-Como ejercicio físico

El Taekwondo es un excelente ejercicio físico tanto para los niños en crecimiento como para los adultos que desean mejorar su resistencia física. Los

movimientos de Taekwondo requieren movimientos de las articulaciones del cuerpo para mantener un cuerpo más ágil. Las patadas, los golpes y los gritos del Taekwondo serán una gran ayuda para el estrés.

2- Como arte marcial sin armas

En el Taekwondo no se usan ningún tipo de armas de ataque. Lo que difiere al Taekwondo de otras artes marciales es que utiliza diferentes movimientos de las piernas, lo que permitió convertirse en un arte marcial muy popular mundialmente. Los ataques en el Taekwondo son agresivos, pero al mismo tiempo, se concentra más en el aspecto de la defensa. Este es uno de los aspectos positivos que ha encontrado la gente moderna que desea aprender el Taekwondo como técnica de defensa personal.

3- Como deporte

El Taekwondo se ubica en la categoría de competencia oficial de los principales eventos deportivos internacionales como en los Juegos Olímpicos, Juegos Panamericanos, Juegos Asiáticos, Juegos All Americans y Juegos Sudamericanos. En las competencias de Taekwondo se utilizan equipos de seguridad y reglas de ataques y defensas para disminuir al máximo los posibles daños. De esta forma, los competidores de este arte marcial pueden disfrutar el encanto de las competencias con menos riesgos.

4- Como método de educación

El Taekwondo ejercita el cuerpo, pero también es muy eficaz para el desarrollo de la mente. El objetivo del aprendizaje del Taekwondo es para fomentar el desarrollo físico y espiritual para la formación de un ser humano más maduro. Las disciplinas del Taekwondo incluyen lecciones de ética junto con técnicas de ataque y defensa para formar una personalidad digna.

(www.Google/Moo Duk Kwan.com)

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA INSTITUCION “ESCUELA DE ARTES MARCIALES COREA DE URUAPAN, A.C.”

El maestro J. Jesús Álvarez en el periodo en el que se encontraba presentando sus estudios(entre los cuales se encuentran tres licenciaturas, como Filosofía, Teología y Psicología Educativa, además de varios diplomados en deporte) le nace la inquietud por practicar esta disciplina, como un extra de actividades y en el año de 1976 obtiene la cinta negra en Jacona, posteriormente lleva a la ciudad de Uruapan Michoacán para integrarse al seminario menor de esta ciudad, como asesor de formación de seminaristas, el practicaba este deporte y lo enseñaba a los seminaristas para que aprendieran de esta disciplina, con el tiempo la sociedad se fue interesando en estas clases por lo que empezaron a pedirle al Maestro J. Jesús, Álvarez que los enseñara, y es cuando surge la idea de establecer un centro deportivo para implantar esta disciplina y enseñarla a la sociedad.

El maestro J. Jesús Álvarez no tenía en sus planes abrir una escuela para enseñar técnicas de defensa personal y combate, pero fue la misma población quien se lo fue pidiendo.

En el año de 1981 donde anteriormente se encontraba el salón "Magnus" se encontró un lugar amplio en donde se impartían las clases de Tae Kwan Do y ante la gran aceptación que tuvo en la localidad se vieron en la necesidad de buscar un lugar de entrenamiento mas espacioso, y es entonces cuando cambian la escuela en el año de 1983 al domicilio en donde actualmente se encuentra Mc donalds, lugar en el cual surgió la misma necesidad de seleccionar un espacio mas grande para poder impartir la clase de una mejor manera. Posteriormente en el año de 1989 por las causas ya mencionadas se instalan en la calle Juárez, a un costado del templo de Guadalupe, en donde sufrieron un accidente, (se incendió la escuela, en donde se desconocen los motivos) por lo cual tuvieron nuevamente la necesidad de buscar otro lugar en donde impartir la disciplina deportiva.

En 1989 llegan al domicilio actual ubicado en la calle Francisco Villa esquina con Francisco Sarabia, y en donde permanecen hasta la fecha.

Cabe mencionar que el maestro J. Jesús Álvarez fue mejorando su grado de experiencia y nivel ante la preparación de sus alumnos.

Actualmente es el dueño y el administrador de dicha escuela, en donde imparte clases personalizadas todos los días.

(Entrevista con el director de la institución Maestro J. Jesús Álvarez, como cliente-alumno)

Metodología de la investigación

MUESTREO

La determinación de la muestra y del universo que se realizó a través del programa de cómputo "Survey Investigación de Mercados", en el cual es posible transcribir las preguntas, nos brinda la opción de seleccionar como será la forma y como se dará la respuesta, de forma abierta, opción múltiple y por ordenamiento jerárquico. En donde se capturaron las múltiples respuestas del cuestionario, que ascendieron a 196 cuestionarios realizados de un universo de 405 estudiantes que conforman la institución, y que practican este deporte.

Este programa de Software para procesar encuestas, es un producto de Mercadotecnia Competitiva S.C, es utilizado también para interpretar la información obtenida mediante gráficos representados dentro del programa.

El principal inconveniente que muestra este programa es que no muestra la fórmula utilizada para la determinación de la muestra.

CUESTIONARIO PARA CLIENTE-ALUMNOS

El presente cuestionario es para poder obtener información de un proyecto de investigación (tesis). Se pide contestar honestamente, la información será manejada confidencialmente.

Grado _____ Edad _____ Antigüedad en la institución _____

1.- ¿Cómo fue recibido cuando ingreso en la institución?

Amablemente _____ Con indiferencia _____ Sin atención _____

2.- ¿Conoce el significado del nombre de la organización?

Si ¿cual es? _____ NO _____

3.- ¿Conoce el significado de los símbolos que se encuentran en el lugar de entrenamiento?

Si _____ NO _____

4.- ¿Conoce el significado del escudo o logotipo?

Si _____ NO _____

5.- ¿Conoce cuales son las políticas y las normas de la empresa en general?

Ponerse de pie cuando se lo soliciten _____

No correr _____ No fumar en las _____ No hablar _____

No usar tenis o zapatos _____ instalaciones _____ No gritar _____

en la duela _____ No traer niños _____

No tomar bebidas embriagantes____	No llevar mascotas____	No usar aretes, ni joyas o pulseras____
No usar la violencia_____	Apoyar a tus compañeros____	Ser fiel a tus principios_____
Portar uniforme completo____	Ayudar a tu comunidad____	
Saludar a las banderas y maestros____	Servir a tu país____	

6.- ¿Sabe cual es la misión de la institución?

SI ¿Cuál es? _____ NO _____

7.- ¿Sabe cuales con los objetivos de la empresa?

Mejorar la condición física	Crear una disciplina
Saber pelear	Asistir a torneos oficiales
Bajar de peso	Que tengas seguridad
Descubrir y desarrollar talentos	

8.- ¿Que clase de objetivos se elaboran en la institución?

Grupales _____ Organizacionales _____ Por grado _____ Por edad _____

9.- ¿Quienes interviene en la elaboración de estos objetivos?

El maestro _____ Maestro y cintas negras _____ Cintas avanzadas _____ Todos _____

Otros (maestro de otras escuelas) _____

10.- ¿Como se dan a conocer los objetivos establecidos?

Verbalmente _____ No se dan a conocer ___ Por escrito en mural _____

11.- ¿Con que frecuencia se revisan los resultados alcanzados?

1 vez al mes _____ quincenal _____ mensual _____ bimestral _____ trimestral _____

12.- ¿Conoce los valores de la institución?

No pelear

Ser mejor persona

Proteger al prójimo

Desarrollo espiritual y físico

Crear una disciplina

13.- Ha logrado alcanzar metas objetivas o resultados como:

Asistir a algún torneo oficial _____ bajar de peso _____ tener condición física _____ tener

seguridad en si mismo _____ tener una disciplina deportiva

14.- ¿Se cuenta con el equipo y material adecuado para el entrenamiento?

Si _____

no _____

15.- ¿En que condiciones se encuentra el equipo actual de la institución?

Muy bueno _____ bueno _____ regular _____ malo

16.- ¿El maestro le indica lo que espera de usted?

Si _____

No _____

17.- ¿Cuando ingresó el maestro le dio a conocer las a actividades que debe desempeñar?

Si _____

No _____

18.- ¿Como es la relación con el maestro?

Buena___ Regular_____ Mala__

19.- ¿Esta conforme con los horarios establecidos?

Si_ No__

20.- ¿Cree usted que el maestro le presta la atención debida?

Si___ No__

21.- Son clases:

Dinámica y divertidas_____ Rutinarias y aburridas_____

22.- ¿Le muestran videos, conferencias, pláticas sobre competidores, torneos, disciplinas técnicas etc.?

Si_ No__

23.- ¿Cree usted que se le reconoce su esfuerzo en la medida necesaria?

Si_____ No___

24.- ¿Esta de acuerdo con las cuotas establecidas de pago?

Si___ No__

25.-. Como considera la limpieza del lugar:

Buena Mala Regular

26.- ¿Ha recibido algún curso de motivación o platicas motivacionales por parte de la institución?

si__

no__

27.- ¿Estos cursos lo han motivado?

Si__

no__

28.- ¿Falta continuamente a clases?

Si__

No__

29.- ¿Cuantas veces falta al mes?

1...

2...

4...

Más de 6

30.- Porque motivos falta a clases:

Clases aburridas

No le interesa

Trabajo

Escuela

Falta de atención

Está sucio el lugar

Fuerza mayor

31.- ¿Que lo motiva a seguir entrenando?

CUESTIONARIO PARA EL EMPRESARIO

El presente cuestionario es para poder obtener información de un proyecto de investigación (tesis). Se pide contestar honestamente, la información será manejada confidencialmente.

Grado_____ Edad_____ Antigüedad en la institución_____

1.- ¿Cómo recibe a los alumnos de nuevo ingreso en la institución?

Mediante una inducción_____ Presentándolo frente al grupo_____ Que se espere y observe_____ Haga lo que pueda_____

2.- ¿Explica el significado del nombre de la organización?

3.- ¿Explica el significado de los símbolos que se encuentran en el lugar de entrenamiento?

4.- ¿Da a conocer el significado del escudo o logotipo?

5.- ¿Da a conocer a sus alumnos-clientes cual es la misión de la institución?

6.- ¿Sabe cuales son los objetivos de la empresa?

7.- ¿Que clase de objetivos se elaboran en la institución?

Grupales_____ Organizacionales_____ Por grado_____ Por edad_____

8.- ¿Quiénes intervienen en la elaboración de estos objetivos?

El maestro _____ Maestro y cintas negras _____ Cintas avanzadas _____ Todos _____ Otros
(maestro de otras escuelas) _____

9.- ¿Cómo se dan a conocer los objetivos establecidos?

Verbalmente _____ No se dan a conocer _____ Por escrito en mural _____

10.- ¿Los objetivos y planes que se elaboran van de acuerdo a la capacidad del grupo en general?

11.- ¿Con qué frecuencia se revisan los resultados alcanzados?

1 vez al mes _____ quincenal _____ mensual _____ bimestral _____ trimestral _____

12.- ¿Conoce la razón de ser la empresa?

13.- ¿Cuáles son los valores de la institución?

14.- ¿Esta usted conciente de las actitudes que logra desarrollar?

15.- ¿A los clientes se les otorga seguro por riesgo de accidente?

16.- ¿Se incentiva a las personas que logran cumplir resultados u objetivos?

17.- ¿Existen métodos de control para evaluar resultados?

18.- ¿La empresa cuenta con una bitácora personal sobre cada individuo de la institución, para llevar un control sobre su peso, estatura, y capacidad física?

SI_

NO_

19.- al alcanzar resultados:

Se vuelven a establecer objetivos _____ se continua sobre los mismos parámetros

20.- ¿Cada cuanto tiempo se le da mantenimiento al material de entrenamiento?

1 mes____ 2meses____ 4meses____ 6meses____ 1vez al año

21. ¿Los alumnos están capacitados para el uso del equipo de entrenamiento?

Si_____

no_____

20.- ¿como es su relación de los clientes-alumnos?

21.- ¿Existe algún tipo de rivalidad entre los clientes alumnos?

20.- ¿Existe algún tipo de sanción por faltar a clases?

GRACIAS POR SU ATENCION

RESULTADOS E INTERPRETACION DEL CUESTIONARIO

La muestra de los alumnos clientes encuestados, es tomando en cuenta a todos los alumnos con los que cuenta la institución, desde grados inferiores hasta cintas negras. En el caso de menores de edad fue necesario realizar las preguntas a sus padres, que fueron localizados a la hora de entrada o de salida de la clase de sus hijos.

Ante los resultados obtenidos mediante el cuestionario, fue necesario dividir las preguntas en una clasificación para tener un mejor análisis de las respuestas arrojadas por dicho cuestionario.

Esta clasificación esta hecha conforme a cuatro básicos conceptos como objetivos y planes conocimientos generales de la empresa medios de control y factores enfocados hacia el cliente.

La clasificación es la siguiente:

Objetivos y planes:

7.- ¿Sabe cuales con los objetivos de la empresa?

Mejorar la condición física

Crear una disciplina

Saber pelear

Asistir a torneos oficiales

Bajar de peso

Que tengas seguridad

Descubrir y desarrollar talentos

8.- ¿Que clase de objetivos se elaboran en la institución?

Grupales _____ Organizacionales _____ Por grado _____ Por edad _____

9.- ¿Quienes interviene en la elaboración de estos objetivos?

El maestro _____ Maestro y cintas negras _____ Cintas avanzadas _____ Todos _____

Otros (maestro de otras escuelas) _____

10.- ¿Como se dan a conocer los objetivos establecidos?

Verbalmente _____ No se dan a conocer _____ Por escrito en mural _____

11.- ¿Con que frecuencia se revisan los resultados alcanzados?

1 vez al mes _____ quincenal _____ mensual _____ bimestral _____ trimestral _____

Objetivos y planes:

En este apartado tomamos en cuenta las preguntas **7, 8, 9, 10, y 11**, ya que van enfocadas a la realización de objetivos y planes de la organización, lo cual está enfocada a lo argumentado en el capítulo primero, ya que en éste hacemos énfasis en la administración, que a su vez como ya lo vimos tiene un proceso muy delicado y muy estricto, para lo cual, es importante darnos cuenta que en la elaboración de los planes y objetivos de la institución es importante, tomar todos los elementos en cuenta para poder tener un mejor desempeño y una eficaz administración de los recursos y del capital humano, por lo cual es parte primordial de la elaboración de diversos esquemas en la administración tomar en cuenta todos los procesos y etapas, para poder tener un mejor conocimiento de la estructura y lineamientos que llevaremos acabo.

Además estas preguntas están enfocadas hacia la comunicación y medios que se utilizan para divulgar la información dentro y fuera de la institución, para lo cual debemos tomar en cuenta a la institución deportiva como una empresa u organización la cual mencionamos su importancia y su estructura en el capítulo segundo en donde hablamos de los elementos de la institución y de sus características.

Básicamente estas preguntas están ligadas a todos los capítulos anteriores de los cuales el capítulo tercero que habla de motivación, es muy primordial, ya que al dar a conocer todos los elementos de la empresa, lo que considera y la forma en como esta estructurada, con valores y objetivos, misión y visión, los elementos que asisten a esta organización sabrán que tipo de organización es en la que actualmente se encuentran, y los fines hacia adonde se dirige y hacia adonde van los alumnos-clientes que se encuentran en esta institución.

Se pudo observar que en la pregunta 7.- **¿Sabe cuales son los objetivos de la empresa?** un **75%** de los alumnos-clientes encuestados se enfocan a que los objetivos de la empresa se enfocan a la implantación de una disciplina deportiva, tomando en cuenta que seleccionaron a la par la opción de obtener mayor seguridad en si mismos como personas, lo cual se apega a los objetivos que la organización cuenta, ya que el maestro menciona que el principal objetivo es generar personas sanas, física y mentalmente, con una idea competitiva a través de la disciplina, por lo que está dentro los elementos que una institución deportiva debe ofrecer y más una organización como ésta, ya que lo que

realmente se está enseñando a los clientes-alumnos, es un a estilo de vida, es una disciplina y un deporte de alto riesgo, que implica tener mayor dedicación, esfuerzo y constancia.

Los alumnos-clientes difieren entre si; son objetivos grupales (48%) u organizacionales (41%), por lo cual la pregunta 8.- **¿Qué clase de objetivos se elaboran en la institución?**, demuestra que los alumnos-clientes no saben realmente el tipo de objetivos que se realizan dentro de la organización, además de quién es directamente la persona encargada de elaborarlos, porque en la pregunta 9.- **¿Quiénes intervienen en la elaboración de estos objetivos?** menciona un 60% que todos los clientes-alumnos intervienen en la elaboración de objetivos. Por su parte el maestro menciona que se toman en cuenta a todos los alumnos de la institución para elaborar los objetivos, que se analizan edades y grados, y que es él quién se encarga de realizar los objetivos en conjunto con los integrantes de cada clase, esto argumentado en el primer capítulo de este trabajo de investigación, el cual nos menciona que la administración a través del proceso administrativo dará los lineamientos para que la organización funciones como tal, tomando en cuenta a todos los elementos de la institución.

Por lo que se refiere a los medios para presentar la información, la pregunta 10.- **¿Cómo se dan a conocer los objetivos?** el 90% menciona que se dan a conocer de manera verbal mientras que el otro 10% argumenta que también por escrito se dan conocer estos, el 98% esta de acuerdo en que cada bimestre se revisan objetivos, ya que hay que mencionar que cada dos meses se realiza un

examen para valorar si debe o no pasar de grado actual a uno de mayor exigencia, esto en relación a la pregunta 11.- **¿Con que frecuencia se revisan los resultados alcanzados?**

El maestro argumenta que los objetivos se dan a conocer permanente mente de forma verbal y que los objetivos se realizan en forma de macro-ciclo que a su vez se compone de pequeños periodos bimestrales de evaluación.

Conocimientos Generales

2.- ¿Conoce el significado del nombre de la organización?

SI ¿cual es? _____ NO _____

3.- ¿Conoce el significado de los símbolos que se encuentran en el lugar de entrenamiento?

SI _____ NO _____

4.- ¿Conoce el significado del escudo o logotipo?

SI _____ NO _____

6.- ¿Sabe cual es la misión de la institución?

SI ¿Cuál es? _____ NO _____

12.- ¿Conoce los valores de la institución?

No pelear	Crearte una	Desarrollo
Proteger al	disciplina	espiritual y físico
prójimo	Ser mejor	
	persona	

Conocimientos Generales

En este apartado tomamos en cuenta las preguntas **2, 3, 4, 6 y 12**, ya que van enfocadas sobre los elementos que forma y rodean a la organización, historia y trato al personal, sobre la importancia de la divulgación de valores y en lo que representa en sí a la institución.

En relación a la pregunta **2.- ¿Conoce el significado del nombre de la organización?**, el **50%** conoce el significado de la organización de manera correcta, tomando en cuenta que son cintas avanzadas y personas adultas, el otro **50%** dijo no saber dicho significado. Ocurre la misma situación referente hacia el significado de símbolos ubicados dentro del lugar de entrenamiento, lo cual se refiere a la pregunta **3.- ¿Conoce el significado de los símbolos que se encuentran en el lugar de entrenamiento?**

Otro de los aspectos que se pudieron observar es la falta de información de los clientes-alumnos sobre el conocimiento y significado del escudo que caracteriza a esta institución ya que en la pregunta **4.- ¿Conoce el significado del escudo o logotipo?** un **70%** dice no conocerlo, y sólo un **30%** mencionó que sabe su significado.

Situación similar encontramos en la pregunta **6.- ¿Sabe cual es la misión de la institución?** Ya que un **60%** no sabe cual es la misión de la institución, y es curioso que dicha misión se encuentre en un punto estratégico de esta escuela,

pasando desapercibida, por lo que la institución deberá de poner más énfasis en aspectos tan importantes, ya que no sólo debe de tener una misión la organización sino difundir su significado e importancia.

Los valores de la institución se encuentran en el cuestionario en la pregunta 12.- **¿Conoce los valores de la institución?** En donde la mayoría concuerda en que es desarrollar espiritual y físicamente a las personas **(60%)** aunado a la creación de una disciplina deportiva **30%**. El Maestro de la institución menciona que la disciplina, el respeto, y la lealtad son lo principales valores, y que de éstos se desprenden todos los demás valores que conocemos.

Por lo que se refiere a este apartado está enfocado hacia nuestro capítulo numero dos, ya que es ahí en donde localizamos a la empresa, su jerarquización, clasificación y elementos los cuales debe contener, en este apartado pudimos observar que los clientes-alumnos, están un poco carentes de la información, sobre la misma institución deportiva, por lo cual esto puede tener sus repercusiones motivacionales, como lo explicamos en el capítulo numero tres, en donde mencionamos refiriéndonos a la pirámide de Maslow, el sentido de pertenencia puede variar si no tiene bien establecido los conocimientos generales de la empresa.

Medios de Control

14.- ¿Se cuenta con el equipo y material adecuado para el entrenamiento?

Si___

no_____

15.- ¿En que condiciones se encuentra el equipo actual de la institución?

Muy bueno___ bueno___ regular_____malo

22.- ¿Le muestran videos, conferencias, platicas sobre competidores, torneos, disciplinas técnicas etc.?

Si_ No_

26.- ¿Ha recibido algún curso de motivación o platicas motivacionales por parte de la institución?

si___ no___

27.- ¿Estos cursos lo han motivado?

Si___ no___

Medios de Control

En este apartado tomamos en cuenta las preguntas **14, 15, 22, 26 y 27**, ya que van enfocadas hacia los medios de operación con los que cuenta la institución.

En la pregunta **14.- ¿Se cuenta con el equipo y material adecuado para el entrenamiento?** Un **100%** de los alumnos-clientes entrevistados está de acuerdo en que el material y equipo de entrenamiento es el adecuado y el **80%** de éstos mencionan que se encuentra en buen estado, tomando en cuenta que **20%** dijo que era de excelente condición, con relación a la pregunta **15.- ¿En que condiciones se encuentra el equipo actual de la institución?**

Los alumnos-clientes mencionan que si se les muestran videos conferencias, charlas etc.. (**80%**), como lo hace referencia la pregunta **22.- ¿Le**

muestran videos, conferencias, platicas sobre competidores, torneos, disciplinas, técnicas etc.? y solo el 20% se estos menciona que no se les muestra ningún tipo de información sobre diferentes apartados de la disciplina.

Los alumnos-clientes como lo indica la pregunta **26.- Ha recibido algún curso de motivación o platicas motivacionales por parte de la institución,** mencionan que han recibido pláticas de motivación por parte del maestro (90%), aunque no formales, sino que en determinadas clases el maestro comenta y platica situaciones buscando la motivación de los mismos. El 80% de estos clientes-alumnos dicen que si han logrado motivarse mediante estas platicas motivacionales tal y como se cuestiona en la pregunta **27.- ¿Estos cursos lo han motivado?**

Todos estos aspectos los cuales mencionó, están enfocados a la motivación de los clientes-alumnos, su identificación con la institución, y su compromiso consigo mismos, que está respaldado con lo que se menciona en el capítulo tres, en donde hablamos de la importancia de la motivación, y las diferentes especialidades que puede tener para un individuo. Además está enfocada a la elevación de motivación en beneficio de la institución y del mismo personal ya que elevará su nivel de competencia, y esto, por ende motivará a sus compañeros y a si mismo, logrando una explotación de las características personales en un beneficio en particular, el cual está enfocado a la superación y al logro de objetivos establecidos como se menciona en el capítulo uno.

Es importante mencionar que los mismos alumnos concuerdan en que el material es de excelencia y que dentro de la institución se les motiva por lo que es necesario identificar diferentes y variados tipos de motivación enfocados a diferentes niveles de personalidades y de características muy diferentes,

Elementos Humanos

1.- ¿Cómo fue recibido cuando ingreso en la institución?

Amablemente _____ Con indiferencia _____ Sin atención _____

13.- Ha logrado alcanzar metas objetivos o resultados como:

Asistir a algún torneo oficial _____ bajar de peso _____ tener condición física _____ tener seguridad en si mismo _____ tener una disciplina deportiva

16.- ¿El maestro le indica lo que espera de usted?

Si _____ No _____

17.- ¿Cuando ingreso el maestro le dio a conocer las a actividades que debe desempeñar?

Si _____ No _____

19.- ¿Esta conforme con los horarios establecidos?

Si _____ No _____

20.- ¿Cree usted que el maestro le presta la atención debida?

Si _____ No _____

21.- Son clases:

Dinámica y divertidas _____ Rutinarias y aburridas _____

23.- ¿Cree usted que se le reconoce su esfuerzo en la medida necesaria?

Si _____ No _____

24.- ¿Esta de acuerdo con las cuotas establecidas de pago?

Si___

No_

25.-. Como considera la limpieza del lugar:

Buena

Mala

Regular

28.- ¿Falta continuamente a clases?

Si_

No___

29.- ¿Cuántas veces falta al mes?

1...

2....

4....

Más de 6

30.- Porque motivos falta a clases:

Clases aburridas

No le interesa

Trabajo

Escuela

Falta de atención

Está sucio el lugar

Elementos Humanos

En este apartado tomamos en cuenta las preguntas **1, 13, 16, 17, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 28, 29 y 30**, ya que van enfocadas sobre los elementos que forman la imagen de la organización hacia los clientes-alumnos y personas que de alguna manera están aliadas a ésta organización, el trato al personal y la atención prestada, sobre la importancia de su estancia en la institución y los que se espera de él, así como elementos motivacionales que dan pertenencia a los individuos como elementos importantes dentro y fuera de la institución.

En este apartado el **100%** menciona que el trato es amable al ingresar a la institución, pregunta 1.- **¿Como fue recibido cuando ingreso en la institución?**,

que al estar en ella han logrado desarrollar ciertas técnicas y asistir a eventos de mayor importancia como torneos (100%), bajar de peso (90%) y tener condición física (80%), dejando un poco de lado la seguridad (70%), y tener una disciplina (70%), como se indica en la pregunta 13.- **Ha logrado alcanzar objetivos o resultados**

En la pregunta 16.- **¿El maestro le indica lo que espera de usted?** la mayoría de los alumnos clientes entrevistados (90%) argumentan que si se les informa lo que se espera de ellos, y que además se les explicó las actividades que deberían de realizar dentro de la institución en el momento de ingresar a ésta.

Por lo que se refiere a las cuotas establecidas y a los horarios de entrenamiento, pregunta 19.- **¿Esta conforme con los horarios establecidos?** Y pregunta 24.- **¿Esta de acuerdo con las cuotas establecidas de pago?** Todos los alumnos-clientes (100%) están conformes y satisfechos, ya que cuentan con diferentes horarios y las cuotas no son muy elevadas.

En cuanto a la atención prestada, pregunta 20.- **¿Cree usted que el maestro le presta la atención debida?** el 100% de los alumnos-clientes dicen que están conformes con lo que el maestro de la clase realiza y que se les toma en cuenta. En cuanto a si las clases son dinámicas y divertidas el 70% menciona que si, pero que en ocasiones (30%) son rutinarias y aburridas; el maestro explica que por ser una disciplina, existen momentos en los que se debe repasar la teoría y es cuando se pueden volver clases un poco rutinarias por la repetición continua

de procedimientos dentro de sus clases, como se cuestiona en la pregunta **21 Son clases: dinámicas y divertidas o rutinarias y aburridas.**

En lo que se refiere a la pregunta **25.- ¿Cómo considera la limpieza del lugar?** el **90%** menciona que se encuentra limpio, y que es normal con el transcurso del día se llegue a ensuciar, el maestro menciona que después de cada clase es limpiado el lugar de entrenamiento, al final del día, y al principio del día siguiente.

El **100%** de los alumnos clientes entrevistados, dice que si se le reconoce el esfuerzo realizado dentro de la organización y que se encuentra conforme a los que ellos mismos realizan. (**Pregunta 23.- ¿Cree usted que se le reconoce su esfuerzo en la medida necesaria?**)

Otro de los aspectos que se pudieron observar referentes a las faltas a clases, pregunta **28.- ¿Falta continuamente a clases?**, es que los alumnos-clientes, ha mencionado que no faltan a clases (**90%**), y que por causas de su trabajo (**50%**) o por estudios (**30%**) es cuando no asisten a las instalaciones de la organización a desempeñar su entrenamiento, pregunta **29.- ¿Porque motivos falta a clases?** El maestro complementó mencionando que está fomentando el compromiso de los alumnos-clientes para poder fomentar el deporte y lograr así una mayor disciplina mental y física.

En relación a la pregunta abierta 30.- **¿Qué lo motiva a seguir entrenando?**, existieron infinidad de respuestas, pero la que mas se mencionó, fue la de **seguir superándose para poder conseguir un grado mayor al actual y poder llegar a ser cinta negra que representa la madurez a lo largo de un período de entrenamientos y un premio a la constancia.**

Conforme a las respuestas que mencionan los clientes-alumnos podemos identificar su agrado con la institución, el compromiso del maestro con ellos mismos por ofrecer una atención personalizada, aunque en ocasiones, no lo pueda ser así por las diferentes actividades que tiene el maestro de la institución, este apartado está enfocado al capítulo numero dos, en donde se forma la imagen de la institución, los elementos de la empresa y clasificación; así como al capítulo número uno, en donde se argumentan los objetivos y planes de la institución, es ahí en donde la planeación y la dirección aparecen de manera mas notoria e importante, ya que es donde se da la aplicación y seguimiento del proceso administrativo.

ANALISIS Y SINTESIS FINAL

Como resultado final podemos observar que el personal de la institución (alumnos-clientes), está conforme con el desempeño del maestro y la forma en como se lleva a cabo el entrenamiento cotidiano dentro de la organización, por lo que además, el maestro ha logrado inculcar el respeto hacia su persona y

organización, por lo cual no se ha reflejado en el cuestionario mayores desacuerdos conforme a las clases se refiere.

Podemos decir que el maestro ha logrado crear un sentido de pertenencia en los clientes-alumnos, que sin embargo debemos mencionar que podría ser de mayor grado conforme a la propuesta que se presenta más adelante.

El cuestionario aplicado a los clientes-alumnos muestra que son detalles los que se le pudieran estar escapando al maestro de la institución, conforme a la identidad de ésta, y que podría darles mayor difusión sobre los valores y objetivos que la institución persigue.

En cuanto a la administración dentro de la institución, podemos decir que recae toda la responsabilidad de la organización sobre el maestro, que a su vez es la máxima autoridad dentro de la misma, y es quien toma las decisiones dentro de esta empresa deportiva.

Conforme a la motivación de clientes-alumnos, es necesario mencionar que los métodos que se utilizan para motivar al personal, son los alientos personales y reconocimientos verbales frente al grupo al que pertenece y con el cual entrena cotidianamente, además en caso de ser un cliente-alumno sobresaliente puede llegar a formar parte de un grupo de elite, que entrena por separado y que busca aumentar rápidamente el nivel de acondicionamiento físico y de competencia.

Es necesario mencionar que en casos especiales en los que cliente-alumno ha logrado incrementar su nivel competitivo y cuenta con la técnica necesaria puede llegar a formar parte de algún seleccionado nacional, y esto es mencionado constantemente, lo cual es un motivante extra para realizar normalmente la clases diaria.

Este trabajo de investigación ha logrado que observemos a esta disciplina desde puntos administrativos, y que busquemos los modelos motivacionales que más se acerquen a las necesidades de la institución, llegando así a la conclusión de que varios sistemas en conjunción pudieran ser adecuados, pero que solo la aplicación de un sistema al 100% es lo más adecuado. Se logro llegar al resultado de que el modelo de Abraham Maslow es el modelo que más se acopla a ésta institución, por sus fases o niveles, lo cual es similar a los niveles de avanzar por grado de madures por cintas o niveles de compromiso que es el llegar a ser un cinta avanzada, lo cual también puede entenderse como la superación de sus elementos buscando la expansión de la misma organización.

Por otra parte pudimos empaparnos sobre los conocimientos, raíces y orígenes de esta disciplina oriental, que logrado subsistir a través del tiempo.

CONCLUSIONES

Con base en todo lo que se vió en el desarrollo de este trabajo; se pudo observar que el marco teórico se puede aplicar perfectamente en la administración en una institución deportiva, elevando la motivación de los clientes-alumnos, mediante sistemas establecidos de motivación.

Así pues, se pudo comprobar y aceptar la hipótesis planteada al principio de éste trabajo en donde se maneja el supuesto de que la falta de motivación en los alumnos-clientes de la institución ocasiona que éstos falten a clases, lo cual provoca inseguridad en si mismos en los entrenamientos, y baja autoestima a la hora de realizar entrenamientos de alto rendimiento, bajo estímulo para realizar mejores entrenamientos. Por otro lado al no conocer la mayoría de los clientes-alumnos los objetivos que la empresa persigue, su misión y visión, es imposible para ellos que comparen su esfuerzo con lo establecido previamente para llegar a lograrlo, y sentirse así parte integral de la empresa, aunque puedan ser medidos personalmente, en torneos o competencias municipales, estatales o nacionales, no tendrán un parámetro por parte de la institución el cual puedan medir o comparar porque no lo conocen lo necesario.

Es decir, poder aplicar la motivación de logro al momento en que los clientes alumnos-clientes realizan eficientemente un entrenamiento, una competencia o alguna actividad ligada a la disciplina, recibiendo su recompensa, espíritu abierto y oportunidades de compartir liderazgo y experiencias logrando ser

mas sensitivos tanto la parte gerencial (maestro) como los demás integrantes de la institución, ya que como mencionamos en el marco teórico, los individuos desean pertenecer a una institución cuando su actividad influye de alguna manera directa o indirecta para alcanzar logros personales que se reconocen dentro y fuera de la organización, logrando así cumplir metas personales y logrando objetivos organizacionales.

Si la suma de las aportaciones es suficiente, en cantidad y calidad para suministrar la cantidad y calidad de los incentivos necesarios, la organización sobrevivirá y crecerá. de lo contrario decaerá y se estancará y finalmente corre el riesgo de desaparecer a menos que logre alcanzar el equilibrio y armonía entre todos y cada una de las partes que integra dicha organización.

RECOMENDACIONES

A mi forma de ver el estudio previamente realizado, recomendaría que se comenzara por elaborar un programa de motivación y autoestima dentro de la empresa, empezando por reunir a todo los clientes-alumnos y hacerle saber tanto verbal , como visual la ubicación de la misión, al tanto de hacerles llegar por escrito la visión y objetivos que la organización persigue, haciéndoles sentir que sin el apoyo de todos los que integran esta institución, sería imposible cumplir con éxito todo lo que se ha planeado a través del tiempo.

En segundo lugar recomendaría la incorporación de un maestro dedicado sólo a los alumnos de nuevo ingreso, dejando al maestro titular de la clase, la libertad de poder dedicarse única y exclusivamente a los alumnos-clientes que se encuentran en grados avanzados, logrando así transmitir su gran conocimiento sobre esta disciplina y temas de interés actual. Además es recomendable que fueran maestros de otras instituciones o en su caso cintas negras acabadas de obtener el grado y que muestren aptitudes y cualidades para mencionada función.

El maestro de la institución J. Jesús Álvarez ha mencionado que sería muy buena opción incluir a otro maestro para realizar actividades de apoyo, observador de talentos y afinación sobre detalles de entrenamiento.

En tercer lugar propongo la incorporación de una bitácora personal, en donde se incluyan por cada cliente-alumno, peso, estatura, grado, y hasta capacidad física, en donde se pueda tener registros de competencias, torneos a los que asiste, buscando tener registro en donde el competidor pueda tener acceso y darse cuenta de los logros conseguidos, buscando que sea un factor motivacional de superación, en donde sea prioritario tener un expediente cargado de actividades y virtudes, claro está que será con cierto control y supervisión de estas bitácoras por parte del maestro de la institución.

Una vez teniendo estos puntos, trataría de ver cuales son las necesidades básicas que los alumnos-clientes, necesitan satisfacer para que se sientan con motivos y gana de entrenar con mayores esfuerzos; una vez conocidos, implantaría un programa de motivación en el que se diera respuesta a todas las necesidades y solicitudes, basándome en las diferentes teorías motivacionales, tomando como base la teoría de Abraham Maslow y su pirámide de necesidades, en donde, conforme se fueran satisfaciendo las necesidades, se iría avanzando hasta lograr la satisfacción total de la mejor forma posible, tomando en cuenta el bienestar de la institución, pues al estar el cliente-alumno contento satisfecho, se vera reflejado en su entrenamiento, el cual elevará más su nivel de competencia al estar todas las personas que pertenecen a la institución entrenando con mayor eficacia, constancia y obteniendo así mejores resultados.

Por último, una vez que los empleados están empapados y concientes de lo que se pretende lograr, y que realmente estén convencidos de que ellos son lo mas importante en la institución se mostrarán con una mente abierta al cambio y es entonces cuando convendría empezar a realizar cursos de motivación y capacitación para ellos, pues, se estaría convencido de que realmente servirán dichos cursos para motivarlos y crecerán como personas haciendo crecer a la organización.

Bibliografía

Bibliografía

ARIAS, Galicia Fernando, "La motivación: textos programados" ED.

Trillas, México, 1980, 78 pp.

COFFER, C. N. Appley, "Psicología de la motivación" ED. Trillas,

México, 1982, 907 pp.

FERNÁNDEZ, López Edna Janeth, "Propuesta de un programa de capacitación para la empresa "Medina Automotriz de Uruapan, SA de CV."" La autora, Uruapan Michoacán, 2003, 128 pp.

IBARRA, Martín, "Elton Mayo y el movimiento de las Relaciones Humanas" WWW. Liveus@ Yahoo.com.mx.

LOPEZ, Mújica Nancy "La motivación como elemento primordial, para lograr la interacción del empleado a la empresa" La autora, Uruapan Michoacán, 1998, 100 pp.

MANKELIUNAS, Mateo V "Psicología de la motivación" ED. Trillas, México, 1996, 450 pp.

MASLOW, Abraham H "Motivación y personalidad" ED. Díaz de Santos, Madrid, 1991, 436 pp.

OROS, Herrera Lizzette, "Diagnóstico administrativo, paso previo para desarrollar una Auditoría administrativa, en una empresa local de la construcción" La autora, Uruapan Michoacán, 2003, 130 pp.

VROOM, H Víctor, "Motivación y alta dirección", ED. trillas, México, 1988, 366 pp.

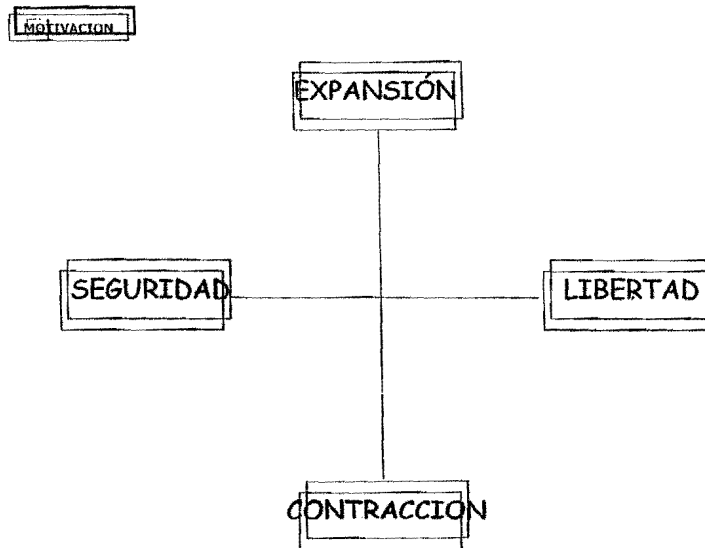
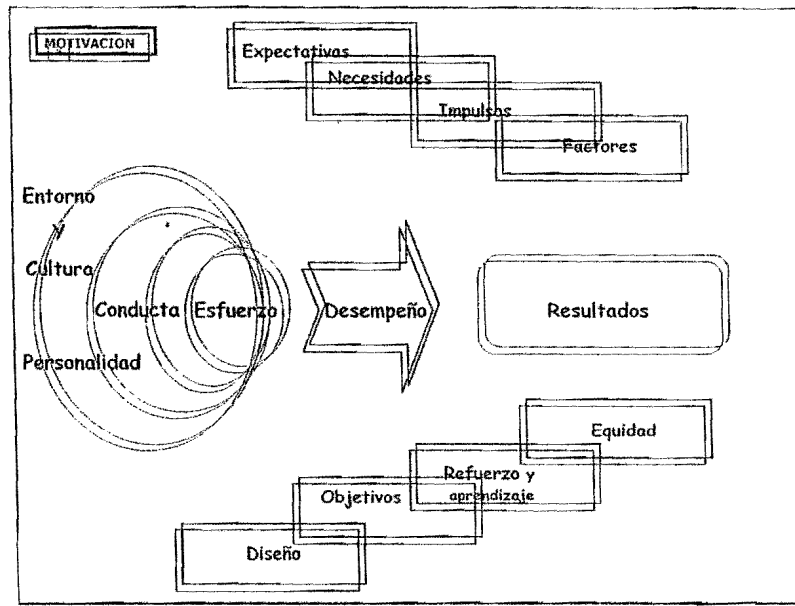
[WWW. Geocities.com/unamosapuntes2000/herramientascalidad.htm](http://WWW.Geocities.com/unamosapuntes2000/herramientascalidad.htm)

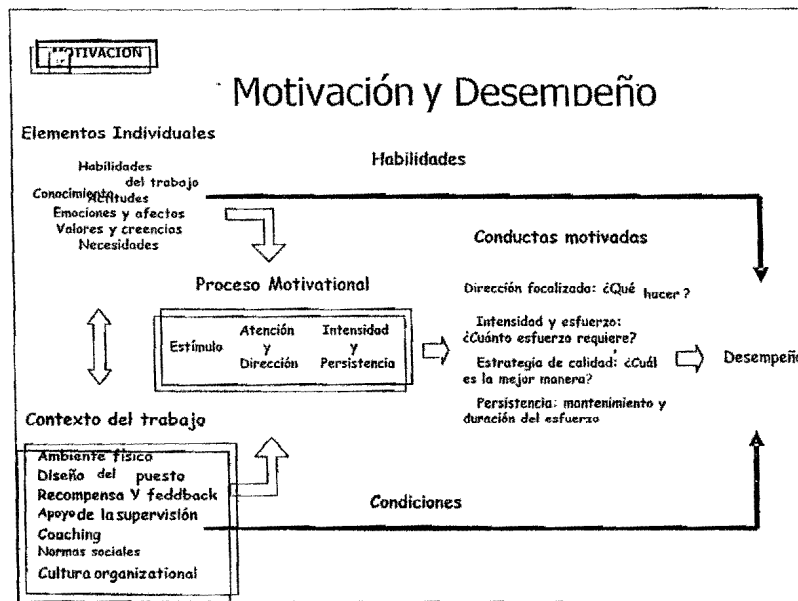
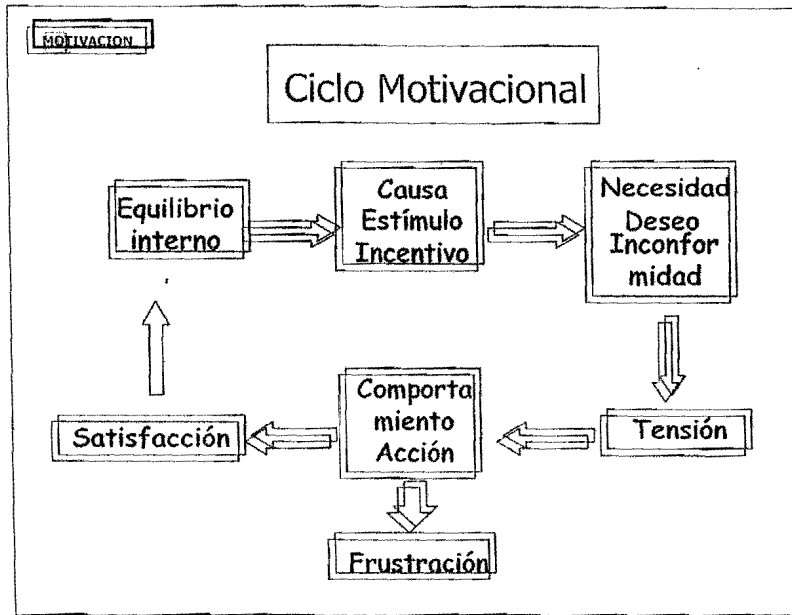
WWW.aprendereninternet.com/psicología/biografías/mayo.htm

WWW.Google/Tae Kwan Do.com

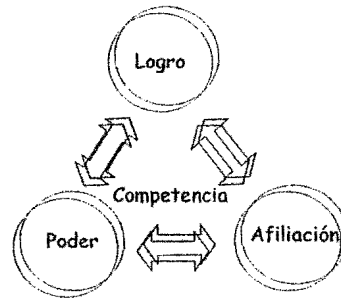
WWW.Google/Moo Duk Kwan.com

Anexos



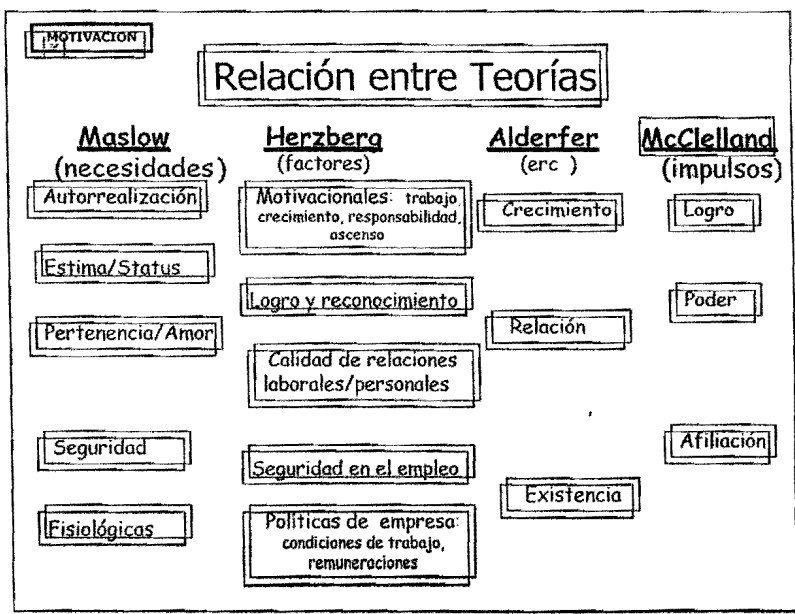
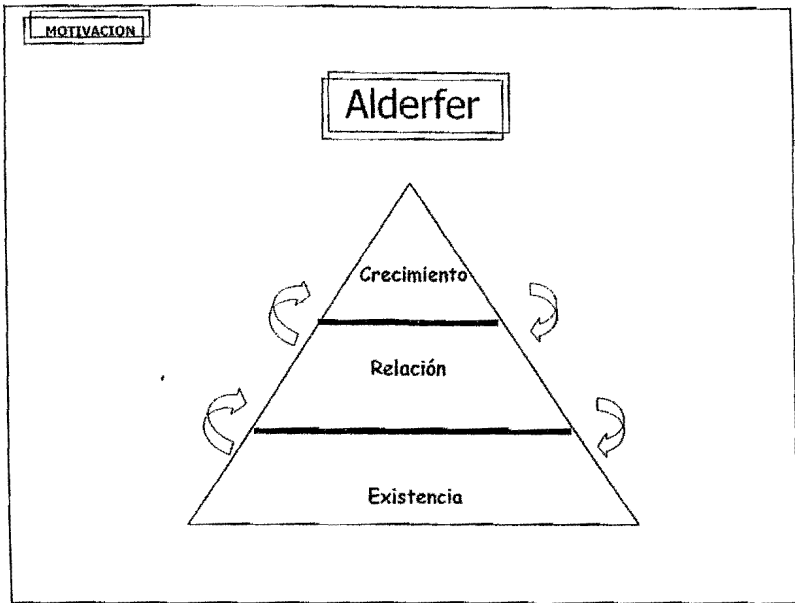


Impulsos motivacionales (McClelland)



Maslow





[WWW. Geocities.com/unamosapuntes2000/herramientascalidad.htm](http://WWW.Geocities.com/unamosapuntes2000/herramientascalidad.htm)