

1
20

UNIVERSIDAD DEL NUEVO MUNDO

ESCUELA DE PSICOLOGIA

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



ESTUDIO COMPARATIVO CON ENFOQUE CLINICO DE
LAS NECESIDADES EXISTENTES ENTRE LOS MAESTROS
DE LOS SISTEMAS FEDERALES, ESTATALES Y
PARTICULARES A NIVEL PRIMARIA Y SECUNDARIA
EN EL AREA METROPOLITANA DE LA
CIUDAD DE MEXICO

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
A R E A C L I N I C A
P R E S E N T A :
PATRICIA GUZMAN OCAMPO

MEXICO, D. F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1988



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

	PAGINA
<u>INTRODUCCION</u>	1
<u>CAPITULO I</u>	
" RESEÑA HISTORICA "	3
1.1.- Autoactualización.	6
1.1.1.- Investigación sobre la actualización.	7
1.1.2.- Teoría de la autoactualización.	11
1.1.3.- Autoactualización según la teoría de Goldstein.	15
1.2.- Experiencias cumbre.	17
1.2.1.- Experiencias de meseta o planas.	19
1.2.2.- Autoactualización trascendental.	19
1.3.- Jerarquía de las necesidades.	21
1.3.1.- Metamotivación.	31
1.3.2.- Quejas y metaquejas.	32
1.4.- Motivación por deficiencia y por existencia.	34
1.4.1.- Noción (conocimiento) por deficiencia y por existencia.	35
1.4.2.- Valores por deficiencia y por existencia.	36
1.4.3.- Amor por deficiencia y por existencia.	37
1.5.- Eupsiquia.	

	PAGINA
1.6.- Sinergia.	40
1.7.- Psicología transpersonal.	42
<u>CAPITULO II</u>	
" METODOLOGIA "	62
2.1.- Planteamiento del Problema.	62
2.2.- Objetivos.	63
2.3.- Hipótesis.	64
2.4.- Procedimiento.	67
2.5.- Material Psicométrico.	72
<u>CAPITULO III</u>	
" PROCEDIMIENTO ESTADISTICO "	73
<u>CAPITULO IV</u>	
" CONCLUSIONES Y DISCUSION "	87
41.- RECOMENDACIONES.	101
" A N E X O S "	
ANEXO 1	
CUESTIONARIO PARA EL DIRECTOR	104
ANEXO 2	
CUESTIONARIO PARA EL MAESTRO	106
<u>BIBLIOGRAFIA</u>	108

INTRODUCCION

El avance tecnológico, científico, cultural y productivo de un país, radica principalmente en la importancia que se le otorgue al aspecto EDUCACION. Dicha importancia marca la diferencia entre países altamente industrializados y subdesarrollados.

Considerando la educación como una importante preocupación social, se enfoca este estudio hacia la "célula vital de la educación, como lo es el maestro".

Se trató de apreciarlo y entenderlo como lo que es: Un ser humano, que tiene necesidades, motivaciones y actitudes propias muchas veces olvidadas, descuidando así la importancia de su actividad socio-cultural.

En la presente investigación se pretende detectar las necesidades, mediante las actitudes que el maestro presenta dentro de su ambiente de trabajo y respecto a su profesión.

El Capítulo I comprende una reseña histórica que abarca antecedentes e investigaciones realizadas sobre el tema tratado.

El Capítulo II presenta la metodología, el planteamiento del problema, comprendiendo objetivos, hipótesis y procedimientos.

El Capítulo III expresa los resultados e interpretación estadística.

En el Capítulo IV se exponen las conclusiones, finalizando con recomendaciones y alternativas para continuar este estudio.

CAPITULO I

" RESERA HISTORICA "

Cabe mencionar en el presente estudio la Teoría de - Abraham Maslow. Durante toda su carrera como Psicólogo se interesó profundamente por el estudio del crecimiento y el desarrollo personal, así como por la utilización de la psicología como una herramienta para promover el bienestar psicológico y social.

Insistía en que una Teoría de la Personalidad exacta y con posibilidades debía incluir la cima a donde todo individuo puede llegar.

Maslow (1955) puso en entredicho el supuesto tradicional de que la evitación del dolor y la reducción de tensión constituyen las fuentes principales de motivación para el hombre. (1)

Definió como "motivo" un deseo consciente, un impulso o apremio percibidos hacia una determinada cosa y "necesidad" la falta de algo, un estado deficitario. (2)

(1) DiCaprio S. Nicholas. Teoría de la Personalidad. México, 1976. Cap. 8. Págs. 182 y 186.

(2) Idem.

Distinguió entre Necesidades de Déficit (inferiores) y Necesidades de Desarrollo o Metanecesidades (superiores), las cuales están dispuestas en una jerarquía de poder y prioridad; las necesidades inferiores son más potentes y asumen así precedencia con respecto a las necesidades superiores.

Los conceptos principales que maneja son:

A.- Autoactualización.

A.1.- Investigación sobre la autoactualización.

A.2.- Teoría de la actualización.

A.3.- Autoactualización según la teoría de Goldstein.

B.- Experiencias cumbre.

B.1.- Experiencias de meseta o planas.

B.2.- Autoactualización trascendental.

C.- Jerarquía de las necesidades.

C.1.- Metamotivación.

C.2.- Quejas y metaquejas.

D.- Motivación por deficiencia y por existencia.

D.1.- Noción (conocimiento) por deficiencia y por existencia.

D.2.- Valores por deficiencia y por existencia.

D.3.- Amor por deficiencia y por existencia.

E.- Eupsiquia.

F.- Sinergia.

G.- Psicología transpersonal.

Su dinámica se forma de:

A.- Desarrollo psicológico.

B.- Obstáculos para el desarrollo.

Las estructuras que utiliza son:

A.- El cuerpo.

B.- Las relaciones sociales.

C.- La voluntad.

D.- Las emociones.

E.- El intelecto.

F.- El si mismo (self).

G.- El terapeuta.

A continuación se mencionará en forma resumida las ca-

racterísticas principales de cada punto arriba mencionado, con la finalidad de obtener una visión clara sobre la importancia de dicha teoría para el presente estudio.

1.1.- Autoactualización.

Maslow definió a la autoactualización en términos generales, como "el empleo y la explotación total de los talentos, capacidades, posibilidades, etc." (1970, p. 150). "Pienso en el hombre que se autoactualiza no como un hombre ordinario a quien no se le ha quitado nada. El hombre promedio es un ser total con poderes y capacidades amortiguadas e inhibidas" (Maslow en Lowry, 1973b, p. 91).

Sus investigaciones acerca de la autoactualización fueron estimuladas en primer término por su deseo de comprender mejor a los dos profesores que más lo alentaron: Ruth Benedict y Max Wertheimer. Si bien Benedict y Wertheimer eran dos personajes diferentes y se interesaban en distintos campos de estudio, Maslow creía que compartían un nivel común de satisfacción personal, tanto en su vida profesional como privada, la cual nunca había observado en los demás. Maslow vio en Benedict y Wertheimer no sólo a dos científicos brillantes y eminentes, sino a seres humanos profundamente plenos y creativos.

Inició su propio proyecto de investigación general tratando de descubrir qué los hacía tan especiales y conservaba una libreta de notas con todos los datos que podía acumular sobre su vida personal, actitudes, valores, etc. La comparación entre Benedict y Wertheimer fue el primer paso de su eterno estudio sobre la actualización.

1.1.1.- Investigación sobre la autoactualización.

Maslow inició sus estudios sobre autoactualización de manera formal, examinando la vida, los valores y las actitudes de las personas que consideraba más saludables y creativas. Primero observó a quienes en su concepto eran más autoactualizantes: o sea, aquéllos que habían alcanzado un nivel de funcionamiento más óptimo, más eficiente y saludables en comparación con los hombres o mujeres promedio.

Sostenía que era más acertado hacer generalizaciones sobre la naturaleza humana, partiendo del estudio de los mejores ejemplos que pudiera encontrar y no basándose en un catálogo de promesas y fallas de los individuos promedio o neuróticos. "En verdad, un visitante de Marte que descendiera sobre una colonia de hombres lisiados desde su nacimiento, enanos y jorobados, no podría deducir cómo deberían haber sido. No estudiemos pues a los lisiados, sino al en-

foque más próximo que podamos dar a los hombres enteros y sanos. En ellos encontramos diferencias cualitativas, un diferente sistema de motivación, emociones, valores, pensamientos y percepciones. En cierto sentido, sólo los santos son el género humano" (Maslow en Lowry, 1973a, p. 90).

Estudiando a los mejores y más sanos hombres y mujeres podemos explorar los límites del potencial humano. Si queremos estudiar, por ejemplo, qué tanta velocidad pueden desarrollar los seres humanos, debemos trabajar con los mejores atletas y corredores que hay. No tendría sentido someter a la prueba a una "muestra promedio" sacada de todas las poblaciones. Análogamente, Maslow sostenía que para estudiar la salud y madurez psicológicas era preciso investigar a la gente más madura, creativa y bien integrada.

Maslow siguió dos criterios al incluir a la gente en su estudio inicial. Primero, todos los sujetos debían estar relativamente libres de problemas nerviosos o de otros problemas importantes. Segundo, todos los que eran sometidos a estudio debían utilizar, en lo mejor posible, su talento, sus capacidades y cualesquiera de sus poderes.

Este grupo estaba compuesto de dieciocho personas, nueve de las cuales eran contemporáneas y otras nueve eran fi-

guras históricas en las que se incluía a Abraham Lincoln, Thomas Jefferson, Albert Einstein, Eleanor Roosevelt, Jane Adams, William James, Albert Schweitzer, Aldous Huxley y - Baruch Spinoza.

La gente que se autoactualiza, sin excepción alguna, participa en una causa que está fuera de su propia piel, en algo que está fuera de ellos mismos. (Maslow 1971, p. 43).

Maslow (1970, pp. 153-172) enumera las siguientes características de los autoactualizantes:

- 1.- "Mejor percepción de la realidad y relaciones más agradables con ella misma";
- 2.- "aceptación (del sí mismo [self], de los demás, de la naturaleza)";
- 3.- "espontaneidad; sencillez; naturalidad";
- 4.- "concentración en el problema", en contraposición al egocentrismo;
- 5.- "la cualidad del desapego; la necesidad de privacidad";
- 6.- "autonomía; independencia de la cultura y del medio";
- 7.- "sensación de aprecio permanente";
- 8.- "experiencias místicas y culminantes";
- 9.- "gemeinschaftsgefühl" (sentimientos de afinidad con los demás);

- 10.- "relaciones interpersonales más profundas";
- 11.- "la estructura del carácter democrático";
- 12.- "discriminación entre los medios y los fines; entre lo bueno y lo malo";
- 13.- "sentido del humor filosófico, amigable";
- 14.- "creatividad para la autoactualización";
- 15.- "resistencia a la aculturación; la trascendencia de cualquier cultura particular".

Maslow indicaba que las personas participantes en la autoactualización que él estudió no eran perfectos o estaban libres de defectos importantes. Su vigorosa consagración al trabajo y los valores escogidos puede inclusive llevar, a quienes se actualizan, a volverse totalmente insensibles durante la búsqueda de sus propias metas; su trabajo puede anteponerse a los sentimientos o necesidades de los demás. Por otra parte, estas personas pueden llevar su independencia hasta el punto de chocar con las relaciones familiares más convencionales. Quienes se actualizan también comparten muchos problemas de las personas promedio: culpabilidad, angustia, tristeza, conflictos, etc.

"La autoactualización" no es una carencia de problemas, sino un cambio de los problemas transitorios o irreales a los problemas reales. (Maslow, 1968, p. 115).

¡No hay seres humanos perfectos!. Podemos encontrar - personas buenas, verdaderamente buenas, grandes en realidad. De hecho, existen creadores, videntes, sabios, santos, y - miembros de sectas religiosas opuestas. Esto ciertamente puede darnos esperanzas para el futuro de la especie humana, aunque sean poco comunes y no las haya por docenas. Pero estas mismas personas pueden, a veces, ser aburridas, irritables, petulantes, egoístas, iracundas o pueden estar deprimidas. Para evitar desilusionarnos de la naturaleza humana, tenemos que renunciar a hacernos ilusiones respecto a ella. (Maslow, 1970, p. 176).

1.1.2.- Teoría de la autoactualización.

En su último libro, Los alcances últimos de la naturaleza humana (1971), Maslow nos presenta ocho formas de autoactualización, ocho conductas que llevan a ella. No se trata de una lista precisa, clara y ajustada en forma lógica, sino que más bien representa la culminación del pensamiento de Maslow sobre esta teoría.

1.- "Primero, autoactualización significa experimentar total, vívida y desinteresadamente, con una concentración y una absorción totales" (Maslow, 1971, p. 45). En general, estamos relativamente ignorantes de lo que pasa en nosotros

o a nuestro alrededor. (La mayor parte de los testigos cuentan diferentes versiones del mismo suceso, por ejemplo). No obstante, todos tenemos momentos de conocimiento máximo e interés intenso, momentos que Maslow llamaría autoactualización.

2.- Si pensamos que la vida es un proceso de alternativas, entonces la autoactualización significa hacer de cada decisión una elección para el desarrollo. A menudo tenemos que escoger entre el desarrollo y la seguridad, entre el progreso y el retroceso. Cada alternativa tiene su aspecto positivo y negativo. Escoger la seguridad es preferir permanecer en lo conocido y en lo familiar, con el riesgo de volvernos torpes y anticuados. Preferir el desarrollo es abrirnos a experiencias nuevas y desafiantes, conociendo el riesgo de lo nuevo y lo desconocido.

3.- Actualizarse es volverse real, existir efectivamente y no sólo en potencia. Por sí mismo, Maslow entiende el meollo o la naturaleza esencial del individuo, incluyendo nuestro temperamento, nuestro gusto propio y nuestros - únicos valores. Así pues, autoactualizarse es aprender a ponernos en armonía con nuestra naturaleza interior. Esto significa decidir por uno mismo si nos gusta cierto alimento o determinada película, sin tener en cuenta las ideas u opi-

niones de los demás.

4.- La honradez y la responsabilidad por nuestras acciones constituyen dos elementos esenciales de la autoactualización. Más que proponer y dar respuestas generalmente calculadas para agradar a los demás o para quedar bien, Maslow sostiene que las respuestas se deben buscar en nosotros mismos. Cada vez que hacemos ésto, nos ponemos en contacto con nuestro propio sí mismo.

No podemos hacer una elección sabia para nuestra vida, a menos que nos atrevamos a escuchar a nuestro propio sí mismo cada momento ... (Maslow, 1971, p. 47).

5.- Los primeros cuatro pasos nos ayudan a desarrollar la capacidad para hacer "mejores elecciones para nuestra vida". Debemos aprender a confiar en nuestros propios juicios y en nuestros propios instintos y a actuar conforme a ellos. Maslow cree que ésto lleva a seleccionar mejor lo que es constitucionalmente correcto para cada individuo en cuestiones de arte, música y alimentos, así como también en las elecciones más importantes para la vida, como escoger cónyuge o una carrera.

6.- La autoactualización también es un proceso conti-

nuo del desarrollo de nuestros potenciales. Esto significa emplear nuestras habilidades y nuestra inteligencia y "trabajar para hacer bien lo que deseamos" (Maslow, 1971, p. 48) Un gran talento o la inteligencia no son sinónimos de auto-actualización; muchas personas bien dotadas no utilizan sus habilidades con plenitud y otras, que tal vez lo hacen con un talento promedio, llevan a cabo una tarea tremenda.

La autoactualización no es una "cosa" que alguien tiene o no tiene. Constituye un proceso infinito, similar a la senda budista de la iluminación. Es una manera continua de estar, vivir, trabajar y tener relación con el mundo, no es sólo la realización de una tarea.

7.- "Las experiencias culminantes son los momentos - transitorios de la autoactualización" (Maslow, 1971, p. 48). Durante los momentos culminantes es cuando nos sentimos más plenos, más integrados, más conocedores de nosotros mismos y del mundo. En esos momentos pensamos, actuamos y sentimos en forma más clara y precisa. Somos más afectuosos con los demás y los aceptamos, nos sentimos más libres de conflictos y ansiedad y tenemos más posibilidades de poner nuestras - fuerzas al servicio de las acciones constructivas.

8.- Otro paso en la autoactualización es el proceso

del conocimiento de nuestras defensas y el trabajo para de-sistir de ellas. Necesitamos conocer más las formas en que distorsionamos la imagen de nosotros mismos y la del mundo exterior por medio de la represión, la proyección y otros mecanismos de defensa.

1.1.3.- Autoactualización según la teoría de Goldstein.

En virtud de que la obra de Maslow sobre la autoactualización es una de sus contribuciones más importantes para la Psicología, puede ser útil volver la mirada al concepto original desarrollado por Kurt Goldstein. Su concepto es muy diferente al último planteado por Maslow. Como neurofisiólogo, consagrado principalmente a pacientes con lesiones cerebrales, Goldstein consideró la autoactualización como un proceso fundamental de todo organismo, el cual puede tener efectos positivos o negativos en el individuo. Goldstein decía que cada organismo tenía un impulso primario; que "un organismo es gobernado por la tendencia a actualizar, hasta donde sea posible sus capacidades individuales, su 'naturaleza', en el mundo" (1939, p. 196).

Goldstein sostenía que la descarga de tensión constituye un impulso fuerte que sólo se produce en los organismos enfermos. Para un organismo sano, la meta primordial es "la

formación de un determinado nivel de tensión, a saber, que haga posible una actividad ordenada" (Goldstein, 1939, pp. 195-196). Un impulso como el hambre es un caso especial de autoactualización, en el cual se busca una reducción de la tensión con el propósito de regresar al organismo a condiciones óptimas para la posterior expresión de sus capacidades pero, sólo en una situación anormal, un impulso así se vuelve exigente. Goldstein afirma que un organismo normal puede posponer temporalmente la comida, el sexo, etc., si están presentes otros motivos de distracción o curiosidad.

Según la teoría de Goldstein, competir exitosamente con el medio implica cierta cantidad de incertidumbre y de choque. El organismo sano autoactualizante realmente provoca ese choque al aventurarse a afrontar nuevas situaciones para utilizar sus capacidades. Para Goldstein (y también para Maslow) la autoactualización no significa terminar con los problemas y las dificultades; por el contrario, el crecimiento con frecuencia puede traer muchas penas y sufrimientos. La posesión de un aparato digestivo hace de la comida una necesidad; los músculos necesitan movimiento. Un ave necesita volar y un artista necesita crear, inclusive cuando el acto de la creación le exige luchar y hacer grandes esfuerzos.

1.2.- Experiencias cumbre.

Las experiencias cumbre consisten en momentos especialmente alegres y emocionantes en la vida de cada individuo. Maslow observa que estas experiencias a menudo son producto de intensos sentimientos de amor, participación en el arte o la música o de una experienciación de la belleza abrumadora de la naturaleza. "Todas las experiencias culminantes pueden entenderse fructíferamente como terminaciones de la acción ... o como la conclusión de los psicólogos gestaltistas o como el paradigma del tipo de orgasmo completo del que habla Reich o como una descarga total, catarsis, culminación, climax, consumación, vaciamiento o terminación" (Maslow, 1968, p. 111).

La mayor parte de nosotros hemos tenido varias experiencias cumbre, aunque no siempre las hayamos concebido como tales. Nuestras reacciones al mirar un atardecer hermoso o cuando escuchamos una conmovedora pieza musical, son ejemplos de estas experiencias. Según Maslow, las experiencias cumbre pueden ser producto de sucesos internos y estimulantes. "Parece como si una experiencia de verdadera excelencia, de verdadera perfección ... tratara de producir una experiencia cumbre" (Maslow, 1971, p. 175). La vida de la mayor parte de las personas está llena de largos períodos de

relativa distracción, de falta de participación e inclusive de tedio. En contraste, y en su sentido más amplio, las experiencias cumbre son aquellos momentos en que participamos activamente, nos emocionamos y nos quedamos abstraídos en el mundo.

Las capacidades reclaman que se las utilice y sólo cesa su clamor cuando son suficientemente utilizadas. (Maslow, 1968, p. 152).

El término experiencias cumbre es una generalización para designar los mejores momentos del ser humano, los momentos más felices de su vida, de sus experiencias, su éxtasis, su arrobamiento y su deleite de la alegría máxima. (Maslow, 1971, p. 105).

Las experiencias cumbre más potentes son relativamente raras. Los poetas las describen como momentos de éxtasis, los religiosos como experiencias místicas profundas. Para Maslow dos "culminaciones" más elevadas abarcan las "sensaciones de horizontes ilimitados que se abren a la vista, la sensación de ser a la vez más poderoso y más miserable que nadie, la sensación de un gran éxtasis, de maravilla y de pavor, la pérdida de la ubicación, tanto en el tiempo como en el espacio ..." (Maslow, 1970, p. 164).

1.2.1.- Experiencias de meseta o planas.

Una experiencia cumbre es una "elevación" que puede durar unos minutos o algunas horas, pero rara vez más tiempo. Maslow también analiza una experiencia más estable y duradera que denomina "experiencia de meseta". La experiencia de meseta consiste en una forma nueva y más profunda de ver y experimentar el mundo. Implica un cambio fundamental de actitud, un cambio que afecta la totalidad de nuestro punto de vista y crea una nueva apreciación y más intensidad en el conocimiento del mundo. Maslow experimentó personalmente esto, después de su primer ataque cardíaco. Su conciencia más intensa de la vida y de la inminente posibilidad de morir le originó una forma totalmente nueva de percibir el mundo. (En la sección sobre la teoría de primera mano se puede obtener una descripción más completa).

1.2.2.- Autoactualización trascendental.

Maslow descubrió que, al autoactualizarse, algunos individuos estaban propensos a tener más experiencias cumbre, en tanto que otros apenas si las tenían. Llegó a distinguir entre los que se autoactualizan y son psicológicamente sanos (seres humanos productivos con poca o ninguna experiencia de lo trascendental) y aquéllos para quienes la experiencia

trascendental era importante o inclusive era el punto central.

Maslow decía que, al autoactualizarse, las personas trascendentes se enteran con más frecuencia del carácter sagrado de las cosas, de la dimensión trascendental de la vida en medio de sus diarias actividades. Sus experiencias cumbre o místicas son valoradas como los aspectos más importantes de su vida. Ellas tienden a pensar más holísticamente y no sólo como actualizadores "meramente sanos"; son más capaces de trascender las categorías del pasado, el presente y el futuro y de lo bueno y lo malo, así como de percibir una unidad detrás de la aparente complejidad y de las contradicciones de la vida. Tienen más probabilidad de ser innovadoras y pensadoras originales que sistematizadoras de ideas ajenas. A medida que su conocimiento se desarrolla, también lo hace su sentido de la humanidad y la ignorancia y es posible que tiendan a mirar el universo cada vez con más temor.

En los niveles más altos del desarrollo del humanitarismo, el conocimiento se correlaciona más positiva que negativamente con una sensación de misterio, temor, humildad, ignorancia, reverencia y una sensación de sacrificio. (Maslow, 1971, p. 210).

Las personas trascendentes tienen más probabilidades de considerarse como las portadoras del talento y las habilidades, por eso durante su trabajo están menos preocupadas por el ego. Pueden decir honestamente: "Soy la mejor persona y por eso le debo tener" o, por el contrario admitir, "Usted es el mejor para este trabajo y deberá quitármelo".

No todo el que ha tenido una experiencia mística es un autoactualizador trascendental. Muchos de los que la han tenido no han desarrollado la salud psicológica y la productividad que Maslow consideraba como un aspecto esencial de la autoactualización. Señaló que había podido encontrar - personas trascendentes, tanto entre hombres de negocios, administradores, profesores y políticos como entre aquéllos que habían sido calificados socialmente como tales: poetas, místicos, predicadores, etc.

1.3.- Jerarquía de las necesidades.

Maslow definió la neurosis y el desajuste psicológico como "enfermedades por deficiencia"; es decir, que eran causadas por la privación de ciertas necesidades fundamentales, en la misma forma como la ausencia de ciertas vitaminas origina las enfermedades. Los mejores ejemplos de necesidades básicas son las necesidades fisiológicas, como el hambre,

la sed y el sueño. La privación conduce finalmente a la enfermedad, y la satisfacción de tales necesidades es su único remedio. Las necesidades básicas (como el hambre) nunca se pueden desconocer por completo.

También es preciso satisfacer ciertas necesidades psicológicas para permanecer sanos. Para Maslow, las necesidades fundamentales son las siguientes: necesidad de seguridad, de protección y de estabilidad; la necesidad de amor y la sensación de pertenencia, así como la necesidad de respeto por sí mismo y de estimación. Además, cada individuo tiene necesidades de desarrollo: una necesidad de desarrollar los potenciales y las propias capacidades, así como una necesidad de autoactualización.

Jerarquía de Necesidades Básicas de Maslow

fisiológicas	(hambre, sueño, etc.)
de seguridad	(estabilidad, orden)
de amor y pertenencia	(familia, amistad)
de estimación	(respeto por sí mismo, reconocimiento)
de autoactualización	(desarrollo de las capacidades)

De acuerdo con Maslow, las primeras necesidades son generalmente dominantes, es decir, deben ser satisfechas antes

que cualquier otra de las ya enumeradas. "Es muy cierto que el hombre vive sólo de pan, cuando no lo hay; pero, ¿qué sucede con los deseos del hombre cuando hay pan suficiente y su estómago siempre esté lleno? Inmediatamente surgen otras necesidades (mayores) y éstas dominan al organismo más que el hambre fisiológica. A su vez, cuando aquéllas han sido satisfechas, surgen de nuevo otras (y aún mayores) necesidades, y así sucesivamente? (Maslow, 1970, p. 38).

La naturaleza superior del hombre descansa en su naturaleza inferior, a la cual necesita como una base, pues sin ella se desploma. Es decir, para todo el género humano su naturaleza superior es inconcebible sino ha satisfecho antes una inferior que le sirva como base. (Maslow, 1968, p. 173).

AUTORREALIZACION

E S T I M A

A M O R

S E G U R I D A D

NECESIDADES

FISIOLOGICAS

De acuerdo con Abraham Maslow, parece haber una jerar-

quía dentro de las que se ordenan las necesidades humanas.

Entendiendo por necesidad el estado de un individuo que sufre de algo que él considera como indispensable.

La aspiración es un objeto hacia el cual tiende un individuo en aras de una superación.

Cuando en una persona surgen necesidades, se preocupa, piensa que es indispensable satisfacerlas. Una vez que lo ha logrado, percibe otro tipo de necesidades que, aunque menos apremiantes, exigen ser satisfechas. Sin embargo ahora se enfrenta a otro problema: la elección.

En ambos casos se procura satisfacer la necesidad como medio de liberación de este estado de preocupación.

Sin la satisfacción de las necesidades en su nivel vital, no puede haber aspiraciones, pero al irse satisfaciendo las necesidades, aparecen las aspiraciones: el individuo es capaz de ampliar su horizonte y fijarse metas más lejanas cuya realización es menos inmediata; sin embargo al aproximarse a ellas, van tomando un carácter más inmediato e imperativo y se convierten en necesidades, las cuales al irse satisfaciendo crean nuevas aspiraciones.

Comprendiendo lo anterior y volviendo a Maslow, tenemos que las necesidades fisiológicas son las de mayor jerarquía, ya que tienden a ser las más fuertes mientras no se les satisfaga en alguna medida. Son las necesidades humanas fundamentales que sostienen la vida misma: alimento, abrigo, calor.

Únicamente cuando se satisfacen estas necesidades básicas puede el hombre esforzarse por satisfacer necesidades superiores.

Cuando un hombre tiene hambre correrá grandes riesgos para conseguir alimento. El hombre paleolítico estaba dispuesto a correr el riesgo de enfrentarse a bestias temibles con tal de recoger un fruto. Pero una vez satisfecha su hambre, encontraba otras cosas importantes por las cuales preocuparse como su seguridad personal.

Maslow sitúa la seguridad en el 2º nivel de las necesidades humanas. Nuestra necesidad de vivir seguros es a la vez preventiva y profunda. Todos la hemos sentido. El niño cuando cierra la puerta y lo envuelve la oscuridad. El ciudadano que pisa una culebra en la granja de su primo. Muchos de nuestros temores derivan de nuestra ignorancia de no conocer algo o de entenderlo en forma equivocada.

En nuestra sociedad, el hombre por lo general no tiene que pasar por peligrosos que amenacen su seguridad personal. Pero existen peligros más sutiles y refinados como son el tipo de trabajo que elige una persona, los ahorros para los años de las vacas flacas, el programa de pólizas de seguro y el sinnúmero de frascos que se encuentran en el botiquín casero.

La preferencia por lo familiar y la desconfianza frente a lo desconocido también refleja esta necesidad.

El Dr. Maslow comenta que "La búsqueda de seguridad se manifiesta asimismo en la tendencia de seguir alguna religión o filosofía que organiza el universo y los seres humanos para integrarlos en una totalidad satisfactoriamente coherente y significativa".

Al tratar con la gente nos topamos con muchas personas que sólo se sienten seguros de sí, hacen lo que siempre han hecho y que se muestran renuentes a aceptar cualquier novedad o cosa diferente ya que todo cambio significa una posible amenaza a su seguridad.

Cuando el hombre ha logrado satisfacer sus necesidades fisiológicas y de seguridad, comienza a sentir un anhelo de

amor, de afecto y de una sensación de pertenencia.

Esta necesidad se refleja en un deseo de amar a alguien y de ser amado. Abarca el deseo de tener esposa, hijos, padres, amigos, personas, todas ellas a las que puede dar afecto y de las que recibe otro tanto. No olvidemos que una persona necesita tanto dar amor como recibir.

La necesidad de dar amor constituye una fuerza tremenda y que muchos dejan de lado demasiado a menudo.

Toda persona psicológicamente madura necesita sentirse importante en cuanto individuo. Quiere tener respeto de sí mismo y amor propio. Y quiere que los demás la consideren una persona valiosa. La actitud que tiene frente a sí mismo refleja una necesidad de sentirse confiado, preparado y seguro al afrontar los desafíos cotidianos que le presenta la vida.

Quiere que la reacción de los otros lo refleje como hombre de buena reputación y de prestigio como una persona que merece reconocimiento y atención.

Por ser tan enorme esta necesidad, la gente hará a veces cosas para satisfacerla. Pero la más de las veces és-

to ocurre únicamente cuando las vías normales para alcanzar la satisfacción dejaron frustrados los intentos.

Hemos de recordar que cada uno de nosotros forma la imagen de sí mismo, en parte como resultado de nuestras relaciones con nuestros semejantes.

El que otros nos consideren importantes o valiosos - nos ayuda a formentar nuestro amor propio. Y todavía más si nos lo dicen.

Casi todos tenemos un fuerte deseo de gozar de reconocimiento por parte de quienes nos rodean. Los ejecutivos tienen sus símbolos de "posición social", tales como comedores exclusivos, oficinas alfombradas y una llave para los sanitarios reservados a ellos. El trabajador común que probablemente muestra un profundo desprecio por éstos símbolos tiene otros tantos símbolos de prestigio para su clase. Si es capaz en un taller o líder sindical probablemente considere su status el privilegio de tener el armario - del extremo, para poder estar alejado de la barahunda general al ponerse su traje de calle.

La secretaria puede adquirir una sensación de amor propio y si se le da un puesto de secretaria particular y

no de mera mecanógrafa en la sala general. Las amas de casa pueden satisfacer esa necesidad de reconocimiento ocupando puestos de responsabilidad en organismos de trabajo social o beneficencia o en un club local. Y encuentra un cálido apoyo a su amor propio cuando llega el camión para entregar el nuevo juego de sala.

Cuando una persona satisface sus necesidades básicas, de seguridad, de amor y de estima, es decir cuando se sienta en paz con el mundo, entonces está en las mejores condiciones para crecer interiormente para superarse lo más posible. Y el impulso que lo lleva a hacerlo puede ser tan fuerte o más poderoso todavía que el que lo llevó a satisfacer los otros niveles de necesidades. El Dr. Maslow lo expresa en los siguientes términos:

"Aún cuando todas estas necesidades son satisfechas, podemos estar seguros de que al poco tiempo sentiremos una nueva satisfacción e inquietud. Es decir, este sentimiento aparecerá siempre que el individuo esté haciendo algo - que responda a su vocación y a su talento. Un músico tiene que hacer música; un pintor tiene que pintar; un poeta tiene que escribir, si es que cualquiera de ellos ha de alcanzar la felicidad.

El hombre debe ser lo que puede ser. A esta necesidad le damos el nombre de autorrealización.

El Dr. Maslow define el término "autorrealización" como la necesidad de convertir en realidad nuestras posibilidades, como el pleno reconocimiento de nuestras capacidades. El aprovechamiento total de nuestra potencialidad. Es la necesidad de acrecentar cada vez más lo que somos de desarrollarnos al máximo.

Lo que una persona es, lo que hace de sí misma y los métodos que utiliza para lograrlo es algo que varía de persona a persona. El querer llegar a ser una mujer esposa, un mejor marido, un mejor vendedor, un mejor maestro, todo ello expresa la necesidad de autorrealización.

La palabra mejor se refiere a una comprensión más cabal y realista de nuestra potencialidad. Por lo tanto no cabe esperar, ni sería sano hacerlo que una persona deba aspirar a ser algo que está más allá de su capacidad.

El impulso auténtico hacia la autorrealización sólo se da si la persona ha logrado satisfacer en medida razonable las otras necesidades mencionadas. Queda incluida la satisfacción básica de nuestra imagen de nosotros mismos,

de nuestro amor propio.

" El estar de acuerdo con
lo que somos nos motiva
rá a desarrollar aún -
más lo que podemos ser. "

Hay veces que se produce un conflicto entre lo que somos realmente y lo que creemos que deberíamos ser, entre el "yo soy" y el "yo debería ser", que en unidades anteriores ya habíamos explicado. Si la imagen de lo que deberíamos ser no es realista, si no es nuestra imagen, sino una imagen creada por otros, y efectivamente se encuentra más allá de nuestras posibilidades, acabaríamos por vivir un conflicto que frenará nuestro crecimiento en vez de fomentarlo.

1.3.1.- Metamotivación.

La metamotivación se refiere a la conducta originada por las necesidades y los valores del desarrollo. Según Maslow, esta clase de motivación es mucho más común entre la gente que se autoactualiza, la cual, por definición, ya ha sido gratificada en sus niveles inferiores. La metamotivación a menudo toma la forma de una consagración hacia ideales o metas, a algo "fuera de nosotros mismos". Maslow, a

su vez, nos dice que las metanecesidades son la continuación de las necesidades básicas y que su frustración origina las "metapatologías". Metapatología, significa una falta de valores, de significado y de plenitud en la vida. Maslow sostiene que un sentido de identidad, una carrera que valga la pena, así como la consagración a un sistema de valores, son cosas tan esenciales para nuestro bienestar psicológico, como la seguridad, el amor y la autoestima.

Teóricamente el desarrollo es posible sólo porque los gustos "superiores" son mejores que los "inferiores" y porque la satisfacción "inferior" se vuelve aburrida. (Maslow, 1971, p. 147).

1.3.2.- Quejas y metaquejas.

Maslow sugiere que hay diferentes niveles de quejas, los cuales corresponden a los diferentes niveles de necesidades que se frustran. Por ejemplo, en una fábrica, las quejas de bajo nivel podrían relacionarse con las condiciones de trabajo que no ofrecen seguridad, con unos jefes arbitrarios y autoritarios y con la diaria falta de seguridad en el empleo. Estas son quejas relacionadas con las privaciones de las necesidades básicas de seguridad y protección física. Un nivel superior de queja podría referirse a la

falta de un justo reconocimiento por nuestro rendimiento, a las amenazas contra nuestro prestigio, a la falta de solidaridad del grupo en el que trabajamos, es decir, son quejas basadas en la amenaza contra nuestras necesidades de pertenencia o estimación.

Las metaquejas se refieren a la frustración de las meta-necesidades tales como la perfección, la justicia, la belleza y la verdad. Este nivel de queja es un buen indicador de que en realidad todo marcha con bastante normalidad. Cuando la gente se queja de la falta de estética a su alrededor, ello significa que está relativamente satisfecha en lo que se refiere a necesidades básicas.

Maslow supone que nunca deberemos esperar el fin de nuestras quejas; sólo habremos de esperar que adquieran un nivel superior. Las quejas contra la imperfección del mundo, la falta de una justicia perfecta, etc., son indicaciones sanas de que, a pesar del alto grado de satisfacción básica, la gente lucha por obtener una mayor perfección y desarrollo. De hecho, Maslow insinúa que la "elevación" de las quejas de los miembros de una comunidad constituyen una buena medida de su grado de iluminación.

Tener comités de mujeres que vienen a quejarse acalora-

damente de que las rosas de los parques públicos no están suficientemente cuidadas es en sí algo maravilloso, - puesto que indica la altura vital en que viven las demandantes. (Maslow, 1965, p. 240).

1.4.- Motivación por deficiencia y por existencia.

Maslow ha dicho que la mayoría de los psicólogos sólo se ocupan de la motivación que proviene de la deficiencia, es decir, que se concentran en la conducta orientada hacia la satisfacción de una necesidad que se ha privado o se ha frustrado. El hambre, el dolor y el temor son buenos ejemplos de motivaciones por deficiencia.

Con todo, si observamos de cerca la conducta del hombre o la de los animales, vemos que hay otra clase de motivación. Cuando un organismo no tiene hambre, dolor ni temor, surgen nuevas motivaciones como la curiosidad y la diversión. Bajo estas circunstancias podemos disfrutar de las actividades como un fin por sí mismas y no siempre sólo como un medio para satisfacer una necesidad. "La motivación por existencia" se refiere primordialmente al gozo y la satisfacción presentes o al deseo de buscar una meta de valor positivo "motivación por deficiencia" incluye la necesidad de cambiar el estado actual de las cosas porque lo creemos insatisfecho

o frustrante.

Las experiencias cumbre se relacionan generalmente con el dominio del ser, y la Psicología del ser también tiende a ser más aplicable a quienes se autoactualizan. Maslow - distingue entre noción (conocimiento) D y E (deficiencia y existencia), valores D y E, así como amor D y E.

1.4.1.- Noción (conocimiento) por deficiencia y por existencia.

En la noción por deficiencia, los objetos se consideran sólo como satisfactores de necesidades, como medios para - llegar a otros fines. Esto lo podemos comprobar especialmente cuando las necesidades son fuertes. Maslow (1970) señala que las necesidades fuertes tratan de canalizar el pensamiento y la percepción, en tal forma que el individuo sólo conoce aquellos aspectos del medio que se relacionan con la satisfacción de la necesidad. Una persona hambrienta va a ver solamente alimentos, un mendigo sólo el dinero.

La noción por existencia es más precisa y efectiva por cuanto quien la percibe tiene menos probabilidades de distorsionar sus percepciones para satisfacer sus necesidades o deseos. Este tipo de noción no emite juicios ni compara

o evalúa: su actitud fundamental es la de apreciación de lo que es. Los estímulos se siguen en forma exclusiva y total y la percepción parece más rica, más plena y más completa.

Quien percibe se mantiene un tanto independiente de lo percibido. Los objetos exteriores se valoran de y en sí mismos más que por su importancia para los intereses personales. En realidad, en un estado de noción por existencia el individuo tiende a permanecer absorto en la contemplación o en la observación pasiva y se considera que su intervención activa carece de importancia o es inadecuada. Una ventaja de la noción por deficiencia es que el individuo puede sentirse obligado a actuar y a tratar de modificar las condiciones existentes.

Un corte canceroso, visto a través del microscopio, - puede convertirse en una hermosa organización, intrincada e imponente, si nos olvidamos de que se trata de un cáncer. (Maslow, 1968, p. 76).

1.4.2.- Valores por deficiencia y por existencia.

Maslow no se ocupa de los valores por deficiencia, pero analiza detalladamente los valores por existencia. Cree que existen ciertos valores inherentes a cada individuo. Sos-

tiene que "los valores máximos (existen) dentro de la misma naturaleza humana y hay que descubrirlos allí, lo cual está en perfecta contradicción con las creencias más antiguas e inveteradas de que los valores más altos sólo pueden venir de un Dios sobrenatural o de alguna otra fuente fuera de la naturaleza humana misma" (Maslow, 1968, p. 170).

Maslow considera como valores por existencia a los siguientes: verdad, virtud, belleza, integridad, trascendencia dicotómica, vivacidad, unicidad, perfección, necesidad, cumplimiento, justicia, orden, sencillez, opulencia, facilidad, diversión y autosuficiencia.

1.4.3.- Amor por deficiencia y por existencia.

El amor por deficiencia es el amor por el prójimo porque éste satisface una necesidad. Mientras más gratificación recibimos, tanto más aumenta esta clase de amor. Es amor provocado por una necesidad de autoestima o de sexo, por un temor a la soledad, etc.

El amor por existencia es un amor por la esencia, la "existencia" de los demás. No es posesivo y se interesa más por el bien de los demás que por la satisfacción egoísta. Con frecuencia Maslow mencionaba el amor por existencia como

una demostración de la actitud taoísta de evitar la interferencia, de dejar que las cosas sean, apreciando lo que está en el exterior sin tratar de cambiar y "mejorar" las cosas. El amor por existencia hacia la naturaleza expresa el aprecio por la belleza de las flores, a las cuales mira y deja crecer, en tanto que el amor por deficiencia es más propenso a arrancarlas y hacer con ellas algún arreglo floral. El amor por existencia es también el amor ideal, incondicional, de un padre por su hijo, el cual incluye aún el amor y el aprecio por las pequeñas imperfecciones que pueda tener.

Maslow afirma que el amor por existencia es más rico, más satisfactorio y más duradero que el amor por deficiencia; permanece fresco, en tanto que el amor por deficiencia crece y se vuelve viejo con el tiempo. El amor por existencia puede ser un estímulo para las experiencias cumbre y a menudo se describe con los mismos términos exaltados que se usan para expresar experiencias profundamente religiosas.

1.5.- Eupsiquia.

Maslow acuñó el término "eupsiquia" para expresar una sociedad ideal con una alternativa de la utopía, la cual, en su concepto, parecía demasiado imaginaria e impracticable. Creía que una sociedad ideal se podía desarrollar cons

truyendo una comunidad de individuos psicológicamente sanos y autoactualizantes. Todos los miembros de la comunidad se comprometerían a buscar el desarrollo personal y el cumplimiento de su trabajo, así como la satisfacción de su vida personal.

Hay una especie de retroalimentación entre la Buena Sociedad y la Buena Persona. Se necesitan mutuamente ... (Maslow, 1971, p. 19).

Pero inclusive una sociedad ideal no producirá individuos autoactualizantes. "Un maestro o una cultura no crean a un ser humano; no implantan en él la habilidad de amar, de ser curioso, o de filosofar o simbolizar o de ser creativo. Más bien permite o fomenta, estimula o ayuda, a lo que se encuentra en estado embrionario, a volverse actual y real" (Maslow, 1968, p. 161).

Maslow también analizó el sistema de administración - psíquica o instructiva en contraposición a la autoritaria administración de los negocios. Los administradores autoritarios suponen que los obreros y la administración tienen metas básicamente diferentes y mutuamente incompatibles, que los obreros desean ganar todo lo que les sea posible con un mínimo esfuerzo y que por ello deben ser estrechamente vigi-

lados.

Los administradores instruidos suponen que los empleados desean ser creativos y productivos y que necesitan de apoyo y estímulo más que de la restricción y el control de la administración. Maslow señala que el enfoque de la instrucción opera mejor con empleados estables y psicológicamente sanos. Algunas personas hostiles y suspicaces trabajan más efectivamente dentro de una estructura autoritaria y sacan algunas ventajas injustas si se les da más libertad. La administración eupsíquica opera sólo con personas que disfrutan y se pueden hacer cargo de la responsabilidad y la autodirección, razón por la cual Maslow sugería que las comunidades eupsíquicas debían estar compuestas por gente en vías de una autoactualización.

1.6.- Sinergia.

El término "sinergia" fue empleado inicialmente por Ruth Benedict, profesora de Maslow, para hacer referencia al grado de cooperación interpersonal y armonía dentro de una sociedad. Sinergia significa acción combinada o "cooperación". También significa una acción cooperativa de elementos que dan origen a un efecto total, la cual es mayor que todos los elementos tomados en forma independiente.

Como antropóloga, Benedict estaba consciente de todos los peligros que tenía el hecho de emitir juicios de valor al comparar las sociedades y al medir a otras civilizaciones según la forma como se conformaran más estrechamente con nuestras propias normas culturales. Sin embargo, en su estudio sobre otras civilizaciones, Benedict observó claramente que los integrantes de algunas sociedades eran más felices, más sanos y más eficientes que los de otras. Algunos grupos tenían religiones y costumbres básicamente armónicas y satisfactorias para sus miembros, en tanto que las costumbres, en otros grupos, provocaban sospechas, temores y ansiedad.

Bajo las condiciones de una sinergia social baja, el éxito de un miembro ocasiona la pérdida o el fracaso para otros. Por ejemplo, si cada cazador comparte su presa solamente con su familia más allegada, probablemente la cacería se volverá fuertemente competitiva. Un hombre que perfecciona sus técnicas de cacería o que descubre una nueva zona para cazar puede tratar de esconder, de hecho lo hace, a sus colegas, los triunfos que obtenga. Siempre que un cazador tenga mucho éxito habrá mucho menos alimento disponible para los otros cazadores y sus familias.

Bajo una sinergia social alta, la cooperación se mini-

miza. Un ejemplo puede ser un grupo similar de cazadores con una sola diferencia importante: la acción de compartir comunalmente de la caza. En estas condiciones, cada cazador se beneficia del éxito de los demás. Bajo una sinergia social alta, el sistema cultural religioso refuerza la cooperación y los sentimientos positivos entre los individuos, ayudando a minimizar el conflicto y la discordia.

Maslow también habla de una sinergia en los individuos. La identificación con los demás fomenta una gran sinergia individual. Si el éxito de otro constituye una fuente de satisfacción sincera para el individuo, entonces la ayuda se ofrece libre y generosamente. En cierto sentido, los motivos altruistas y egoístas se fusionan. Al ayudar al prójimo, el individuo también busca su propia satisfacción.

La sinergia también puede encontrarse dentro del individuo como una unidad entre el pensamiento y la acción. Forzarnos a actuar indica cierto conflicto de motivos. Idealmente, el individuo hace lo que debe hacer porque quiere hacerlo. La mejor medicina se toma no solamente porque es efectiva, sino también porque tiene un buen sabor.

1.7.- Psicología transpersonal.

Maslow inició el desarrollo del nuevo campo de la Psi-

ciología Transpersonal, en su prefacio a la segunda edición de su obra *Hacia una psicología del ser*:

"Considero, debo decirlo también, que la Psicología humanística, de tercera fuerza, es transitoria y existe una preparación para una cuarta Psicología "superior", transpersonal, transhumana, concentrada en el cosmos más que en las necesidades e intereses humanos que va más allá de la humanidad, la identidad, la autoactualización y demás Necesitamos algo "más grande que nosotros", para que se nos respete y para consagrarnos con un sentido nuevo, naturalista, empírico, no eclesiástico, tal vez como lo han hecho Thoreau y Whitman, William James y John Dewey. (1968, pp. iii-iv).

Muchos de los temas incluidos en este nuevo campo han sido puntos centrales para las teorías de Maslow: las experiencias cumbre, los valores por existencia, las metanecesidades, etc. Anthony Sutich, fundador y primer editor de la Revista de psicología transpersonal (*Journal of transpersonal psychology*), definió a la Psicología Transpersonal como la investigación de las "últimas capacidades y potenciales humanos" (Sutich, 1969, p. 15), capacidades que no tienen ningún lugar sistemático en otros enfoques de la Psicología.

Sin lo trascendental y lo transpersonal nos enfermamos, nos volvemos violentos y nihilistas o desesperados y apáticos. (Maslow, 1968, p. iv).

La Psicología transpersonal incluye el estudio de la religión y de la experiencia religiosa. Históricamente, los conceptos sobre el último potencial humano se han expresado principalmente en términos religiosos y la mayoría de los psicólogos no han querido examinar seriamente dicha área en virtud de las formas no científicas, dogmáticas y místicas con que se han descrito. La popularidad de las religiones orientales en Occidente refleja en parte su enfoque menos teológico y más psicológico de la naturaleza humana. Estas tradiciones también ofrecen técnicas claramente definidas para el desarrollo psicológico y espiritual.

Maslow descubrió una dimensión esencialmente religiosa o espiritual en los individuos autoactualizantes que estudió. "Hace algunos siglos, estas (personas que se autoactualizan) hubieran sido descritas como hombres que van por los caminos de Dios o como hombre-Dios ... Si la religión se definió sólo en términos de conducta social, entonces toda esta es gente religiosa, inclusive los ateos" (Maslow, 1970, p. 169).

El ser humano necesita un marco de valores, una filosofía de la vida . . . con los cuales vivir y entender, casi en el mismo sentido un que necesita la luz del sol, el calcio o el amor. (Maslow, 1968, p. 206).

Los psicólogos transpersonales han estudiado empíricamente la meditación, los ejercicios de respiración yoga y otras disciplinas espirituales. (Para una excelente bibliografía de las investigaciones sobre la meditación y otras materias relacionadas, véase Timmons y Kamiya, 1970; Timmons y Kanellakos, 1974). Otros temas dentro del campo de la Psicología transpersonal, incluyen la Parapsicología, las investigaciones sobre la naturaleza de la conciencia, la privación sensorial y las drogas.

Su dinámica se forma de :

A.- Desarrollo psicológico.

Maslow enfoca el desarrollo psicológico en función de una sucesiva satisfacción de las necesidades "superiores"

y más satisfactorias. La práctica de la autoactualización no puede empezar, sino hasta que el individuo esté libre del dominio de las necesidades inferiores, tales como las necesidades de seguridad y de estimación. De acuerdo con Maslow, la primer frustración de una necesidad puede fijar al individuo en ese nivel de funcionamiento. Por ejemplo, una persona que no fue muy popular cuando niño, puede seguir - sufriendo por las necesidades de autoestimación durante toda su vida.

La búsqueda de las necesidades superiores es en sí un índice de salud psicológica. Maslow sostiene que las necesidades superiores son intensamente más satisfactorias y que la metamotivación indica que el individuo ha superado un nivel de deficiencia del funcionamiento.

Maslow subraya que el desarrollo tiene lugar por medio del trabajo de la autoactualización. Esta representa una consagración, a largo plazo, al crecimiento y desarrollo de las capacidades hasta lograr su nivel máximo más que la acción de contentarse con menos sólo por pereza o falta de confianza en uno mismo. El trabajo de la autoactualización implica la selección de problemas creativos que valen la pena. Maslow sostiene que los individuos con tendencia autoactualizante sienten atracción por los problemas más desa-

fiantes e intrigantes, por las cosas que exijan sus esfuerzos más creativos y mejores. Se muestran deseosos de hacer frente a la incertidumbre y a la ambigüedad y prefieren el reto, no así las soluciones fáciles.

B.- Obstáculos para el desarrollo.

Maslow manifestaba que la motivación para el desarrollo era relativamente débil en comparación con las necesidades fisiológicas y las necesidades de seguridad, estimación, - etc. El proceso de la autoactualización puede estar limitado por: 1) las influencias negativas provenientes de experiencias pasadas y los hábitos que de allí resultan, los cuales nos mantienen encerrados en conductas improductivas; 2) la influencia social y la presión de grupo, la cual a menudo opera contra nuestro propio gusto y juicio; 3) las defensas internas que nos mantienen fuera del contacto con nosotros mismos.

Al integrarse la persona, su mundo también lo hace. Cuando se siente bien, el mundo le parece bien. (Maslow, 1971, p. 165).

Los hábitos inadecuados también inhiben el desarrollo. Para Maslow, esto incluye la farmacodependencia o la bebida,

la dieta inadecuada y otros hábitos que afectan en forma - aversiva la salud y la eficiencia. Según él, un medio destructor o una educación autoritaria rígida puede conducir fácilmente a patrones de hábito improductivos basados en una orientación deficiente. En forma similar, cualquier hábito fuerte por lo regular tiende a interferir con el desarrollo psicológico porque disminuye la flexibilidad y la franqueza necesaria para actuar más efectiva y eficientemente en una diversidad de situaciones.

Las presiones de grupo y la propaganda social también tienden a limitar al individuo. Estas, al obrar, disminuyen la autonomía y sofocan el juicio independiente cuando el individuo es presionado a instituir las normas sociales externas por su propio juicio o gusto. Una sociedad también puede inculcar una opinión distorsionada de la naturaleza humana; por ejemplo, la opinión que existe en Occidente de que la mayoría de los instintos son esencialmente pecaminosos y tienen que ser continuamente controlados o subyugados. - Maslow afirma que esta actitud negativa frustra el desarrollo y que lo contrario es en realidad lo correcto; nuestros instintos son esencialmente buenos y los impulsos hacia el desarrollo son la fuente principal de la motivación humana.

Hay dos rupos de fuerzas que arrastran al individuo

y no sólo uno; además de las presiones hacia adelante, hacia la salud, también hay presiones hacia atrás, regresivas y de temor, las cuales llevan a la enfermedad y al debilitamiento. (Maslow, 1968, p. 164).

Maslow considera que las defensas del ego constituyen obstáculos internos para el desarrollo. El primer paso para ocuparse de las defensas del ego es llegar a conocerlas y observar debidamente cómo operan. Luego, cada individuo debe esforzarse por minimizar las distorsiones creadas por tales defensas. Maslow agrega dos nuevos mecanismos de defensa a la lista de psicoanálisis tradicional: la desacralización y el "complejo de Jonás".

La desacralización se refiere al empobrecimiento de nuestra vida mediante el rechazo a tratar cualquier cosa con una seriedad y un interés profundos. Hoy en día son pocos los símbolos religiosos o culturales a los que se presta el cuidado y respeto de que alguna vez gozaron y, en consecuencia, han perdido su poder de emocionar, inspirar o inclusive motivarnos. Maslow suele mencionar a los valores modernos referentes al sexo como un ejemplo de desacralización. Así como una actitud más casual hacia el sexo, puede llevar a una menor frustración y trauma, también es cierto que la experiencia sexual ha perdido la capacidad que alguna vez tuvo

de inspirar a los artistas, a los escritores y a los amantes.

El "complejo de Jonás" se refiere a un rechazo a tratar de darnos cuenta de nuestras capacidades totales. Así como Jonás se esforzó para evitar las responsabilidades de hacerse profeta, así también mucha gente teme utilizar su capacidad hasta el máximo; prefiere la seguridad de los logros de nivel promedio que no sean exigentes, en oposición a las metas verdaderamente ambiciosas que la obligaría a proyectarse totalmente. Esta actitud es común entre muchos estudiantes que "aprueban" sus cursos utilizando únicamente una fracción de su talento y sus habilidades. Esto también ha sido verdadero para muchas mujeres que han temido que una carrera llena de éxitos sea en alguna forma incongruente con la feminidad o que una conquista intelectual pueda hacerlas aparecer menos atractivas a los hombres.

Aunque, en principio, la autoactualización es fácil, en la práctica sucede rara vez (según mi criterio, esto ocurre ciertamente en menos del 1% de la población adulta). - (Maslow, 1968, p. 204).

Las estructuras que utiliza son:

A. El Cuerpo.

Maslow no analiza en forma detallada el papel que el

cuerpo desempeña en el proceso de la autoactualización. Supone que una vez satisfechas las necesidades fisiológicas, el individuo queda en libertad para ocuparse de las necesidades superiores dentro de la jerarquía de las necesidades. Sin embargo, afirma que es importante dar al cuerpo todo lo que le convenga. "El ascetismo, la abnegación, el rechazo deliberado de las exigencias del organismo, por lo menos en Occidente, tienden a producir un organismo disminuido, atrofiado y lisiado e inclusive en Oriente llevan la autoactualización sólo a unos pocos individuos excepcionalmente fuertes" (Maslow, 1968, p. 199).

Maslow menciona la importancia de la estimulación intensa de los sentidos físicos en las experiencias cumbre que a menudo son originadas por la belleza natural, el arte, la música o la experiencia sexual. También nos dice que la educación en el terreno de la danza, el arte y otros medios físicos de expresión pueden proporcionar un suplemento importante a la educación tradicional orientada cognoscitivamente y que los sistemas de enseñanza físicos de orientación sensorial requieren el tipo de aprendizaje de participación activa que se debe incluir en todas las formas educativas.

B. Las relaciones sociales.

De acuerdo con Maslow, el amor y la estimación son ne-

cesidades básicas esenciales para todo el mundo y están situadas antes que la autoactualización dentro de la jerarquía de necesidades. Con frecuencia deplora la falla de la mayoría de los textos de Psicología respecto a mencionar por lo menos la palabra amor, como si los psicólogos consideraran el amor como algo irreal, algo que se debe reducir a conceptos como proyección o reforzamiento sexual.

El hecho es que las personas son buenas, únicamente si sus deseos fundamentales (afecto y seguridad) son satisfechos ... Démosles afecto y seguridad y darán afecto y estarán seguras respecto a sus sentimientos y su conducta. - (Maslow, en Lowry, 1973b, p.18).

C. La Voluntad.

La voluntad es un ingrediente vital en el proceso a largo plazo de la autoactualización. Maslow descubrió que los individuos autoactualizantes trabajan largo tiempo y con tesón para alcanzar las metas que han escogido. "La autoactualización significa trabajar para hacer bien aquello que uno desea. Convertirse en un médico de segunda clase no es un buen camino para la autoactualización. Uno quiere ser un profesional de primera o tan bueno como le sea posible" (Maslow, 1971, p. 48). En virtud de su fe en la salud y -

bondad esenciales de la naturaleza humana, Maslow prestó poca atención a la necesidad que el poder de la voluntad tiene para vencer los instintos o impulsos inaceptables. Para Maslow, los individuos sanos están relativamente libres de conflictos internos, excepto tal vez de la necesidad de vencer los hábitos inadecuados. Ellos necesitan utilizar la voluntad para desarrollar más sus habilidades y para alcanzar metas muy ambiciosas.

"Si usted deliberadamente planea ser menos de lo que su capacidad le permite, le advierto entonces que durante el resto de su vida será profundamente desdichado." (Maslow, 1971, p. 36).

D. Las Emociones.

Maslow subrayó la importancia que tienen las emociones positivas en la autoactualización y animó a otros psicólogos a emprender investigaciones serias acerca de la felicidad, la tranquilidad, la alegría, así como a investigar la diversión, los juegos y el deporte. Creía que las emociones negativas, la tensión y el conflicto agotaban la energía e inhibían el funcionamiento efectivo.

E. El Intelecto.

Maslow destaca la necesidad del pensamiento holístico,

ocupándose de los sistemas de las relaciones y del todo, más que de partes individuales. Descubrió que las experiencias cumbre contienen, a menudo, ejemplos asombrosos del pensamiento, el cual ha transformado las dicotomías usuales que nos ayudan a ver la realidad. Los individuos a menudo han manifestado observar el pasado, el presente y el futuro como algo único; ven la vida y la mente como parte de un proceso único o ven el bien y el mal dentro de un mismo todo.

El pensamiento holístico también se halla en los pensadores creativos que son capaces de romper con el pasado y ver más allá de las categorías convencionales al investigar posibles relaciones nuevas. Esto requiere libertad, franqueza y una habilidad para tratar la incongruencia y la incertidumbre. Como dicha ambigüedad puede ser amenazadora para alguien, es parte de la alegría esencial de la solución de problemas creativos para quienes se autoactualizan.

Maslow (1970) ha escrito que la gente creativa está más "centrada en el problema" que "en los medios". Las actividades centradas en el problema son determinadas principalmente por las exigencias y requerimientos de las metas deseadas. Por otra parte, los individuos centrados en los medios con frecuencia se interesan tanto por ellos, por la técnica o la metodología, que están propensos a realizar

trabajos precisos sobre temas triviales. "La concentración en el problema" también contrasta con la "concentración en el ego", la cual tiende a desviar nuestra visión para observar las cosas como podríamos querer que fueran en vez de como son.

F. El sí mismo (self).

Maslow definea el sí mismo como el punto central interior o la naturaleza innata del individuo, nuestros propios gustos, valores y metas. La comprensión de nuestra naturaleza interior y nuestra actuación de acuerdo con ella, es esencial para actualizar el sí mismo. Sin embargo, él no analiza el sí mismo como una estructura específica dentro de la personalidad.

La gente que se autoactualiza, que ha llegado a un alto nivel de madurez, salud y autorrealización, tiene tanto que enseñarnos que a veces parece casi una raza de seres humanos diferente. (Maslow, 1968, p. 71).

Tomando en cuenta estas necesidades el Dr. Arias Galicia (1970) elaboró un cuestionario para determinar cuáles tiene menos satisfechas el empleado y basándose en ésto, infirió que la motivación se requiere para desempeñar ade-

cuadamente su trabajo.

- A. Tener un jefe comprensivo y justo. (Necesidad de Afiliación)
- B. Disfrutar de más días de descanso. (Necesidades Fisiológicas)
- C. Obtener un salario muy superior a sus necesidades. (Necesidades Fisiológicas)
- D. Trabajar en un lugar limpio y protegido contra accidentes. (Necesidad de Seguridad)
- E. Trabajar con compañeros simpáticos y afables. (Necesidad de Afiliación)
- F. Tener oportunidad para poner en práctica las propias ideas en el trabajo. (Necesidad de Autorealización)
- G. Tener un trabajo que de oportunidad de destacarse y sobresalir. ((Necesidad de Estimación o Aprecio)
- H. Tener la seguridad de conservar el trabajo, siempre que se haga bien. (Necesidad de Seguridad)

Definiendo las necesidades inferiores o de Déficit de la siguiente manera:

- Fisiológicas.- Son aquellas indispensables para la conservación de la vida: alimentarse, respirar, dormir.
- De Seguridad.- El hombre desea estar a cubierto de contingencias futuras; requiere sentir seguridad en el futuro aprovisionamiento de satisfactores, para él y su familia; necesita, igualmente, sentir seguridad en cuanto al respecto y la estimación de los demás componentes de sus grupos sociales.
- De Afiliación.- Para sobrevivir, el ser humano, necesita, salvo raras excepciones, aliarse; requiere vivir dentro de una comunidad, además, necesita sentir que pertenece al grupo y que se le acepta dentro del mismo.
- De Estima.- Al hombre le es imprescindible, emocionalmente, darse cuenta que constituye un elemento estimado dentro del contexto de relaciones interpersonales que se instauran dentro de la comunidad; no solamente necesita sentirse apreciado y estimado, sino que además le precisa destacar, contar con cierto prestigio entre los integrantes de sus grupos en una jerarquía. (3)

(3) Arias Galicia Fernando, Administración de Recursos Humanos, México, 1970, Cap. Núm. 3, pág. 70.

Las necesidades Superiores o de Desarrollo están comprendidas en el término general de autoactualización anteriormente mencionadas, que significa desplegar el individuo su propia naturaleza en todos los aspectos, siendo aquello que puede llegar a ser (Maslow, 1970). (4)

Unicamente si todas las necesidades inferiores están al menos parcialmente satisfechas, puede la persona empezar a percibir sus necesidades superiores.

Otro autor que comparte el punto de vista de Maslow es McClelland (1960), quien formuló su teoría sobre motivación, para él las personas están motivadas primordialmente por tres factores: a) Realización, de Logro, b) Afiliación y c) Poder.

Esta teoría se basa principalmente en que la cultura influye sobre el ser humano incrementando en éste su deseo de superarse o realizarse.

De acuerdo con este autor el factor Logro y Afiliación son opuestos, en otras palabras la persona realizada es un

(4) DiCaprio S. Nicholas, Teoría de la Personalidad, México 1976, Cap. Núm. 8, pág. 191.

individuo aislado afectivamente.

En 1964 y 1966 el Dr. Arias Galicia realizó en México dos investigaciones que indicaron que los intereses máximos de una muestra compuesta por obreros, vendedores y oficinistas consistieron en trabajar en un lugar limpio, en destacarse y sobresalir en su actividad, y en tener oportunidad de poner en práctica las propias ideas en el trabajo.

En 1969 lo llevó a cabo con gerentes, los cuales se mostraron muy insatisfechos en el factor seguridad en el empleo.

Zablah en 1962 efectuó en la ciudad de Monterrey un estudio similar tomando una muestra de 144 obreras de la industria del vestido, siendo el aspecto "Buenas condiciones del lugar de trabajo" el que ocupara el primer lugar en su interés.

McClelland (1962) realizó una serie de estudios en diversos países; en los que observó que la motivación de Logro es mayor en los industrializados, y que la motivación de Afiliación resulta más elevada en los no industrializados.

Otros estudios de McClelland y Atkinson (1953)

han demostrado que la motivación de Logro puede ser manipulada experimentalmente, aplicando material imaginativo -- (T.A.T.).

Slocum en 1971 hizo un estudio comparativo entre obreros de México y de Estados Unidos, encontrando que los obreros mexicanos denotaron mayor satisfacción que los norteamericanos en términos generales.

Robledo Ruiz en 1978 presentó una tesis sobre las Necesidades Básicas del personal secretarial en la Ciudad de San Luis Potosí.

Lo anteriormente expuesto condujo a tomar en cuenta los términos de Motivación y Actitud.

Motivación puede definirse como el estado o condición que induce a hacer algo, implica necesidades que existen en el individuo e incentivos u objetivos que se hayan fuera de él. (5)

Y Actitud como el grado de disponibilidad afectiva que tiene el individuo de responder favorable o desfavorablemente ante un objeto o fenómeno social, y cuyas propiedades es-

(5) Cruden/Sheeman, Administración de Personal, México, - 1978, Cap. Núm. 11, pág. 263.

pecíficas pueden ser medidas (Allport). (6)

Este estudio comparativo pretende ser una continuación de las investigaciones citadas, con la característica de que no fue realizada en una industria, sino que se trasladó al magisterio, conservando su enfoque industrial. Por lo tanto el objeto de estudio es el MAESTRO, apreciándolo como un empleado, pero sin evaluar sus métodos y técnicas de enseñanza.

(6) Dawes M. Robyn. Fundamentos y Técnicas de Medición de Actitudes, México 1975.

CAPITULO II
" METODOLOGIA "

2.1.- Planteamiento del Problema.

Es de todos conocido que la enseñanza en México atravesaba por graves problemas tecnológicos-educativos y de tipo laboral a los cuales se enfoca este estudio.

Existen en nuestro país tres sistemas educativos donde desempeñan sus funciones los maestros; federal, estatal y particular, tanto a nivel primaria como secundaria.

La educación primaria comprende un período de enseñanza que comienza generalmente entre los seis y los siete años y termina entre once y catorce años; sirve de base para la enseñanza secundaria. La cual se distingue por una particularidad en su propósito, pues se adapta a los intereses del alumnado. La enseñanza secundaria puede ser "terminal" o preparatoria para los estudios superiores. (1)

En este estudio se pretende establecer semejanzas y diferencias entre los maestros de los distintos niveles y sistemas educativos.

(1) Maskew/Mc Lendon, Esto es la enseñanza, México 1965.

2.2.- Objetivos.

- 1.- Conocer las necesidades existentes en los maestros tanto de escuelas federales, estatales y particulares a nivel primaria y secundaria.
- 2.- Comparar dichas necesidades para darse cuenta quienes las tienen menos satisfechas, si en el sistema federal, estatal o particular.
- 3.- Conocer lo que piensan los directores de los sistemas federal, estatal y particular a nivel primaria y secundaria de su personal docente y si están en lo cierto.
- 4.- Detectar en los maestros sus necesidades de Realización o logro de la profesión, diferenciando entre primaria y secundaria.
- 5.- Ofrecer una panorámica actual del ambiente laboral del personal docente en el Estado de México.
- 6.- Utilizar toda la información que se obtenga para dar alternativas y motivar a los maestros a mejorar su trabajo.

2.3.- Hipótesis.

- (1) Ho. No existe correlación al comparar las necesidades del personal docente en los niveles primaria y secundaria en el sistema federal.
- H1. Si existe correlación al comparar las necesidades del personal docente en los niveles primaria y secundaria en el sistema federal.
- (2) Ho. No existe correlación al comparar las necesidades del personal docente en los niveles primaria y secundaria en el sistema estatal.
- H1. Si existe correlación al comparar las necesidades del personal docente en los niveles primaria y secundaria en el sistema estatal.
- (3) Ho. No existe correlación al comparar las necesidades del personal docente en los niveles primaria y secundaria en el sistema particular.
- H1. Si existe correlación al comparar las necesidades del personal docente en los niveles primaria y secundaria en el sistema particular.
- (4) Ho. No existe correlación al comparar las necesidades del personal docente a nivel secundaria, en los

sistemas federal y estatal.

H1. Si existe correlación al comparar las necesidades del personal docente a nivel secundaria, en los sistemas federal y estatal.

(5) Ho. No existe correlación al comparar las necesidades del personal docente a nivel secundaria en los - sistemas estatal y particular.

H1. Si existe correlación al comparar las necesidades del personal docente a nivel secundaria en los - sistemas estatal y particular.

(6) Ho. No existe correlación al comparar las necesidades del personal docente a nivel secundaria, en los sistemas federal y particular.

H1. Si existe correlación al comparar las necesidades del personal docente a nivel secundaria, en los sistemas federal y particular.

(7) Ho. No existe correlación al comparar lo que los directores piensan que son las necesidades de su - personal docente subordinado y lo que los maestros opinan a nivel primaria en el sistema federal.

H1. Si existe correlación al comparar lo que los directores piensan que son las necesidades de su -

personal docente subordinado y lo que los maestros opinan a nivel primaria en el sistema federal.

- (8) Ho. No existe correlación al comparar lo que los directores piensan que son las necesidades de su personal docente subordinado a nivel primaria en el sistema estatal y lo que piensan los maestros de dicho sistema.
- H1. Si existe correlación al comparar lo que los directores piensan que son las necesidades de su personal docente subordinado a nivel primaria en el sistema estatal y lo que piensan los maestros de dicho sistema.
- (9) Ho. No existe correlación al comparar lo que los directores piensan que son las necesidades de su personal docente subordinado a nivel primaria en el sistema particular y lo que los maestros opinan.
- H1. Si existe correlación ...

Las hipótesis anteriores serán aceptadas bajo un nivel de significancia igual a .05 y con un límite para rechazar de 2.447.

En caso de rechazar la hipótesis nula, aceptar la hipótesis alterna correspondiente.

2.4.- Procedimiento.

Se tomó una muestra al azar de 30 escuelas a nivel primaria y 30 a nivel secundaria, incluyendo un total de 600 maestros y 60 directores. Repartidos en los tres sistemas educativos (federal, estatal y particular) de la siguiente manera:

NIVEL PRIMARIA

SISTEMA	ESCUELAS	MAESTROS	DIRECTORES
FEDERAL	10	100	10
ESTATAL	10	100	10
PARTICULAR	<u>10</u>	<u>100</u>	<u>10</u>
	30	300	30

NIVEL SECUNDARIA

SISTEMA	ESCUELAS	MAESTROS	DIRECTORES
FEDERAL	10	100	10
ESTATAL	10	100	10
PARTICULAR	<u>10</u>	<u>100</u>	<u>10</u>
	30	300	30

Se tomaron 10 maestros por escuela tratando de que siempre se pudiese completar dicho número y que el director estuviese también presto a colaborar.

CUESTIONARIOS

PERSONAL DOCENTE - PRIMARIA

PREG.	FEDERAL	ESTATAL	PARTICULAR
	RANGO	RANGO	RANGO
A	1	1	1
B	8	8	8
C	7	7	7
D	5	5	5
E	2	2	2
F	3	3	3
G	4	4	4
H	6	6	6

PERSONAL DOCENTE - SECUNDARIA

PREG.	FEDERAL	ESTATAL	PARTICULAR
	RANGO	RANGO	RANGO
A	1	1	1
B	8	8	8
C	7	7	7
D	5	3	6
E	2	2	2
F	3	5	4
G	4	4	5
H	6	6	3

DIRECTORES - PRIMARIA

PREG.	FEDERAL	ESTATAL	PARTICULAR
	RANGO	RANGO	RANGO
A	1	1	1
B	8	8	8
C	7	7	7
D	5	3	6
E	2	2	2
F	3	5	4
G	4	4	5
H	6	6	3

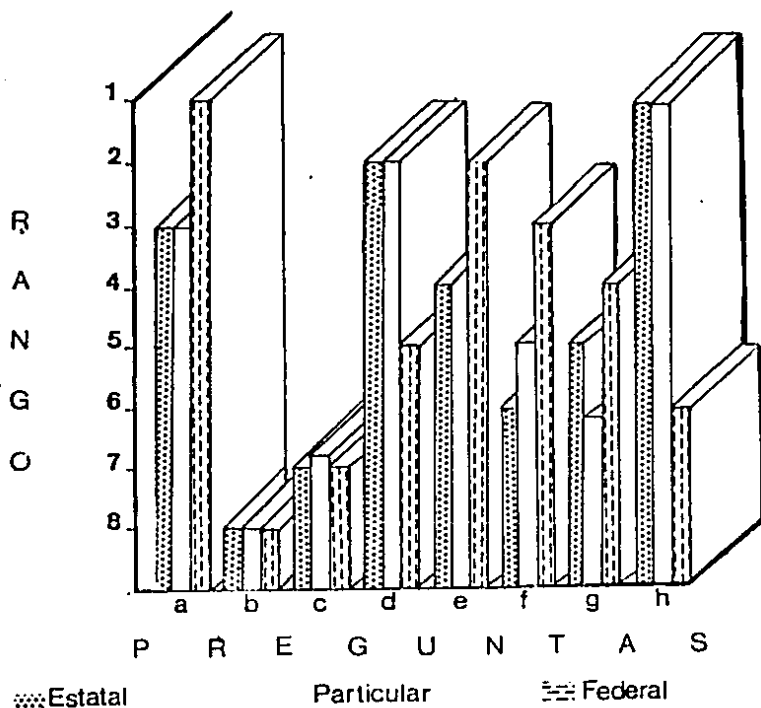
DIRECTORES - SECUNDARIA

PREG.	FEDERAL	ESTATAL	PARTICULAR
	RANGO	RANGO	RANGO
A	1	1	1
B	7	7	7
C	8	8	8
D	6	6	6
E	2	5	2
F	4	4	4
G	5	2	5
H	3	3	3

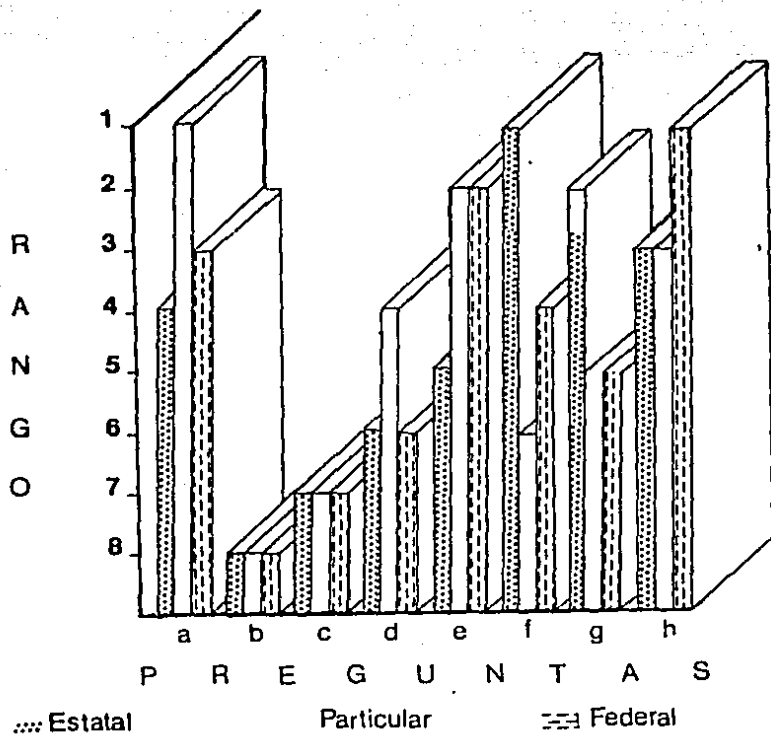
Necesidades del personal docente según los Directores

70

Primaria



Secundaria



2.5.-. Material Psicométrico.

Se utilizó el cuestionario diseñado por el Dr. Arias Galicia que consiste en ocho afirmaciones basadas en la teoría de "Necesidades" de A. Maslow.

Dicho cuestionario se aplicó a maestros y directores variando las instrucciones para cada uno de ellos, siendo de carácter anónimo y la aplicación individual. (Ver Anexos 1 y 2).

CAPITULO III

" PROCEDIMIENTO ESTADISTICO "

Se utilizó el método de "Coeficiente de Correlación por rangos ordenados, en donde los datos directos pueden convertirse en rangos o posiciones y éstos a su vez pueden agruparse como los datos originales.

El coeficiente de Correlación producto-momento calculado a partir de dos series de n posiciones o rangos consecutivos independientemente que van desde 1, hasta n , se conoce como el "Coeficiente de Correlación" por rangos ordenados.

Se simboliza tal coeficiente con la denotación:

$$S = 1 - \frac{6 \cdot d^2}{n(n^2-1)}$$

$$t = S \frac{n-2}{1-S^2}$$

S: Su valor no puede ser mayor de +1 ni menor de -1 y solamente alcanzará su máximo valor (+1) si todos los individuos ocupan exactamente los mismos rangos o posiciones en X y Y.

El coeficiente de correlación por rangos ordenados tienen particular utilidad cuando los datos originales son ran-

gos o posiciones y cuando se emiten juicios para clasificar individuos o cosas.

t: Es una distribución de probabilidad teórica. Muchos experimentos, como el presente caso, nos sirve para determinar si existe correlación entre ambas variables.

Como $n = 8$ tenemos $n - 2$ grados de libertad y (6) y con un límite de confianza del .05.

Cualquier valor de $t > 2.447$ rechaza la hipótesis nula.

Las conclusiones se obtienen con la hipótesis, por ejemplo:

H_0 : No existe correlación entre el personal docente de secundarias del sistema federal y estatal.

PREGUNTA	FEDERAL RANGO	ESTATAL RANGO	d	d ²
A	1	1	0	0
B	8	8	0	0
C	7	7	0	0
D	5	3	2	4
E	2	20	0	0
F	3	5	-2	4
G	4	4	0	0
H	6	6	0	0

d² = 8

$$S = 1 - \frac{6 d^2}{n(n^2-1)}$$

$$t = S \frac{n-2}{1-S^2}$$

$$S = 1 - \frac{6(8)}{8(64-1)} = 1 - \frac{48}{504}$$

$$t = .905 \frac{8-2}{1-(.905)^2}$$

$$S = 1 - .905$$

$$t = 4.21$$

$$S = .905$$

Como $t = 2.447$ se rechaza H_0 y se acepta H_1 : Si existe correlación entre el personal docente de Secundarias del Sistema Federal y Estatal.

Serie de Hipótesis:

1.- H_0 : No existe correlación al comparar las necesidades del personal docente de Primaria y Secundaria del Sistema Federal.

H_1 : Si existe correlación al comparar las necesidades del personal docente de Primaria y Secundaria del Sistema Federal.

PREGUNTA	PRIMARIA	SECUNDARIA	d	d ²
	RANGO	RANGO		
A	3	3	0	0
B	8	8	0	0
C	7	7	0	0
D	5	4	1	1
E	2	2	0	0
F	1	1	0	0
G	4	5	-1	1
H	6	6	0	0
			$\Sigma d^2 = 2$	

$$S = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 2)}$$

$$S = .984$$

$$t = S \sqrt{\frac{n-2}{1-S^2}}$$

$$t = 13.69$$

Como $t > 2.447$ se rechaza H_0 y se acepta H_1 : Si existe correlación entre las necesidades del personal docente entre maestros de Primaria y Secundaria del Sistema Federal.

2.- H_0 : No existe correlación al comparar las necesidades del personal docente de Primaria y Secundaria del Sistema Estatal.

H_1 : Si existe correlación al comparar las necesidades del personal docente de Primaria y Secundaria del Sistema Estatal.

PREGUNTA	PRIMARIA RANGO	SECUNDARIA RANGO	d	d ²
A	4	4	0	0
B	8	8	0	0
C	7	7	0	0
D	3	3	0	0
E	6	6	0	0
F	2	2	0	0
G	1	1	0	0
G	5	5	0	0
			$\sum d^2 = 0$	

$$S = 1$$

$$t = \infty$$

Como $t > 2.447$ se rechaza H_0 y de hecho existe una perfecta correlación entre las necesidades de los maestros de Primaria y Secundaria del Sistema Estatal.

3.- H_0 : No existe correlación al comparar las necesidades del personal docente de Primaria y Secundaria del Sistema Particular.

H_1 : Si existe correlación al comparar las necesidades del personal docente de Primaria y Secundaria del Sistema Particular.

PREGUNTA	PRIMARIA	SECUNDARIA	d	d ²
	RANGO	RANGO		
A	1	1	0	0
B	8	8	0	0
C	7	7	0	0
D	4	4	0	0
E	2	2	0	0
F	3	3	0	0
G	6	5	1	1
H	5	6	-1	1
			$\sum d^2$	= 2

$$S = .984$$

$$t = 13.481$$

Como $t = 2.447$ se rechaza H_0 y se acepta H_1 : si existe correlación al comparar las necesidades del personal docente de Primaria y Secundaria del Sistema Particular.

4.- H_0 : No existe correlación al comparar las necesidades del personal docente de Secundarias entre el Sistema Federal y el Estatal.

H_1 : Si existe correlación al comparar las necesidades del personal docente de Secundarias entre el Sistema Federal y Estatal.

PREGUNTA	FEDERAL	ESTATAL	d	d ²
	RANGO	RANGO		
A	3	4	-1	1
B	8	8	0	0
C	7	7	0	0
D	4	3	1	1
E	2	6	-4	16
F	1	2	-1	1
G	5	1	4	16
H	6	5	1	1
			$\sum d^2 =$	36

$$S = .571$$

$$t = 1.705$$

Como $t < 2.447$ se acepta H_0 : No existe correlación al comparar las necesidades del personal docente de Secundarias entre el Sistema Federal y el Estatal.

5.- Ho: No existe correlación al comparar las necesidades del personal docente al nivel Secundaria en los Sistemas Estatal y Particular.

Hi: Si existe correlación al comparar las necesidades del personal docente a nivel Secundaria en los Sistemas Estatal y Particular.

PREGUNTA	ESTATAL	PARTICULAR	d	d ²
	RANGO	RANGO		
A	4	1	3	9
B	8	8	0	0
C	7	7	0	0
D	3	4	-1	1
E	6	2	4	16
F	2	3	-1	1
G	1	6	-5	25
H	5	5	0	0
			d ²	= 52

S = .381

t = 1.01

Como $t < 2.447$ se acepta Ho: No existe correlación al comparar las necesidades del personal docente a nivel Secundaria en los Sistemas Estatal y Particular.

6.- Ho: No existe correlación al comparar las necesidades del personal docente a nivel Secundaria en los Siste-

mas Federal y Particular.

H₁: Si existe correlación al comparar las necesidades del personal docente a nivel Secundaria en los Sistemas Federal y Particular.

PREGUNTA	FEDERAL	PARTICULAR	d	d ²
	RANGO	RANGO		
A	3	1	2	4
B	8	8	0	0
C	7	7	0	0
D	4	4	0	0
E	2	2	0	0
F	1	3	-2	4
G	5	6	-1	1
G	6	5	1	1
			$\sum d^2 =$	10

$$S = .881$$

$$t = 4.560$$

Como $t > 2.447$ se rechaza H₀ y se acepta H₁: Si existe correlación al comparar las necesidades del personal docente a nivel Secundaria en los Sistemas Federal y Particular.

- 7.- H₀: No existe correlación al comparar lo que piensan los directores y maestros en Primarias en el Sistema Federal.

H1: Si existe correlación al comparar lo que piensan los directores y maestros en Primarias en el Sistema Federal.

PREGUNTA	DIRECTORES	MAESTROS	d	d ²
	RANGO	RANGO		
A	1	3	-2	4
B	8	8	0	0
C	7	7	0	0
D	5	5	0	0
E	2	2	0	0
F	3	1	2	4
G	4	4	0	0
H	6	6	0	0
			d ² =	8

$$S = 1 - \frac{6(8)}{8(63)} \quad t = .905 \quad \frac{6}{1-(.905)^2}$$

$$S = .905 \quad t = 5.211$$

Como $t = 2.447$ se rechaza H_0 y se acepta H_1 : Si existe correlación al comparar lo que piensan los directores y maestros en Primarias en el Sistema Federal.

8.- H_0 : No existe correlación al comparar lo que piensan los directores y maestros en Primarias en el Sistema Estatal.

H_1 : Si existe correlación al comparar lo que piensan

los directores y maestros en Primarias en el Sistema Estatal.

PREGUNTA	DIRECTORES	MAESTROS	d	d ²
	RANGO	RANGO		
A	3	4	-1	1
B	8	8	0	0
C	7	7	0	0
D	2	3	-1	1
E	4	6	-2	4
F	6	2	4	16
G	5	1	4	16
H	1	5	-4	16
			d' =	54

$$S = 1 - \frac{6(54)}{6(63)} \quad t = .357 \quad \frac{6}{1 - (.357)^2}$$

$$S = .357 \quad t = .936$$

Como $t = 2.447$ se acepta H_0 : No existe correlación al comparar lo que piensan los directores y maestros en Primarias en el Sistema Estatal.

9.- H_0 : No existe correlación al comparar lo que piensan los directores y maestros en Primarias en el Sistema Particular.

H_1 : Si existe correlación al comparar lo que piensan

los directores y maestros en Primarias en el Sistema Particular.

PREGUNTA	DIRECTORES	MAESTROS	d	d ²
	RANGO	RANGO		
A	3	1	2	4
B	8	8	0	0
C	7	7	0	0
D	2	4	-2	4
E	4	2	2	4
F	5	3	2	4
G	6	6	0	0
G	1	5	-4	16
			d ²	= 32

$$S = 1 - \frac{6(32)}{8(63)} \quad t = .619 \quad \frac{6}{1 - (.619)^2}$$

$$S = .619 \quad t = 1.930$$

Como $t = 2.447$ se acepta H_0 : No existe correlación al comparar lo que piensan los directores y maestros en Primarias en el Sistema Particular.

10.- H_0 : No existe correlación al comparar lo que piensan los directores y maestros en Secundarias en el Sistema Federal.

H_1 : Si existe correlación al comparar lo que piensan

los directores y maestros en Secundarias en el Sistema Federal.

PREGUNTA	DIRECTORES	MAESTROS	d	d ²
	RANGO	RANGO		
A	3	3	0	0
B	8	8	0	0
C	7	7	0	0
D	6	4	2	4
E	2	2	0	0
F	4	1	3	9
G	5	5	0	0
H	1	6	-5	25
			d ²	= 39

$$S = 1 - \frac{6(38)}{8(63)} \quad t = .548 \quad \frac{6}{1 - (.548)^2}$$

$$S = .548 \quad t = 2.450$$

Como $t = 2.447$ se rechaza H_0 y se acepte H_1 : Si existe correlación al comparar lo que piensan los directores y maestros en Secundarias en el Sistema Federal.

11.- H_0 : No existe correlación al comparar lo que piensan los directores y maestros de Secundarias en el Sistema Estatal.

H_1 : Si existe correlación al comparar lo que piensan

los directores y maestros de Secundarias en el Sistema Estatal.

PREGUNTA	DIRECTORES	MAESTROS	d	d'
	RANGO	RANGO		
A	4	4	0	0
B	8	8	0	0
C	7	7	0	0
D	6	3	3	9
E	5	6	-1	1
F	1	2	-1	1
G	2	1	1	1
H	3	5	-2	4
			d'	- 16

$$S = 1 - \frac{(6)(16)}{(8)(63)} \quad t = .810 \quad \frac{6}{1 - (.810)^2}$$

$$S = .810 \quad t = 3.378$$

Como $t = 2.447$ se rechaza H_0 y se acepta H_1 : Si existe correlación al comparar lo que piensan los directores y maestros de Secundarias en el Sistema Estatal.

12.- H_0 : No existe correlación al comparar lo que piensan los directores y maestros de Secundarias en el Sistema Particular.

H_1 : Si existe correlación al comparar lo que piensan

los directores y maestros de Secundarias en el Sistema Particular.

PREGUNTA	DIRECTORES	MAESTROS	d	d ²
	RANGO	RANGO		
A	1	1	0	0
B	8	8	0	0
C	7	7	0	0
D	4	4	0	0
E	2	2	0	0
F	6	3	3	9
G	5	5	0	0
H	3	6	-3	9
			d' =	19

$$S = 1 - \frac{(6)(18)}{(8)(63)} \quad t = .786 \quad \frac{6}{1 - (.786)^2}$$

$$S = .786 \quad t = 3.113$$

Como $t = 2.447$ se rechaza H_0 y se acepta H_1 : Si existe correlación al comparar lo que piensan los directores y maestros de Secundarias en el Sistema Particular.

CAPITULO IV

" CONCLUSIONES Y DISCUSION "

Los maestros a nivel primaria tienen las mismas necesidades en los tres sistemas (federal, estatal y particular), observándose como menos satisfechas la de AFILIACION y AUTO-RRREALIZACION y las más satisfactorias las que se encuentran en el plano fisiológico (salario y vacaciones).

Maslow definió Afiliación (en relación con la ocupación), como ser necesitado y aceptado con placer por los -compañeros y los superiores. (1)

La necesidad de Afiliación no está cubierta debido a que los maestros no consideran que tienen relaciones satisfactorias y de apoyo con su superior (director) y su medio ambiente (grupo de maestros). Esta insatisfacción abarca la falta de identificación con su superior.

Se presentó el caso que en la mayoría de las escuelas el director contaba con una edad avanzada (60 - 70 años) y que ejercía un liderazgo autocrático basándose en conocimientos quizá obsoletos, algunos de ellos provocando este

(1) DiCrapio S. Nicholas, Teoría de la Personalidad, México 1976, Cap. Núm. 8, pág. Núm. 194.

hecho discrepancias, falta de comunicación y de comprensión entre ambas partes de la organización escolar. Según el Dr. Arias (1970) con respecto a la necesidad de Seguridad, el hombre desea estar a cubierto de contingencias futuras; requiere sentir seguridad en el futuro aprovisionamiento de satisfactores, para él y su familia; necesita, igualmente, sentir seguridad en cuanto al respeto y la estimación de los demás componentes de sus grupos sociales.

Respecto a la necesidad de autorrealización como la define Maslow (conducta creativa, empleo del talento cultivado, de intereses y productividad) (2), el maestro siente limitado su potencial.

Uno de los aspectos básicos de la autorrealización es el principio de libertad, este sentimiento resulta necesario en la autorrealización del maestro quién difícilmente lo ha considerado satisfecho, ya que su sistema de trabajo no le permite poner en práctica en ocasiones su creatividad e iniciativa. Maslow define la autoactualización como "el empleo y la explotación total de los talentos, capacidades, posibilidades, etc." (1970, p. 150). "Pienso en el hombre que se

(2) DiCaprio S. Nicholas, Teoría de la Personalidad, México, 1976, Cap. Núm. 8, Pág. Núm. 194.

autoactualiza no como un hombre ordinario a quien no se le ha quitado nada. El hombre promedio es un ser total con poderes y capacidades amortiguadas e inhibidas" (Maslow en - Lowry, 1973b, p. 91).

Muchas veces el maestro encuentra limitada su creatividad-producción por las normas de los grupos informales (que se da en cualquier organización) y que tienden a uniformar el desempeño de todos sus miembros, no dando lugar a que ninguno de sus elementos destaque, lo que provoca que la espontaneidad, iniciativa y crecimiento personal se vea algo bloqueado, resultando de ello ansiedad y fuertes sentimientos de incompetencia. Maslow menciona en el segundo punto de su teoría de autoactualización. A menudo tenemos que escoger entre el desarrollo y la seguridad, entre el progreso y el retroceso. Cada alternativa tiene su aspecto positivo y negativo. Escoger la seguridad es preferir permanecer en lo conocido y en lo familiar, con el riesgo de volvernos torpes y anticuados. Preferir el desarrollo es abrirnos a experiencias nuevas y desafiantes, conociendo el riesgo de lo nuevo y lo desconocido.

La satisfacción que el maestro experimente con la necesidad de Autorrealización lo conduce a sentimientos de respeto, estimación y satisfacción consigo mismo. Según la -

teoría de Maslow aquí entraría el concepto de experiencias cumbres, es una generalización para designar los mejores momentos del ser humano, los momentos más felices de su vida, de sus experiencias, su éxtasis, su arrobamiento y su deleite de la alegría máxima. (Maslow, 1971, p. 105).

En cambio si éste se siente rechazado, criticado o atacado se hace a menudo estático o defensivo en lugar de investigador y realizador. (3)

En relación a las necesidades más satisfechas de los maestros, salario y vacaciones consideradas fisiológicas - concuerdan con la teoría de Maslow en cuanto, a que las necesidades inferiores son más fáciles y rápidas de satisfacer a diferencia de las necesidades superiores que son más complicadas. (4) "Es muy cierto que el hombre vive sólo de pan, cuando no lo hay; pero, ¿qué sucede con los deseos del hombre cuando hay pan suficiente y su estómago siempre está lleno? Inmediatamente surgen otras necesidades (mayores) y éstas dominan al organismo más que el hambre fisio-

- (3) Moustakas Clark, Autorrealización del profesor a través de la enseñanza, España, 1978, Cap. # 3, Pág. Núm. 41.
- (4) Arias Galicia Fernando, Administración de Recursos Humanos, México, 1980, Cap. Núm. 3, Pág. Núm. 71.

lógica. A su vez, cuando aquéllas han sido satisfechas, - surgen de nuevo otras (y aún mayores) necesidades, y así sucesivamente" (Maslow, 1970, p. 38).

El sistema educativo de México, autoriza que los maestros disfruten un mes de descanso, lo que es más que suficiente para la carga de trabajo desarrollado.

Con respecto al lapso interciclo (julio y agosto) existen cursos de capacitación y desarrollo, que pudieran ser mejor aprovechados, si hubiera un mayor control y mejor distribución por parte de las autoridades del magisterio, debido a que son desperdiciados por la mayoría de los maestros causa de la limitada supervisión que se ejerce.

A nivel secundaria, las necesidades satisfechas de los maestros son las de tipo fisiológico (salario y vacaciones) al igual que en el nivel primaria, exceptuando las necesidades insatisfechas que varían de acuerdo al sistema en que trabajan.

En el sistema federal y particular la insatisfacción estuvo en la necesidad de afiliación y la de autorrealización por ejemplo, algunos maestros desarrollan dos o tres trabajos a la vez (plazas) y rara vez tienen manera de re-

lacionarse con los grupos de maestros que le rodean y disfrutar de las experiencias de éstos.

En el sistema estatal adquiere importancia la necesidad de ESTIMA y la de Autorrealización.

La necesidad de Estima se traduce en sentimientos de logro, responsabilidad y prestigio incluyendo respeto y admiración por parte de los demás. (5)

El personal docente que labora en el sistema estatal se siente menospreciado por el personal de los otros sistemas, esto provoca que actúe para obtener el elogio y reconocimiento de los demás y no experimentar sentimientos de debilidad e inutilidad, de los tres sistemas éste es el que cuenta con menos recursos económicos y reconocimiento en el magisterio. Lo anterior genera que los maestros pretendan que a su trabajo se le de más importancia y crédito a su participación; desean ser evaluados y apreciados por su capacidad, inteligencia y aptitudes. Maslow manifestaba que la motivación para el desarrollo puede estar limitada por:

- 1) las influencias negativas provenientes de experiencias

(5) DiCaprio S. Nicholas, Teoría de la Personalidad, México, 1976, Cap. Núm. B, Pág. Núm. 194.

pasadas y los hábitos que de allí resultan, los cuales nos mantienen encerrados en conductas improductivas; 2) la influencia social y la presión de grupo, la cual a menudo opera contra nuestro propio gusto y juicio; 3) las defensas internas que nos mantienen fuera del contacto con nosotros mismos.

Los maestros de los sistemas federal y particular en los dos niveles (primaria y secundaria) gozan de mayor consideración y atención por parte de sus autoridades.

El medio ambiente que los rodea es más cooperativo para la realización de sus labores (instalaciones y beneficios dentro del plantel educativo).

En su gran mayoría atienden a la población que cuenta con recursos económicos. A diferencia de los estatales que se encuentran más limitados de estos beneficios.

Encontramos tantas semejanzas en los maestros debido a un común denominador:

- a. Formación profesional
- b. Medio ambiente profesional
- c. Objetivo y apreciaciones en general en cuanto a métodos

y planes de estudio.

- a. La formación profesional se refiere en sí, a las cargas académicas que exige la S.E.P. se les imparta.
- b. Medio ambiente profesional, entendiendo como la interacción que tienen los docentes en forma de grupo y en donde intercambian conceptos, ideas, experiencias, etc.
- c. Se visualiza como los lineamientos políticos y procedimientos que la SEP autoriza en cuanto a los programas de enseñanza.

Resumiendo, se observó que el medio ambiente que rodea al maestro no es todo lo ideal y deseable para el desempeño de sus tareas y responsabilidades.

La problemática actual de la mayoría de los maestros es una actitud de insatisfacción hacia el sistema en que trabaja, los planes que les encomiendan y las perspectivas a futuro que les presentan.

Tal inconformidad viene a perjudicar grandemente la enseñanza-formación impartida por estos profesionistas.

A pesar de su descontento, no canalizan su potencial a la solución de su problema, se limitan a lamentarse abiertamente de éste, pero no así tomar cursos, alternativas de acción.

Presentan una actitud reacia y pesimista a los pocos intentos de solución, bloqueando la investigación que se pueda hacer en este campo. Menciona Maslow en su desarrollo y la seguridad entre el progreso y el retroceso. Cada alternativa tiene su aspecto positivo y negativo. Escoger la seguridad es preferir permanecer en lo conocido y en lo familiar, con el riesgo de volvernos torpes y anticuados. Preferir el desarrollo es abrirnos a experiencias nuevas y desafiantes, conocido el riesgo de lo nuevo y lo desconocido.

A continuación se planteará la manera como el director percibe las necesidades de su personal docente subordinado. Concuerdan al darle el mismo valor a las necesidades satisfechas que son las de carácter fisiológico (salario y vacaciones).

Los directores del sistema federal percibieron insatisfechas la necesidad de Afiliación (con respecto al jefe y con los compañeros); quiero hacer hincapié que el director únicamente se enfocó a la Necesidad de Afiliación -intercam-

bio social- descuidando que el maestro puede tener intereses más elevados (Necesidad de Autorrealización).

Dicho enfoque se debe a que los problemas más complicados que resuelve el director son los referentes a las relaciones interpersonales de sus profesores.

En el sistema estatal los directores percibieron insatisfechas la Necesidad de Seguridad (física), que radica en las malas condiciones en que se encuentra el edificio, los directores extendieron su punto de vista al respecto y creyeron que los maestros compartían, lo anterior se pudo constatar mediante la observación de los planteles.

Los que presentaron mayor dificultad para visualizar percibir y comprender las necesidades de su personal fueron los del sistema particular, éstos apreciaron como las necesidades más insatisfechas las de Seguridad (en el trabajo) y la de Afiliación pasando por alto las necesidades superiores que tienen sus maestros.

Se explica esta dificultad en base a la formación académica del director, no es la de un maestro, sino que proviene de otras disciplinas, dicho cargo lo desempeñan, abogados, licenciados en administración, etc.

Se detecta en este sistema una característica digna de tomarse en cuenta, existen escuelas que son propiedad del director, por consiguiente le da un enfoque más administrativa al manejo de su plantel, que en algunos casos se traduce en resultados muy positivos.

A nivel secundaria la percepción que los directores tienen de las necesidades de sus maestros es altamente satisfactoria, debido a que en los tres sistemas el director cuenta con una formación pedagógica profesional más especializada dentro de la enseñanza (licenciaturas, maestrías, etc.). Maslow menciona el Término de Sinergia para hacer referencia al grado de cooperación interpersonal y armonía dentro de una sociedad. La identificación con los demás fomenta una gran sinergia individual. Si el éxito de otro constituye una fuente de satisfacción sincera para el individuo, entonces la ayuda se ofrece libre y generosamente. En cierto sentido, los motivos altruistas y egoístas se fusionan. Al ayudar al prójimo, el individuo también busca su propia satisfacción.

Realizando una comparación de los directores a nivel primaria y secundaria se plantea lo siguiente:

Los directores de secundaria a grandes rasgos parecen

desempeñar más eficazmente su labor, gracias a su preparación profesional, pero no perdamos de vista que puede caer en el error de descuidar su nombramiento, por dedicarse a actividades administrativas más elevadas dentro del proceso de enseñanza.

Esto ocasiona que delegue su responsabilidad a subdirectores, prefectos, secretarías, etc., perdiendo contacto con su grupo de maestros. Lo que se pudo constatar al realizar esta investigación.

Tiene una ventaja muy notoria el director de secundaria, al compararlo con el de primaria; el primero trabaja con un grupo de maestros más preparados e independientes, en cambio el segundo se enfrenta con el problema de falta de preparación y dependencia excesiva.

El director requiere atención específica, ya que en él recae la responsabilidad de la calidad de la enseñanza que otorgue en su plantel, para alcanzarla debe tomar en cuenta una diversidad de factores como:

- Incrementar la necesidad de realización y crecimiento profesional de su personal.
- Mantener en condiciones favorables las instalaciones

para el beneficio de su personal y del alumnado.

- Fomentar las relaciones interpersonales satisfactorias y productivas de su personal.

Se da por hecho que cabría mencionar aún más factores pero si al menos éstos fueran tomados en cuenta la situación actual sería benéfica y satisfactoria para alcanzar el logro de sus necesidades.

Si repasamos las características de los Autoactualizantes según la teoría de A. Maslow, se verifica que los maestros carecen de casi todos estos puntos:

- 1.- "Mejor percepción de la realidad y relaciones más agradables con ella misma";
- 2.- "aceptación (del sí mismo [self], de los demás, de la naturaleza)";
- 3.- "espontaneidad; sencillez; naturalidad";
- 4.- "concentración en el problema", en contraposición al egocentrismo;
- 5.- "la cualidad del desapego; la necesidad de privacidad";
- 6.- "autonomía; independencia de la cultura y del medio";
- 7.- "sensación de aprecio permanente";
- 8.- "experiencias místicas y culminantes";
- 9.- "gemeinschaftsgefühl" (sentimientos de afinidad con los demás);

- 10.- "relaciones interpersonales más profundas";
- 11.- "la estructura del carácter democrático";
- 12.- "discriminación entre los medios y los fines; entre lo bueno y lo malo";
- 13.- "sentido del humor filosófico, amigable";
- 14.- "creatividad para la autoactualización";
- 15.- "resistencia a la aculturación; la trascendencia de cualquier cultura particular".

4.1.- RECOMENDACIONES

Para completar este estudio se presentan las siguientes sugerencias:

- 1.- Realizar un estudio similar, dentro del magisterio controlando las variables de edad, sexo, estado civil y años de servicio, ya que a través de esta investigación se pudo observar el papel tan importante que juegan en la jerarquización de necesidades y en las actitudes que los maestros puedan experimentar.
- 2.- Continuar este estudio a nivel de preparatoria y universidad, ya que resulta interesante conocer y evaluar la realidad de estos maestros.
- 3.- Convendría llevar a cabo un estudio comparativo entre maestros y otro tipo de profesionistas para determinar quién valoriza más su profesión, debido a que el maestro se siente inclinado a quejarse de que la profesión magisterial carece de prestigio y respeto.
- 4.- Se podría trasladar este estudio a la provincia de la República Mexicana a los diferentes medios, en que puede desarrollarse el maestro y ver si éste influye en las necesidades que pueden presentarse.

- 5.- Conviene investigar el aspecto "salario" (su evaluación y administración), ya que se pudo observar que en el cuestionario la afirmación "c" puede prestarse a mala interpretación debido a la redacción y así distorsionar los resultados.
- 6.- Investigar qué tipo de necesidades se observan en los directores y en consecuencia compararlas con los de los maestros, introduciendo cursos de acuerdo a su situación actual.
- 7.- Conocer qué tipo de liderazgo lleva a cabo el director y si éste resulta conveniente.

" A N E X O S "

ANEXO 1

CUESTIONARIO PARA EL DIRECTOR

"Si usted fuera uno de sus empleados"; ¿Qué contestaría que es lo más importante para el desempeño de su trabajo?

A las siguientes afirmaciones califíquelas de acuerdo a lo que Ud. como empleado, considere más importante para desarrollarse mejor en su trabajo.

Recuerde que al jerarquizar los puntos, no debe pensar en lo que Ud. desea, sino en lo que un trabajador cree más importante. Las calificaciones que le puede otorgar son del 1 al 8, sin repetir el mismo número dos veces o sea, hay un número para cada afirmación. Escriba el número 1 a la afirmación más importante, el número 2 a la que le sigue en importancia, hasta llegar al número 8 que será la de menor importancia para Ud.

AFIRMACIONES

- a) Tener un jefe comprensivo y justo _____
- b) Disfrutar más días de descanso y vacaciones _____
- c) Obtener un salario muy superior a sus propias necesidades. _____

- d) Trabajar en un lugar limpio y protegido contra accidentes. _____
- e) Trabajar con compañeros simpáticos y afables. _____
- f) Tener oportunidad para poner en práctica las propias ideas en el trabajo. _____
- g) Tener un trabajo que de oportunidad de destacarse y sobresalir. _____
- h) Tener la seguridad de conservar el trabajo, - siempre que se haga bien. _____

ANEXO 2

CUESTIONARIO PARA EL MAESTRO

¿Qué es lo más importante para Ud. en el desempeño de su trabajo?

A las ocho afirmaciones califíquelas de acuerdo a la que Ud. considere más importante, para desarrollarse mejor en su trabajo. Las calificaciones que le puede otorgar son del 1 al 8, sin repetir el mismo número dos veces o sea, hay un número para cada afirmación. Escriba el número 1 a la afirmación más importante, el número 2 a la que sigue en importancia, hasta llegar al número 8 que será la de menor importancia.

AFIRMACIONES

- a) Tener un jefe comprensivo y justo _____
- b) Disfrutar más días de descanso y vacaciones _____
- c) Obtener un salario muy superior a sus propias necesidades. _____
- d) Trabajar en un lugar limpio y protegido contra accidentes. _____
- e) Trabajar con compañeros simpáticos y afables. _____
- f) Tener oportunidad para poner en práctica las propias ideas en el trabajo _____

- g) Tener un trabajo que de oportunidad de destacarse y sobresalir. _____
- h) Tener la seguridad de conservar el trabajo, - siempre que se haga bien. _____

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Anderson C. Richard/Faust W. Gerarl, "Psicología Educativa", Editorial Trillas, México 1979.
- 2.- Arias Galicia Fernando, "Administración de Recursos Humanos", Editorial Trillas, México 1980.
- 3.- Ausubel P. David, "Psicología Educativa", Editorial Trillas, México 1970.
- 4.- Beggs K. Walter, "La Formación del Maestro", Editorial Troquel, traducción M. Sierra Emilio, Argentina 1968.
- 5.- Bunker F. Harris, "Principios Fundamentales de Evaluación para Educadores", Ediciones de la Universidad de Puerto Rico, España 1968.
- 6.- Clay Lind Gren Henry, "Introducción a la Psicología Social", Editorial Trillas, México 1976.
- 7.- Coombs H. Phillip, "La crisis mundial de la educación", Ediciones Península, Barcelona 1971.
- 8.- Chruden Sherman, "Administración de Personal", Editorial C.I. C.S.A., México 1976.

- 9.- Dawes M. Robyn, "Fundamentos y Técnicas de Medición de Actitudes", Editorial Limusa, México 1975.
- 10.- Dewey John, "La educación de hoy", Editorial Losada, S. A., Buenos Aires 1960.
- 11.- DiCrapio S. Nicholas, "Teoría de la Personalidad", Traducido por Carlos Gerhard Ottenwaelder, Editorial Interamericana, S. A. de C. V., México 1976.
- 12.- Estadísticas básicas del sistema educativo nacional - S.E.P. (1977).
- 13.- Glass V. Gene y Stanley C. Julian, "Métodos Estadísticos aplicados a las ciencias sociales", Editorial Prentice-Hall International (1974).
- 14.- Goldstein K, "The organism", American Book, Nueva York 1939.
- 15.- Haskew/Mc Lendon, "Estos es la enseñanza", Editorial Trillas, México 1965.
- 16.- James, W., "The varieties of religious experience", Modern Library, Nueva York 1943.

- 17.- Kimball Hiles, "Técnicas de Supervisión para mejorar escuelas". Editorial Trillas, México 1977.
- 18.- Maslow, A. Euspychian management: a journal, Homewood, Ill.: Irwin-Dorsey, 1965.
- 19.- Maslow A. "Motivation and Personality", Ed. rev. Harper & Row, Nueva York 1970.
- 20.- Mosher L. Ralph y Purpel E. David, "Nuevo enfoque de la supervisión", Ed.: El Ateneo, Argentina 1975.
- 21.- Moustakas Clark, "Autorrealización del profesor a través de la enseñanza", Ediciones Narces, S. A., España 1978.
- 22.- Neagley L. Ross, "Técnicas de la Moderna Supervisión escolar".
- 23.- Phenix H. Philip, "Educación y Sociedad". Ed. Pax-México, México 1960.
- 24.- Pullias V. Earl/Young Douglas James, "El maestro ideal" Editorial Pax-México, México 1970.
- 25.- Sutich A., "Algunas consideraciones respecto a la Psicología transpersonal", 1969.