

148

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

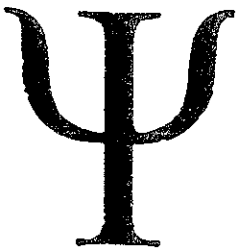
IDENTIFICACION DEL POTENCIAL DE LOS
ASPIRANTES A UN POSGRADO EN INGENIERIA

REPORTE LABORAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A :
CLAUDIA MARGARITA PEREZ RUIZ

DIRECTOR: LIC. JAVIER VEGA RUGERIO
ASESOR: DR. LUCIO CARDENAS RODRIGUEZ

MARZO DEL 2000

237152





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

QUEREMOS A QUIENES CONOCEN LO PEOR DE NOSOTROS
Y NO NOS DAN LA ESPALDA.
WALKER PERCY

CRISTINO PÉREZ G
IMELDA RUIZ R.
CRISTINA
RAÚL
DANIEL

LA PRUEBA DE UNA RELACIÓN,
CONSISTE EN TOMARSE DE LAS MANOS
A PESAR DE QUE NO SE ESTE DE ACUERDO.
ALEXANDRA PENNEY.

JOSÉ MANUEL

SI LA GENTE TE QUIERE, ES PORQUE ANTES TU LA QUISISTE.
NORMAN VINCENT PEALE.

ADRIÁN
RUBÉN

KARIN
ALFREDO
MILI

ANGÉLICA
MIRIAM
PILAR
SERGIO

A LA DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNAM
AGRADEZCO LAS FACILIDADES Y RECURSOS QUE ME BRINDÓ PARA LA REALIZACIÓN DEL
TRABAJO QUE PRESENTO, ESPEECIALMENTE:

A LAS AUTORIDADES DE LA DEP-FI.

AL DR. BORIS ESCALANTE,
JEFE DE LA SECCIÓN DE INGENIERÍA ELÉCTRICA.

AL M.I. FERNADO LEPE,
COORDINADOR DEL PROCESO DE ADMISIÓN A ESTA SECCIÓN.

A LA LIC. GUADALUPE CASTRO,
JEFA DE EDITORIAL Y REDACCIÓN TÉCNICA.

EXPRESO MI AGRADECIMIENTO A LA DIVISIÓN DE EDUCACIÓN CONTINUA
DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA, POR HABERME BRINDADO EL APOYO
EN LA REALIZACIÓN ESTE TRABAJO, ESPECIALMENTE:

A LAS AUTORIDADES DE LA DEC-FP.

A LOS COORDINADORES DEL PROGRAMA DE TITULACIÓN.

A LA MTRA. PATRICIA MERAZ,
POR SUS OPORTUNAS SUGERENCIAS DURANTE LA
CONDUCCIÓN DEL SEMINARIO METODOLÓGICO

*UNA CONVERSACIÓN CON UNA PERSONA INTELIGENTE
ES TAN PROVECHOSA COMO EL ESTUDIO
DE MUCHOS LIBROS.*

LONGFELLOW

DRA. ROSAURA FERNÁNDEZ

M.C. GUADALUPE PONCIANO

M I. NORMA URIBE

DR. RODRIGO BARRERA

DR. JOSÉ LUIS GARCÍA

DR. MANUEL PUENTE

IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL DE LOS ASPIRANTES A UN POSGRADO EN INGENIERÍA

INDICE

Justificación	4
Personalidad	11
Estudios de la personalidad	
Definición	
Conceptos	
Teorías de la personalidad	
Potencial	32
Conceptos	
Definición	
Clasificación de habilidades	
Oportunidad	
Motivación	
Desempeño	
Ambiente	
Evaluación del potencial	
Técnica Cleaver	43
Sistema Cleaver	
Fundamento	
Valores universales	
Cuestionario de autodescripción	
Características a medir	
Posición en la gráfica	
Combinación de las escalas	
Estudios de Posgrado	64
Estudios de Posgrado en la Facultad de Ingeniería	
Maestría en Ingeniería Eléctrica	
Procedimiento	74
Entrevista	
Aplicación de la Técnica Cleaver	
Obtención de resultados	
Integración de un reporte	
Evaluación	80
Interpretación de gráficas	
Análisis	99
Alcances de la intervención	
Limitaciones	
Reorientación del procedimiento	
Apéndice	96
Bibliografía	103

JUSTIFICACIÓN

*Realiza lo grande,
partiendo de donde aún es pequeño.*

John Mansfield.

JUSTIFICACIÓN

“Los estudios de posgrado representan la cúspide del proceso educativo. En el posgrado se articulan y conjugan, en su más acabada expresión, la enseñanza y la investigación; a él acuden quienes desean alcanzar grados superiores de cultura, de perfeccionamiento y profundización en sus conocimientos profesionales y, particularmente, quienes desean orientarse en el camino de la creación intelectual” (Reglamento General de Estudios de Posgrado, 1995).

En materia de educación superior, la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Ingeniería, interesada en el desarrollo de la población a su cargo, participa en la formación de profesionistas con planes y programas de estudio de maestría y doctorado.

El presente proyecto se realizó en el Posgrado de la Facultad de Ingeniería, está conformado por antecedentes, el procedimiento que se llevó a cabo, y resultados que se muestran a través de la evaluación.

Los antecedentes están conformados por un capítulo que trata el tema de la personalidad, en el cual se abarcan las concepciones que dan diversos autores a dicho término, las teorías de la personalidad, enmarcadas en cuatro enfoques principales, como el enfoque de rasgos, el psicodinámico, el conductista y el humanista, con algunos de sus representantes teóricos, ahondando en la teoría de A. Maslow, por tener importancia en la prueba administrada a los aspirantes a ingresar a la maestría en ingeniería eléctrica.

Otro capítulo trata acerca del concepto de potencial, el cual hace referencia a las características de personalidad y la capacidad intelectual que posee un individuo para desarrollarse y adaptarse a su medio, en este apartado se habla de la adaptación al medio y de las habilidades técnicas y transferibles, así como de la oportunidad para realizar actividades y de la importancia de la motivación para desempeñar actividades con éxito y calidad. También se hace referencia a la semejanza y diferencia que marcan algunos autores a los términos potencial y desempeño, además de las formas que mencionan para evaluar el potencial.

Otra sección abarca el tema de la Técnica Cleaver, la cual consta en la aplicación de una prueba psicológica, cuyos resultados proporcionan características de un individuo, así como sus posibles limitaciones y motivaciones, en cuanto a realización de actividades. Este

instrumento consta de dos cuestionarios: un cuestionario por medio del cual se determina las características deseables que se deben tener para cubrir una determinada actividad, y otro cuestionario de autodescripción el cual se aplicó a los aspirantes a ingresar al posgrado en ingeniería eléctrica. Los rasgos característicos de la personalidad que se evalúan son: dominio, influencia, constancia y cumplimiento, todas ellos vinculados con actividades realizadas por los individuos.

Una vez calificado el instrumento, se procede a graficar los elementos contenidos en la prueba administrada: dominio, influencia, constancia y cumplimiento, con lo que se obtienen características específicas de acuerdo a la posición obtenida, ya sea baja o alta, y de acuerdo a la combinación entre los cuatro elementos.

En otro apartado se habla de los estudios de posgrado, y de la organización de la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Ingeniería (DEP-FI) de la Universidad Nacional Autónoma de México, la cual ofrece actualmente trece planes de estudio. Para ingresar a estos estudios, es requisito entregar documentación, pasar por una entrevista, y dependiendo de la sección: asistir a un curso propedeúutico, y/o presentar un examen de conocimientos.

Uno de los planes de estudios lo conforma la maestría en ingeniería eléctrica, donde las entrevistas eran llevadas a cabo por el personal académico adscrito a la sección que contara con tiempo disponible para ello, sin embargo los académicos se enfrentaban al

dilema de darle solución a este proceso, sin tener en su preparación profesional entrenamiento para ello

De esta manera, el proceso por el cual pasaba un aspirante variaba de alumno a alumno y se carecía de criterios para realizar una entrevista y con ello obtener información relevante y uniforme, acerca de las características de la población que se encuentra interesada en los estudios de maestría en ingeniería eléctrica.

La sistematización de criterios, para realizar entrevistas a los aspirantes a ingresar al posgrado en ingeniería eléctrica, es importante principalmente para conocer el tipo de población que está interesada en el programa de maestría y la que se está captando.

En este proyecto se muestra una experiencia donde se unificaron los criterios para realizar las entrevistas, durante el proceso de admisión a los semestres 98-I y 99-I, obteniendo información acerca de las características, específicamente de los estilos personales, de la población aspirante a los estudios de posgrado en la sección de eléctrica. Este proceso, en comparación con lo que anteriormente se hacía, se desarrolló bajo una perspectiva innovadora dentro de la DEP-FI, debido a que se realizó bajo una óptica del campo de la Psicología.

La realización del procedimiento se llevó a cabo por una servidora, el cual se fundamenta en la realización de una entrevista psicológica aplicando la técnica Cleaver, donde el entrevistado realiza una autodescripción, a través de una elección forzada de una lista de adjetivos, que se relacionan con información respecto a un entrenamiento, experiencia y habilidad, a través de los cuales se obtiene el estilo personal del entrevistado.

Antes de entrevistar a los alumnos, ellos entregaron la documentación necesaria a un profesor de la sección de ingeniería eléctrica, con la finalidad de integrar una lista de aspirantes.

El reporte obtenido de cada aplicación, abarca los siguientes aspectos: posibles limitaciones bajo presión, motivación interna, motivación externa, y características sobresalientes, contrastando las características de la personalidad entre hombres y mujeres, años de egreso de la licenciatura, promedio.

El propósito fundamental de este proyecto es realizar un estudio para conocer las características antes descritas de la población que ingresa a la DEP-FI, de esta manera se propone trascender el enfoque inicial adoptado por los académicos, en el proceso de entrevista que se realiza a los aspirantes al posgrado, a partir de la acción llevada a cabo por un psicólogo, ya que al conocer las características de la personalidad en términos de patrones consistentes de reacción al medio ambiente, proporciona datos del alumno del estilo que posee para realizar

PERSONALIDAD

*Camino abajo venían tres hombres:
el hombre que veían,
el hombre que realmente era, y
el hombre que quería ser.*

John Mansfield

PERSONALIDAD

Una de las características manifiestas de los seres humanos es la personalidad.

Al describir la personalidad, se emplean características tales como formas de pensamiento y expresión, actitudes e intereses y acciones, entre otras, dichas características son relativamente estables en el individuo y se manifiestan en un gran número de circunstancias.

De acuerdo a J. Cueli y L. Reidl, el estudio de la personalidad puede explicarse en función de varias razones:

- a) Nos permite entender en forma aproximada los motivos que llevan al hombre a actuar, opinar, sentir, ser, en determinada manera.
- b) Integra en un solo concepto los conocimientos que podemos adquirir por separado de aquellas que podríamos considerar facetas, experimental y didácticamente abstraídas de una totalidad (la persona), como son la percepción, la motivación, el aprendizaje y otras.
- c) Aumenta la probabilidad de poder predecir con mayor exactitud la conducta de un individuo.
- d) Ayuda a conocer cómo se interrelacionan los diferentes factores que integran la personalidad.

Los estudios de personalidad también hacen referencia a: características, temperamento, capacidades y estilo de respuesta. La consistencia de los estilos de respuesta de un individuo a través de diferentes contextos, son denominados características, hábitos, rasgos, etc., y el conjunto de estos, incluyendo sus interrelaciones, se denomina personalidad.

Personalidad es una palabra derivada del latín persona, el empleo de este término tuvo sus inicios con los actores de las antiguas Grecia y Roma que durante sus representaciones, portaban máscaras estilizadas para dar a entender cuál personaje representaban y qué emociones intentaban comunicar, con ello se referían al aspecto exterior del individuo, tal como es visto por los demás.

Al transcurrir el tiempo el término evolucionó y cada vez se relacionó más con el individuo y menos con la máscara del actor.

Actualmente la personalidad representa la estructura psicológica total del individuo, en su forma de pensar y de expresarse, en sus actitudes e intereses, en sus acciones y la forma en que interactúa con otras personas.

Este conjunto de características presentes en la personalidad, forman un patrón único que distingue a cada individuo, de esta manera la personalidad es la suma de cualidades psicológicas únicas, las cuales

influyen en una gama de patrones conductuales característicos, tanto implícitos como manifiestos, en formas relativamente consistentes a lo largo del tiempo y a través de distintas situaciones.

Asimismo, la personalidad puede concebirse como un conjunto de conductas condicionadas (Skinner, Miller y Dollard), como un conjunto de motivos y pulsiones (Murray), dirigida hacia metas, y motivada por necesidades (Adler, Maslow), como un conjunto de habilidades y rasgos (Guilford, Allport y Catell), también como un conjunto de necesidades motivacionales, dando énfasis a la relación entre el individuo y otras personas, a la interacción, la transacción o la relación contractual; si la conducta de la personalidad se considera como una función de esta relación interaccional, el sistema derivado se construye alrededor de diferentes clases de relaciones interaccionales (Sullivan), todo ello conformando componentes estructurales de la personalidad.

Para explicar la organización de estas características tanto físicas como volitivas, cognoscitivas y afectivas de los individuos, existen sustentos teóricos que tienen por objeto conocer y explicar la personalidad.

Dentro de la psicología existen diversas teorías para comprender la personalidad, a continuación se mencionan los enfoques principales, y algunas de sus teorías, de acuerdo a una visión amplia y general.

Enfoque Constitucional o de Rasgos

Rasgo es un término que se aplica a todas las posibilidades de acción, incluyendo tendencias, actitudes, disposiciones de respuestas perceptuales y estilos cognoscitivos.

Para este enfoque es importante la estructura corporal, la fisonomía y las características del cuerpo, se piensa que existe una relación entre la constitución física y las características psíquicas.

Este vínculo entre el organismo y el comportamiento esta constituido por la unión de cuatro elementos o humores básicos: la sangre, la bilis amarilla, la bilis negra y la flema; donde el predominio de uno de estos humores da origen a un tipo característico de personalidad, así un individuo cuyo elemento predominante sea la sangre da origen al tipo sanguíneo, la bilis amarilla, da origen al tipo colérico; la bilis negra genera un tipo melancólico, y la flema establece un tipo de personalidad flemática.

El conjunto de características morfológicas, funcionales y psicológicas de estos tipos característicos, se encuentran relacionadas entre sí de modo indisoluble, en donde la relación entre la constitución física y el comportamiento genera los siguientes rasgos:

- sanguíneo. es fornido, alegre, creativo
- colérico: es de tez amarillenta, audaz, de estatura baja, propenso a las discusiones, impaciente

- melancólico: es flaco y verduoso, triston y solitario, temeroso, tímido.
- flemático: gordo y pálido, soñoliento, lento, poco inteligente.

Mediante esta tipología o rasgos de la personalidad se simplifica la relación entre la conducta y una característica simple y observable de un individuo: si es gordo es divertido, si va a la iglesia es conservador, si es mujer es emocional, etc.

Para Gordon Allport los rasgos constituyen la estructura de la personalidad, la cual determina a su vez la conducta de un individuo, ya que proporciona una guía para actuar, dando unicidad al individuo. Los rasgos se definen como una predisposición que dirigen la conducta de un individuo en forma general, consistente, y perdurable.

Allport identificó tres tipos de rasgos:

- cardinales: disposiciones generalizadas alrededor de las cuales la persona organiza toda su vida, como el poder de logro o el sacrificio personal en bien de los demás;
- centrales: ejercen mejor dominio o control sobre la conducta; y
- secundarios: rasgos específicos que conducen las acciones de una persona de forma limitada.

Raymond Cattell, J. P. Guilford y Hans Eysenck, coinciden en lo siguiente

- los rasgos constituyen la unidad básica de la organización de la personalidad;

- se infieren de indicadores conductuales;
- producen continuidad y consistencia de la personalidad al unificar la conducta y los eventos estímulo;
- pueden ser rasgos superficiales como conjuntos de respuestas manifiestas e interrelacionadas o rasgos-fuente tales como procesos fundamentales que determinan a las manifestaciones superficiales,
- la evaluación de la personalidad consiste en distinguir los rasgos superficiales de los rasgos básicos, y en determinar la cantidad mínima de estas unidades básicas de personalidad que explique el mayor grado de variación de la conducta.

De esta manera los rasgos se refieren a formas distinguibles y relativamente perdurables en que los individuos varían unos de otros.

Enfoque Psicodinámico.

Los psicólogos de la teoría psicodinámica de la personalidad afirman que todo fenómeno psíquico tiene lugar debido a fuerzas que imperan en el interior del individuo, a impulsos que proporcionan energía a su comportamiento

Los conceptos fundamentales son el determinismo psíquico y el inconsciente.

Los representantes de esta corriente son. Freud, Jung, Adler y Sullivan, cuyas ideas básicas son:

- determinismo psicológico extremo,
- enfoque genético,
- instintos biosociales,
- procesos inconscientes,
- dinámica motivacional dirigida hacia la meta.

Enfoque Conductista.

Los psicólogos de esta escuela como Watson, B. F. Skinner, Albert Bandura, sostienen que el comportamiento directamente observable desde el exterior es el único objeto de la investigación psicológica, ya que la base de la realidad se encuentra en el mundo objetivo y material de las acciones físicas, sin que sea necesario buscar las causas en el interior del individuo.

El comportamiento es producto de un aprendizaje realizado a través de la experiencia y regulado por sus efectos, donde lo importante es lo que sucede en el exterior de la persona, ya que las respuestas visibles y específicas se dan a un estímulo visible y específico.

Este enfoque ignora los eventos psicológicos internos y trata de explicar la personalidad y la conducta con base en factores ambientales, ya que encontraron que la forma en que se da la conducta varía conforme

cambian las condiciones ambientales, concluyendo que existen variables externas que alteran las respuestas

De esta manera las características de un individuo están determinadas por estímulos sociales, reforzamientos sociales y personales, y por los antecedentes de aprendizaje del individuo, considerando que la naturaleza humana es neutra, ya que puede moldearse en cualquier forma aplicando sistemáticamente los principios del aprendizaje.

Enfoque Humanista

Dos representantes de este enfoque son: Carl Rogers y Abraham Maslow, estudiaron individuos emocionalmente sanos, sus teorías se caracterizan por tener una visión integral de la personalidad, dándole importancia a la autorrealización y a la motivación de crecimiento, ya que pensaban que la naturaleza humana es activa y está orientada hacia el crecimiento, la realización de sí misma, la novedad y la reestructuración del ambiente

En esta corriente se piensa que la naturaleza humana es esencialmente buena, pero que la tendencia innata hacia el crecimiento y

la autorrealización es tan frágil y débil que es vencida con facilidad por las presiones sociales

Por ello A. Maslow distinguía entre motivación de deficiencia, que lleva al individuo a restaurar su equilibrio físico o psicológico, y la motivación de crecimiento, que hace que los individuos superen lo que han hecho y lo que han sido en el pasado.

La motivación de crecimiento tiene un orden jerárquico, donde una vez satisfechas las necesidades de un nivel, adquieren prioridad las del siguiente nivel, las cuales son:

- necesidades fisiológicas
- seguridad
- amor y pertenencia a un grupo
- estima
- autorrealización
- trascendencia

En el presente trabajo se evalúa el potencial de cada individuo, es decir, las capacidades y habilidades que se poseen para ajustarse al medio, y los mecanismos que ayudan al individuo a desarrollarse en su ambiente, así como la compatibilidad que puede existir entre ambos, y dado que la técnica Cleaver retoma los estudios de Maslow, a continuación se explica este sustento teórico.

ABRAHAM MASLOW

Los trabajos iniciales de A. Maslow se basaron en el concepto psicoanalítico de que el sexo tiene una importancia fundamental en la conducta humana, realizando estudios sobre la relación del dominio y el comportamiento sexual entre los primates. Posteriormente mostró interés en las aplicaciones prácticas de la psicología cambiando de la psicología experimental a la psicología social y de la personalidad, investigando el tema del crecimiento y el desarrollo personal.

Así mismo su trabajo estuvo influenciado por algunas ideas de la antropología social y la psicología de la gestalt, donde aplicó la teoría psicoanalítica al estudio de patrones culturales y la manera en que estos determinan la conducta humana; de la misma manera retomó los conceptos de pensamiento productivo, cognición y creatividad, los cuales intervienen en la solución de problemas, lo que constituye la habilidad de percibir y pensar en totalidades, comulgando con la idea que el organismo es un todo unificado y que lo que sucede en cualquiera de sus partes afecta todo el organismo.

Se considera a A. Maslow uno de los fundadores de la psicología humanística, ya que integra conceptos de la psicología tanto psicodinámica como gestaltica, con lo que estableció una alternativa para el conductismo y el psicoanálisis.

Maslow consideraba que la descripción de un individuo basada en deficiencias y carencias se quedaba incompleta, por lo que había que

tomar en cuenta otros aspectos, como valores y actitudes, ya que con ello el individuo obtiene un desarrollo óptimo, eficiente y saludable

Los estudios de Maslow contemplaron la idea de investigar a individuos que emplearan sus capacidades, observando con ello la forma de dominar sus defectos y problemas personales que se presentan en la vida cotidiana, con lo que llego al concepto de autorrealización, cuya definición en términos generales es el empleo y explotación del talento, capacidad y posibilidades que posee un individuo.

Maslow consideró que un individuo alcanza la autorrealización por medio de la presencia de las siguientes conductas.

- 1) experimentar total y desinteresadamente, lo que sucede en los individuos y a su alrededor, para llegar a un conocimiento máximo e interés intenso;
- 2) de las alternativas que se presentan en la vida cotidiana, las decisiones que se elijan sirven de base para el propio desarrollo;
- 3) ser uno mismo, procurando armonía en el interior, equilibrando temperamento, gustos y valores propios;
- 4) honradez y responsabilidad;
- 5) confiar en el juicio propio;
- 6) utilizar inteligencia y habilidades con plenitud,
- 7) poner fuerzas al servicio de las acciones constructivas, donde el proceso de pensar y actuar culmine; y
- 8) conocimiento de las propias limitaciones.

Para alcanzar la autorrealización, primero se deben cubrir una serie de necesidades, dichas necesidades las clasificó a partir de las que son fundamentales para la vida hasta aquellas que pueden definirse como espirituales:

- fisiológicas: hambre, sueño,
- de seguridad: estabilidad, orden;
- de amor y pertenencia: familia, amistad;
- de estimación: respeto por sí mismo, reconocimiento; y
- de autorrealización: desarrollo de las capacidades:

A continuación se explican conceptos fundamentales dentro de esta teoría:

Metamotivación.

Es la conducta originada por necesidades y valores del desarrollo. Esta clase de motivación es común entre la gente que se autorrealiza, la cual, ya ha sido gratificada en sus niveles inferiores.

Motivación por Deficiencia.

Es la conducta orientada hacia la satisfacción de una necesidad que se ha privado o frustrado, donde la necesidad de cambiar el estado actual de las cosas es porque se cree insatisfecha, las actividades que

se realizan sirven como un medio para satisfacer una necesidad, tales como:

- dolor
- falta de dinero
- hambre
- temor

Este tipo de motivación incluye la necesidad de cambiar las situaciones porque se perciben como frustrantes.

Motivación por Existencia

La motivación por existencia genera el deseo de buscar una meta con valores considerados como buenos, donde las actividades son fin por si mismas, como:

- autosuficiencia
- belleza
- cumplimiento
- curiosidad
- diversión
- facilidad
- gozo
- integridad
- justicia
- opulencia
- orden
- perfección
- sencillez
- trascendencia
- unicidad
- verdad
- virtud
- vivacidad

Incluyen la necesidad de buscar una meta de valor positivo.

Noción por Existencia.

Es precisa y efectiva, tiene menos probabilidades de distorsionar sus percepciones para satisfacer sus necesidades o deseos. No emite juicios ni compara o evalúa, su actitud fundamental es la de apreciación de lo que es

Noción por Deficiencia

El individuo puede sentirse obligado a actuar y a tratar de modificar las condiciones existentes.

Valores por Existencia:

Existen dentro de la naturaleza humana y hay que descubrirlos allí. Verdad virtud belleza integridad trascendencia vivacidad unicidad perfección necesidad cumplimiento justicia orden sencillez opulencia facilidad diversión y autosuficiencia.

Valores por Deficiencia

Maslow no se ocupa de ellos, ya que como se menciono antes, los teóricos del enfoque humanista consideran que los individuos por naturaleza se caracterizan por estar orientados con valores hacia el crecimiento.

Amor por Deficiencia.

Satisface una necesidad como la autoestima. la sexualidad o el temor a la soledad, se trata de una satisfacción egoísta, ya que mientras más gratificación se recibe. más aumenta esta clase de amor. Se cambia la belleza natural.

Este tipo de amor crece y se vuelve viejo con el paso del tiempo.

Amor por Existencia.

Es esencia, no es posesivo, se interesa por el bien de los demás, es incondicional. Se aprecia la belleza natural.

Es un amor que nace y permanece fresco

Eupsiquia.

Este concepto se refiere a una sociedad ideal, donde se puede construir y desarrollar una comunidad de individuos psicológicamente sanos y autorrealizados.

En este tipo de comunidad, todos sus miembros se comprometen a buscar el desarrollo personal y el cumplimiento de su trabajo, así como la satisfacción de su vida personal.

A. Maslow consideró que una cultura no crea la habilidad de amar, de ser curioso o de ser creativo, sin embargo facilita dichas acciones al permitirles desarrollarse y ser auténticos.

Sinergia

Este termino significa acción combinada o cooperación, fue empleado inicialmente por la antropóloga Ruth Benedict, profesora de Maslow, quien en sus estudios con diversas comunidades encontró un cierto riesgo si se emiten juicios de valor al comparar sociedades, con las propias normas culturales

Sinergia es el grado de cooperación interpersonal y armónico dentro de una sociedad, existiendo de esta manera actitudes y acciones

cooperativas de los individuos, donde los elementos producen efecto de sociedad total.

Cuando se dan condiciones de una sinergia social baja, el éxito de un miembro ocasiona la pérdida o el fracaso para otros, los individuos se vuelven competitivos, escondiendo a los demás los triunfos que obtienen, con ello generan conflicto y discordia.

Por el contrario una sinergia social alta, crea una cooperación máxima, entre los individuos de esa sociedad, donde el beneficio del éxito se extiende hacia los demás, con esto se refuerza la cooperación y los sentimientos positivos entre los individuos.

Maslow también habla de sinergia en individuos, en la cual al existir una identificación con los demás se fomenta la sinergia individual, así al ayudar a otro miembro de la sociedad, también se busca la propia satisfacción.

Cuando la sinergia se encuentra dentro del individuo se dice que existe una unidad entre el pensamiento y la acción, originando en el individuo conductas y acciones que debe realizar, porque quiere hacerlo.

Maslow contempla dos aspectos que conforman a un individuo: dinámica y estructura.

Dentro de la dinámica se encuentran el desarrollo psicológico de un individuo y los obstáculos para este desarrollo.

La estructura está conformada por el cuerpo, las relaciones sociales, la voluntad, las emociones, el intelecto y el sí mismo.

Dinámica

Desarrollo Psicológico.

Maslow enfoca el desarrollo psicológico en función de una sucesiva satisfacción de las necesidades superiores, una vez el individuo esté libre de las necesidades inferiores, tales como seguridad y estimación

Las necesidades superiores son más satisfactorias, donde la metamotivación indica que el individuo ha superado un nivel de deficiencia dentro de su funcionamiento.

El desarrollo se logra, al conseguir la autorrealización.

Maslow sostiene que los individuos que sienten atracción por hacer frente a la incertidumbre y a la ambigüedad, prefiriendo retos, y no así las soluciones fáciles, tienden a la autorrealización, ya que realizan acciones que exigen esfuerzo y creatividad.

Obstáculos para el Desarrollo.

La autorrealización puede estar limitada por:

- Influencias negativas provenientes de experiencias pasadas y los hábitos generados por dicha situación, los cuales mantienen a los individuos encerrados en conductas improductivas, basados en una orientación deficiente. Esta situación provoca en el individuo que sus conductas se vean disminuidas para actuar efectivamente y eficientemente en una diversidad de situaciones.
- Influencia social y presión de grupo, esta situación provoca disminución en la autonomía y juicio independiente. Una sociedad

también puede inculcar una opinión distorsionada de la naturaleza humana, esta actitud negativa frustra el desarrollo.

- Defensas internas las cuales producen temor en el individuo de utilizar su capacidad hasta el máximo, prefiriendo así la seguridad de los logros de nivel promedio que no sean exigentes, con lo que solo utiliza una fracción de su talento y habilidades.

Estructura.

La estructura de un individuo está conformada por lo siguiente:

El cuerpo, donde es importante la estimulación de los sentidos físicos originados por la belleza natural, arte, música y la sexualidad.

Las relaciones sociales, como amor y estimación, las cuales forman necesidades básicas.

La voluntad este es un aspecto importante en el proceso a largo plazo de la autorrealización, ya que se requiere trabajar largo tiempo y con tesón para alcanzar las metas que se han escogido, así como voluntad para desarrollar habilidades y alcanzar metas ambiciosas y no para vencer hábitos inadecuados.

Las emociones sobre todo positivas son importantes en la autorrealización, como felicidad, tranquilidad, alegría. Las emociones negativas agotan la energía e inhiben el funcionamiento efectivo.

El intelecto, ya que investigar nuevas relaciones, se requiere de libertad, franqueza, y habilidad para tratar la incongruencia y la incertidumbre, con lo que se da solución a problemas creativos. La gente creativa se centra en el problema y poco le interesan los medios. Las actividades centradas en el problema son determinadas por las exigencias y requerimientos de las metas deseadas. Los individuos centrados en los medios se interesan por la técnica o metodología, realizando trabajos precisos sobre temas triviales.

El sí mismo, se refiere a la naturaleza innata del individuo, sus gustos propios, valores y metas. La comprensión de la naturaleza interior es esencial para la propia autorrealización.

De esta manera se observa que el concepto personalidad es demasiado vasto para poderse utilizar en forma práctica y por tanto se vuelve necesario descomponerlo en conceptos más restringidos.

Al describir la personalidad nos encontramos con varias definiciones, cada una propone su propia lista de rasgos e interrelaciones supuestas entre las características, estas son las dimensiones o factores que pueden usarse para clasificar las conductas interpersonales más estables de un individuo. Estas dimensiones de la personalidad junto con las variables contextuales sirven para explicar la variabilidad de la conducta, lo que en esencia constituye la definición del área de la personalidad, que se este trabajando; sin embargo el concepto de personalidad para poderse utilizar en forma práctica, resulta muy

grande, por lo que es necesario manejarlo en unidades básicas, que puedan medirse con precisión

De las diferentes concepciones de personalidad se encuentra comunes a todas ellas los conceptos de unicidad, respuestas características y consistencia situacional, también se menciona en los diferentes conceptos que será estable en cierta forma de una época a otra y que será consistente de una situación a otra. La personalidad individual se torna predecible únicamente en la medida en que existe estabilidad y consistencia. Para predecirla, se han creado técnicas con las que se puede hacer una medición de la misma. Tales técnicas pueden ser desde pruebas proyectivas hasta mediciones objetivas de rasgos específicos.

Asimismo las diferentes capacidades intelectuales que muestran las personas, pueden ser medidas por medio de diversos instrumentos.

POTENCIAL

*Aquello que persistimos en hacer,
se nos hace fácil,
no porque haya cambiado su naturaleza,
si no porque ha aumentado nuestro potencial.*

John Stuart Mill.

POTENCIAL

Aunadas a las concepciones de personalidad, se encuentran las capacidades intelectuales, que en conjunto proporcionan elementos al individuo para enfrentarse a nuevas situaciones.

Las diferentes características de personalidad y capacidades intelectuales, conforman un potencial correspondiente a cada individuo.

Este potencial provee a la persona, de recursos para desempeñar actividades con éxito y calidad.

La apreciación de la capacidad potencial de un individuo respecto a otro, se da sobre la base del conocimiento de las características y requerimientos de sus actividades. Los resultados obtenidos al realizar una actividad, no solo dependen de la capacidad que se posee, si no también del desempeño el cual se encuentra relacionado por la experiencia que se posea, ya que las actividades a realizar a futuro con el adecuado entrenamiento y la oportunidad de desarrollar la experiencia pueden evolucionar de acuerdo con el aprendizaje que vaya adquiriendo un individuo, con lo que puede desarrollar su capacidad potencial.

La Development Dimensions International (DDI, 1985), institución dedicada al desarrollo de teorías en recursos humanos marca una

diferencia entre desempeño y potencial: el desempeño es una demostración práctica de la capacidad que una persona tiene para hacer un trabajo, basado en la calidad y cantidad de sus habilidades adaptables, profesionales y transferibles; mientras que el potencial es la capacidad que una persona demostrará al desempeñar diferentes actividades, dependiendo de la cantidad y calidad de sus capacidades y habilidades.

Potencial es la capacidad que una persona demostrará al desempeñar diferentes actividades, dependiendo de la cantidad y calidad de sus habilidades (Development Dimentions Internacional, citado en Duarte Sigala, 1985). Dichas habilidades son:

- Adaptables:
 - a) Habilidades que un individuo puede modificar de acuerdo al grupo o ambiente en que se encuentre, tales como características de disciplina y cultura del individuo.
 - b) Pueden modificarse, dependiendo de si la persona quiere y que tan arraigados estén sus hábitos.

- Técnicas:
 - a) Son aquellas que se pueden aprender y que dependen de la formación profesional y destreza del individuo.
 - b) Pueden aprenderse y dependerá de cuales son los conocimientos previos del individuo y el tiempo que le llevará aprenderlo

La oportunidad se refiere a las facilidades que suceden en tiempo, lugar o circunstancia de manera conveniente para quien este ejecutando una actividad.

La motivación es el entusiasmo para realizar actividades, tomando en cuenta la velocidad, cantidad y preparación para llevar a cabo las mismas.

El desempeño es la explicación al resultado de las actividades realizadas por un individuo.

También existen otros factores para que un individuo actúe satisfactoriamente, como son las reglas a seguir, la percepción que se tiene sobre las actividades a realizar y la competencia entre individuos.

Además el potencial comprende características de la personalidad, tales como:

- Intelectuales: estrategia y perspectiva, análisis y juicio crítico, planeación y organización.
- Interpersonales: comunicación, adaptabilidad, desenvolvimiento, seguridad, decisión y sensibilidad.

Para que el potencial de un individuo resulte eficaz, tiene que ser capaz de:

- Motivarse él mismo y motivar a otros, con lo que se orienta hacia la realización de actividades, genera empatía e impulso hacia los demás.

- Tomar decisiones adecuadas, mediante la búsqueda de información, juicio crítico y estrategias apropiadas.
- Comunicar ideas. Informar sobre las acciones llevadas a cabo y por realizar.
- Ser adaptable, mostrando flexibilidad a las situaciones, encaminado hacia el desarrollo y formación personal.
- Logro de resultados, mediante la consecución de lo que se pretendía.

Para medir el potencial se puede hacer referencia a los resultados obtenidos de las actividades realizadas por un individuo, tales como: la óptima productividad y contribución de una utilidad y estabilidad de la acción llevada a cabo, y la contribución al crecimiento y desarrollo de sí mismo y los demás. Además se toma en cuenta el conocimiento de la actividad a realizar, la solución de problemas y toma de decisiones.

Por ello, si dos individuos realizan la misma actividad, uno de ellos ejecutará su trabajo con más éxito, una explicación es tener más habilidad, más experiencia, las diferencias en aptitudes, destrezas intelectuales y manuales necesarias para la actividad, otra explicación es la motivación, es decir proceder con más ganas.

Estas capacidades del individuo para ejecutar actividades son estables y dinámicas; así la habilidad es una característica estable que permite al individuo comportarse de alguna forma específica, y la

motivación es una característica dinámica, la cual refleja el esfuerzo, la energía y el vigor para realizar alguna actividad.

Por lo que se requiere de un mínimo de habilidad para realizar una actividad, sin importar lo motivado que se encuentre un individuo, de igual manera el tener mucha habilidad no tendrá como resultado una ejecución óptima, si el individuo no tiene un mínimo interés en llevar a cabo su actividad.

Este interés está conformado por la fuerza y el proceso motivacional, así como por los mecanismos que sostienen y mantienen la conducta del individuo a través del tiempo.

La fuerza motivacional está conformada por dos aspectos:

- A. Las necesidades y deseos de un individuo, que pueden ser fisiológicos como la falta de agua, o psicológicos como la percepción de la interacción social. Esta idea sugiere que las necesidades motivan a los individuos cuando se encuentran insatisfechas.
- B. Los objetivos y metas, donde la motivación es una fuerza que empuja a los individuos a alcanzar un resultado.

El proceso motivacional se relaciona con la dirección y predicción de la conducta, es decir, el saber si un individuo dirigirá sus esfuerzos en la realización de una actividad, o si abandonará la misma, donde es importante la percepción que hace el individuo entre la actividad y los resultados de la misma.

El mantenimiento de la conducta, puede darse si al realizar una actividad se experimenta una sensación de satisfacción, la cual puede tener un impacto positivo en el nivel de aspiraciones de un individuo, provocando el deseo a futuro de la realización de otras metas, así el logro de resultados aumenta la satisfacción como el nivel de aspiración

Dentro de todo esto, también es importante el ambiente donde se desenvuelve el individuo, y las variables del medio que influyen en él, haciendo que el potencial sea un proceso individual.

Ambiente es un término que incluye todos los fenómenos fisicoquímicos, biológicos y sociales que actúan sobre el organismo desde fuera, siendo a su vez el ámbito donde se da la conducta, situación en la cual la potencialidad de los individuos, la regulación fisiológica y su capacidad adaptativa, conforman la transformación social del medio y sus principales consecuencias sobre el individuo.

La adaptación es la propiedad que permite a los individuos realizar los ajustes necesarios para acoplarse a su ambiente con base en interacciones, las cuales son procesos económicos, culturales y sociales, que afectan el crecimiento y desarrollo de los individuos.

Por ello el ambiente comprende fenómenos sociales y naturales, entre los cuales se establecen relaciones dinámicas y complejas con el individuo, estos fenómenos sociales y culturales como el trabajo, el

transporte, las actividades recreativas, la vivienda y los atributos de la vida familiar y comunitaria, son sistemas que influyen el uno sobre el otro.

Con todo esto se observa que del potencial de un individuo se lleva a cabo en un contexto psicosocial.

Los autores que manejan el término de potencialidad del individuo hacen referencia al desempeño o cumplimiento del mismo. Algunos autores recomiendan hacer evaluaciones independientes para cada concepto (potencialidad y desempeño), sin embargo otros teóricos mencionan que no es necesario hacer diferenciaciones.

Mc Beath menciona que el desempeño debe evaluarse a través de un formulario complementario y diferente a la evaluación del potencial, cuyos resultados son compatibles, de esta manera ambas evaluaciones son complementarias

De acuerdo con Alpander para evaluar el potencial de un individuo, una de las técnicas es la valoración del desempeño. Ya que considera que al evaluar dicho desempeño de manera implícita se está determinando el potencial del individuo.

Por otra, Martínez (1996) menciona que la evaluación del desempeño parte de una serie de comportamientos llevados a cabo en el pasado, los cuales determinan cualitativa y cuantitativamente el

cumplimiento en sus actividades actuales; mientras que la evaluación del potencial parte de la apreciación de su actuación en el aquí y ahora para estimar sus posibilidades futuras de desarrollo personal y profesional.

“La evaluación del potencial está basada en una evaluación objetiva de la forma de reaccionar que posee el individuo en un ambiente estructurado” (Casares y Siliceo, 1982). De ésta manera la evaluación del potencial favorece la identificación de habilidades y deficiencias de los individuos, a partir de la manera de actuar o reaccionar, lo que proporciona datos que contribuyen al desarrollo de las capacidades y características que posee el individuo.

En este sentido para evaluar el potencial de una persona, se toma en cuenta su desempeño (Alpander, 1985) y el grado con el cual los individuos cumplen con los requisitos de sus actividades (Milkovich y Budreau, 1994).

En cuanto a la medición de estos rasgos específicos puede darse a través de una evaluación realizada por medio de una autodescripción, que se caracteriza por ser información propia organizada, con un patrón de respuesta de actividad o pasividad (Marston).

La autodescripción presenta una consistencia de la imagen propia, una igualdad con el medio donde el individuo se desenvuelve (Lecky

1945) y una igualdad con las funciones y ocupaciones del individuo que concuerden con esa imagen (Sarbin 1954, Super, 1957)

En el presente proyecto, la forma de reaccionar, se mide a través de factores como iniciativa, influencia sobre las demás personas, constancia y cumplimiento en la realización de actividades.

La medición del potencial que posee una persona puede darse a través de una evaluación realizada por medio de una autodescripción y una de las técnicas para realizar este tipo de medición fue creada por Cleaver.

Por lo que al evaluar el potencial se está considerando las capacidades que posee un individuo que le permiten interactuar armónicamente con su medio ambiente, identificando las características viables a ser desarrolladas para incrementar el desempeño en su actividad profesional.

TÉCNICA CLEAVER

*La vida es como un buen libro,
cuanto más avanza uno,
más adquiere significado.*

Harold Kushner.

TÉCNICA CLEAVER

Cleaver es una técnica orientada a obtener información característica de la personalidad y de las actividades realizadas en el campo profesional, con la finalidad de mejorar la dirección y manejo del factor humano, a través de la descripción que hace un individuo de su propia persona.

El sistema Cleaver determina las características sobresalientes de la personalidad de un individuo en su actuación cotidiana, así como sus posibles limitaciones y motivaciones internas, resaltando aspectos para la proyección y desarrollo dentro de las actividades que se realizan en el campo profesional.

De acuerdo a Cleaver, existen factores fundamentales para obtener éxito en la realización de actividades, las cuales son: automotivación, conducta, educación, experiencia, imagen, integridad, inteligencia, madurez, relaciones, salud, situación y valores personales.

Automotivación

Es el empeño constante por realizar plenamente las actividades.

Conducta.

Es la forma de actuar y reaccionar de un individuo, necesarios para un buen logro en sus actividades.

Educación.

Son las oportunidades para el desarrollo o perfeccionamiento de facultades intelectuales, morales o físicas, acordes a con las actividades a desarrollar.

Experiencia.

Son los conocimientos adecuados e integrados adquiridos con la práctica, para el desempeño adecuado de una actividad.

Imagen.

Es la reproducción de las experiencias positivas, proyectando un adecuado desarrollo y calidad en el producto final de la actividad realizada.

Integridad.

Es comportarse con capacidad y rectitud, en todas las actividades que se tengan que realizar

Inteligencia.

Se trata de la capacidad para la comprensión verbal, la visualización espacial, la capacidad numérica, de razonamiento, que

permita a un individuo enfrentarse a una situación nueva improvisando una reacción de adaptación nueva también.

Madurez.

Es el estado de completo desarrollo, con cualidades y habilidades para realizar con éxito las actividades encomendadas.

Relaciones.

Se trata de cualquier conexión o influencia mutua entre dos o más individuos que les lleve a la cooperación con la finalidad de mejorar de sus actividades.

Salud.

Es la capacidad física exenta de enfermedades, que provean a un individuo de un estado normal orgánico y mental para realizar diversas actividades, independientemente de la carga de trabajo a realizar.

Situación personal.

Es contar con una red de apoyo social, la cual le permita a un individuo realizar sus actividades

Valores personales.

Es la actitud o reacción caracterizada por una conducta, que vaya en función a la actividad que se tiene que realizar.

Además, Cleaver habla de valores universales como parte de la personalidad de los individuos, y los cuales son: económico, estético, político, religioso, social y teórico.

Económico.

Se busca la producción, administración y utilización de la riqueza.

Estético.

Son las cualidades y manifestaciones, que generan sentimientos de admiración por la belleza que producen.

Político.

Se trata de las habilidades en el manejo de un asunto, para conseguir un determinado fin, poder o control sobre los demás.

Religioso.

Se trata de creencias y cumplimiento de manera ordenada, a lo que un individuo considera debe realizar.

Social.

Se refiere a la búsqueda de la compañía de un individuo, con la finalidad de proveer bienestar al grupo de referencia.

Teórico.

Es el conocimiento obtenido a través de la veracidad de un sistema científico.

Estos valores mantienen una relación con la jerarquía de necesidades de la teoría de A. Maslow, mencionada en el capítulo uno, del presente trabajo.

Una jerarquía se refiere a una estructura organizacional con diferentes grados de necesidades, subsistiendo necesidades tanto inferiores como superiores. Las necesidades inferiores tienen prioridad sobre las superiores. Cuando un nivel de necesidades se satisface suficientemente, el siguiente nivel se convierte en el foco de atención, y el individuo es motivado a tratar de satisfacerlo.

Dichas necesidades de la básica a la superior, se enuncian a continuación:

Necesidades fisiológicas.

Estos tipos de requerimientos son útiles para el funcionamiento óptimo de la constitución orgánica de un individuo.

Necesidades de seguridad.

En esta jerarquía se incluyen necesidades relacionadas con conservar y mantener la estabilidad y la protección de un individuo.

Necesidades de amor y pertenencia.

Es el deseo de relación con otros individuos, siendo aceptados dentro del grupo social, familiar o laboral.

Necesidades de estima.

Se refieren tanto al respeto a sí mismo y a la estimación propia, como al respeto hacia los demás, y la valoración del prójimo.

Necesidades de autorrealización.

Este tipo de necesidades son únicas y propias a un individuo, ya que dependen de las habilidades, capacidades, gustos y preferencias del mismo.

Necesidades de trascendencia.

Este aspecto se refiere a la necesidad de tener una contribución hacia el grupo de pertenencia, donde el individuo que llega a esta etapa de la pirámide de necesidades muestra su potencial más alto, fomentando su propio desarrollo y por ende el de los demás.

Como se observa las necesidades de autorrealización superiores implican actividad, mientras que las necesidades inferiores implican la satisfacción de una deficiencia

Además Cleaver se baso en la idea de que cualquier individuo puede realizar cualquier actividad, sin embargo, existen diferencias entre individuos de acuerdo a:

- las razones que tenga (por qué),
- realizando la actividad de diferentes maneras (cómo), y
- con diferentes grados de éxito (qué).

Las razones que se tienen para realizar una actividad, se relacionan con el por qué de los valores personales, los cuales pueden ser: teóricos, económicos, estéticos, sociales, políticos o religiosos.

La variación en la realización de una actividad, se relaciona con el cómo es que se da la conducta de un individuo, cuyos elementos son: la manera de actuar, las necesidades, los valores, y el estilo de pensar.

La obtención del éxito, corresponde al que estilo de inteligencia posee el individuo, pudiendo ser: abstracto, funcional o concreto. El estilo de inteligencia abstracto se proyecta hacia el futuro. La inteligencia funcional tiene una aplicación en el presente. El estilo concreto, tiene una aplicación rutinaria, dándose en tiempo pasado.

Con lo anterior el sistema creado por Cleaver busca conocer los mecanismos que ayudan a un individuo a desarrollar mejor su actividad.

La técnica Cleaver consta de dos cuestionarios:

- A. Un cuestionario por medio del cual se determina las características deseables que se deben tener para cubrir una determinada actividad.
- B. Un cuestionario de autodescripción que se describe a continuación por ser con el que se trabajó en el presente proyecto, para la población aspirante al posgrado.

QUESTIONARIO DE AUTODESCRIPCIÓN

Consiste en la elección forzada de una lista de adjetivos que se relacionan con información respecto a un entrenamiento, experiencia y habilidad.

La lista de adjetivos consta de noventa y seis palabras agrupadas en cuatro.

Los rasgos de personalidad que se evalúan son: dominio, influencia, constancia y cumplimiento

Contiene cuatro plantillas de calificación que corresponden a las cuatro características a evaluar. dominio, influencia, constancia y

cumplimiento Una vez obtenidos los resultados por medio de las plantillas, se anotan en las gráficas correspondientes, las cuales son: M (motivación interna), L (característica de la personalidad básica que hace referencia al comportamiento bajo presión ambiental), y T (características generales de comportamiento).

En este sentido la personalidad, presenta un patrón típico de interacción con cuatro características, dando respuesta a un continuo que va de lo pasivo a lo activo, de acuerdo a la percepción del ambiente.

FACTOR	REACCION	AMBIENTE
Dominio	activo y positivo	en un medio donde existe presión
Influencia	activo y positivo	en un medio favorable
Constancia	pasividad	en un medio favorable
Cumplimiento	respuesta	a un medio donde existe presión para reducirlo

Dominio: es la iniciativa y empuje que se tiene para obtener resultados, a pesar de la oposición o circunstancias donde exista presión, por lo que la manera de responder de la persona se da de manera activa y positiva Cuando predomina este estilo, la persona acepta retos, logra resultados, supera problemas y toma iniciativa.

Influencia: es la forma de incidir sobre las demás personas, actuando positiva y favorablemente La persona que presenta ésta característica tiene habilidad para relacionarse con la gente

Constancia: es la perseverancia en la realización de una actividad, actuando persistentemente y de forma predecible, por lo que la actuación resulta pasiva dentro de un ambiente normal. Esta característica es favorable para quien realiza actividades de manera continua y rutinaria, y que no requiere de cambios.

Cumplimiento. es el acatamiento y apego a estándares de exactitud, para evitar errores, problemas o riesgos, por lo que la actuación es disciplinada y cuidadosa, con la finalidad de reducir la presión ejercida por un ambiente determinado. Quien tiene predominio de este estilo, tendrá habilidad para desarrollar trabajos respetando normas y procedimientos establecidos.

Medio ambiente donde existe presión: son las dificultades y/u obstáculos que el individuo tenga que enfrentar.

Medio ambiente favorable: existen condiciones predominantes de seguridad, predicción, ligera necesidad de vencer obstáculos.

De ésta manera a partir de la información de la imagen propia, la personalidad se define en términos de las cuatro características que son dominio, influencia, constancia y cumplimiento, de acuerdo a los patrones consistentes de reacción al medio ambiente (Marston, W.).

En donde un individuo puede obtener una posición alta o baja, dependiendo de los resultados que obtenga.

Las características de los individuos con iniciativa y empuje alto para obtener resultados sin importar la oposición o circunstancias antagonistas, son las siguientes:

- dan resultados,
- se apresuran a la acción,
- aceptando retos,
- se aventuran a lo desconocido,
- tomando decisiones,
- cuestionan el estatus,
- se saltan la jerarquía,
- toman autoridad,
- dan soluciones,
- reduciendo costos,
- resolviendo problemas

Las características de los individuos con iniciativa y empuje bajo, son las siguientes:

- sopesan pros y contras,
- calculan riesgos cautelosamente,
- actúan en un ambiente protegido,
- requieren sanciones y direcciones,
- actúan con cautela,

- tratan de conservar los logros,
- trabajan en un ambiente predecible,
- buscan hechos,
- deliberan antes de actuar
- se autosacrifican por otros.

Un individuo que tiene una influencia alta sobre los demás, será

- establece contactos con la gente,
- impresiona favorablemente,
- habla con soltura,
- proyecta estabilidad,
- motiva a la gente para actuar,
- desea ayudar a otros,
- genera entusiasmo,
- atiende a la gente,
- participa en la comunidad,
- radia optimismo

Un individuo que para actuar positiva y favorablemente sobre los demás, muestra una influencia baja, será

- se concentra en el contexto de su trabajo,
- busca hechos,
- habla llanamente,
- respeta la sinceridad,

- trabaja solo.
- reflexiona en nuevas ideas,
- prefiere cosas a gentes,
- piensa lógicamente.

Una alta constancia mostrada por un individuo en la realización del trabajo. para laborar consistentemente y en forma predecible, tiene las siguientes características:

- desempeña un patrón de trabajo establecido,
- puede permaneciendo en un solo lugar por mucho tiempo.
- es paciente,
- desarrollando habilidades especiales,
- se concentran en el trabajo,
- se muestra satisfecho con el nivel de su puesto,
- demostrando lealtad,
- reflejando compostura,
- es buen luchador,
- tranquilizando gente descontrolada

Una constancia baja en la realización del trabajo, tiene las siguientes características:

- busca variedad,
- reaccionan rápido al cambio,
- esta poco satisfecho.

- cubriendo varias actividades.
- es demostrativo en cuanto cantidad de trabajo.

Un individuo cuyo cumplimiento a estándares de exactitud, para evitar error, problemas o peligro, es alta muestra las siguientes características:

- sigue direcciones o estándares,
- vigila la calidad,
- se concentra en detalles,
- actúa bajo circunstancias controladas,
- es diplomático con la gente,
- revisando la exactitud,
- es condescendiente con el jefe,
- se apega a los procedimientos,
- evitando problemas,
- crítica el desempeño.

Un individuo que muestra bajo cumplimiento muestra las siguientes características:

- toma autoridad,
- reacciona sin temor,
- actúa independientemente,
- encara los problemas,
- toma decisiones,

- es firme ante la oposición,
- actúa sin precedentes,
- mantiene una posición.
- muestra libertad de acción.

Al combinar las cuatro características que son dominio, influencia, constancia y cumplimiento se obtienen las siguientes características:

Creatividad.

El individuo tiende a ser lógico, crítico e incisivo en sus enfoques hacia la obtención de metas, se sentirá retado por problemas que requieren de esfuerzos de análisis y originalidad, Será llano y crítico con la gente. necesita situaciones retadoras que requieren exploración hacia lo desconocido o nuevo y que demandan soluciones imaginativas y únicas a los problemas. Está orientado en general hacia áreas técnicas, abstractas o conceptuales, donde se tengan que dar soluciones originales que deben ser obtenidas en el campo de ideas o cosas. Al individuo le importan más los resultados que las relaciones.

Buena Voluntad.

Este individuo tiende a comportarse en forma equilibrada y cordial, desplegando "agresividad social" en situaciones que percibe como favorables y sin amenazas, tiende a mostrarse simpático y lucha por establecer relaciones armoniosas con la gente desde el primer contacto con ellos. Las actividades que se realizan con esta característica,

requieren del poder crear y mantener la buena voluntad, así como una impresión adecuada tanto personal como de los demás. El cultivar relaciones es generalmente requerido.

Urgencia

Esta característica la presentan individuos que responde rápidamente a los retos, demuestran movilidad y flexibilidad en sus enfoques, tienden a ser versátiles respondiendo también rápidamente a la competencia. Este individuo es útil en actividades de resistencia, donde exista la necesidad de obtener resultados medibles y tangibles, así como presión para enfrentar y solucionar problemas en un ambiente plagado de variedad de situaciones y de interrupciones inesperadas, ya que puede realizar, tomar iniciativa, competir y buscar cosas nuevas.

Paciencia

Un individuo con esta característica tiende a ser constante y consistente prefiriendo tratar un proyecto o tarea a la vez, en general, ésta persona dirigirá sus habilidades y experiencias hacia áreas que requieren profundización y especialización, es ecuánime bajo las presiones, busca estabilizar su ambiente y reacciona negativamente a los cambios en el mismo. Es útil realizando actividades donde exista un clima predecible y de gran estructura. con poca variación el desempeño de las actividades

Individualidad

Estos individuos actúan de una manera directa y positiva ante la oposición, son personas fuertes que toman una posición y luchan por mantenerla, están dispuestos a tomar riesgos y pueden ignorar niveles jerárquicos. Pueden desempeñar actividades que requieren de la actuación directa y positiva en campos donde exista poco o ningún precedente por el cual guiarse, donde el trabajo lleva implícito una gran libertad de actuación y la autoridad para tomar decisiones aun cuando sean impopulares.

Adaptabilidad

Un individuo con características de adaptabilidad tiende a actuar de una forma cuidadosa y conservadora, en general está dispuesto a modificar o transigir en su posición con el objeto de lograr sus objetivos, es un estricto observador de las políticas, puede parecer arbitrario y poco flexible al seguir una regla o fórmula establecida, prefiere una atmósfera libre de antagonismos y desea la armonía. Puede realizar actividades donde la clave sea evitar problemas, actuando con cautela y de conformidad con reglas, sistemas, jerarquías, etc.

Habilidad de Contactos

Esta característica la presentan individuos que tienden a buscar a la gente con entusiasmo y chispa, son personas abiertas que despliegan un optimismo contagioso y tratan de ganarse a la gente a través de la persuasión de un acercamiento emotivo. Las actividades que mejor

desempeña son las que requieren de influenciar y motivar de una manera positiva a una variedad de gente en situaciones cambiantes, con habilidad para relacionarse.

Reflexión

El individuo cuya característica principal es la reflexión es controlado y paciente, actúa con moderación y premeditación en la mayoría de las situaciones. Las mejores actividades que desempeña requieren de concentración sobre cosas, ideas o conceptos.

Confianza en sí mismo

Se trata de individuos que despliegan confianza en sí mismos en la mayoría de sus tratos con otras personas, aunque luchan por ganarse a la gente, se muestra reacios a ceder su propio punto de vista, sienten que no importa que situación se presente, serán capaces de actuar de forma exitosa. Por ello son capaces de realizar actividades donde tengan que manejar por sí mismos cualquier situación en la que exista contacto con la gente, así como actividades donde se tenga que influenciar y motivar a las personas con la finalidad de cubrir normas establecidas.

Perfeccionismo

Este individuo tiende a ser seguidor apegado del orden y los sistemas, toma decisiones basadas en hechos conocidos o procedimientos establecidos, ya sea por sí mismo o por los demás.

Puede desempeñar actividades en las que se requiera el evitar situaciones problemáticas con cosas, donde tenga que tomar en cuenta detalles y precisión para asegurar que los estándares se cumplan precisamente y sin error, también es útil en actividades donde se empleen fórmulas, se recopile información y se inspeccione de acuerdo a especificaciones establecidas.

Persistencia

Tiende a ser un individuo perseverante ya que una vez que decide algo, no fácilmente se desvía de su objetivo, tiende a tomar un ritmo de trabajo y a apegarse a él, puede ser rígido e independiente cuando se aplica la fuerza para hacerle cambiar. Las funciones que puede desempeñar de mejor manera requieren de una actividad independiente en áreas especializadas, con autoridad para actuar.

Sensibilidad

Este individuo es consciente de evitar riesgos o problemas, tiende a buscar significados, la tensión puede ser evidente particularmente si está bajo presión por obtener resultados, en general se sentirá intranquilo mientras no tenga una confirmación absoluta de que su decisión ha sido la correcta. Es un elemento clave en la realización de actividades donde exista preocupación por las consecuencias de una acción y el estado de alerta hacia la calidad de resultados, también requiere involucrarse en una serie de actividades en las que exista

énfasis en la correcta medición de situaciones o el tener conciencia de jerarquías o reglas

Ambivalencia

Se trata de individuos que buscan una igualdad entre la fuerza para obtener resultados y la calidad de los mismos. es visto con frecuencia como un perfeccionista. No buscan una respuesta a los problemas sino que desea alcanzar la mejor respuesta. Podría sin embargo indicar que el individuo tiene dificultad en tomar la mayoría de sus decisiones. Los signos externos de ésta situación son la tensión y vacilación. Pueden desempeñar actividades donde se analicen los pros y los contras de cualquier situación, donde tengan que revisar y volver a revisar la acción final, elaborando un balance en el que aparezcan las ventajas y desventajas, y donde no tengan autoridad para implementar acciones. Muchas veces ésta combinación indica responsabilidad por resultados sin la autoridad necesaria para llevar a cabo con efectividad esos resultados

También existen individuos que muestren ambivalencia resistiéndose a las peticiones de adaptabilidad hechas por los demás y prefiriendo actuar sólo pero sin luchar por su independencia, en ocasiones pueden mostrarse renuentes a seguir sugerencias de otros, aunque no tenga ninguna otra idea que proponer. Pueden desempeñar actividades donde no se tengan que dar solución a problemas y donde un posible error en la calidad de resultados no sea de particular importancia.

ESTUDIOS DE POSGRADO

*No hay secretos para el éxito,
éste se alcanza preparándose,
trabajando arduamente y
aprendiendo del fracaso.*

Colin Powel.

De ahí que con base en dichos objetivos, las funciones que la División ha desarrollado desde entonces hayan sido las de:

- a) Formar especialistas, maestros y doctores de alto nivel, con calidad y excelencia en las diversas ramas de la ingeniería a través de los diferentes departamentos, mediante actividades académicas y de investigación vinculadas a la innovación científica y tecnológica, a fin de contribuir a la transformación en los ámbitos educativo, social, cultural y económico.
- b) Promover y realizar actividades de investigación y desarrollo en las áreas que la ingeniería cultive.
- c) Apoyar a las otras divisiones de la Facultad de Ingeniería en el desempeño de sus actividades.
- d) Interactuar con otras dependencias universitarias, centros de enseñanza superior nacionales y extranjeros, y con los sectores productivos del país para la realización de actividades de investigación y desarrollo.

GRADOS ACADÉMICOS

Los grados académicos que otorga la DEP-FI son los de maestría y doctorado.

“Se admitirá en los estudios de posgrado solamente a aquellos candidatos que demuestren conocimientos, aptitudes e interés por los estudios de posgrado y que estén dispuestos a obtener el grado respectivo en los plazos estipulados” (Políticas y procedimientos de la DEP-FI, 1992).

ESTUDIOS DE DOCTORADO

El ingreso al doctorado podrá tener como antecedente, según lo establezca el Plan de Estudios correspondiente:

- el grado de maestría,
- el total de créditos de una maestría.

Las funciones de los estudios de doctorado en la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Ingeniería son preparar al alumno en la investigación original, a la vez que proporcionarle una sólida formación disciplinaria, para el ejercicio profesional o académico del más alto nivel.

Las actividades académicas del doctorado son:

- investigación que conduzca a la tesis doctoral,
- seminarios, cursos y otras actividades que proporcionen una sólida formación académica en los conocimientos fundamentales de la disciplina, y en los específicos del campo de interés del alumno.

A cada estudiante del doctorado se le asigna un plan individual de actividades académicas.

A fin de consolidar el aprendizaje a este nivel, los alumnos deben desarrollar las siguientes actividades:

- > cursos curriculares,
- > elaboración de tesis,
- > seminarios, laboratorios o trabajos de investigación,
- > seminarios, talleres o cursos prácticos de formación en metodología y práctica docente,
- > seminarios, talleres o cursos prácticos de análisis, diseño y solución de problemas de interés profesional.

ESTUDIOS DE MAESTRÍA

El ingreso a la maestría tendrá como antecedente la licenciatura de un campo a fin a la maestría.

Promedio mínimo de 8.0.

Presentar documentación oficial.

Los propósitos de la maestría son brindar a los alumnos una cultura científica y tecnológica, además de una formación metodológica que los capacite para resolver problemas dentro de su área de especialidad, tanto en la investigación como en la docencia.

El nivel de maestría se considera como un programa que profundiza los conocimientos del nivel licenciatura, abre perspectivas, y acentúa los aspectos formativos, a la vez que desarrolla en el profesional una amplia y alta capacidad innovadora.

Los estudios de maestría proporcionan al alumno una formación amplia y sólida en la disciplina, procurando cuando menos uno de los siguientes objetivos:

- ✦ iniciar a los estudiantes en la investigación,
- ↻ configurar al alumno en el ejercicio de la docencia y capacitarlo para que se desempeñe como personal docente de alto nivel,
- ✦ desarrollar en ellos una alta capacidad técnica o metodológica para el ejercicio profesional.

ORGANIZACIÓN DE LA DEP-FI

La DEP-FI está conformada por la Jefatura y la Secretaría Académica, esta última es la encargada de la realización de todos los trámites académicos administrativos del personal de la dependencia y de los trámites escolares de los alumnos, con el fin de coadyuvar al adecuado desempeño de sus funciones.

Asimismo, está integrada con cuatro departamentos:

1. Departamento de Electromecánica: Sección de Eléctrica, Sección de Informática, Sección de Mecánica
2. Departamento de Ingeniería Civil: Sección de Ambiental, Sección de Construcción, Sección de Estructuras, Sección de Hidráulica, Sección de Mecánica de Suelos.
3. Departamento de Recursos Energéticos y Minerales: Sección de Energética, Sección de Exploración, Sección de Petrolera
4. Departamento de Ingeniería de Sistemas: Sección de Investigación de Operaciones, Sección de Planeación, Sección de Transporte.

MAESTRÍA EN INGENIERÍA ELÉCTRICA

El Departamento de Electromecánica tiene como propósito preparar personal altamente capacitado para realizar tareas de docencia, investigación y desarrollo en las áreas de ingeniería eléctrica, mecánica e informática.

El objetivo particular de la sección de ingeniería eléctrica consiste en preparar personal capacitado para realizar tareas de docencia, investigación y desarrollo dentro de este campo, en cualquiera de las siguientes especialidades: comunicaciones, control, electrónica y potencia.

Requisitos de admisión:

Los aspirantes que deseen ingresar a los estudios de posgrado que imparte la Facultad de Ingeniería, deberán cumplir las normas y disposiciones de admisión contenidas en la Legislación Universitaria, además de asistir a una entrevista a la sección correspondiente, aprobar un examen de admisión de los prerrequisitos referidos al área, los cuales se detallan en cada plan de estudios (Normas complementarias DEP-FI, 1989).

Principales acciones que se desempeñan dentro del campo profesional de la ingeniería eléctrica:

- aplicación adecuada de tecnología,

- aplicación adecuada de recursos,
- planeación y supervisión de proyectos,
- toma de decisiones inmediatas,
- manejo de conceptos abstractos.

Colaborando en las áreas antes mencionadas de la DEP-FI (jefatura y secretaría académica), una de las actividades consistió en recabar información relativa a las actividades académicas de la DEP-FI, realizando a la par una detección de necesidades:

Uno de los aspectos observados fue la falta de unificación de criterios en las entrevistas realizadas a los aspirantes a ingresar al posgrado, lo que traía como consecuencia molestias tanto a los profesores como a los alumnos, ya que el contenido de la información proporcionada por parte de los profesores era muy variada: dependiendo del profesor que la realizaba y en algunos casos no sabían como entablar este proceso, de esta manera cada alumno era evaluado de distintas formas.

Después de realizar una evaluación con los profesores del área de ingeniería eléctrica para saber que querían obtener de un aspirante a ingresar al posgrado, se procedió a tener una metodología, la cual se conformó en tres partes: entrega de documentos, entrevista y examen de conocimientos, donde el resultado obtenido de la entrevista psicológica complementó la decisión de aceptación o rechazo, dependiendo del puntaje obtenido en el examen de conocimientos.

PROCEDIMIENTO

*Para alcanzar lo más alto,
se requiere empezar por lo más sencillo.*

Syrus.

PROCEDIMIENTO

El procedimiento llevado a cabo para la identificación del potencial consistió en establecer criterios básicos de entrevista y aplicar el cuestionario Cleaver.

Objetivo General: Identificación de características de la personalidad de la población aspirante para iniciar estudios de posgrado correspondientes a los semestres 98-I y 99-I en ingeniería eléctrica, en términos de la personalidad en términos de dominio o iniciativa para obtener resultados, influencia sobre las demás personas, constancia en la realización de actividades y cumplimiento a reglas, de cada individuo, donde se evalúa la forma de responder, ya sea pasiva o activamente al medio ambiente o a la situación en la que éste se encuentre.

Fase I: Entrevista.

Objetivo Específico: Realizar la entrevista

Principales Actividades:

- A. Rapport
- B. Indagar aspectos generales de la trayectoria académica, por medio de un breve cuestionario, para recopilar de manera homogénea ésta información.

Producto: Ficha de identificación. Información uniforme acerca de la trayectoria académica de los aspirantes

Fase II: Técnica Cleaver

Objetivo Específico: Aplicar la técnica Cleaver. Identificar características sobresalientes, en cuanto a estilo personal del aspirante a ingresar al posgrado en el área de ingeniería eléctrica, de como es en su actuación cotidiana, de lo que requiere para tener un buen desempeño en sus actividades, y las limitaciones que presenta para desarrollarse adecuadamente.

Principales Actividades:

- A. Dar hoja de respuestas
- B. Se comentó que no hay respuestas buenas ni malas
- C. Hay dos columnas: M, more, y L, less que en español significan más, menos
- D. Existen grupos de cuatro palabras
- E. De cada grupo vas a escoger la palabra que más te describa y le pones una cruz de lado de la columna M
- F. De las palabras restantes, del mismo grupo, escoges la palabra que te describa menos, y le pones una cruz del lado de la columna L
- G. Por cada grupo de cuatro, debe de haber dos señales una bajo M, y otra bajo L.

Producto: Ciento cuarenta cuestionarios aplicados.

Fase III: Término de la entrevista.

Objetivo Específico: Finalizar este proceso

Principales Actividades:

- A. Dar por terminado el proceso de entrevista

- B. Firmar el formato de ingreso que lleva el alumno, con la finalidad de constatar que se realizó el requisito de entrevista

Producto: Ciento cuarenta entrevistas realizadas.

Fase IV: Obtención de resultados.

Objetivo Específico: Calificar e interpretar los resultados obtenidos en la técnica Cleaver.

Principales Actividades:

- A. Calificar cada hoja de respuestas con la plantilla destinada para ello.
- B. Obtener puntajes de cada escala,
- C. Anotarlo en el cuadro correspondiente
- D. Graficar los resultados
- E. Obtener combinaciones de las escalas
- F. Interpretar las gráficas

Producto: Ciento cuarenta cuestionarios calificados e interpretados.

Fase V: Integrar un reporte

Objetivo Específico. Proporcionar resultados

Principales Actividades:

- A. Integrar un reporte a través de los datos obtenidos de las gráficas de la técnica Cleaver
- B. Proporcionar el reporte a la sección de ingeniería eléctrica

Producto: Ciento cuarenta reportes proporcionados a la sección de ingeniería eléctrica. Identificación de características de la personalidad en términos de la personalidad en términos de dominio o iniciativa para obtener resultados, influencia sobre las demás personas, constancia en la realización de actividades y cumplimiento a reglas. de cada individuo, donde se evalúa la forma de responder, ya sea pasiva o activamente al medio ambiente o a la situación en la que éste se encuentre.

EVALUACIÓN

*Investigar significa pagar la entrada por adelantado
y entrar sin saber lo que se va a ver.*

J. Robert Oppenheimer.

ESTA TEST NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

EVALUACIÓN

Los resultados se presentan de la siguiente manera:

- A. Datos generales (ficha de identificación).
- B. Área de interés dentro del campo de la ingeniería eléctrica: comunicaciones, control, electrónica y potencia.
- C. Identificación del potencial de la población aspirante para iniciar estudios de posgrado correspondientes al semestre 98- I y 99-I en ingeniería eléctrica, en términos de dominio o iniciativa para obtener resultados, influencia sobre las demás personas, constancia en la realización de actividades y cumplimiento a reglas, de cada individuo, donde se evalúa la forma de responder, ya sea pasiva o activamente al medio ambiente o a la situación en la que éste se encuentre.
- D. Especificar las características sobresalientes,
- E. Especificar las posibles limitaciones,
- F. Especificar la motivación interna,

- G. Especificar la motivación externa de los alumnos aceptados al posgrado.
- H. Contrastar diferencias entre población femenina y masculina.

Se cuenta con una población de 140 individuos, compuestos por hombres y mujeres, con escolaridad de licenciatura.

Se aplicó la Técnica Cleaver para evaluar los factores de dominio, influencia, constancia y cumplimiento.

En cuanto a escenario se empleo la sala de juntas de la jefatura y secretaria académica de la DEP-FI.

Con respecto a material, se contó con el cuestionario de autodescripción y lápiz.

Para analizar los resultados se emplearon las plantillas de calificación, se calificó la prueba administrada, se graficaron los resultados, y se interpretaron las gráficas.

La población femenina aspirante a ingresar la maestría en eléctrica la conforman:

Trece mujeres candidatas para el semestre 98-I, quienes presentan como calificación mínima obtenida en los estudios del nivel licenciatura 7.16, la calificación máxima es de 9.06, y el promedio de las trece aspirantes es de 8.65.

Las calificaciones obtenidas en el examen de admisión son: la mínima de 2.6, la máxima de 7.6, y el promedio es de 4.5.

La procedencia de 9 aspirantes es de la facultad de ingeniería de la UNAM, 1 de la facultad de estudios superiores Cuautitlán, 1 de la facultad de ciencias de la UNAM, y 1 del ITESM.

Diez mujeres presentaron su solicitud para ingresar el semestre 99-I, en cuya documentación presentada se observa que el promedio mínimo obtenido en el nivel de licenciatura es de 8.32 y el máximo de 9.52, obteniendo entre las 10 un promedio de 9.12.

La calificación máxima obtenida en el desempeño del examen de admisión es de 6.2, la mínima de 2.7, obteniendo entre todas un promedio de 4.3.

Ellas proceden 1 del ITESM, 1 de la UAEM, 1 del Instituto Tecnológico de Culiacán, 3 de la facultad de ingeniería de la UNAM, y 4 de la facultad de ingeniería de la UNAM.

En cuanto a población masculina, los aspirantes al ciclo 98-I, consta de 61 individuos, dentro de este grupo el promedio máximo

obtenido en estudios de licenciatura es de 9.70, el mínimo es de 6.50, el promedio general es de 8.16.

En cuanto a las calificaciones obtenidas en el examen de admisión, la máxima es de 8.04, la mínima de 1.5, y el promedio de 4.6.

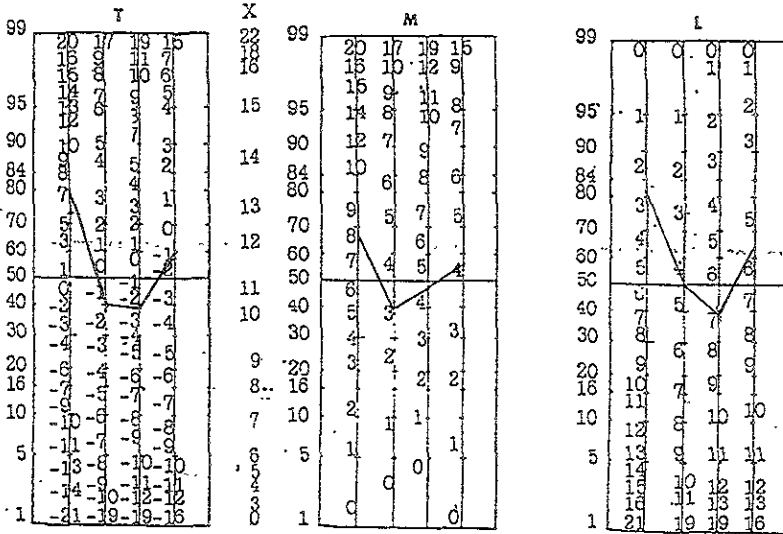
Los aspirantes a ingresar a la maestría para el periodo 99-I, son un total de 54 hombres, quienes proceden de la licenciatura con un promedio máximo de 9.7, un promedio mínimo de 7.18, y un promedio general de 8.38.

Las calificaciones que obtuvieron en el examen de conocimientos es de 8.7 como calificación máxima, 1.07 la mínima, y 4.20 de promedio general.

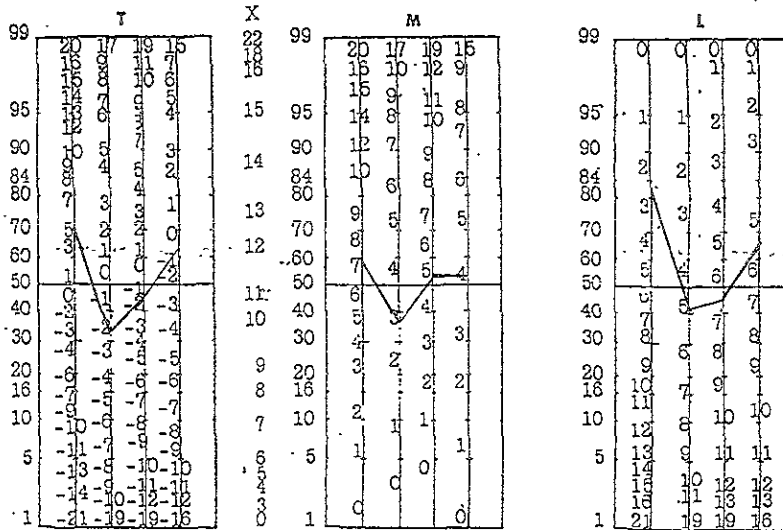
En la interpretación de las gráficas obtenidas, después de haber sido calificados los cuestionarios de todos los aspirantes, se encontró lo siguiente:

Las características generales de las gráficas T y L (cuadros 1 y 2) de todos los aspirantes a ingresar al semestre 98-I, como en las gráficas T y L de todos los aspirantes a ingresar al semestre 99-I (cuadros 3 y 4), así como de los aspirantes de sexo masculino a ingresar tanto en el semestre 98-I (cuadro 3), como al semestre 99-I (cuadro 4) son:

Cuadro 1



Cuadro 2



Mostraron estar orientados en general hacia áreas técnicas, abstractas o conceptuales, les atraen los problemas que requieren de esfuerzos de análisis y donde puedan proponer soluciones originales. Para ellos es más importante la obtención de resultados medibles y tangibles que las relaciones interpersonales, ya que con la gente tienden a ser críticos, situaciones que les dan la apariencia de ser individualistas.

Son individuos que gustan de realizar diversas actividades por lo que buscan cosas nuevas, toman iniciativa, pueden trabajar bajo situaciones donde exista poco o ningún precedente por el cual guiarse, y donde haya interrupciones inesperadas, responden rápidamente a los retos, demuestran flexibilidad en sus enfoques, responden rápidamente a la competencia.

Tienden a ser individuos perfeccionistas, toman decisiones basadas en hechos conocidos o procedimientos establecidos, ya sea por sí mismo o por los demás, es importante realizar sus actividades con detalle y precisión, ya que para ellos es necesario asegurar que los estándares se cumplan precisamente y sin error. Se apegan al orden y sistemas, al uso de fórmulas, recopilación de información y la inspección de acuerdo a especificaciones son actividades que gustan realizar.

Ellos muestran ser sensibles ante las consecuencias de una acción donde la calidad de resultados sea clave en lo que realizan, por ello se involucran en actividades en las que exista énfasis en la correcta medición de situaciones o reglas, siendo conscientes en evitar riesgos, en general estarán insatisfechos mientras no tengan una confirmación absoluta de que su decisión ha sido la correcta.

La diferencia mostrada en estos cuatro grupos: en las gráficas T y L (cuadros 1 y 2) de todos los aspirantes a ingresar al semestre 98-I, como en las gráficas T y L de todos los aspirantes a ingresar al semestre 99-I (cuadros 3 y 4), así como de los aspirantes de sexo masculino a ingresar tanto en el semestre 98-I (cuadro 3), como al semestre 99-I (cuadro 4) son.

Los aspirantes a ingresar en 98-I de la población general, así como de la masculina (cuadros 1 y 3) mostraron que en sus habilidades para relacionarse pueden motivar de manera positiva a la gente, para la realización de actividades

Los aspirantes a ingresar en 99-I de la población general, así como de la masculina (cuadros 2 y 4) mostraron ser personas que requieren reflexionar cosas, ideas o conceptos, así como solucionar problemas que requieren profundización en campos especializados.

En cuanto al total de la población 98-I y 99-I en la gráfica de motivación (cuadros 1 y 2), mostraron sentirse atraídos por situaciones retadoras que requieren exploración hacia lo desconocido o nuevo, donde puedan implementar soluciones nuevas, de igual manera prefieren realizar actividades orientadas hacia áreas técnicas, abstractas o conceptuales. Se sentirán retados por problemas que requieren de esfuerzos de análisis y originalidad, donde puedan competir por obtener resultados medibles y tangibles, situación que les hace parecer individualistas ya que toman decisiones aun cuando sean impopulares.

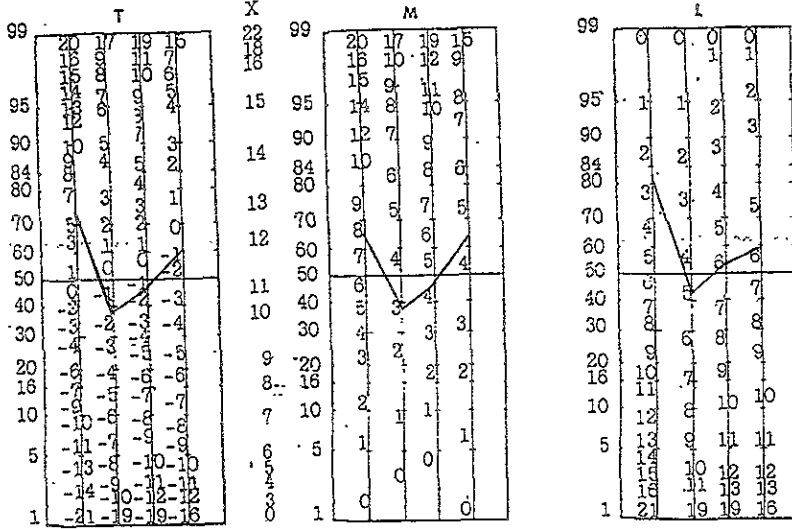
Para obtener un resultado se basan en la precisión, en el uso de fórmulas, la recopilación de información y la inspección de acuerdo a especificaciones. Por ello son individuos pacientes que reflexionan y se concentran en sus actividades.

La diferencia en los candidatos a ingresar a 98-I en cuanto a la gráfica M (cuadros 1 y 3), con respecto a 99-I (cuadros 2 y 4) es:

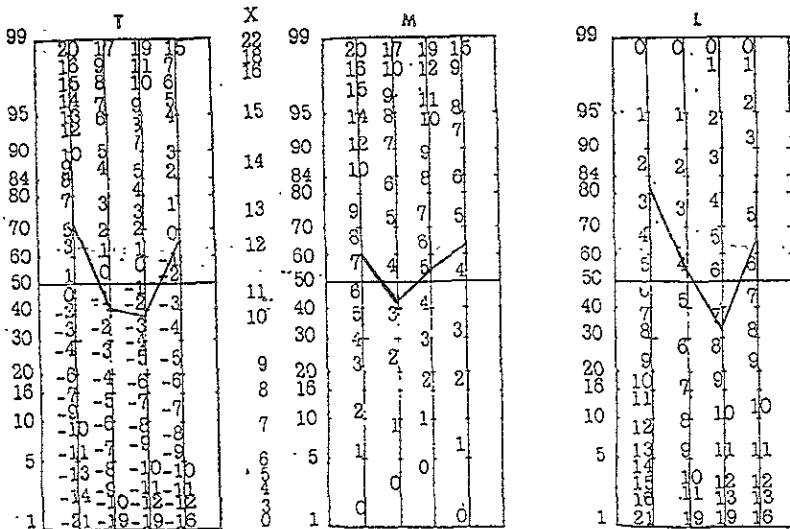
En 98-I, ambos grupos (población total y población de hombres), mostraron ser individuos que se preocupan por las consecuencias de una acción donde la calidad de resultados son elementos importantes, por lo que hacen énfasis en la correcta medición de situaciones, sintiéndose tranquilos cuando tengan una confirmación absoluta de que su decisión ha sido la correcta.

En cuanto a las gráficas T y L de los cuadros 5 (aspirantes 98-I) y 6 (aspirantes 99-I), que corresponden a los 15 aspirantes que obtuvieron las mejores calificaciones en el examen de conocimientos, se encontró, semejanza en cuanto a que cuando están frente una situación nueva dan respuestas creativas, sus soluciones son originales sobre todo en áreas técnicas, abstractas o conceptuales, donde los resultados que obtienen son medibles y tangibles. Aceptan retos y pueden trabajar bajo situaciones donde exista poco o ningún precedente por el cual guiarse, ya que por sí mismos actúan con detalle y precisión para asegurarse que los estándares se cumplan precisamente y sin error.

Cuadro 5



Cuadro 6



La diferencia mostrada en las gráficas T y L de los cuadros 5 (aspirantes que obtuvieron mejores calificaciones en 98-I) y 6 (aspirantes que obtuvieron mejores calificaciones 99-I), se encontró que en ambas gráficas que los aspirantes de 98-I requieren de la concentración sobre ideas o conceptos, por lo que son individuos controlados y pacientes; a diferencia de 99-I en ambas gráficas mostraron ser individuos que se relacionan más con la gente.

En cuanto a la grafica M se encontraron las siguientes semejanzas tanto en 98-I como en 99-I (cuadros 5 y 6): son individuos que demandan soluciones originales y únicas a los problemas, están orientados en general hacia áreas técnicas, abstractas o conceptuales, se sienten retados por problemas que requieren de esfuerzos de análisis y originalidad, por lo que compiten por tomar iniciativa y buscar cosas nuevas, dando respuestas precisas y con calidad, por lo que requieren reflexionar y concentrarse en lo que realizan.

Las diferencias encontradas en los grupos anteriores, consiste en que en los aspirantes a 98-I (cuadro 5) son individuos que realizan sus actividades conscientes de su responsabilidad para entregar resultados en forma oportuna, para lo cual requieren libertad y autoridad para tomar sus propias decisiones, y los aspirantes a 99-I (cuadro 6) actúan de una forma cuidadosa y conservadora, en general están dispuestos a modificar su posición para lograr sus objetivos.

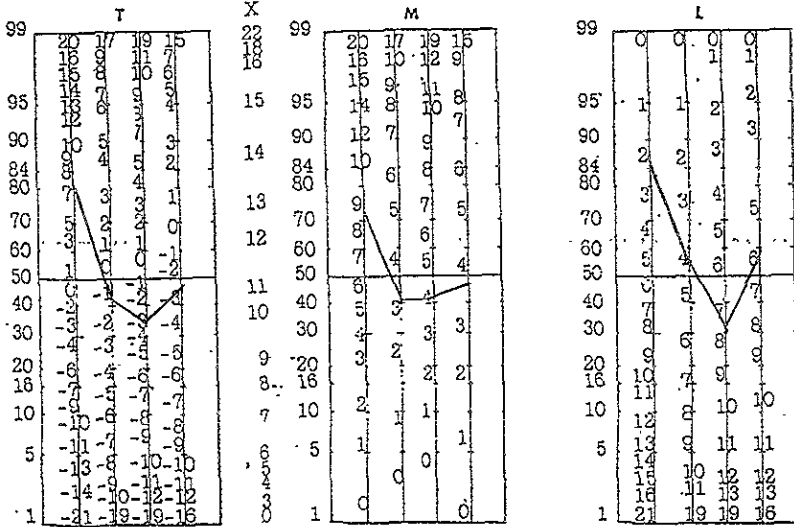
En el cuadro 7, aspirantes que obtuvieron las calificaciones más bajas en el examen de conocimientos para ingresar al semestre 98-I y el cuadro 8, aspirantes con calificaciones bajas para ingresar a 99-I se encontraron semejanzas en las gráficas T y L de los grupos de población total, población masculina y población que obtuvo mejores calificaciones en el examen de conocimientos. En cuanto a la gráfica M se encontró que en ambas generaciones (cuadro 7 y 8) la siguiente semejanza ante situaciones retadoras requieren explorar los aspectos nuevos, tienden a ser lógicos, críticos e incisivos en sus enfoques hacia la obtención de metas, se sentirán retado por problemas que requieren de esfuerzos de análisis y originalidad, les importa más la obtención de resultados que las relaciones interpersonales.

Las diferencias mostradas en ambas generaciones en la gráfica M, son:

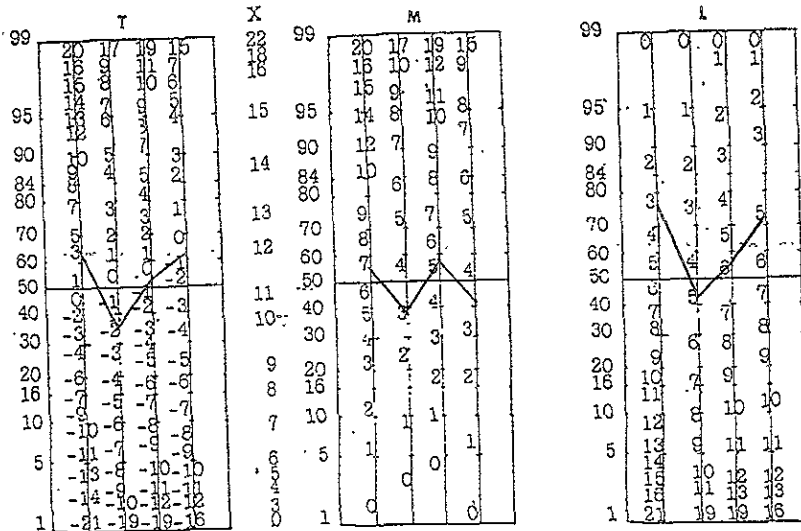
En la generación 98-I (cuadro 7) los aspirantes mostraron tener habilidad para hacer diversas cosas, competir y buscar cosas nuevas, respondiendo rápidamente a los retos que se les presentan. La tensión puede ser evidente particularmente si están bajo presión por obtener resultados.

En la generación 99-I (cuadro 8) contrasta en la generación anterior en cuanto a que los aspirantes requieren de autoridad para actuar, sin embargo, su autoridad está limitada a las áreas en las que se son expertos. En casos especiales, pueden realizar un trabajo repetitivo con muy pocas posibilidades de error, son persistente y perseverante que una vez que deciden algo, no fácilmente se desvían de su objetivo.

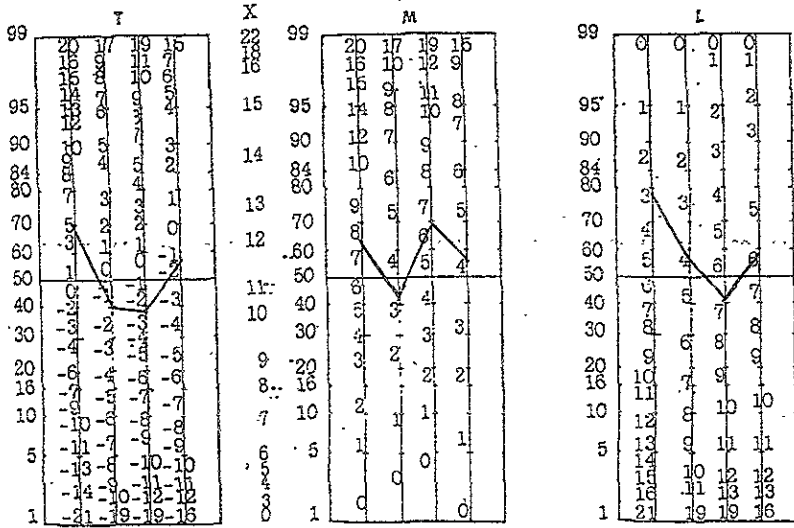
Cuadro 7



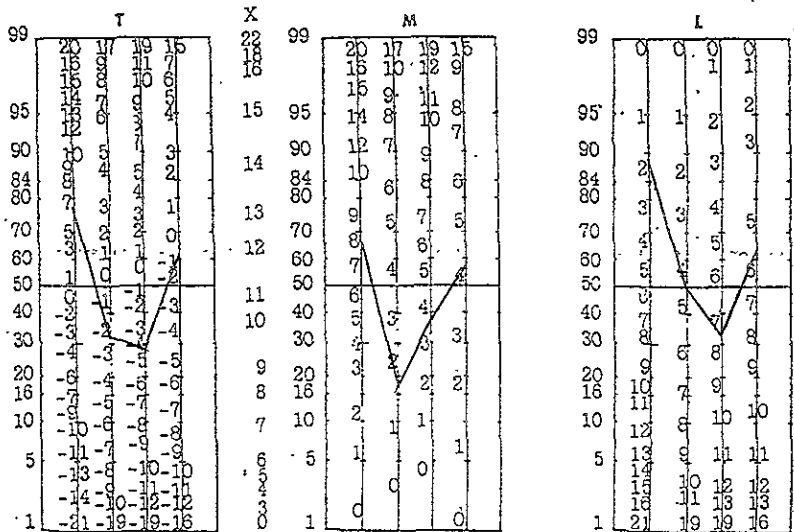
Cuadro 8



Cuadro 9



Cuadro 10



Las características obtenidas en la aplicación de la Técnica Cleaver tanto para la población 98-I (cuadro 9), como la 99-I (cuadro 10), del grupo de las mujeres son las siguientes:

En cuanto a creatividad muestran tener conductas de exploración hacia lo desconocido o nuevo, proporcionando soluciones imaginativas y únicas a los problemas. Se muestran orientadas en general hacia áreas técnicas, abstractas o conceptuales. Les importan más los resultados que las relaciones.

En situaciones antagonistas o de resistencia, tienen la necesidad de obtener resultados medibles y tangibles. Muestran habilidad para enfrentar y solucionar problemas en un ambiente con variedad de situaciones y de interrupciones inesperadas. Son capaces de hacer muchas cosas, así como de tomar iniciativa, competir y buscar cosas nuevas.

Son capaces de actuar directa y positivamente en campos donde exista poco o ningún precedente por el cual guiarse. Desempeñan bien sus actividades cuando se les da libertad de actuación y autoridad para tomar decisiones, aun cuando sean impopulares.

Se muestran perfeccionistas ya que se apegan al orden y los reglas establecidas. Toman decisiones basadas en hechos conocidos o procedimientos establecidos

Generalmente muestran sensibilidad e intranquilidad, mientras no tengan una confirmación absoluta de que su decisión ha sido la correcta.

Elias tienden a buscar a la gente con entusiasmo, despliegan un optimismo contagioso y tratan de ganarse a la gente a través de la persuasión de un acercamiento emotivo.

Específicamente las candidatas a ingresar en el período 98-I (cuadro 9), en cuanto aspectos motivacionales son:

Tienden a ser lógicas, críticas e incisivas en sus enfoques hacia la obtención de metas. Se sentirán retadas por problemas que requieren de esfuerzos de análisis y originalidad. Son llanas y críticas con la gente.

Cuando logran una posición dentro de su grupo de pertenencia luchan por mantenerla, actuando de manera directa ante quienes se opongan, por lo que están dispuestas a tomar riesgos.

Muestran perfeccionismo en las actividades que realizan, por lo que se apegan a los estándares, para ello recopilan información basada en hechos conocidos o procedimientos establecidos.

Tienden a ser controladas y pacientes. Actúan concentrándose en las actividades que realizan.

Son constantes en las actividades que realizan, por lo que prefieren tratar un proyecto o tarea a la vez. Dirigen sus habilidades y

experiencias hacia áreas que requieren profundización y especialización. Son ecuanímes bajo las presiones, buscan estabilizar su ambiente y reaccionan negativamente a los cambios en el mismo.

Tienden a ser persistentes y perseverantes, ya que una vez que deciden algo, no fácilmente se desvían de su objetivo. Tienden a tomar un ritmo de trabajo y a apegarse a él. Si se les obliga a cambiar de opinión o actividad, pueden mostrarse inflexibles

La población aspirante femenina al ciclo 99-I (cuadro 10), presenta las siguientes características en cuanto a motivación:

En cuanto a creatividad muestran ser lógicas y críticas en sus enfoques hacia la obtención de metas, manteniendo esta postura para con las demás personas, además se sienten retadas por problemas que requieren de esfuerzos de análisis y originalidad.

En su autodescripción se mostraron como personas que responde rápidamente a los retos, teniendo iniciativa y flexibilidad en sus enfoques, con la finalidad de dar una respuesta rápida sobre todo si se trata de competir.

Saben cuando entregar el trabajo que realizan.

Son perfeccionistas y capaces de realizar actividades donde exista tensión, y precisión.

En cuanto a aspectos de sensibilidad muestran preocupación por las consecuencias de una acción, por lo que realizan actividades poniendo énfasis en la correcta medición de las situaciones.

Generalmente meditan se concentran en sus acciones y actividades.

ANÁLISIS

Alcances de la intervención.

Debido a la importancia del proceso educativo para un individuo como persona y como profesional, a parte de medir el conocimiento y destrezas técnicas propias de su profesión, una evaluación integral del aspirante es útil para identificar los niveles de habilidad necesarios en la realización de actividades con éxito.

La selección y evaluación de los aspirantes a ingresar a la maestría en ingeniería eléctrica, proporciono retroalimentación acerca del potencial en términos de creatividad e iniciativa para realizar actividades, capacidad para influir positivamente en los demás, así como la constancia y cumplimiento en la ejecución de tareas y funciones, con la finalidad de lograr su éxito académico.

El potencial que posee un individuo esta relacionado con las teorías de la personalidad, con ellas se puede distinguir características específicas de un individuo, así como los motivos que tiene para realizar actividades, sirviendo estas como un principio motivador de la conducta, donde los valores son una característica importante en el desarrollo de un individuo, lo cual lleva a patrones de conducta en todos los ambientes en los que se desenvuelve.

En este sentido, es de suyo importante conocer las características de ingreso de poblaciones estudiantiles en el nivel superior, ya que se trata de individuos que deben mostrar estar capacitados para aplicar tecnología adecuada, aprovechando recursos humanos y materiales, cubriendo actividades de planeación, organización, diseño, desarrollo, operación, mantenimiento, así como capacidad para y dirigir el trabajo de grupos, tomar decisiones, manejar conceptos abstractos, y mostrar desarrollo de habilidades para la investigación.

A través del resultado obtenido en las aplicaciones realizadas, se obtuvo información relevante de los alumnos, y en el caso donde la duda prevaleció, el instrumento proporcionó información para tomar una decisión final.

Así mismo se amplía el campo de acción de los psicólogos.

Limitaciones.

Es importante el manejo adecuado de esta técnica, ya que existen individuos que falsean el instrumento y el conocimiento acerca de las interpretaciones de las dimensiones en su conjunto, ayudan a validar o no la aplicación realizada.

Las aplicaciones se realizaron de manera individual, y en ocasiones la administración del instrumento se realizó el mismo día en que se llevo a cabo el examen de admisión. Esta situación generó el contar con muy poco tiempo para la calificación e interpretación de la Técnica Cleaver.

Reorientación del procedimiento.

Sería trascendente integrar una batería, donde se puedan ampliar las características evaluadas, como puede ser el coeficiente intelectual y hacer un seguimiento a los alumnos aceptados, incluyendo las calificaciones obtenidas por el alumno durante cada semestre, para conformar una evaluación por generación, con la finalidad de conocer los índices de acreditación, así como la eficacia terminal, y correlacionar la información con el potencial que posee cada individuo.

También sería adecuado difundir el trabajo realizado, con el objetivo de llevar a cabo esta evaluación psicológica en los aspirantes de las demás secciones de la DEP-FI.

BIBLIOGRAFÍA

Aguilar Quezada, Olga. *Apuntes del curso: manejo de la técnica Cleaver en el proceso de selección*. Facultad de Psicología División de Educación Continua. Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1996.

Aipander G. *Planeación estratégica aplicada a los reclutamientos*. Norma, Bogota, 1985

Benavides T., Josette. *Técnicas de evaluación de la personalidad*. Facultad de Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1984.

Cásares, D.; Siliceo, A. *Planeación de vida y carrera*. Limusa, México. 1982.

Cattell, Raymond B. *El análisis científico de la personalidad*. Fontanella, Barcelona, 1984.

Cornejo García Guadalupe Gabriela *Detección de necesidades de capacitación a través de la prueba Cleaver*. (Tesis de licenciatura). Facultad de Psicología. Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1995.

Coronas, Rita. *Análisis de la evaluación del individuo: teoría y práctica*. Promociones y publicaciones universitarias, Barcelona. 1987.

Cueli, J., Reidi, L. *Teorías de la personalidad*. Trillas, México. 1996.

Cummings, L ; Schwab, D. *Recursos humanos: desempeño y evaluación*. Trillas, México. 1994.

Díaz, G. *El ecosistema sociocultural y la calidad de vida* Trillas, México, 1986

Dicarpio, Nicholas. *Teorías de la personalidad* Mc Graw Hill, México. 1995.

Duarte Sigala Kinna Soraya. *Evaluación del potencial ejecutivo a través de la selección de personal*. (Tesina de licenciatura). Facultad de Psicología. Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1995.

Coordinación General de Estudios de Posgrado. *Estudios de Posgrado*. Secretaría General de la Coordinación de Estudios de Posgrado Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1992.

Fadiman, J.; Frager, R. *Teorías de la personalidad*. Harla, México. 1979.

Jackson, Terence. *Evaluación del desempeño: como medir resultados*. Legis, Bogota. 1992.

Lafarga Corona, Juan; Gómez del Campo, José. *Desarrollo del potencial humano: aportaciones de una psicología humanista*. Trillas, México. 1990.

Lanyon, Richard. *Evaluación de la personalidad*. Manual Moderno, México. 1997.

Leona E. Tyler. *Psicología de las diferencias humanas*. Marova.

Mc Beath, G. *Organización y planeación de recursos humanos*. U.S.A. Addison Wesley, 1981.

Maslow, Abraham. *La amplitud potencial de la naturaleza humana*. Trillas, México 1982.

Facultad de Ingeniería. *Manual de Organización*. Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1989.

Marston, John E. *Relaciones publicas modernas*. McGraw-Hill, México, 1981

Martínez Durán, Flor Madelin. *Evaluación del potencial de los recursos humanos para fines de reubicación en una empresa del sector público*. Reporte laboral. Facultad de Psicología Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1996.

Méndez, I.; Namihira, D.; Moreno, L.; Sosa, C. *El protocolo de investigación: lineamientos para su elaboración y análisis*. Trillas, México. 1990.

Molina Anaya, Olivia Rebeca. *La planeación de recursos humanos desde un punto de vista de la evaluación del desempeño*. (Tesis de licenciatura). Facultad de Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1994.

Facultad de Ingeniería, División de Estudios de Posgrado. *Normas Complementarias*. Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1989.

Olvera Esquinca, Margarita. *Guía para el desarrollo de la opción de titulación reporte laboral y actualización temática*. Facultad de Psicología, División de Educación Continua, Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1997.

Osorio Ríos, M.; Tafoya Salas M. *Normalización de la técnica Cleaver en una empresa de servicios bancarios*. (Tesis de licenciatura). Facultad de Psicología. Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1997.

Padua, J. *Técnicas de investigación aplicadas a las ciencias sociales*. Fondo de cultura económica, México. 1982.

Universidad Nacional Autónoma de México. *Políticas y Procedimientos de la División de Estudios de Posgrado*. México, 1993.

Universidad Nacional Autónoma de México. *Reglamento General de Estudios de Posgrado*. México, 1996.

Solís González Adriana Antonia. *Detección del potencial con subgerentes de servicios bancarios, para el desarrollo de recursos humanos, en una empresa de servicios a través de la técnica Cleaver para la planeación de carrera.* (Tesis de licenciatura). Facultad de Psicología. Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1994.

Urbina, J. (compilador). *El psicólogo.* Facultad de Psicología Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1989.

Varela Juárez, Juan. *Apuntes del curso: aplicación e interpretación de la técnica Cleaver.* Facultad de Ingeniería. Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1997.

Vega Rugerio, Javier. *El perfil del gerente a través de la técnica Cleaver.* (Tesis de licenciatura). Facultad de Psicología. Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1993.