



169

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

---

---

**FACULTAD DE PSICOLOGIA  
DIVISION DE ESTUDIOS PROFESIONALES**

0287968

**TIPO DE CARACTER Y MOTIVACION EN ACADEMICOS**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA  
P R E S E N T A  
MARÍA ELENA MORALES CALDERÓN**

**DIRECTOR DE TESIS: MTRO. SOTERO MORENO CAMACHO  
REVISOR: LIC. MIRIAM CAMACHO VALLADARES  
SINODALES: DR. MARIO ALFONSO CICERO FRANCO  
LIC. ANGELINA GUERRERO LUNA  
LIC. JORGE VALENZUELA VALLEJO**





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.

## **AGRADECIMIENTOS:**

Son innumerables las personas a quienes debo la elaboración de este trabajo: maestros, sacerdotes, familia, amigos, alumnos, compañeros de trabajo, vecinos de la comunidad; ya que con su consejo, asesoría, generosidad, amabilidad, enseñanza, crítica, paciencia, entusiasmo, comprensión y apoyo, se hizo posible este trabajo.

A todos:

**GRACIAS**

## RECONOCIMIENTO ESPECIAL

A la UNAM por ser la Institución que me formó en esta Licenciatura.

Al Lic. José Ramírez Pérez, ex-director del CBTi's 204 de Tlalpujahua, maestro del IPN quien me impulsó a la realización de la Tesis.

A la Lic. Rosario Muñoz Cebada por el seminario de Tesis.

Al Mtro. Sotero Moreno Camacho, Director de Tesis. Gracias por su enseñanza, comprensión y paciencia.

A la Lic. Miriam Camacho Valladares, revisor de Tesis, asesoría metodológica y estadística.

A los sinodales: Dr. Mario Alfonso Cicero Franco.  
Lic. Angelina Guerrero Luna.  
Lic. Jorge Valenzuela Vallejo.

A la Maestra Laura Gabriela García Landa quien me ayudó a dar un gran paso hacia este objetivo.

A las Instituciones:      CBTi's 18 de Angangueo, Mich.  
                                    CBTA 181 de Tungareo, Mich.  
                                    CBTi's 204 de Tlalpujahua, Mich.  
                                    Preparatoria Particular "Ignacio López Rayón"  
                                    de Tlalpujahua, Mich.  
                                    Preparatoria Oficial No. 2 de El Oro, Méx.  
                                    CECOP de Maravatío, Mich.

## DEDICATORIA

A todos mis amigos, en especial a uno, su nombre: JESÚS.

# INDICE

*Páginas*

## INTRODUCCION

### CAPITULO I. TEORIAS DE LA PERSONALIDAD ..... 9 - 45

- 1.1 Principales teorías de la personalidad
- 1.2 Formación de la personalidad
- 1.3 Definición de personalidad
- 1.4 Formación del carácter
- 1.5 Estudios con la variable

### CAPITULO II. MOTIVACIÓN ..... 46 - 85

- 2.1 Definición del concepto
- 2.2 Principales Teorías de la motivación
- 2.3 Incentivos.
  - 2.3.1 El individuo y las recompensas no monetarias.
- 2.4 Correlatos

### CAPITULO III. PROCESO METODOLOGICO ..... 86 - 89

- 3.1 Objetivo general
- 3.2 Objetivos específicos
- 3.3 Problema de investigación
- 3.4 Hipótesis
- 3.5 Definición de variables
- 3.6 Método:
  - 3.6.1 Sujetos.
  - 3.6.2 Instrumentos
- 3.7 Análisis estadístico

### CAPITULO IV. RESULTADOS ..... 90- 96

- 4.1 Descripción de la muestra
- 4.2 Valores de confiabilidad
- 4.3 Diferencias en el carácter y la motivación.

### CAPITULO V. DISCUSIÓN ..... 97- 101

## BIBLIOGRAFIA

- ANEXOS: A) EVALUACION SOCIODEMOGRAFICA
- B) INVENTARIO DE CARACTER
- C) ESCALA DE MOTIVACION

## INTRODUCCION

Para estudiar al ser humano desde un punto de vista clínico, dentro del contexto en que participa, habrá que atender los rasgos caracterológicos, los individuales y sus diferencias, donde puede existir algo en común como grupo que lo distingue en su carácter social, como lo llamaría Fromm (1973).

Este carácter influye en su forma de pensar, en su sentir, su actuar, sus emociones, y de esta manera, lo conduce o no a la autorrealización.

Poder comprender y comunicarse en un grupo resulta difícil, si no imposible, cuando al referirse sobre determinado concepto cada persona difiere en su significado. Sobre la base del carácter se coloca el logro del entendimiento o la confusión entre los grupos. ¿En qué momento se pueden comunicar eficazmente para lograr fines culturales que los lleven a una armonía, productividad y éxito? ¿Será difícil crear pensamientos y emociones comunes en un grupo para llevarlos a la acción y conseguir metas concretas que favorezcan tanto en lo individual como en lo social?. ¿Qué función desempeña el carácter del docente en la sociedad escolar y de la comunidad? ¿qué tendencias dominantes lo conducirán a obrar conforme a lo que se requiere en la institución educativa para sumarse a la actividad productiva tan urgente, para que esa energía se sume al objetivo de un grupo en proceso, de una institución educativa, en una comunidad, en un país y por que no del universo entero?.

Si el maestro tiene influencia en la formación del carácter social de los ciudadanos, el carácter del maestro deberá moldearse a las necesidades de sus grupos para que haya congruencia entre las características propias y el carácter

social. Así la función del maestro juega un papel importante en el individuo, en la familia, en el funcionamiento de una sociedad.

Hacer crecer las potencialidades y desarrollo del individuo, es tarea principalmente de la familia como agente socializador que influencia al individuo desde que nace, principalmente durante la infancia, que servirá de cimiento para estructuración de una personalidad sólida que le permita relacionarse con sus semejantes, comunicarse eficazmente, respetarse, conocerse, amarse y permanecer en libertad ante los diferentes acontecimientos de la vida.

Desde que se nace, cobran importancia y son determinantes las relaciones que los padres establecen con los hijos y con las demás personas con quienes tienen contacto, se van creando programas que son los que darán respuestas emocionales, sociales e intelectuales ante las demandas sociales. El ser humano va aprendiendo en cada etapa de su vida, estilos y valores que lo llevan a poseer o no autoestima y que va a depender en gran medida de los mensajes orales, corporales y sociales que recibe de todos a su alrededor.

En todo ser humano, el desarrollo de la personalidad abarca el temperamento y su carácter, el cual se modifica con nuevas experiencias, elaborando así programas distintos de relación social.

Jourard (1987), con “La Psicología humanista”, reconoce el poder del ser humano para modificar su comportamiento en función de sus experiencias. El ser humano sufre cambios originados por las circunstancias dadas por la dinámica de la vida, las cuales van a ser adaptadas y ajustadas sobre el camino hacia su realización. El carácter tiene influencia en la posibilidad del cambio.

Dado que la educación se auxilia de la psicología, ésta exige de capacitación con actitudes, aptitudes y comportamiento adecuado. Por tanto, surge la inquietud de evaluar rasgos de personalidad, motivación y actitud hacia su trabajo en un grupo de académicos.

Con base en lo anterior, el objetivo del presente trabajo fue conocer el tipo de carácter y la motivación en un grupo de académicos. Integrándose este estudio de la siguiente forma:

**CAPITULO I: TEORÍAS DE LA PERSONALIDAD.-** describe como se forma y se define la personalidad y el carácter, así como los estudios que han abordado ambas variables.

**CAPITULO II: MOTIVACIÓN.-** presenta la definición del concepto, así como las principales teorías sobre el mismo.

**CAPITULO III: PROCESO METODOLÓGICO.-** describe los objetivos, variables, método, instrumentos, procedimiento y análisis estadísticos aplicados para lograr los objetivos del presente estudio.

**CAPITULO IV: RESULTADOS.-** presenta la descripción sociodemográfica de la muestra, así como, las diferencias en el carácter y la motivación de acuerdo a variables sociales.

**CAPITULO V: DISCUSIÓN.-** integra los resultados obtenidos, con una explicación y contrastación teórica de acuerdo a los capítulos 1 y 2.

# **CAPITULO I.**

## **TEORIAS DE LA PERSONALIDAD**

### 1.1 PRINCIPALES TEORÍAS DE LA PERSONALIDAD

1.- *Teorías Psicodinámicas.* Dan importancia a la motivación, emoción y otras fuerzas internas; siendo Freud el representante. Estudian la personalidad en el funcionamiento del id, del ego y del super yo a través de pruebas proyectivas. Diversos autores han intentado aclarar, modificar, refinar o refutar la teoría Freudiana (Adler, 1912; Jung, 1923; Hartman, 1924; Horney, 1945; Sullivan, 1948; Shafer, 1954; Edwards, 1957; Erikson, 1959; Holt y Havel, 1960; la teoría del campo de Lewin (1935) resalta lo actual más que lo pasado; por que la persona se haya influida por el campo donde está colocada, dando importancia al tiempo presente.

2.- *Teorías Fenomenológicas.* Intentan comprender los puntos de vista de la persona en donde el yo evoluciona a medida que se relaciona con otros; con visión holística ya que los individuos son organismos integrados; siendo el principal motivo, la autorrealización. Se piensa que el ser humano es sano por naturaleza. La Psicología humanística acoge estas teorías.

3.- *Teorías Disposicionales.* Aquí se encuentran las teorías de los rasgos y las de tipo.

- Los rasgos, son una dimensión continua con dos disposiciones opuestas: introvertido - extrovertido Jung (1923).

- Las de tipo hacen referencia a la personalidad íntegra conjunto con rasgos específicos.

Hilgard (1966) ubica las teorías de la personalidad en cuatro grupos:

4. *Teorías de tipo.* Kretschmer (1925). (Leptosomo, Pícnico y Atlético)  
 Sheldon (1940) (Endomorfo, Mesomorfo y Ectomorfo)  
 Clasificación por temperamento.  
 Jung (1923) (Introvertido y Extrovertido)

5.- *Teorías de rasgo.* Coloca al individuo, según el grado con que una persona tiene cierto número de características.

6.- *Teorías del desarrollo:* T. Psicoanalítica.T. del aprendizaje.T. del papel desempeñado (serie de conductas en los diferentes papeles desempeñados).  
 Curle, (1947).

7.- *Teorías de la dinámica de la personalidad.* Se ocupan de los conflictos actuales y son interactivas.

8.- *Teoría psicoanalítica.* Creada por Sigmund Freud (1905), neurólogo vienes que se interesó por tratar pacientes con problemas que parecían tener su origen sexual, energía que llegó a considerar la fuente de la conducta humana. A esta energía le llamó libido (pulsión instintiva) la cual abarcaría todas las necesidades instintivas relacionadas con las satisfacciones corporales.

Esta teoría divide a la estructura de la personalidad en tres partes: el ello; el yo y el super yo. Esta teoría ha servido de marco sistemático para algunos fenómenos psicológicos.

El ello es la parte inconsciente de la personalidad y que almacena la libido que contiene impulsos en busca de placer; se le considera irracional y egoísta.

El yo es el aspecto racional de la personalidad que regula las actividades del ello y guía las conductas del individuo ante la realidad. Se ocupa de la aprobación social, regula la expresión de los impulsos del ello y de la autoestima.

El super yo es el equivalente a la conciencia y distingue lo bueno y lo malo. Las demandas del super yo pueden entrar en conflicto con el ello y las dos buscan expresarse a través del yo.

El yo es el que controla las dos fuerzas y si se muestra incapaz, entonces aparecerán síntomas neuróticos que Freud llamó "Salidas" simbólicas de los impulsos frustrados, dando origen a las neurosis.

Aportaciones del psicoanálisis:

- 1.- Importancia de los fenómenos inconscientes como motivación de la conducta.
- 2.- Importancia de la sexualidad como fuente de problemas de ajuste.
- 3.- Importancia de las experiencias infantiles en el desarrollo y ajuste de la personalidad (citado en Floyd, 1971)

9.- *Teorías Neofreudianas.*- Otros psicoanalistas han hecho hincapié en las variables que influyen como son el ambiente y la sociedad en el desarrollo de la personalidad.

Horney (1945).- Psicoanalista norteamericana que aceptó conceptos freudianos como causa de factores emocionales inconscientes de la motivación; pero rechazó la teoría de las etapas del desarrollo determinadas por la herencia; y consideró que el desarrollo del niño lo determinan las experiencias por las interpretaciones de estas.

Su teoría dice que los problemas no se originan del conflicto entre el yo, el super yo y el ego, sino que se dan por la persona y el ambiente. Si el niño se desarrolla en un ambiente cordial y con amor, el niño se vuelve un adulto constructivo y maduro. Si al niño se le da inseguridad y falta de amor, podrá presentar ansiedad y se defenderá por medio de mecanismos de defensa, podrá presentar aislamiento, hostilidad e inseguridad. Horney (1945) insistía en modificar un sistema, más que en crear uno nuevo.

Fromm. (1973).- Dice que el ser humano tiene que descubrir que clase de criatura es y debe crear un ambiente que satisfaga sus necesidades de relación, arraigo, identidad, de trascendencia y de marco de orientación. Afirma que es mejor que el hombre viva en relación con otros para realizar esfuerzo compartido y pueda trascender y dominar su naturaleza animal; adoptando una vida productiva.

Erikson (1978).- Menciona que cada etapa del desarrollo de la personalidad está caracterizada por un conflicto que debe resolverse satisfactoriamente. Estas etapas son crisis que se solucionan para superar la siguiente, pero todo individuo conserva algunos aspectos negativos como residuo de inmadurez que conservará a lo largo de su desarrollo. Si en la vida adulta tienen sentimientos de culpa o inferioridad, pueden sobreponerse con mayor facilidad si las crisis antiguas se resolvieron con éxito. En la edad adulta en la que se observó un desarrollo positivo se alcanzan sentimientos de identidad, intimidad e integridad.

Floyd (1971) citando a Jung hizo hincapié en el aspecto teleológico de la personalidad. Creía que el hombre es capaz de alcanzar un nivel alto de desarrollo y que la meta más difícil es alcanzar la integración del consciente y el inconsciente para obtener un yo maduro, estable y unificado, además de la comprensión del pasado. El desajuste mental es resultado de dependencia o de excesiva confianza en la razón consciente, con negación del inconsciente. Hizo hincapié tanto en el consciente individual como el colectivo o racial; afirmó que el hombre es depositario de la experiencia de su raza, dotado de "memorias raciales" a las que llamó arquetipos; ya que remonta los orígenes de la personalidad hasta primeras experiencias del género humano. Este concepto es rechazado por la mayoría de los psicólogos.

Para Jung (1923), existen dos orientaciones en la personalidad:

1.- *Introversión*: Hacia el mundo subjetivo, interior de pensamientos y sentimientos. Tímido con preferencia a trabajar solo, especialmente en circunstancias de depresión o conflicto.

2.- *Extroversión*: Hacia el mundo externo de las cosas y de las personas. En estado de tensión prefiere estar con la gente.

Kretschmer (1925), investigador Alemán, dice que la estructura del cuerpo es la clave, y hace la siguiente clasificación:

*Leptosomo*. Individuo con hombros estrechos, músculos delgados, cara ovoidea, perfil anguloso.

*Pícnico*. Sujeto que tiende a la adiposidad, musculoso, cara amplia y redonda propicio a la calvicie, estatura baja.

*Atlético.* Desarrollo concorde de esqueleto y musculatura, ancho de hombros, mediana o elevada estatura, su cara ovoide y alargada.

Y Sheldon (1942) habla de la importancia de la complexión física:

*Endomorfo.* Individuo obeso, con predominio de intestinos y otras vísceras.

*Mesomorfo.* Individuo atlético con predominio de hueso y músculo.

*Ectomorfo.* Individuo alto y delgado, piel delicada y sistema nervioso sensible.

Adler (citado en Floyd 1971) subrayó la importancia de los fines o metas (teleología). Toma en cuenta la naturaleza social del hombre. Las necesidades sociales tienen más importancia por ser las fuentes de la motivación y desarrollo de la personalidad más que los instintos de Freud ó de los arquetipos de Jung. A Adler se le debe el término complejo de inferioridad, ya que bajo este complejo el hombre quiere dominar a los demás para compensar sus sentimientos profundos. Se percató de la importancia que tiene el contexto social y adoptó el término “búsqueda de la superioridad” ya que expresaba de una mejor manera la motivación más fundamental del hombre: la superioridad. A ésta la definía como el nivel más alto de desarrollo o una personalidad integrada. Persona neurótica que consigue poder y auto magnificación. En cambio, la persona normal persigue metas tomando en cuenta las necesidades del otro. Este desarrollo proviene de una educación y de un entrenamiento.

Teoría organísmica. (1939).- Goldstein ha tomado elementos de la teoría de campo, y dice que la conducta está dada por combinación de las fuerzas que integran todo el campo con la aparición de la psicología de la Gestalt con su

exponente Goldstein que estableció el principio de que los síntomas no pueden entenderse como producto de enfermedades o lesiones particulares, sino como productos del organismo en su conjunto. El organismo es una unidad que afecta a todo si una de las partes se lesiona. La organización es natural al organismo y la enfermedad es manifestación de desorganización.

La pulsión que motiva al organismo es el esfuerzo por realizar sus potencialidades inherentes dándole el nombre de realización del yo o autorrealización .

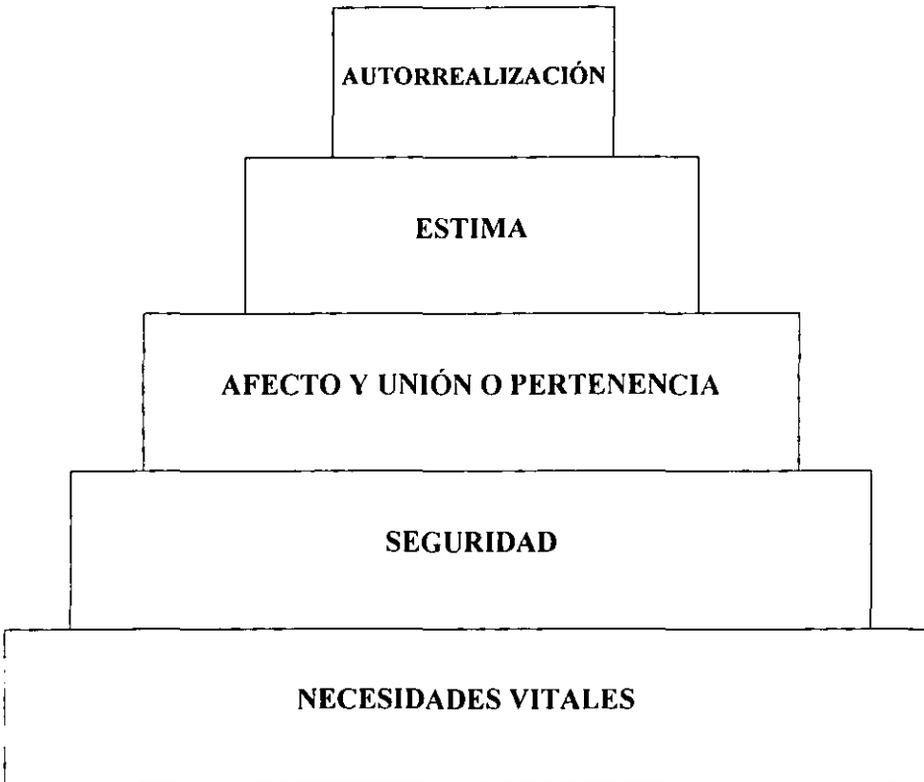
Rogers (1951), con su término campo, designa el mundo privado del individuo. Dice que las percepciones y las interpretaciones de un individuo son las que determinan su conducta. Además de conocer la situación externa también debe tomarse en cuenta la idea que tiene de las cosas.

Su concepto de sí mismo o del yo se forma a partir de las interacciones con su ambiente y llega a ser su posesión más valiosa, su conducta es congruente con la autoimagen y rechazo, deforma aquella información que amenaza a su yo.

El impulso fundamental del organismo lo lleva a la autorrealización según sus propias palabras "el organismo tiene una tendencia y una propensión fundamental: la de realizar, conservar y realizar al organismo" (Rogers, 1951; pág. 487).

La enfermedad se hace presente cuando el individuo no se atreve a ser el mismo, o reconocerse en la experiencia real. La terapia es la propia necesidad del individuo, de crecimiento e integridad lo que hace que se recupere. Así el terapeuta sólo le propicia el camino de tranquilidad para explorar sus sentimientos y resolver la situación por sí mismo.

La teoría de la autorrealización de Maslow (1954).- Otorga importancia a las fuerzas positivas que existen en el hombre y lo estudia sano emocionalmente. Considera que la naturaleza del ser es fundamentalmente buena sólo que las fuerzas o presiones sociales vencen la tendencia al crecimiento y desarrollo. Así pone a las necesidades del hombre en una pirámide o jerarquía de prioridades. Lo ejemplifica la pirámide siguiente:



**1° Las necesidades vitales.-** Se satisfacen continuamente consciente o inconscientemente para que funcione el organismo y la conducta sea la adecuada (comer, dormir, taparse del frío y los mecanismos homeostáticos internos).

**2° Seguridad.-** Se encuentran las necesidades de estabilidad, protección orden, certidumbre, que son factores que buscan satisfacción.

**3° Afecto y unión o pertenencia.-** Necesidad de amor y pertenecer a alguien, amigos, pareja, hijos; alguien a quien dar y recibir amor.

**4° Estima .-** Necesita estima de sí mismo y de los demás, que sus logros sean apreciados por los demás, necesita sentirse amado, respetado y considerado importante.

**5° Autorrealización.-** consiste en plasmar de manera satisfactoria la propia potencialidad. No toma en cuenta las necesidades antisociales porque no las considera innatas.

Maslow (1954) considera que las personas autorrealizadas tienen las siguientes características:

Perciben la realidad con más efectividad, viven más cerca de la realidad y de la naturaleza, juzgan a otros con acierto, soportan incertidumbre con más facilidad, hay autoaceptación, hay pocos sentimientos de culpa o de angustia,

aceptan a los demás, son espontáneos en su pensamiento y en su conducta, se consagran a soluciones sociales y hacen de esto su misión en la vida, sienten necesidad de intimidad y soledad, ven la vida con desapego y objetividad, son relativamente independientes, aprecian las experiencias fundamentales de la vida, tienen experiencias místicas, tienen interés social, tienen simpatía por la humanidad, mantienen relaciones profundas y satisfactorias con otras personas, respetan a la gente sin distinción de raza, credo, posición económica, etc., distinguen los fines de los medios, son creativas, descubren nuevas cosas, aman y son amadas en plenitud, además de ser alegres.

Miller & Dollard (1950), dicen que es el ambiente quien regula la conducta y que las tendencias innatas carecen de importancia en el desarrollo de la personalidad. Al igual que Freud comentan que existen funciones biológicas fundamentales como fuente de motivación, pero que las recompensas y los castigos del ambiente determinan lo que el individuo hace y aprende. Creen que tanto sentimientos como conductas son aprendidas. Su teoría se funda en el esquema estímulo respuesta.

Los conflictos neuróticos son aprendidos durante la infancia por influencia que los padres ejercen sobre los hijos con exigencias culturales contradictorias que bien pueden resultar conductas sumisas o agresivas.

La alimentación de la infancia, la educación para el control de las evacuaciones, la educación sexual y el entrenamiento para controlar la cólera y la agresividad son las áreas que según las manejen lo padres, hacen que se conviertan en causa o motivo de conflicto.

Sears (1950) da importancia a las unidades diádicas (dos o más personas) ya que la conducta humana tiene que ver con las relaciones con otras personas.

## 1. 2 FORMACION DE LA PERSONALIDAD

El desarrollo de la personalidad es un proceso de fuerzas tanto biológicas como culturales que al integrarse el organismo responde como una totalidad. En la personalidad influyen tanto la herencia (temperamento) como lo que aprenda (carácter), de la forma de cómo satisfaga sus necesidades básicas, su seguridad, sus aspiraciones sus diferentes etapas de la infancia, adolescencia, adultez, el medio social y cultural. De esto dependerán las respuestas en su conducta. Los factores que influyen en la personalidad son el temperamento y el carácter.

El temperamento es la organización de las manifestaciones psíquicas ligadas a la vida orgánica. Hipócrates (siglo V A. C.) consideraba que el estado del organismo dependía de los "humores" (sangre, moco y bilis) en Grecia se le llamó "Krasis" y en Roma "Temperamentum" de donde deriva la palabra temperamento, distinguió 4 tipos de temperamento:

1. *Temperamento sanguíneo* (predominio de la sangre) el individuo es móvil, reacciona con rapidez, soporta fracasos y contratiempos.
2. *Temperamento flemático* (predominio de moco y flema) Personas inmovibles, cuyo estado de ánimo lo manifiesta poco al exterior.
3. *Temperamento colérico* (predominio de bilis amarilla) la persona es explosiva, apasionada, emotiva, violenta, inestable en sus estados de ánimo.

4. *Temperamento melancólico* (predominio de bilis negra) Persona muy sensible, fácil de ofenderse y de reacciones débiles al medio.

El carácter es producto de la educación del medio social que influyó en el desarrollo de las primeras etapas de la vida. De aquí, que va a repercutir en las relaciones con la sociedad.

En may y Lindsay (1974), Freud fue el primer teórico de la personalidad y tomó los primeros años de la vida del individuo como decisivos. Decía que en los primeros cinco años quedaba bien formada la personalidad. Se basó en las observaciones hechas con sus pacientes, usando el psicoanálisis. Decía que la personalidad se forma por:

- 1.- Procesos fisiológicos del desarrollo
- 2.- Frustraciones
- 3.- Conflictos
- 4.- Amenazas

A través de la tensión de estas fuentes, el individuo aprende a reducirla, a resolver frustraciones, conflictos o ansiedades por medio de la identificación y el desplazamiento.

La identificación es un mecanismo donde el individuo toma caracteres de otros y los a su personalidad y aprende a reducir la tensión modelando o emitiendo la conducta del otro. Así el niño se identifica con el padre, o quien haga sus veces, conforme crece, se identifica con otros conforme a sus deseos y así cada periodo tiene diferentes figuras de identificación inconscientes incorporando

sólo algunas características. Estas identificaciones pueden ser con animales con caracteres imaginarios, con instituciones, o con ideas.

La identificación sirve para recuperar lo perdido. Cuando alguien se identifica con un ser amado que a muerto incorpora ese rasgo en su persona; así también el niño que sufre rechazo por parte del padre se identifica fuertemente con la esperanza de recuperar su amor; así también el miedo origina identificaciones. Los padres son fuente primordial de identificación en el niño.

El desplazamiento es otro mecanismo para reducir la tensión. Si existe represión de un instinto se busca otra salida, un desplazamiento hasta que encuentre un objeto que aporte alivio a esa energía instintiva por un canal aceptable socialmente. Si el desplazamiento tiene un logro cultural aceptado, recibe el nombre de sublimación, aunque no produce satisfacción completa y exista tensión residual puede ser manifestada en inquietud o nerviosismo.

La aptitud del ser humano para formar desplazamientos o catequias, mantiene el desarrollo de la personalidad; ya que sin la energía psíquica no habría desplazamiento no existiría el desarrollo de la personalidad.

Los mecanismos de defensa del yo se presentan como:

*Represión.*- El sujeto reprime al inconsciente algo que no es aceptado socialmente, o bien puede convertirse en una contracatequia o un desplazamiento.

*Proyección.*- Reduce la ansiedad pasándola a otro, lo que le podría perturbar.

*Formación reactiva.*- Reemplaza en la conciencia el impulso o sentimiento que le produce ansiedad por su opuesto; por ejemplo, odio por amor. Los extremos de conducta, las exageraciones hacen posible distinguir una conducta verdadera con una formación reactiva.

*Fijación.*- La fijación es quedar estancado en una etapa por ansiedad impidiendo continuar el desarrollo.

*Regresión.*- Se vincula con la fijación por encontrarse con situaciones traumáticas; se regresa a un estado anterior del desarrollo; observando así conductas infantiles, inmaduras en los adultos.

Las fijaciones y regresiones son las responsables de irregularidades en el desarrollo de la personalidad (Hall y Lindsey, 1974).

El psicoanálisis ortodoxo considera que en la formación de la personalidad aparecen las siguientes etapas:

*Etapas oral.*- En este periodo, las satisfacciones están en el chupar, en llevarse los objetos a la boca, a morder y masticar, siendo necesario que el niño satisfaga la necesidad para que se desarrolle normalmente.

*Etapas anal.*- En el segundo año de vida donde aparece el control de esfínteres, encuentra placer en la eliminación; influirá en su personalidad, si obtiene estimación de los padres por cumplir con la limpieza, o si encuentra poder sobre ellos reteniendo (carácter retentivo) o eliminando.

*Etapas fálica o edípica.*- Aparece aproximadamente entre los tres y cinco años. Hay manipulación y exploración genital, y atracción por el padre de sexo opuesto y celos con el padre del mismo sexo. Este problema se resuelve cuando aprende a "identificarse" con el padre si es hombre; con la mamá, si es

mujer. Según la teoría, aparecen el complejo de Edipo si es hombre y el de Elektra si es mujer, además de la angustia de castración.

*Etapas de latencia*-. De los primeros años escolares, hasta el periodo genital de la adolescencia. Hay emancipación de los padres y sexualidad adulta. Si estas etapas no se llevaron adecuadamente, el desarrollo puede quedar fijado y presentar rasgos de personalidad inapropiados . si hubo privación severa o traumas a corta edad, se presentan conductas o rasgos de avaricia o la obsesión por la limpieza y formara una personalidad anal a causa de los apetitos insatisfechos en la etapa de preocupación de las evacuaciones.

Si hubo conflictos dolorosos durante la infancia y no se resolvieron seguirán influyendo inconscientemente en el pensamiento, en los sentimientos y en la conducta, entonces mostrarán tensión emocional e incapacidad de ajuste.

Buhler (1959) menciona diez periodos:

*1er. periodo de dependencia*.- Del nacimiento a los 2 años. Cuando el niño depende de la madre y recibe de ella el alimento con amor, calor, afecto y el destete se hace gradual el niño aprende a tolerar la frustración. El niño aprendió a experimentar placer con su alimentación.

Si siente rechazo, durante la alimentación, sentirá angustia y rechazo; en este momento empieza su aprendizaje sobre las relaciones humanas. El niño que recibió amor incondicional se volverá capaz de amar, el que no recibió amor más tarde lo exigirá indebidamente junto con la atención; pueden ser dependientes o no y evitar la intimidad con poca capacidad de dar y recibir amor.

*2º periodo de independencia.*- De 2 a 3 años aproximadamente. El niño empieza a manipular objetos, explora, es curioso, empieza a revelarse contra las restricciones. El niño aprende que puede dar placer o crear angustia reteniendo las heces y la orina. Si la educación en este aspecto de la eliminación es estricta, se predispone al niño a una conciencia rígida la carencia de ayuda paterna para este aprendizaje, lo predispone a una falta de conciencia.

Los padres que creyeron que toda restricción sería perjudicial desarrollan en sus hijos personalidad extremadamente independiente. Los padres que ejercieron control excesivo, en los hijos, los vuelven temerosos y sumisos sin espontaneidad. El niño necesita saber que es amado, respetado sin importar la conducta que presente, y no se debe perder de vista que tan destructiva es la sobreprotección como el abandono total.

*3er. periodo de representar un papel.*- De 4 a 6 años. El niño es curioso sobre su sexualidad, sobre la diferencia de sexo representado en sus papas. La educación se verá en este aspecto, si fue regañado, avergonzado, amenazado podría ocasionar disturbios posteriores.

Si el progenitor del mismo sexo es un modelo apropiado, el hijo o hija va a querer ser como su padre o como su madre. En cuanto a la libertad, si esta fue restringida y se forman rasgos de sumisión, más tarde presentará neurosis.

Los padres pueden ayudar a los hijos a un desarrollo armónico de su personalidad con el equilibrio del amor.

*4º. Periodo de conformación.*- De 6 a 10 años. Esta es una etapa de nuevas circunstancias como por ejemplo, el ir a la escuela, tener amigos, otros

intereses intelectuales y culturales. Sigue necesitando amor, comprensión disciplina y libertad de iniciativa, pero si encuentra restricción, desinterés o privación, se creará frustración y sus potencialidades pueden quedar fijadas en este periodo.

*5º. Periodo de transición.-* De 10 a 13 años. Aquí se presenta un esfuerzo por desprenderse del dominio familiar y aparece la maduración de las funciones sexuales. Puede aparecer en este periodo irritabilidad, inquietud, capricho, interés heterosexual.

*6º. Periodo de revolución y síntesis.-* De 13 a 20 años. Hay cambios tanto físicos como psicológicos; se puede presentar el "pánico sexual" el cual puede desaparecer con pláticas e información para ayudarlo a encontrar su papel en la vida. La elección de trabajo, los estudios, el romper lasos emocionales con la familia elegir pareja etc. Son decisiones importantes en esta etapa.

*7º. Periodo de experimentación.-* De 20 a 35 años. En este periodo cobran importancia la elección de pareja y de trabajo ya que de aquí vienen otras situaciones nuevas como el embarazo, los hijos, la lactancia, el roll que juega la mujer, el divorcio.

*8º. Periodo de consolidación.-* De 35 a 50 años. Aquí ya alcanzó su meta vocacional y ocupacional, los hijos ya crecieron, se acerca la individualidad de la pareja, hay seguridad y se puede estar ligado a la pareja sin dominio ni explotación.

*9º. Periodo de invalidación.-* De 45 a 60 años. El individuo valora su vida y se preocupa por la muerte. Algunos ancianos se sienten vacíos e inútiles.

Bühler (1959) sostiene que cuando hay declive biológico, la personalidad puede continuar su desarrollo para seguir siendo productivo.

*10º. periodo de valoración.-* De 60 años hasta el fin de los días. Aquí el ser humano valora la vida y se preocupa de su muerte. Tienen más tiempo libre y ha sufrido importantes pérdidas. Hay declive biológico pero aún puede seguir aprendiendo y creciendo y seguir siendo productivo.

Erikson (1978), realizó trabajos sobre desarrollo, infancia y adolescencia. Aceptó la teoría de la libido (desarrollo psicosexual por etapas de la teoría del psicoanalítica) al que a hecho modificaciones; y poco habló de los instintos. Comenta que el individuo tienen una capacidad innata de relacionarse con el medio ambiente; acepta el inconsciente, la dinámica familiar madre - niño, madre - padre - niño. Que el desarrollo es pasar y superar las crisis del YO, si es adecuada, alcanzará la madurez. Que el YO es autocorrectivo.

Para Erickson el proceso de socialización lleva ocho etapas las cuales deben ser resueltas antes de que el individuo pueda pasar de un modo consecutivo y afectivo a la siguiente etapa. Sus variables principales son las fuerzas sociales que actúan en el organismo humano en diferentes etapas para llegar a la madurez. Estas etapas son bipolares ya que por un lado se encuentra una sociabilidad, y por otro es sumamente pobre o negativo.

*Primera etapa: confianza vs desconfianza.-* De 0 a 2 años (sensorio - oral) es una etapa de incorporación (alimentos) esta etapa es pasiva - receptiva y es en la que se forma la confianza básica. Es la piedra angular de la autoestima; según sea esta, así será su confianza, fe y aceptación de sí mismo y de los demás; ya que el niño percibe que es muy importante y valioso para las personas significativas para él. Es un momento clave e importante en el que el niño se siente bien tratado, estimulado, deseado y amado. Recibe alimento, abrigo, caricias, contacto físico y estímulos verbales. En esta etapa aparecen los dientes (agresividad); el destete que es algo doloroso y que tiene que superar. Su primer logro social es que la madre se aleje de su lado sin que sienta rabia o ansiedad. Dice que un niño no se vuelve neurótico por cualidades de amor y por la fe en algo; que por lo tanto, tiene mucha importancia la religión.

*Segunda etapa: autonomía vs duda.-* De 2 a 4 años de edad (muscular - anal). Empieza el niño a darse cuenta que puede dar, tener control y fuerza de voluntad; aparecen el control de esfínteres, maduración muscular, surge la autonomía: se alentará lo positivo y se propiciará un ambiente flexible con normas y límites bien definidos.

*Tercera etapa: iniciativa vs culpa.-* De 4 a 6 años (locomotor - genital). Puede generar una actitud de iniciativa o de culpa en su defecto. A través del juego hace y deshace construye y destruye; compone y descompone y esto le va dando seguridad. Es la etapa de la curiosidad sexual que se encausará sin coartar. Hay juegos y fantasías. Aprende a interactuar. Es menos rebelde y más cariñoso.

*Cuarta etapa:* industria vs inferioridad.- De los 6 a los 12 años de edad (infancia). Hay avidez por conocer, poder y lograr. Surgirá un sentimiento de industriosisdad en contra de inferioridad, aprende y tiene capacidad de producir cosas. Aprende de maestros y adultos.

*Quinta etapa:* identidad vs difusión de identidad.- De 12 a 18 años (pubertad - adolescencia). Se inician cuestionamientos, se generan sentimientos sólidos de identidad. Se vuelve egoísta, solitario y de carácter cambiante. Es el momento de darle confianza, comprensión, respeto, clarificación de valores para superar la etapa.

*Sexta etapa:* intimidad y solidaridad vs aislamiento.- De 18 a 24 años (adultez joven). Se viven las polaridades de intimidad contra aislamiento, aprecia la intimidad, la amistad profunda, el amor y el sexo. La persona es madura y quiere trascender.

*Séptima etapa:* productividad vs absorción de si mismo.- De 24 a 50 años (productividad). Las personas que han logrado vivir las etapas anteriores en forma adecuada son productivas, creativas, consolidan su familia tienen amigos y trabajo; de lo contrario, se encuentran estancados.

*Octava etapa:* integridad vs desesperación.- De 50 en adelante (madurez). Hay integridad, fe, seguridad, armonía y autoestima.

Para Erikson (1978) la autoestima se conforma en la primera etapa ya que de aquí depende la confianza, la aceptación de sí mismo de lo demás, pues el niño percibe lo importante y valioso que es. De lo contrario se crea desconfianza, no

aman, no son creativos ni productivos, no se han encontrado a sí mismos y mantienen una autoestima baja con todas sus consecuencias.

### **1. 3 DEFINICION DE PERSONALIDAD**

El término personalidad abarca al sujeto en todas sus capacidades, tendencias, características innatas, adquiridas y que la distinguen de otras personas. Abarca tres puntos:

- 1.- El aspecto y su conducta externa.
- 2.- La conciencia de sí mismo.
- 3.- Los rasgos tanto internos como externos que hacen que cada persona reaccione de diferente manera ante el mismo estímulo.

Para Murray (1940), "Una personalidad es todo un congreso de oradores y grupos de presión, de niños, demagogos, comunistas, aislacionistas, belicistas, sectarios, ladrones, intrigantes, cesares y cristos, maquiavelos y judas, conservadores a ultranza y revolucionarios prometéicos".

La personalidad comienza desde el nacimiento; el concepto que se va formando de sí mismo es un factor que regulariza la conducta y el desarrollo de la personalidad.

Fromm (1994) define a la personalidad como la totalidad de las cualidades psíquicas heredadas y adquiridas peculiares de un individuo y que lo hacen único. El temperamento es heredado y el carácter es adquirido. El temperamento es innato y no se modifica; el carácter, sí.

Phares (1984) describe a la personalidad como un patrón de pensamientos, sentimientos y comportamientos que persiste a lo largo del tiempo y de las situaciones y que distingue a los humanos.

Jourard (1987) señala que es la forma de actuar de una persona guiada por la inteligencia y el respeto por la vida, de tal modo que sus necesidades personales serán satisfechas, la persona actuará en consecuencia y suficiencia, y en la capacidad para amarse a sí mismo, al ambiente natural y a otras personas.

#### **1. 4 FORMACION DEL CARACTER**

De la teoría psicoanalítica se dice que en la fase oral, mediante el desplazamiento y sublimaciones de diferentes medios de defensa, los impulsos proveen las bases para el desarrollo de las actitudes del carácter. En esta etapa hay dependencia de la madre que le procura de cuidados teniendo influencia durante su vida posterior y que puede manifestarse cuando se presente ansiedad, inseguridad; queriendo regresar a las primeras etapas.

En la fase anal, se dice que el carácter tiene sus bases en esta fase con el desarrollo de las funciones de eliminación durante el segundo año de vida. El niño aprende a posponer el placer que produce el acto de aliviar la tensión anal; según enseñe la madre con sus sentimientos acerca de la defecación; así se formarán rasgos específicos del carácter.

Si la mamá fue estricta y represiva se le formará al hijo un carácter retentivo y entonces será obstinado y avaro o mostrará su indignación expulsando las

heces en el momento más inoportuno; entonces su carácter será de crueldad, destructividad, malicia, rabietas, desorden. Si de lo contrario, la madre festeja exageradamente cuando elimina las heces, el niño será creador y productivo.

Según Freud, la libido pregenital permanecía invariable en el individuo, producía una reacción contra el instinto y después se sublimaba; según evolucionaba el ser y se formaba el carácter. Este carácter se forma inconscientemente por los esfuerzos del super yo.

Karl Abraham (1927) definía al carácter como la suma de reacciones de una persona hacia su medio social.

Freud distinguió tres caracteres :

*Carácter oral.* - Si el individuo no fue amamantado adecuadamente se le queda la sensación de no recibir lo que merece y siempre va a estar pidiendo en forma tímida o agresiva, insistente e implorando; no le gusta la soledad y se comunica constantemente en forma oral con los demás. Si el sujeto se alimentó abundantemente tendrá la sensación de que obtendrá todo con esfuerzo mínimo, que todo le saldrá bien, que habrá alguien que le resuelva sus problemas.

Características del carácter oral (Karl Abraham 1927). La generosidad, sociabilidad, inquietud, imparcialidad, curiosidad, inclinación hacia la investigación.

*Carácter anal.* - Son de dos tipos:

Primer tipo: Cuidadosos (limpios, ordenados, detallistas)  
Económicos (tendencia a la avaricia)  
Tenaces (obstinados, coléricos, vengativos).

Según Freud estos tres rasgos (los expuso en 1908 los reafirma en 1917) están ligados con la desaparición del erotismo anal y se relacionan: lo cuidadoso como formación reactiva contra el interés por las heces. Lo económica deriva del valor que el niño le da a las heces. La tenacidad con la resistencia de despojarse de las heces. Según esta teoría las heces adquieren valor en el niño porque es lo primero que el niño puede regalar de su propiedad.

Segundo tipo: es cruel, egoísta, celoso, reticente, conservador e inaccesible.

*Carácter genital.*- Si el sujeto se desarrolló normalmente surgirá el carácter genital porque ha logrado genitalizar su libido; serán sociables, amistosos, francos y generosos.

Para Fromm (1994), carácter es la forma relativamente en que la energía humana es canalizada en los procesos de asimilación y sociabilización.

Fromm dice que los impulsos que forman el carácter son de naturaleza social y no de naturaleza humana, que el carácter debe estar relacionado con los procesos de adaptación (asimilación y socialización) y no como decía Freud de la libido. Por adaptación da a entender con el ejemplo de un niño cuando está bajo las órdenes de un padre amenazador, se porta como un buen hijo por temor y al mismo tiempo algo está pasando dentro de él que puede llevarlo hacia la hostilidad al padre y reprimirla; esto va dando un dinamismo en la construcción del carácter, producirle angustia, sumisión, desarrollo de una actitud de desafío hacia la vida.

" El desarrollo del carácter es estructurado por las condiciones básicas de la vida y si bien no existe una naturaleza humana fija, esta posee un dinamismo

propio que constituye un factor activo en la evolución del proceso social” (Fromm, 1947).

Fromm postula que el hombre no puede soportar la soledad y crea mecanismos de evasión individuales y culturales. El carácter presenta formas habituales en el pensamiento, sentimiento y en la acción.

Fromm (1994) llama “asimilación” al proceso que el hombre como ser biológico necesita para sobrevivir; alimentos y elementos de su medio ambiente. Llama “socialización” a la necesidad que tiene el ser humano de interactuar con sus semejantes. Distingue en el proceso de la socialización 4 orientaciones con sus polos positivo y negativo:

Masoquismo	{	Orientación improductiva; representa fracaso, carácter defectuoso, estilo de vida defectuoso.
Sadismo		
Destrucción		
Conformación automática		
Amor	{	Orientación productiva. Da soluciones razonadas de amor a la vida, de capacidad, de ser.

*1.- Masoquismo.-* La persona se siente insignificante e inferior, dependiente e impotente, le gusta sufrir emocional y físicamente, es leal, devota y ama aparentemente porque no posee esas virtudes; se rehusa a dominar las cosas es incapaz de sentir o pensar: " yo soy" o "yo quiero". Se autocastiga, es dependiente quiere sentirse dominado por alguien o unido anormalmente a alguien, evade la soledad.

2.- *Sadismo*.- Tiene tres formas:

Hay un impulso de someter a los demás, tener poder absoluto sobre los demás. Tendencia a explotar a otros de gobernarlos en el aspecto material, intelectual, moral o afectiva. Hacer sufrir psíquica o físicamente a los demás.

Las tendencias sádicas tienden a esconderse tras formaciones reactivas con exagerada bondad o preocupación por los demás.

Tanto en la forma masoquista como en la sádica se pierde la integridad del yo.

3.- *Destructividad*.- Es un mecanismo para evadir la soledad y la impotencia suprime a personas y cosas. Se esconde o se racionaliza de diversas maneras con el fin de destruir todo, amenazar e impedir ser destruido. Esta es mayor cuando un impulso vital se a frustrado como amar y ser amado, la creatividad o la felicidad.

4.- *Conformación automática*.- También tiene su origen en la soledad y la impotencia, su yo queda en un pseudo yo que es la influencia de los demás; no tiene criterio, ni convicción propia, siente y piensa como los demás.

5.- *Amoroso*.- Se considera que el hombre es un ser racional, social, productivo, capaz de desarrollar y utilizar sus potencialidades congénitas para sí y para los demás.

Aquí el término productivo no se refiere a producir cosas materiales, sino a tener una actitud de ser , de relacionarse, de ser libre y no depender de alguien que controle sus poderes, siendo el objeto principal, el hombre mismo y esta

productividad es para toda la vida. Esta productividad la tiene todo ser humano a menos que esté impedido mental o emocionalmente.

Toda persona tiene capacidades como la de amar, de pensar, de tener razón; y del modo como se desarrolle en su medio social principalmente en la infancia influirá en su desarrollo emocional. Quedando claro que la productividad no es sinónimo de actividad, ni la actividad basada en la sumisión o en la dependencia, ni los vicios que son originados sin razón y sin libertad.

Cuando predomina la orientación productiva en el carácter de una persona, se rige por la razón, el amor, la autoestima y se relaciona con el otro conservando su propia individualidad.

Fromm (1966) sostiene que el amor para que sea productivo debe basarse en el conocimiento, respeto, cuidado y responsabilidad dejando al amor como una acción.

Concluye que el carácter es una reacción del individuo mediante influencias externas, experimentadas principalmente en la infancia, y que las diferencias caracterológicas con efecto de la influencia social y no de naturaleza humana; según sean las orientaciones que aprende el hombre, es la conducta que expresa para relacionarse dependiendo del carácter que se tenga, así serán los pensamientos, emociones y conducta.

Fromm (1994) también menciona en el proceso de asimilación cuatro formas de orientación:

*Receptiva*  
*Explotadora*  
*Acumulativa*  
*Mercantilista*

} **Orientación productiva**

1.- *Carácter receptivo.*- Siente que todo lo debe recibir de afuera ya sea cosas materiales, afectivas, intelectuales; no ama pero si quiere ser amado; recibe consejos pero no produce ideas todo lo espera de Dios, o espera algo mágico; es leal por temor a perder la fuente de ese amor; se envuelve en situaciones conflictivas por no saber decir "no". Es optimista, cordial, confiado, le gusta la comida y la bebida para compensar ansiedad y depresión. Los receptivos se encuentran sumisos a sus explotadores por considerarse sus benefactores o proveedores.

2.- *Carácter explotador.*- También cree que la fuente debe venir del exterior apropiándose, ama a quienes son susceptibles de explotación (a esta categoría pertenece el cleptómano), no produce ideas, sino se apropia de las de los demás, es desconfiado, suspicaz, cínico, envidioso y celoso. Se apropia lo que necesita . Explotan recursos naturales y humanos.

3.- *Carácter acumulativo o conservativo.*- Acumula e introduce cuidando de que no salga . Acumula cosas materiales, sentimientos y pensamientos, es improductivo y egoísta, es metódico.

4.- *Carácter mercantilista.*- Piensa en sí mismo que es una mercancía, exhiben aquello de sí que les pueda llevar al éxito; no tiene personalidad estable ya que experimentan vacío y ansiedad.

*Cuando predomina la orientación productiva.*- Tiene pensamiento creador, en el trabajo, en el amor y de asociarse a otros.

Dice que el ser humano tiene que descubrir que clase de criatura es y de crear un ambiente que satisfaga sus necesidades de relación, arraigo, identidad, de trascendencia, y de marco de orientación. Afirma que es mejor que el hombre viva en relación con otros para realizar esfuerzo compartido y pueda trascender y dominar su naturaleza animal, adoptando una vida productiva.

Fromm, menciona potencialidades primarias y secundarias. Las primarias son el amor, la creatividad y la razón, dadas por los padres con una orientación productiva, fe racional en las potencialidades del niño, seguridad económica, libertad, organización para el trabajo productivo y respeto.

Las potencialidades secundarias aparecen cuando las primarias no se dan y por consecuencia se manifiesta la destructividad.

Para Fromm, a la orientación productiva le precede la razón, no la inteligencia ya que esta se encamina a la obtención de fines prácticos; y la razón va directamente a la esencia de las cosas, para captar relaciones y sentido.

La orientación improductiva se identifica por el sentimiento de adquirir todo del exterior, como dinero, objetos, sentimientos, pensamientos; sustrayéndolos de los demás, robando o arrebatando; se sobreestima lo de los demás y se subestima lo propio, a través de envidia y celos.

Así, la productividad se enlaza entre el carácter en diversos grados y cuando domina la productividad, las orientaciones improductivas adquieren sentido

constructivo. Si las formas improductivas predominan se orientarían a la sumisión, dominio y alejamiento ( Fromm, 1994).

## 1. 5 ESTUDIOS CON LA VARIABLE

En 1957 Rosenberg (citado en Hernández 1999) tomó una muestra de estudiantes de Cornell University a los cuales se les preguntó por las razones que tuvieron para seleccionar la meta educativa y encontró tres valores básicos:

- Trabajar con gente para ayudarla.
- Ganar bastante dinero, posición social, prestigio.
- Utilizar talentos especiales.

Los valores varían por áreas.

Estudiantes de arquitectura, periodismo, drama y arte, valoran más la expresión personal que cualquier otro grupo.

Estudiantes del área de negocios, finanzas y hotelería, evalúan muy bajo la expresión personal.

Estudiantes de trabajo social, medicina, y educación tuvieron puntuaciones altas en los deseos de ayudar y trabajar con la gente.

Ingeniería, ciencias naturales y agricultura obtuvieron puntuaciones bajas en este valor.

En 1964 Roe, dice que cada individuo hereda una tendencia a utilizar sus energías de una forma particular y combinados con experiencias de la infancia, moldea el estilo que el individuo desarrolla para satisfacer sus necesidades a través de su vida.

Toma en cuenta a Gardener Murphy (1947), en el concepto que toma de canalización de la energía psíquica y del supuesto de que las experiencias de la primera infancia están relacionadas con la elección vocacional.

La influencia de las teorías de las “necesidades” de Maslow (1954).

La influencia de la genética en las decisiones vocacionales.

El desarrollo de las jerarquías de las necesidades.

Sugiere que hay relación entre los factores genéticos y los ambientales. Esta teoría falla cuando intenta abarcar los detalles de la naturaleza de esa interacción.

El estudio lo realizó en 1951-1953, con biólogos, físicos y químicos administrando la prueba de Manchas de Tinta de Rorschach, la prueba de Apercepción Temática. Encontró que existen diferencias y similitudes entre científicos de distintos campos.

Después estudió características y antecedentes de eminentes científicos con entrevistas discutiendo antecedentes familiares, experiencias de la primera infancia, desarrollo psicosocial, experiencias religiosas, creencias y experiencias laborales. Aplicó las pruebas de habilidad verbal, espacial y matemática con Rorschach y TAT.

Roe concluyó que las diferencias más grandes en relación con la personalidad, existen entre los científicos de las ciencias naturales (Biólogos y Físicos) y los

científicos sociales diferencias notorias en las interacciones personales como con las cosas.

También concluyó que las diferencias de la personalidad que existen entre científicos, se deben en gran parte a las influencias de la educación durante la infancia.

Hay diferencias en las características de la personalidad con los individuos de distinta vocación. Hombres con diferentes vocaciones registraron experiencias infantiles cualitativamente distintas. La mayor diferencia entre las orientaciones vocacionales, está en la dimensión del interés hacia las personas.

En 1969 Lewin desarrolló una escala con el fin de reflejar la descripción que hizo Fromm de la orientación mercantil, con 53 estudiantes de ambos sexos. Se encontraron diferencias por sexo. Encontró contradicción en que las características negativas de la orientación mercantil son positivas en personas productivas, más bien sugiere que las características no productivas queden en las orientaciones improductivas.

En 1970, Fromm y Maccoby realizaron un estudio en México con adultos. La población fue de 500 sujetos, en donde entrevistadores aplicaron un cuestionario interpretado y calificado por factores caracterológicos y motivacionales. También aplicaron el Rorschach para identificar sentimientos, actitudes y motivos reprimidos.

Los resultados de los datos mostraron que las tres clases sociales en el poblado representan a tres tipos de carácter:

Los terratenientes: Productivos acumulativos.

Los trabajadores pobres: Improductivos receptivos.

Los comerciantes: Productivos explotadores.

Fromm hace la descripción de los pobladores como egoísta, sospechosa, una de otra, pesimista y fatalista con el futuro.

Se observó la influencia de las condiciones ambientales, físicas, sociales, económicas y culturales sobre los tipos de carácter desarrollados; así se observa que el carácter se desarrolló de acuerdo a la adaptación psicosocial y las condiciones de vida en que se desarrolló.

En 1996 Gómez llevó a cabo un estudio denominado “El desarrollo del carácter productivo y sus consecuencias pedagógicas de Erich Fromm”.

Desde el punto de vista de Fromm, analiza las propuestas para una educación hacia el carácter productivo que esta dirigida hacia la vida, a la libertad y responsabilidad para SER y que esté antes que el TENER.

Así la educación es factor importante para desarrollar la orientación del carácter.

En 1997 Moreno, elaboró el instrumento de carácter para adolescentes siguiendo la teoría de Fromm. El instrumento fue validado por Camacho (1997).

El inventario contiene ciento catorce reactivos aplicado a 738 jóvenes. Se realizó el estudio piloto con 73 reactivos que resultaron de un análisis factorial

con rotación VARIMAX (varianza máxima) y del análisis de consistencia interna (Alfa de Crombach) con un nivel de confiabilidad de .7928.

Se estructuraron 6 dimensiones.

Carácter Productivo.  
Carácter Explotador.  
Carácter Autoafirmativo.  
Carácter Sociable.  
Carácter Narcisista.  
Carácter Empático.

En 1997 Andrade y Díaz-Loving publicaron la investigación “ambiente familiar y características de personalidad de los adolescentes” para analizar la relación entre la percepción del adolescente, de su ambiente familiar y su autoestima, locus de control y orientación al logro.

Con 390 adolescentes de secundarias y preparatorias públicas del D.F, utilizó la escala de Andrade para medir ambiente familiar con 80 reactivos que miden 6 dimensiones:

Relación con el papá.  
Relación con la mamá.  
Características de papá.  
Características de la mamá.  
Relación con los hermanos.  
Relación entre papás.

Utilizó la escala de autoestima de Coopersmith adaptada por Verduzco, Lara-Cantú, Acevedo y Cortés (1993), con 13 reactivos que evalúan:

Rechazo personal.  
Autoestima social.  
Autoestima escolar negativa.

Utilizó una versión reducida de la escala de La Rosa para evaluar el locus de control midiendo 3 dimensiones.

Afectividad.

Internalidad.

Poderosos de macrocosmos con dos indicadores de fatalismo.

Utilizó la escala de orientación del logro de Díaz-Loving, Andrade y La Rosa (1989). Escala de 15 reactivos que mide (versión reducida).

Maestría.

Competitividad.

Trabajo.

Los resultados confirman la importancia del ambiente familiar en los 3 rasgos de personalidad estudiados donde destacan el papel del papá como figura instrumental y afectiva; resaltan diferencias por sexo, necesidad de relacionarse con los hermanos y la percepción de la relación entre los papás.

Como factor que contribuye al desarrollo de la personalidad de los jóvenes.

Comparán y Escamilla en 1998 realizaron un estudio “Carácter en el adolescente con ausencia de la madre biológica” para conocer la orientación del carácter en adolescentes con ausencia de madre biológica.

La muestra seleccionada al azar y formando 2 grupos; uno de 28 adolescentes que si tenían madre biológica (9 hombres y 19 mujeres) y otro de 23 adolescentes con ausencia de madre biológica (5 hombres y 18 mujeres), con un rango de edad entre 12 y 16 años, de una escuela secundaria pública.

Utilizaron el inventario de carácter para adolescentes de Moreno,

Contemplando:

Carácter productivo.

Carácter Autoafirmativo.

Carácter Sociable.

Carácter Narcisista.

Carácter Empático.

Carácter Explotador.

Los resultados fueron que sí existen diferencias en el carácter de los adolescentes de acuerdo a la presencia o ausencia de la madre biológica. Se puede afirmar que los adolescentes que carecen de madre biológica, son menos explotadores a diferencia de los que si tienen madre biológica. En las otras 5 dimensiones no se encontraron diferencias significativas.

También se podría afirmar que los adolescentes que si tienen madre biológica presentan una alta dependencia para realizar todas las actividades que realizan, hay apego con algo o alguien para satisfacer sus necesidades básicas, intelectuales y emocionales.

En 1999 Hernández realizó un estudio para conocer el tipo d carácter y la orientación a logro con un grupo de universitarios de Contaduría, Medicina, y Psicología con 300 estudiantes, 150 hombres y 150 mujeres. Usando una hoja con preguntas socio demográficas, el inventario de carácter de Moreno (1957) de 21 reactivos con 3 dimensiones: Carácter productivo, Carácter explotador y Carácter autoafirmativo.

Resultados: Los psicólogos se muestran expectantes, evitan la manipulación para que el individuo desarrolle capacidades de manera autónoma, no esperan recibir nada en calidad de dádiva. Hay suspicacia no así en los médicos y contadores.

En la afirmación autoafirmativa del carácter. La media más alta la obtuvo psicología y la más baja medicina. Así se concluye con este estudio que el grupo de psicólogos piensa que las cosas van a salir bien, concluyen los trabajos que inician, les gusta cumplir lo que prometen y están seguros de hacer bien lo que se proponen.

En maestría se encontró la media más alta en los médicos, les gusta resolver problemas difíciles, es importante hacer las cosas lo mejor posible, les gusta que lo que hacen quede bien hecho y les causa satisfacción mejorar sus ejecuciones previas; después siguen los contadores y después los psicólogos.

Con respecto al trabajo la media más alta la obtuvieron los médicos, después los contadores y luego los psicólogos.

En conclusión, se afirma que en el perfil de personalidad a través del tipo de carácter se pueden reflejar las posibilidades de mejorar el desempeño profesional; también se podrá evaluar y orientar para la elección de carrera en escuelas de educación media superior.

## **CAPITULO II. MOTIVACIÓN**

### 2.1 Definición del concepto

El trabajo es un fenómeno sumamente complejo en la etapa actual. Para comprenderlo, es necesario reconocer que puede ser una tarea, un deber o un logro, puede ser mental, físico o ambos y puede ser repetitivo o creativo; incluso puede ser algo ingrato o algo personalmente satisfactorio y sus resultados también pueden ser obvios o sutiles. Su producto final suele evaluarse en una forma diferente de acuerdo con la persona que lo haga, es decir el trabajo adopta significados distintos y el más importante es el significado intrínseco que tiene para el trabajador individual y para el grupo con quien él se identifica.

El conocer y aprovechar esta información sería de gran utilidad para las instituciones ya que contribuiría a mejorar el diseño del trabajo así como el nivel y forma de motivación para el trabajador.

La motivación es un **motor**, un **impulso**, es un comportamiento que no presentan muchos trabajadores; su ausencia se relaciona en forma directa con las características de personalidad, los incentivos y el trato que las instituciones ofrecen a los trabajadores.

Se sabe que una organización es en principio eficiente gracias a su personal, sin embargo, es necesario recordar que el hombre debe sentir respeto por el hombre y la organización por él también. He aquí la clave por la que es

necesaria la motivación, porque queremos hombres felices, contentos y gustosos por hacer su trabajo cotidianamente.

Por otro lado, dentro de las instituciones públicas los encargados del personal en ocasiones no se dan cuenta de las dificultades implícitas en una fuerza laboral poco motivada y enajenada. Indudablemente si los trabajadores pierden interés en su trabajo se estará sofocando la creatividad y el espíritu innovador, lo que estropeará a la organización y a ellos mismos.

Lo ideal sería ver a un trabajador inmerso en el sentido del deber, en el dominio de su empleo por medio del esmero, sin embargo al parecer sucede lo contrario, es decir, existe un alejamiento emocional de la vida laboral cotidiana. Las condiciones bajo las cuales desea trabajar una persona han evolucionado a partir de la idea de que el trabajo es valioso por sí mismo, sin más ni más y que debe implicar penoso esfuerzo, hasta el enfoque opuesto de la ética laboral que marca que el trabajo debe ser siempre agradable (Juárez 1997).

Todas las personas presentan diferencias en cuanto a la calidad y cantidad de sus necesidades, aspiraciones y ambiciones, variando también los factores que pueden motivarla e impulsarla a hacer de forma correcta su trabajo.

Es innegable que la mayoría de los trabajadores encuentran una especie de vacío por pequeño que sea, entre lo que desean y esperan de su trabajo y lo que realmente obtienen.

Para una institución debe ser importante invertir y cuidar de su personal, ya que de no ser así, no solo, se desperdiciarían recursos financieros, tecnológicos y/o materiales sino también habilidades humanas.

Al referirnos a la motivación se aborda uno de los temas más debatidos de la Psicología Contemporánea. El término “motivación” se emplea con diferentes sentidos y puntos de vista diversos. Desde el punto de vista psicológico una conducta esta siempre motivada aún cuando no parezca ser por sí una justificación. Efectivamente la conducta está determinada por transformaciones de energía que se producen en el interior de los organismos. Esto se verifica por la influencia de “móviles interiores” relativos o situaciones orgánicas, como el hambre, la sed, la fatiga, etc. que disponen de manera uniforme a una acción específica. (Ancona, 1971).

En cada tipo de trabajo, ya sea mental o manual, individual o social, a niveles de actividad inferior o superior, toda situación dinámica es inducida por un motivo; en el aspecto de tratar con personas no tenemos leyes o normas definidas, sólo principios, al tratar a las personas en una forma específica no podemos predecir exactamente en que forma reaccionarán. Lo que sucede cuando se sanciona a una persona o cuando se procede en cierta forma con ella depende de muchas cosas relativas a ella, como individuo su comportamiento será influido considerablemente por sus antecedentes, adiestramiento, actitudes, filosofía de la vida, educación, prejuicios, temperamento y su composición emocional; cuanto más sepamos acerca de la persona que trabaja con nosotros, mejor será la comprensión que tendremos de ella y mejor será el trabajo que hagamos para motivarla (Mc Quaid, 1979).

Por lo anterior es necesario conocer las diferentes teorías acerca de la motivación, recordemos que cada uno de nosotros tenemos nuestras fortalezas y debilidades, alegrías y tristezas y no será mucho el tiempo que se transcurra como jefe o compañero de trabajo antes de que nos percatemos de dos cosas acerca de nosotros mismos, 1: resulta difícil cambiar a la gente y 2: es que se debe aprender que a los hombres no les gusta que otro los mande.

Conocer el concepto de necesidad, es importante por varias razones; primeramente para un mayor entendimiento de nuestro comportamiento y el de los otros, con quién y a través de quién trabaja. La motivación puede definirse según Kossen (1995) como: *"los diferentes impulsos internos o las fuerzas ambientales alrededor que estimulan a los individuos a comportarse en una forma específica"*.

## **2. 2 PRINCIPALES TEORIAS DE MOTIVACION**

Durante los últimos cincuenta años, casi todas las teorías respecto a la motivación de los trabajadores se han visto denominada por lo que a grandes rasgos se conoce como perspectiva de relaciones humanas. En la actualidad las teorías de la motivación son ampliamente conocidas, bastamente practicadas, pero en muchos casos mal aplicadas, en ellas esperamos encontrar el por qué los trabajadores se comportan en la forma en que lo hacen y cómo debe ser tratados por la institución. Al igual que muchos conceptos tan popularizados, la motivación se ha sobresimplificado de un modo tal que en muchas ocasiones se conoce mejor por las versiones modificadas que por su forma auténtica.

Compete a los psicólogos industriales u organizacionales identificar esas motivaciones tan dispares y la manera de diseñar los puestos y condiciones de trabajo para facilitar su satisfacción.

A continuación se explican ocho de las principales teorías de motivación, debido a que son teorías, todavía están abiertas a discusión, no obstante, no dejan de ser meras suposiciones más o menos verosímiles. Las teorías favorecen el movimiento de ideas e intercambio de opiniones y la investigación producida por ellos ha suscitado nuevos enfoques sobre las causas de la conducta laboral.

### ***LAS RELACIONES HUMANAS: ELTON MAYO***

Elton Mayo (1932) inicia esta corriente con sus investigaciones, teniendo como idea central que la productividad está directamente relacionada con la actitud de los trabajadores hacia su labor. Se sabe que en la productividad influyen otros elementos de diferente índole, pero es relevante la motivación o la falta de ella en el individuo, por lo tanto, la satisfacción contribuirá a un mayor esfuerzo (motivación) en la labor y también fomentará el comportamiento deseado y marcado por la organización.

SATISFACCION ~~M~~MOTIVACIÓN ~~P~~PRODUCTIVIDAD

El esquema anterior es sencillo: a mayor satisfacción el servidor está lo suficientemente motivado y dispuesto a conseguir un elevado nivel de productividad.

Elton Mayo señala las siguientes estrategias para fomentar y mejorar la satisfacción, motivación y productividad.

### 1. Aumentar la comunicación

Para aumentar la satisfacción del trabajador es indispensable mantener una comunicación constante y permanente con él, y a su vez, éste con sus compañeros. Se debe proporcionar información actual y clara de la organización para la cual trabaja, tal vez su origen, qué actividad realiza y su dimensión, en otras palabras que el individuo conozca a la organización desde adentro con la finalidad de que exista integración y cohesión.

Para Mayo (1932; citado en Juárez, 1997) lo primordial es evitar en lo posible los problemas al interior de la organización, en su mayoría generados por insatisfacción por falta de comunicación, así que para mejorarla propone la creación de folletos o trípticos, conferencias y programas acerca de la ética, buzón de sugerencias, reuniones y encuestas a todos los niveles.

### 2. Ofrecer más autonomía al trabajador.

En otras palabras, dar más opción de participación en la toma de decisiones para fomentar en el trabajador el interés y la gratitud hacia su labor y la organización. La escuela de las relaciones humanas se centra en la necesidad de afiliación, porque bajo condiciones de participación y cierto grado de autonomía, el individuo se sentirá respetado y a la vez formará parte de un grupo importante.

La finalidad de esta estrategia es proporcionar al trabajador confianza en sí mismo, en sus compañeros y en su organización, enterarlo totalmente sobre la organización, sus políticas y procedimientos, así como de la manera en que él contribuye con su tarea al logro de determinadas metas.

### ***TEORIA MOTIVACIONAL DE REDUCCION DE PULSIONES DE HULL.***

Hull (1943) sostiene que cuando las personas sienten alguna necesidad biológica fundamental, como de agua, por ejemplo, se produce una pulsión para satisfacer esa necesidad (en este caso la pulsión de sed).

Una pulsión es una tensión motivacional, que energiza al comportamiento con el fin de satisfacer alguna necesidad. Gran cantidad de pulsiones básicas, denominadas pulsiones primarias como el hambre, la sed, el sueño y el sexo, se relacionan con necesidades biológicas del cuerpo (Citado en Juárez, 1997).

Las pulsiones primarias contrastan con las pulsiones secundarias, mediante las cuales no se satisface ninguna necesidad biológica evidente. En las pulsiones secundarias las necesidades se generan por medio de las experiencias previas y el aprendizaje; algunas personas tienen grandes necesidades de obtener éxito académico y profesional, por lo tanto su necesidad de logro es una pulsión secundaria que motiva su comportamiento.

Generalmente tratamos de resolver una pulsión primaria mediante la reducción de la necesidad que la origina; si el clima se torna más frío, nos ponemos ropa más gruesa. La razón de ese comportamiento es la homeostasis, un fenómeno básico de la motivación que subyace a las pulsiones primarias. La homeostasis es la conservación de un nivel óptimo de funcionamiento biológico interno por medio de la compensación de las desviaciones del estado interno normal y equilibrado del organismo.

Las pulsiones secundarias se generan a partir de haber experimentado ciertas situaciones de creen superior, es decir en las cuales la persona ha obtenido satisfacción consigo misma y con su propio esfuerzo logrando desarrollar al máximo su potencial académico, profesional y de afiliación. Por ejemplo, cuando un individuo ha tenido cierto avance y desarrollo que lleva implícita su ubicación en determinado punto de la escala social, difícilmente deseará dejar de seguir escalando ya que la experiencia previa le ha enseñado que la obtención de logros le es satisfactoria por lo tanto su comportamiento se verá motivado por el deseo de superación.

Las pulsiones primarias y secundarias se encuentran implícitas en el comportamiento consciente del hombre y comienzan a funcionar automáticamente de acuerdo con sus experiencias y con sus necesidades. Cuando se logra obtener cierto éxito profesional, las expectativas de crecimiento se modifican y el individuo desea crecer aún más y saber más de aquello que le es agradable y le ha redituado reconocimiento, las personas se comportan en determinada forma porque ello les producirá una recompensa y esa es la motivación.

## ***JERARQUIA DE NECESIDADES DE MASLOW***

Importante colaborador del área de la investigación motivacional Abraham H. Maslow (1954), clasificó las necesidades dentro de un orden de prioridad o una jerarquía de necesidades. Maslow sugirió que las necesidades, pueden designar varios niveles y que cada uno de ellos tiene que ser satisfecho en alguna medida, antes que el siguiente nivel tome importancia.

Maslow desarrolló un concepto en el que sobresalen cinco niveles de necesidades humanas que fluctúan de las básicas, de orden inferior a necesidades sociales y psicológicas, de orden superior.

1. Necesidades físicas básicas, o sea las necesidades primarias del hombre que incluyen comida, oxígeno, agua, sueño, sexo o impulsos de actividad.
2. Necesidades de seguridad y protección, esto es, planes de antigüedad, membresía de una asociación, compensación por desempleo e indemnización
3. Necesidades sociales. Son las que suponen interacciones con otros; por ejemplo, afecto, afiliación e identificación.
4. Necesidad de autoestima, es de tipo personal como respeto de sí mismo, autoestima, prestigio y éxito.
5. Necesidad de autorrealización, ocupa el nivel máximo en la jerarquía e incluyen realización personal, o sea hacer realidad las propias capacidades y posibilidades.

Maslow sostuvo, que así como una necesidad física a través de una necesidad de estima es satisfecha, cesa la motivación. Las necesidades de orden inferior también llegan a cobrar importancia, pero las necesidades de orden superior son más importantes para que el individuo satisfaga sus necesidades básicas. También sugirió que las necesidades de orden superior, como la autorrealización, llega a ser mucho más importante cuando ya ha sido satisfecha.

### ***LA TEORIA DUAL DE HERZBERG.***

Esta teoría combina la motivación y satisfacción con el trabajo, la formuló Frederick Herzberg, conocido teórico gerencial, en 1959, se funda en una base filosófica proporcionada por la teoría de Maslow (1954). Según este esquema, el hombre es un organismo movido por las necesidades y éstas están organizadas de forma jerárquica de las más elementales a las más elevadas. Según Maslow, las más fundamentales son las fisiológicas; una vez satisfechas éstas los hombres buscan la satisfacción de su necesidad de seguridad. Cuando el hombre se encuentra psicológicamente confortable y seguro, comienzan a ser importantes las necesidades sociales.

Herzberg y cols. (1959) realizaron un estudio preliminar de la literatura existente sobre los factores implícitos en las actitudes ante el trabajo, él y sus colegas obtuvieron una conclusión importante.

*“El único hallazgo considerable que surgió fue el hecho de que había una diferencia en la primacía de los factores, dependiendo de si el investigador estaba buscando cosas que al operario le gustaba acerca de su trabajo o cosas que no le gustaban. El concepto de que había algunos factores que satisfacían y otros que no satisfacían”.*

Dentro de este contexto Herzberg Mausner y Snyderman utilizaron este esquema teórico de Maslow como punto de partida, afirmando que en la sociedad actual las necesidades básicas ya están garantizadas y cubiertas.

1. Cuando se tienen cubiertas las necesidades más elementales, que están plenamente garantizadas por nuestra sociedad, no se obtiene una plena satisfacción. En el mejor de los casos la provisión de estas necesidades conduce a una actitud laboral de neutralidad. Cuando estas necesidades elementales no están cubiertas los sujetos experimentan insatisfacción.
2. De aquí, que la satisfacción laboral de una persona es fundamentalmente una función del tener cubiertas las necesidades de orden superior (tales como las necesidades del yo y las de actualización), ya que éstas son más difíciles de saciar. Por la misma razón cuando estas necesidades no están satisfechas, no se produce una actitud de insatisfacción laboral sino más bien una actitud de neutralidad.

Estas consideraciones han llevado a Herzberg a proponer la Teoría Dual, la cual afirma, en esencia que:

1. Los factores “motivacionales” como la palabra lo indica motiva a la gente y nos lleva de la no satisfacción a la satisfacción y se considera como factores intrínsecos o pertenecientes al puesto, cuando están presentes o motivan favorablemente al personal, es decir conducen a la satisfacción.
2. Los factores “higiénicos” no producen mejoras sino más bien sirven para prevenir pérdida del espíritu del grupo de la eficacia. Los factores higiénicos son prerequisites para la motivación efectiva pero no son importantes por si mismos para impulsar, solo pueden formar una plataforma sobre la que descansa el estado de ánimo, así mismo, pueden evitar cualquier insatisfacción como sería un descenso en la productividad y hacer posible que la motivación funcione. Es importante señalar que Herzberg tomó prestada la palabra “higiene” del campo médico, y se relaciona con factores que ayudan a mantener, pero no necesariamente a mejorar la salud.

Según ésta teoría son diferentes los factores que producen la satisfacción laborar de los que producen la insatisfacción, de ser así las consecuencias serían sumamente interesantes.

Herzberg y cols. numeraron bajo el título de factores de primer nivel, 14 categorías.

1. **Reconocimiento:** cualquier acto de reconocimiento, observación, elogio o crítica (reconocimiento negativo).

2. **Logro:** algún éxito específico (o fracaso): terminación exitosa de un trabajo, solución a problemas, reivindicación, apreciación de los resultados del trabajo.
3. **Posibilidad de desarrollo:** cambios en la situación que signifique evidencia objetiva de que las posibilidades de desarrollo profesional habían aumentado o disminuido, así como oportunidades para aprender y practicar nuevas habilidades.
4. **Progreso:** cambio real en la posición de la persona en la compañía.
5. **Salario:** todas las secuencias de acontecimientos en los cuales la compensación desempeña un papel todas incluyen aumentos salariales o expectativas no satisfechas de aumentos de salarios.
6. **Relaciones interpersonales:** expresiones sobre las características de la interacción entre individuos divididas de acuerdo con la identidad del trabajador: superior, subalterno y compañeros. Estas interacciones podrían tener lugar en horas de trabajo, pero son independientes de las actividades del cargo.
7. **Supervisión técnica:** observaciones sobre competencia o incompetencia, justicia o injusticia del supervisor o superior. Los comentarios sobre la disposición del superior a delegar o enseñar, sobre su tendencia a regañar o criticar permanentemente
8. **Responsabilidad:** sucesión de acontecimientos en los cuales el trabajador mencionan satisfacción lograda por habersele dado (o negado) responsabilidad.
9. **Política de la compañía y administración:** descripción de una gerencia y organización adecuadas o inadecuadas, observaciones sobre las

características generales de la política de la compañía (especialmente su política de personal) como perjudiciales o benéficas.

10. **Condiciones de trabajo:** Condiciones físicas de trabajo, la cantidad de trabajo, facilidades disponibles, ventilación, herramienta, espacio y otros aspectos ambientales.
11. **Trabajo en sí:** las menciones del desempeño real de trabajo o fases de él como fuente de satisfacción o insatisfacción.
12. **Factores de vida personal:** casos en los cuales el trabajo hace impacto sobre la vida personal de forma tal que el efecto era un ingrediente en los criterios del empleado sobre el trabajo.
13. **Status:** cualquier mención real de signos o aditamentos de status como a partes constitutivas de la reacción ante el trabajo
14. **Seguridad en el trabajo:** signos objetivos de la presencia o ausencia de seguridad en el trabajo, como ejercicio del cargo, y estabilidad o inestabilidad de la compañía.

Bajo el título de factores de segundo nivel, los investigadores clasificaron las respuestas de los trabajadores a la pregunta “¿qué significaron estos acontecimientos para usted?”. La información en este punto quedaba limitada por el grado hasta el cual los trabajadores podían expresar claramente sus sentimientos y el nivel de perspicacia que les permitiera informar sobre percepciones reales y no sobre reacciones estereotipadas basadas en ideas socialmente aceptadas. Estas inferencias o generalizaciones de segundo nivel tenían que distinguirse, por lo tanto, de las afirmaciones de sentimientos en las respuestas verbales de los factores de primer nivel. Los factores de segundo nivel o grupos de sentimientos tienen en su mayor parte los mismos nombres

del primer nivel (por ejemplo: reconocimiento, logros, posible desarrollo, responsabilidad, pertenencia e interés, salarios etc.).

Gran parte de la satisfacción y motivación del empleado proviene del tipo de trabajo, por lo cual éste ha de ser rediseñado a fin de integrar los factores motivacionales al puesto es decir hacerlo interesante y dotarlo de retos. A esto se le llama Enriquecimiento del trabajo y constituye una de las consecuencias más notables de la teoría de Herzberg, tiene como objetivo confiar más en la persona al concederle autonomía con respecto a ciertas funciones como la planeación e inspección (Juárez, 1977 y Schultz, 1985).

### ***TEORIA DE Mc. CLELLAND: NECESIDAD DE LOGRO, PODER Y AFILIACION***

Según la naturaleza del ser humano, el individuo siempre está necesitando algo, sobre todo, aclara David Mc. Clelland de la motivación del logro, del poder y la afiliación (1953).

1. Cuando la necesidad de logro es imperiosa la persona se inclina más hacia situaciones de riesgo **controlado** en las que los resultados y contribuciones deben ser tangibles, tanto que se espera una retroalimentación inmediata y clara de acuerdo al desempeño. El reto es la situación clave que motiva a este tipo de personas.
2. La necesidad de poder es característica de los individuos que buscan oportunidades para asumir el control de la situación para influir en las

demás personas. Hacen lo posible para externar sus sugerencias y sus opiniones así como por convencer a las demás personas.

3. Aquellas personas con necesidad de afiliación desean entablar buenas relaciones de amistad, estrechar vínculos y recibir afecto de los demás. Todos los individuos sienten esta necesidad pero en diferente grado, algunos tendrán más necesidad de logro pero menos afiliación, o más afiliación y menos poder.

De acuerdo a las situaciones experimentales, el hombre estará motivado a repetir las acciones o comportamientos que lo conduzcan a aproximarse a las circunstancias con que experimentó una sensación placentera o evitar las que le causaron insatisfacción y dolor. De aquí se desprende la aseveración de que el carácter de la teoría de Mc Clelland es hedonista porque propone que el comportamiento de la persona debe estar enfocado hacia la evasión del dolor y la búsqueda del placer.

Es cierto que todas las personas presentan la necesidad de logro, poder y afiliación, pero en diferente medida, es decir, el grado en que se constituyen como un factor motivacional es variable de una persona a otra.

### ***TEORIA DE NECESIDADES Y MOTIVACION DE ALDERFER: ERG***

Clayton Alderfer (1969) desarrolló una modificación de la teoría de Maslow, dando paso a la teoría de necesidades ERG; la investigación de Alderfer expuso 3 necesidades humanas básicas; existencia, relación y crecimiento. En el primer nivel, las necesidades de existencia, incluyen los requerimientos

humanos físicos y materiales, como, comida, bebida, dinero y condiciones apropiadas de trabajo, factores de seguridad y protección. Las necesidades de relación, designan las interacciones con otros y las satisfacciones que ello produce a través del apoyo emocional, el respeto, el reconocimiento y un sentido de pertenecer al grupo. En el último nivel, las necesidades de crecimiento, se centran en el yo, e incluyen el deseo de desarrollo y progreso personal; se les atiende cuando el individuo aprovecha al máximo las capacidades.

Una distinción de prioridad entre las teorías de Alderfer ERG y Maslow es la reducción anterior de los cinco niveles de necesidades a tres. Otra diferencia importante es que la investigación de Alderfer, no asumió que una persona asciende en la escala de necesidades en orden progresivo, más bien, su hipótesis señala que uno a todos podrían ser importantes en un momento dado; Alderfer difiere con otra de las formas de Maslow, afirmando que cuando la menor de las necesidades de crecimiento es satisfecha, llegan a ser más importantes las necesidades de relación.

### ***TEORIA DE ARGYRIS.***

Para la mayoría de la gente, el trabajo se torna en algo cada vez menos satisfactorio en que utilizar su tiempo. Según lo ve, la organización por su índole propia, va a ejercer cierto daño sobre el individuo; pero tal daño no necesariamente es fatal o incontrolable (Argyris, 1975).

Argyris encuentra una tendencia muy frecuente a que las políticas de la organización choquen en forma directa con los procesos de crecimiento individual. Puesto que tal colisión es un problema unidireccional, el resultado es una total frustración. La mayoría de las organizaciones, especialmente en los niveles más bajos, están conformados por hombres que hacen un ajuste muy infantil de su vida, dejan poca libertad de escoger, usar el albedrío o adaptar reglas para que se ajusten a las circunstancias.

El punto de partida de Argyris es el individuo mismo, que por lo general llega a la oficina de empleos físicamente maduro pero cuya madurez emocional (es decir, su realismo, autocontrol e independencia) puede variar en forma total desde un alto grado de madurez hasta un profundo infantilismo.

Al identificar los aspectos que distinguen al adulto maduro del inmaduro, Argyrus hace notar siete transformaciones que de modo normal ocurren conforme crece el individuo.

1. Cuando se mueve de un estado de pasividad, como niño a otro de mayor actividad como adulto.
2. Cuando en forma gradual rebasa su estado de dependencia total de otros y adquiere cierta capacidad de cambio por sí mismo. Por supuesto, se percata de que cierto tipo de dependencia es saludable, pero esto no significa que debemos inclinarnos ante las opiniones de otros o reducirnos a la impotencia mientras los acontecimientos insatisfactorios siguen su curso.

3. El niño cuenta con un repertorio muy limitado de formas de conducta; pero conforme va creciendo se toma mucho más versátil y puede reaccionar a determinada situación en una multitud de modos. El adulto es mucho menos predecible, a la vez que menos adaptable, que el niño, o sólo maneja cierta tarea de muchas maneras, sino que es probable que se aburra si no lo hace.
4. Un niño no mantiene un interés determinado durante largo tiempo y es difícil que se le pueda pedir que profundice su interés o que lo haga en forma deliberada, pero conforme va creciendo, comienza a singularizar ciertos asuntos, a lo que dedica más atención que a otros.
5. La perspectiva de tiempo en un niño es muy corta, pero conforme va madurando se empieza a dar cuenta tanto del pasado como del futuro y, ya como adulto, con frecuencia ignora el presente en beneficio de cualquiera de los dos extremos o de ambos a la vez. Su conducta se ve influida por lo que recuerda o lo que leyó aun cuando no le hayan sucedido.
6. El individuo como niño, normalmente deja de ser un subordinado de otro hasta convertirse, como adulto, en un igual o incluso superior.
7. Mientras el niño no tiene un conjunto habitual de actitudes respecto a sí mismo y en verdad no posee un concepto del “yo” para tener actitudes hacia él, el adulto tiene una muy buena opinión de sí mismo y, por lo regular, posee ideas bastante definidas respecto al tipo de persona que es.

Si la persona que se presenta en una oficina de empleos ha progresado lo suficiente, en lo que respecta a estos siete lineamientos de madurez, es probable que cuente con mucho que ofrecer a una empresa, sin embargo, resultará difícil de manejar y, en ciertos casos, ni siquiera será contratado precisamente por esa razón. Si se le contratara, podría encontrarse trabajando dentro de una organización cuyas tradiciones le conceden poco margen para ser él mismo, lo que más o menos le obligaría a conducirse de una manera que ya desde hace años había dejado atrás.

Para Argyris la dirección ideal sería aquella que permitiera el desarrollo y crecimiento del individuo. Recurre a la jerarquía de necesidades de Maslow y piensa que el mejor liderazgo es el que permite al trabajador que se actualice y debe comprender el enriquecimiento del trabajo, la dirección centrada en los empleados y la dirección realista.

Las teorías mencionadas dirigen sus esfuerzos hacia el elemento humano dentro de las instituciones, dando la oportunidad de conocer los diferentes factores que lo motivan, siempre apuntando a lograr que la motivación aplicada adecuadamente rinda frutos.

A continuación se presentan un cuadro, donde se puede observar al autor de la teoría, la idea central y la propuesta o elementos con los que trabaja cada uno, así mismo el orden cronológico de aparición de estas. El fácil observar algunos de los elementos que toman los teóricos entre sí para la realización de sus teorías.

## **CRONOLOGIA DE LAS DIFERENTES TEORIAS DE LA MOTIVACION**

<b>AUTOR Y AÑO</b>	<b>IDEA CENTRAL</b>	<b>PRINCIPALES POSTULADOS</b>
E. Mayo 1932	La productividad esta directamente proporcional a la actitud del trabajador hacia su labor	2 Estrategias: 1. Aumentar la comunicación 2. Ofrecer autonomía al trabajador
Hull 1943	Cuando las personas sienten alguna necesidad biológica fundamental se produce una pulsión para satisfacer una necesidad	Tipos de pulsiones: 1. Pulsión primaria 2. Pulsión secundaria
Maslow 1954	Todos los hombres tienen necesidades dentro de una jerarquía de necesidades, cada nivel tiene que ser satisfecho de alguna manera antes que el siguiente nivel tome importancia	Jerarquía de necesidades: 1. Necesidades físicas básicas 2. Necesidades de seguridad y protección 3. Necesidades sociales 4. Necesidades de autoestima 5. Necesidades de autorrealización
Herzber 1959	Dos son los tipos de factores que proporcionan la satisfacción laboral. <u>Motivadores</u> o pertenecientes al puesto e <u>Higiénicos</u> que no aumentan la Satisfacción sino más bien sirven para prevenir la pérdida del espíritu del grupo de la eficacia	Factores: 1. Factores motivacionales 2. Factores higiénicos
Mc Clelland 1961	Por naturaleza el ser humano siempre esta necesitando algo y tiende a repetir situaciones placenteras y evitará situaciones desagradables	La motivación es de tres tipos: 1. Logro 2. Poder 3. Afiliación
Alderfer 1969	Señala que las necesidades no tienen un orden estricto y que todas pueden ser importantes al mismo tiempo	Tres tipos de necesidad: 1. De existencia 2. De relación 3. De crecimiento
Argyris 1975	Encuentra una tendencia muy frecuente a que las políticas de la organización choquen en forma directa con los procesos de crecimiento individual. Puesto que tal colisión es un problema unidireccional, el resultado es una total frustración	Siete transformaciones que de modo normal ocurren conforme crece el individuo

Cabe mencionar que: Elton Mayo, Mc Clelland y Argyris no han sido incluidos en el cuadro anterior, puesto que el primero propone estrategias para fomentar y mejorar la Satisfacción y Motivación en las instituciones, es decir, más que elementos, propone estrategias de trabajo. Con respecto a Mc Clelland, tampoco propone elementos, más bien, su teoría menciona tres tipos de necesidades que bien pueden estar en función de la personalidad de cada sujeto; y Argyris propone una teoría basada en el desarrollo del individuo, pero no menciona elementos o factores que puedan ser comparados con los de Máslow, o con los de cualquier otro teórico.

La motivación ha sido de gran interés en el estudio de la conducta humana ya que en varios procesos psicológicos interviene o son de carácter motivacional.

¿Qué es lo que causa determinada conducta, porqué, qué motiva la conducta?

El poder definir que factor determinó la conducta, que sentimiento, emoción, instinto, carencia, propósito, plan, deseo, o incentivo hizo surgir a la acción al organismo para conseguir.

La causa puede ser de tipo biológico: emoción, fuerza, pulsión, instinto.

De tipo mental: urgencia, sentimiento, impulso, carencia, esfuerzo.

De tipo ambiental: propósito, interés, intensidad, actitud, plan, motivo, meta.

Estas causas pueden mezclarse o incluso los términos se usarán de diferente forma por diferentes autores. Los modelos pueden variar, las teorías pueden estar en oposición según el punto de vista en que se vea al hombre, si es un animal biológico, esclavo de sus necesidades biológicas; si es un ser de naturaleza divina, o si tiene un organismo creativo y autorrealizador.

*Teoría psicoanalítica de la motivación.*- El psicoanálisis siempre ha sido una teoría centrada en la motivación de la conducta humana, impulsos que nacen en la biología del organismo (sexuales y de agresión) pero al irse cambiando progresivamente la energía, se neutraliza y se produce una "delibinización" y una "desagresivación". Toda conducta estaba restringida a que toda era ocasionada por factores motivacionales.

Actualmente existen las variables independientes como la percepción, la memoria, la formación de conceptos.

Las otras variables serían extra orgánicas como el medio físico, el medio interpersonal y el medio social. Así los factores sociales quedan dentro de la teoría psicoanalítica.

A manera de resumen la conducta tiene motivos en la emoción que es la que activa la conducta; en el instinto del hedonismo (sobre el goce del placer y evitar el dolor) a la homeostasis, la evolución, el inconsciente. Tratan de explicar la conducta y su control, tratan de explicar su efecto y su causa, ¿Qué factores la controlan y cual es el fin de satisfacer las necesidades del organismo?. Casi no toman en cuenta la voluntad y el libre albedrío. La razón y el conocimiento no los toman en cuenta como determinantes de la conducta como lo sostenían Sócrates, Platón, Aristóteles, y algunos padres de la iglesia.

*1.- Etológica:* Dentro de los etólogos tenemos a Hess (1962) Tinbergen (1951), Thorpe (1956) Fletcher (1957) Schiller (1957) Grassé (1956).

La teoría etológica de los instintos es una teoría motivacional; se apoyan en la "energía específica del impulso" y potencial de acción específica: de

secuencias de conducta fija (instintos). Esta energía que se acumula en los centros del sistema nervioso central y se libera el estímulo ambiental específico. Se activa el impulso, se libera energía instintiva y se presenta la conducta con reflejos aprendidos y no aprendidos. La energía queda inhibida hasta que se descarga por la activación de estímulos ambientales.

Los estudios con animales se hacen en su ambiente natural, o de campo, en su hábitat correspondiente.

En viveros especialmente contruidos para control ambiental y mejor observación.

En el laboratorio donde se varían sistemáticamente los factores ambientales específicos.

2.- *Etología humana*: Tinbergen (1951) dice que existe conducta instintiva en el hombre, que la motivación tiene base importante en el instinto: locomoción, conducta sexual, busca de alimento, dormir, cuidado de la piel; se presume que estas conductas son innatas, otras que lo son en base a analogías y otras por inferencia. Lorenz cree que el hombre posee todos los instintos de los animales. Estos dos exponentes no están de acuerdo en una lista específica de instintos humanos. Están de acuerdo en que es necesario estudiar en el hombre los patrones de acción fija, que el hombre es un organismo biológico como los demás animales y que debe poseer instintos.

Freedman y cols. (1984). Fuerza que impele a una persona a actuar para satisfacer una necesidad.

P. T. Young en su libro "Motivation and Emotion " (1961) "El proceso para despertar la acción sostener la actividad en progreso y regular el patrón de actividad".

Para Gardner Murphy (1947) es "El nombre general que se da a los actos de un organismo que estén en parte determinados por su propia naturaleza o por su estructura interna".

Para Maier (1949) " Caracterizado el proceso que determinan la expresión de la conducta e influye en su futura expresión por medio de consecuencias que la propia conducta ocasiona".

D. O. Hebb El término motivación se refiere :

A la existencia de una secuencia de fases organizadas.

A su dirección y contenido

A su persistencia en una dirección dada o a su estabilidad de contenido.

Esta definición quiere decir que "motivación" no es un proceso distintivo, sino una referencia, en otro contexto, al mismo proceso al que se refiere el discernimiento o "insight", también quiere decir que el animal adulto y despierto tiene una motivación... (pag. 181).

Hebb (1958) "Sin una base de motivación, la clave de función no puede existir... activación ... es un estado de impulsión general... la pulsión es un energizador, pero no un director..." (1955, pag. 249). Más tarde pulsión es " ...algún proceso que da energía al movimiento, pero que... como el motor de un automóvil, no determina como será dicho movimiento".

Atkinson (1958) "El término motivación se refiere a la motivación de una tendencia a actuar para producir uno o más efectos el término motivación

subraya la fuerza final de la tendencia de la acción, que la persona experimenta como un "yo quiero". El propósito particular del estado de motivación momentáneo se define por su situación".

Maslow (1954) "Una sólida teoría motivacional debería... suponer que la motivación es constante, que nunca termina, fluctúa y que es compleja, y que casi es una característica universal de prácticamente cualquier situación del organismo".

Brown (1961) Considera una variable motivacional específica:

Si tiende a facilitar o a vigorizar varias respuestas diferentes.

Si, a continuación de una nueva respuesta, su terminación o retiro hace que se aprenda dicha respuesta.

Si un aumento súbito en la fuerza de la variable hace que se abandonen las respuestas.

Si sus efectos sobre conducta no pueden atribuirse a otros procesos como el aprendizaje, la sensación, las capacidades innatas y las circunstancias". (pag. 55).

Se podría generalizar que la conducta está motivada y sirve como un medio de ajuste por la presencia de necesidades.

La conducta también ocurre por causa externa y no por causa motivacional.

Existen muchas causas de la conducta; y la motivación es una de ellas; se podría decir que es la causa más esencial.

Sócrates decía que un saber justo provoca una acción o actuar justo (Windelband, 1956 pag. 131). Al igual para Platón, conocimiento era equivalente al bien. Para Aristóteles, la meta más alta de la vida es la felicidad que se logra por medio de la razón y de la fuerza de voluntad que se desarrolla

por la práctica; la voluntad que es una facultad que domina la parte animal del hombre hacia la virtud. Después Kant separa al sentimiento y a la voluntad del conocimiento (Murphy, 1950 pag. 45) ya que decía que las buenas acciones surgían del deber o de respetar la ley moral.

### *MOTIVO DEL HOMBRE.*

Mc. Dougall (1908) decía que el hombre actúa por instintos.

Maquiavelo (1469 - 1527) escritor de finales de siglo XV y principios del XVI observó que durante su gobierno en Florencia, pone al egoísmo como lo que movía a los gobernantes al poder y usaban el miedo y el amor; dando más poder al miedo para dominar y servir a los fines del príncipe.

Hobbes (1588 - 1679) filósofo inglés, pensaba que era el miedo el motivo más fuerte.

Shaftesbury (1671 - 1713) creía que un instinto del individuo lo unía a su raza y entonces vivía en sociedad; dice que Dios es ejemplo ideal de armonía que debería reinar.

Rousseau (1712 - 1778). Lo más importante para él eran los sentimientos, decía que la sociedad afectaba al individuo en desarrollo ya que generaba egoísmo que ocasionaba duda, frustración, suicidio, etc.

James (1890, Vol. II pag. 412). Suponía carácter instintivo como motivo de la conducta y así hace una lista de instintos humanos (vocalización, locomoción, imitación, simpatía, hostilidad, modestia, amor, celos, limpieza, etc.

Después surgió el movimiento anti - instinto:

- 1.- El instinto no existe.
- 2.- La conducta tiene un motivador orgánico.

El vitalismo según Warden, Jerkins y Warner (1935, Cap. 2) Es la afirmación de que los vivientes tienen una fuerza que trasciende lo físico.

William Mc. Dougall insistía en que los instintos (o "propensiones") y sus emociones asociadas era lo que determinaba la conducta a tal grado que los que no creyeran esta postura, era porque sus instintos eran muy débiles. Estos instintos eran una disposición psicofísica, heredada o innata que hace a la persona que perciba de tal manera y actúe de forma particular. Más tarde le llamó a este punto de vista "psicología hórmica" (*horme* que significa impulso o esfuerzo).

Watson y Morgan (1917) observaron a niños con diferente estimulación y concluyeron que solo existen 3 reacciones emocionales innatas: miedo, ira y amor; que las demás reacciones emocionales, se aprendían.

Watson, fundador del conductismo asumió que no existen los instintos humanos. Así se proporcionaron las bases para una teoría científica de la motivación humana.

### 2.3 INCENTIVOS

Algunos hombres solamente trabajan para satisfacer necesidades. Hay necesidades que se satisfacen sin trabajar, como el oxígeno para respirar, y lo tenemos. Otras se satisfacen por el trabajo en sí. Quizá nos guste tanto el trabajo que trabajemos por el placer de hacerlo. Sin embargo, las condiciones críticas para satisfacer necesidades son aquellas que a veces se dan y otras no se dan. Varían en el mismo trabajador de tiempo en tiempo. De un trabajador a otro, o de un trabajo a otro.

Según H. Wakeley (1977), **incentivo** es toda condición que satisficará una necesidad; más específicamente, es toda condición crítica que hace a un individuo portarse en una forma determinada pero particularmente, es toda condición crítica que se controla de manera deliberada para hacer que el individuo se comporte en la forma deseada.

Todo lo que haga una empresa o institución para que sus empleados sean más productivos, leales y que se interesen más en su trabajo, buscará controlar las condiciones que aumentan la productividad, la integración y la moral. El general, todo lo que haga deliberadamente para alcanzar estas metas es un incentivo. Pero este incentivo será débil o fuerte y alcanzará o no el fin deseado. Mientras más conozcamos sobre el hombre y su trabajo, mejores incentivos encontraremos y más numerosos serán los que se puedan emplear.

### ***2. 3. 1 EL INDIVIDUO Y LAS RECOMPENSAS NO MONETARIAS***

La mayoría de los individuos adquieren sus valores y expectativas respecto al trabajo y sus compensaciones de los grupos primarios a que pertenecen. Aunque existen amplias diferencias entre tales grupos e incluso entre comunidades, todos postulan al menos un mínimo de entrega al trabajo, que se posee al formar parte de la empresa. En la mayoría de las personas que han de realizar tareas de bajo nivel, dicha entrega es mínima y disminuye con el transcurso del tiempo (Belcher, 1981).

Sin embargo, para algunos individuos inclinados al trabajo, este es un fin en sí mismo; su propia recompensa. Este grupo de personas parece ser hoy día algo limitado, pero comprende por lo menos a directivos y mandos medios.

Para algunos, una retribución no monetaria fundamental es el desarrollo derivado del trabajo, ese desarrollo que les conduce a sus metas respectivas. Para muchos, la competencia es una recompensa de ese mismo tipo. La oportunidad de competir con sus compañeros y con otras empresas actúa como incentivo muy poderoso.

Hay algunos para quienes cierta forma de comportamiento compensador constituye un fuerte estímulo, pues el éxito en el trabajo les compensa de los defectos reales o imaginarios en otras esferas de su vida.

El temor al fracaso, aunque no suele darse en empleados de niveles bajos, es un fuerte incentivo para algunos directivos y niveles intermedios, incluso, personas muy eficientes pueden sentirse impulsadas a trabajar más y mejor para evitar el fracaso.

Quizá la recompensa no monetaria más fuerte –al menos para las personas inclinadas al trabajo. Sea la pertenencia a una empresa en la que se respire un clima de exigencia, es decir la orientación de la actividad a los resultados, la dirección por objetivos, el enfoque hacia “metas”: todo ello subraya los resultados esperados, permite un máximo de libertad para alcanzar los objetivos, premia al rendimiento y castiga al fracaso. En un medio tal se enseña a los empleados el camino para sus fines personales y los de la empresa, y se

les concede libertad para alcanzarlos. Se les muestra la relación existente entre rendimiento alto y premio alto términos operativos. El logro de los objetivos se convierte en la principal recompensa, sirviendo las demás, tanto monetarias como no monetarias, para reforzar ese fin fundamental.

Una fuerte compensación no monetaria es el propio puesto, esto es, la satisfacción, interés o vinculación al mismo. Los puestos que conceden libertad de actuación o permiten el autocontrol por parte del titular proporcionan en general un incentivo más fuerte que los que dejan menos margen de libertad. Los que requieren una gran responsabilidad no siempre entrañan mayores compensaciones no monetarias, a los trabajos que exigen una calificación o título profesional les es ampliamente reconocido su valor de retribución ocasionalmente no monetaria.

Análogo es el valor de los trabajos que proporcionan un sentimiento de logro, la participación del Yo derivada de un rendimiento brillante es la principal recompensa. El reconocimiento en forma de aprobación o elogio parece funcionar como refuerzo de dicho incentivo primario.

Cuando un trabajo se convierte en “causa”, no sólo proporciona un sentimiento de logro, sino también un continuo reto para seguir progresando. Aún el que exige una calificación o título profesional, si realmente se convierte en “causa” adquiere por sí mismo un valor de recompensa por encima de ello (Belcher, 1981).

Especialmente compensatorios son los trabajos que permiten poner en práctica las dotes creadoras de la persona. Los que satisfacen, al menos hasta cierto punto, las necesidades de estima y autorrealización, absorben las motivaciones más altas de los individuos sanos.

Además de las retribuciones no monetarias asociadas con el puesto, existen otras derivadas de la pertenencia a la empresa. Pueden proporcionarlas, por ejemplo, las políticas de esta, como ocurre cuando la propia organización interna posibilita comunicaciones rápidas y precisas, una resolución inmediata de los posibles conflictos, buena supervisión, cierta participación en las decisiones y un flujo eficiente de trabajo. O bien la existencia de condiciones de trabajo agradables e higiénicas, o la selección de compañeros capaces que encajen en el trabajo que se les ha asignado.

Hay buenas pruebas de que la cordialidad de relaciones entre el empresario y los empleados constituye otro incentivo para trabajar. Como la seguridad del empleo y la antigüedad, que otorga a veces preferencia para el ascenso, además de diversos derechos y privilegios a la vez.

Una de las recompensas no monetarias más fuertes que la institución puede proporcionar es una buena supervisión. Su calidad influye poderosamente sobre las relaciones laborales. Otro incentivo de este tipo es el ascenso, que aparte de su vinculación con los ingresos presenta diversas connotaciones no pecuniarias. De hecho, supone un reconocimiento público de la competencia del individuo, que acrecenta su prestigio y posición. Sirve de evidencia tangible de los criterios de la dirección sobre las recompensas.

Para Dubin, una retribución no monetarias de que dispone la empresa es el pago de privilegio, la libertad otorgada a los subordinados para intercambiar puntos de vista con sus superiores, que pueden o no proporcionar oportunidades para tal interacción. Los empleados lo valoran en mucho, pues la regla es que el subordinado desee hablar con su jefe y que éste valore sus opiniones sobre los problemas relativos al trabajo. Cuando estos deseos se satisfacen aquél recibe un “pago de privilegio”; cobra el privilegio de olvidarse de las relaciones superior-subordinado en ciertos momentos y ciertas condiciones. Este “pago” es conceptualmente similar a la idea de participación; esto es, a la idea de contar con los empleados a la hora de tomar decisiones sobre su trabajo (Belcher, 1981).

Otra retribución no monetaria es el pago de posición, o aumento de la categoría atribuida a un empleado por la dirección. La posición puede valorarse según cualquier escala de medición que permita juicios comparativos. Un individuo puede ser “el más trabajador”, otro “el más rápido”, etcétera. Si la dirección otorga cierto reconocimiento público a estos valores, cada uno de los trabajadores mencionados habrá recibido un “pago de posición”. No sólo la dirección, sino también los compañeros de trabajo pueden conceder un “pago” de este tipo. La concesión de este pago por el grupo primario de trabajo con arreglo de escalas de medición vinculadas a las tareas, es un elemento de la compensación total por el trabajo.

Si bien la seguridad es diferente en cada uno de los individuos, así mismo, ésta puede servir como un importante incentivo que induce a muchas personas a

permanecer en una empresa y a lograr su nivel de satisfacción laboral. Para algunos trabajadores la seguridad puede proporcionarle un sentido de libertad e independencia, que lo estimula a participar más plenamente a su puesto, dirigiendo sus energías hacia las metas de la empresa (Mora, 1990).

La mayoría de los empleados desean obtener seguridad en su trabajo. Sentir que están protegidos contra la pérdida de este o de sus utilidades, ya sea debido a un accidente, una enfermedad, trabajo insuficiente para mantenerlos ocupados, despidos arbitrarios u otras razones. Así pues, la seguridad es un incentivo positivo para el trabajador. (Ibidem).

Para la mayoría de los empleados, las principales retribuciones no monetarias son las derivadas de las relaciones sociales implicadas en el trabajo. Este grupo de incentivos es más amplio. Se refiere a las relaciones en grupo, al poder participar en las decisiones que afectan el trabajo, el trato amistoso, intereses comunes etc., los programas deportivos y los planes para los ratos libres son contribuciones benéficas a una identificación viva de los empleados con la empresa. Estos logran en un momento determinado que a nivel grupo se eleve la producción, se mejoren servicios, y se logre armonía en cada una de las actividades a realizar.

Si las empresas propiciaran un clima laboral en el cual logren establecer y mantener las relaciones mutuamente satisfactorias y de apoyo entre sus empleados nuevos y antiguos, jóvenes y viejos; hombres y mujeres, estarían estableciendo un importante plan de incentivos entre su personal, lo cual conduciría, probablemente, a una mayor producción y satisfacción entre sus empleados.

Se podría pensar que la duración del persona en una organización es un claro indicador de un ambiente de trabajo satisfactorio, sin embargo, no necesariamente es así porque pueden existir también otras razones por las cuales permanecen en una organización; en las de carácter público, por ejemplo, aunque el ambiente no sea totalmente agradable, la persona termina adaptándose al modo y a la forma de trabajo tan solo por cubrir una necesidad económica.

En nuestra sociedad actual se han institucionalizado algunas de las compensaciones que se buscan en el trabajo. Los hombres, al menos, cuando empiezan a trabajar ya han adquirido los valores apropiados para conseguir un empleo conservarlo y mejorar el rendimiento lo cual es aplicable a los individuos que sienten gran necesidad de poder; consisten en dar oportunidad para ejecutar tareas que se consideran de importancia para la empresa a la que se pertenece así como a la sociedad que los rodea. Estos incentivos inducen al individuo a dar su mayor y mejor esfuerzo.

La importancia que tienen los incentivos prestigio y poder esta influida por varios grupos de la organización y por la sociedad, en virtud de que algunos puestos se consideran de más prestigio que otros. La mayoría de las personas se esfuerzan por alcanzar puestos de mayor prestigio y poder mediante la participación en la empresa en que laboran. La participación es uno de los mejores incentivos de este grupo para estimular la producción del empleado y para proporcionar satisfacción laboral (Ibídem).

En este capítulo se vio que para comprender la motivación y su relación con la satisfacción laboral, es necesario considerar en primer lugar al empleado como un subsistema complejo. Aun cuando pueda suceder que la satisfacción en el empleo no tenga como resultado una productividad elevada, es posible que la mayoría de los empleados se sientan satisfechos si las recompensas psíquicas y materiales están en concordancia con lo producido y con lo que esperan recibir a cambio de esa producción.

Todos realizan una labor por una razón específica y a la vez se trabaja por diversos motivos, nunca será igual el de un individuo a otro, por lo anterior se sabe que la motivación es necesaria, de esta manera se deben conocer y considerar los deseos y necesidades que mueven a las personas a desempeñar un trabajo así como, qué esperar satisfacer a través de él.

Siendo el elemento humano lo más sobresaliente en una institución no se debe someter al trabajador a incentivos que no estén diseñados específicamente para cubrir sus necesidades, por el contrario, estos, se deben adecuar a las necesidades tanto de la empresa como del trabajador.

Anteriormente se consideraba que el dinero era el único incentivo para trabajar, sin embargo, los tiempos cambian y ahora se sabe que el dinero es un factor motivador hasta cierto punto, los hombres trabajarán por dinero de una manera poco adecuada si no obtienen reconocimiento, respeto y oportunidad para desarrollarse.

## 2.4. CORRELATOS

Los etólogos afirman que la conducta instintiva está gobernada por el sistema nervioso central más que por mecanismos periféricos; así la energía se acumula y se libera por mecanismos según sean las necesidades.

*Interferencia del sistema nervioso.*- Von Holst ha estudiado las bases nerviosas de las actividades motrices en varias especies inferiores. Hizo estudios con gusanos y peces.

*Estimulación cerebral.*- Von Holst y Hess (1962) llevaron a cabo estudios para provocar patrones de acción específica por medio de la estimulación eléctrica directa de los cerebros animales y descubrieron como producir patrones fijos y secuencias que siempre seguían el mismo orden.

Hess (1962) pudo producir a voluntad las conductas de dormir, buscar agua, comida, luchar, huir, disgustarse.

Impronta fué el nombre que Lorenz dió a este fenómeno observado en gansos y que se ha hecho con búhos, insectos, peces y algunos mamíferos.

El fenómeno de la impronta se efectúa ante el primer objeto expuesto durante un período crítico, cuyo comienzo corresponde con el desarrollo de la habilidad locomotriz; una conducta de acercarse - seguir podría proporcionar explicarse en términos motivacionales.

## MOTIVOS DE LAS NECESIDADES.

Henry Murray (1940). Para este autor, las necesidades, según él son el motivo del ser humano, tenían base fisiológica y se relacionan con mecanismos químicos del cerebro: podrían ser internas o externas, toda necesidad creada estado de tensión. Estas necesidades energizaban y dirigían la conducta hacia

la satisfacción. Hizo una lista de teóricos de la personalidad como Freud, Jung y Mc Dougal y las expuso en 1938 describiendo cada una de ellas.

Para medir la motivación utilizó cuestionarios, entrevistas, asociación libre, diarios, autobiografías, observación de grupos, contextos experimentales, observación de reacciones ante la frustración a la música y el humor. Su principal aportación fue la creación del test de Apercepción Temática (TAT) para medir necesidades humanas.

## MOTIVOS SOCIALES.

Atkinson y Vereoff (1954) definen el motivo:

El logro.

La afiliación.

El poder.

El motivo del logro es el impulso de superación en relación a un criterio de excelencia establecido.

David McClelland y John Atkinson (1954) lo definen como “El Éxito en la competición con un criterio de excelencia”. Según Atkinson, el motivo al logro, como evitar el fracaso, influye en la conducta humana; así las personas con fuerte impulso a evitar el fracaso determinan para sí metas muy elevadas o muy bajas, mientras que los individuos influidos mas por motivos hacia el logro tienen metas intermedias o alcanzables.

La motivación del logro surge de la necesidad de alcanzar la excelencia, llegar a metas altas o tener éxito en tareas difíciles. Implica la competencia con otro o contra algún criterio externo o interno.

Spence, Helmreich, 1983. Los instintos juegan un papel importante en la producción de esta motivación. El motivo de la afiliación hace que cierto tipo de conducta se presente en las personas:

Que desarrolle relaciones interpersonales.

Mantenga redes interpersonales.

El motivo del poder es el deseo de hacer que el mundo material y social se ajuste a los planes del sujeto.

Winter (1973) define al poder como la necesidad de tener impacto, control o influencia sobre otra persona, grupo, o el mundo en general. La persona busca el reconocimiento en grupos y encuentra la manera de hacerse visible a los demás.

Murray (1938) intenta medir la motivación del logro utilizando la prueba de Apercepción Temática (TAT).

Mahone (1960) dice que las personas que tienen mucho miedo al fracaso tienden a evitar la información importante para el logro; no conocen sus habilidades. El riesgo vocacional se relaciona con la autoevaluación positiva, con la inteligencia y con la utilidad que el riesgo tiene para el concepto de sí mismo.

Isaacson (1964) (citado en Hernández 1997) demostró que la intensidad de la motivación al logro esta relacionada con la elección de un campo de especialización por los estudiantes. Sus resultados demostraron que los hombres altamente motivados por el logro decidieron estudiar carreras de dificultad intermedia; los de baja motivación al logro, seleccionaron las muy fáciles o muy difíciles. Esto mismo lo encontró Mahone (1960) y que además

las carreras consideradas con alto prestigio son percibidas como difíciles de alcanzar.

Williams (1965) (citado en Hernández 1997) Las personas con alta tendencia al riesgo, desempeñaban trabajos de baja probabilidad de promoción, además se encontraban insatisfechas en el trabajo que los individuos con baja tendencia al riesgo.

Morris (1966) demostró en un estudio que la toma de riesgo de un sujeto se relaciona con la estimación e la probabilidad de éxito que tiene la ocupación que eligió; por lo tanto, la elección vocacional es vista como el resultado de la interacción entre el interés que despierta una carrera y el nivel de aspiración del individuo.

## **CAPITULO III PROCESO METODOLOGICO**

### **3.1 OBJETIVO GENERAL:**

Conocer el carácter y la motivación a logro en un grupo de profesores de la Secretaría de Educación Pública de acuerdo al área de estudio.

### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

1. Identificar el carácter de un grupo de maestros de acuerdo a su área de estudio.
2. Conocer la motivación a logro del grupo de la muestra.
3. Comparar el carácter y la motivación a logro de acuerdo al área de estudio del grupo de estudio.

### **3.3 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

¿Será diferente el carácter y la motivación a logro en un grupo de profesores de acuerdo al área de estudio?

### **3.4 HIPÓTESIS**

**H. Alterna:** Si existen diferencias estadísticamente significativas en el carácter y la orientación a logro que tiene un grupo de profesores de acuerdo a su área de estudio.

**H. Nula:** No existen diferencias estadísticamente significativas en el carácter y la orientación a logro que tiene un grupo de profesores de acuerdo a su área de estudio.

### **3.5 DEFINICIÓN DE VARIABLES**

#### **VARIABLES DEPENDIENTES:**

**CARÁCTER.-** es la suma de reacciones de una persona hacia su medio ambiente; se estructura por las condiciones básicas de la vida la cual posee un dinamismo propio que constituye un factor activo en la evolución del proceso social (Abraham, 1972; From, 1973).

**MOTIVACIÓN A LOGRO.-** es el impulso de superación en relación a un criterio de excelencia establecido. McClelland y Atkinson (1954) lo definen como “El éxito en la competición con un criterio de excelencia”. Según Atkinson, el motivo al logro, como evitar el fracaso, influye en la conducta humana; así las personas con fuerte impulso a evitar el fracaso determinan para sí metas muy elevadas o muy bajas, mientras que los individuos influidos mas por motivos hacia el logro tienen metas intermedias o alcanzables. La motivación del logro surge de la necesidad de alcanzar la excelencia, llegar a metas altas o tener éxito en tareas difíciles. Implica la competencia con otro o contra algún criterio externo o interno.

#### **VARIABLE INDEPENDIENTE:**

**AREA DE ESTUDIO DE LOS PROFESORES.-** se tomó en cuenta el área de estudio que registró cada sujeto en su instrumento.

## **3.6 METODO**

### **SUJETOS**

Participaron en el estudio 100 profesores de la Secretaría de Educación Pública. El 72% hombres y el 28% mujeres. Su media de edad fue de 37.4 años. Las áreas de estudio en las que se habían formado fueron: físico-matemáticas (35%), salud (19%), economía (16%) y humanísticas (27%).

### **INSTRUMENTOS**

**1. Datos sociodemográficos.-** que constó de una lista de 10 preguntas respecto a sexo, edad, escolaridad, ocupación, estado civil, número de hijos, etc. (ANEXO A ).

**2. Inventario de Carácter.-** es un instrumento autoadministrable conformado por 21 reactivos de tres opciones: 1=en desacuerdo, 2=indeciso y 3=de acuerdo. Está integrado por 3 factores que evalúan Carácter Productivo, Carácter Explotador y Carácter Autoafirmativo. Con una consistencia interna de .7219 (ANEXO B).

**4. Motivación a logro.-** es una lista de 22 reactivos con tres opciones de respuesta 1=nunca, 2=a veces y 3=siempre. Conformado por tres dimensiones que miden Maestría, Competitividad y Trabajo. Con un índice de confiabilidad de .8721 (ANEXO C).

## CAPITULO IV. RESULTADOS

### 4.1 Descripción de la muestra.

Participaron en el estudio 100 profesores de la Secretaría de Educación Pública. Su promedio de edad fue de 37.2 años. El 72% (N=72) hombres, y el 28% (N=28) mujeres; el 21% (N=21) solteros y el 79% (N=79) casados. Las áreas de estudio fueron: el 34.4% (N=31) físico-matemáticas, el 18.9% (N=17) salud, el 15.6% (N=14) economía, y el 26.7% (N=24) humanísticas.

### 4.2 Valores de confiabilidad.

Cuadro 1. Inventario de Carácter.

<b>Dimensión</b>	<b>No. de reactivos</b>	<b>Valor Alfa</b>
<i>Productivo</i>	10	.7121
<i>Explotador</i>	5	.5411
<i>Autoafirmativo</i>	6	.6850
<i>Escala Total</i>	21	.7219

Cabe mencionar, que originalmente este Inventario fue construido para adolescentes, sin embargo en este trabajo se obtuvo sus valores de confiabilidad y validez para adultos.

Cuadro 2. Escala de Motivación a Logro.

<b>Dimensión</b>	<b>No. de reactivos</b>	<b>Valor Alfa</b>
<i>Maestría</i>	7	.8738
<i>Competitividad</i>	5	.7250
<i>Trabajo</i>	7	.8415
<i>Escala Total</i>	19	.8721

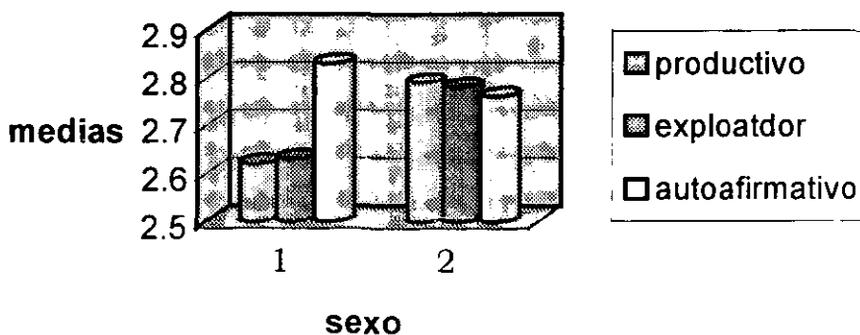
#### 4.3 Diferencias en el Carácter y la Motivación a Logro de acuerdo a variables sociales.

Cabe señalar que los grupos de género y estado civil no eran comparativos, sin embargo se conformaron al azar intramuestralmente a partir de variables como edad, y en el caso de estado civil se tomó en cuenta también el sexo.

**Tabla 1. Carácter y género.**

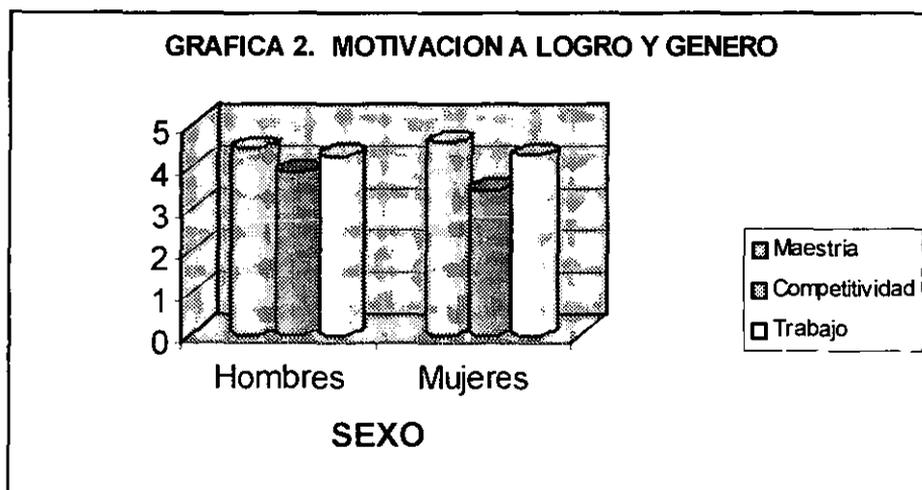
<b>Dimensión</b>	<b>1 Hombres</b>	<b>2 Mujeres</b>	<b>F.</b>	<b>Signif.</b>
<i><b>Productivo</b></i>	2.62	2.79	4.24	<b>.044</b>
<i><b>Explotador</b></i>	2.63	2.78	2.53	.117
<i><b>Autoafirmativo</b></i>	2.83	2.76	.800	.375

**GRAFICA 1. CARACTER Y GENERO**



**Tabla 2. Motivación a Logro y género.**

<b>Dimensión</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>F.</b>	<b>Signif.</b>
<i>Maestría</i>	4.42	4.56	1.76	.190
<i>Competitividad</i>	3.86	3.44	5.70	<b>.020</b>
<i>Trabajo</i>	4.25	4.26	.020	.887



Como se puede observar, no se encontraron diferencias en carácter ni en motivación a logro de acuerdo al género, excepto en: la dimensión de **Carácter Productivo** donde las mujeres reportan una media más alta a diferencia de los hombres; y en motivación, en la dimensión **Competitividad**, donde los hombres reportan una media más alta que las mujeres.

**Tabla 3. Carácter y Área de estudio.**

<b>Dimensión</b>	<b>Físico Matem.</b>	<b>Salud</b>	<b>Económica</b>	<b>Humanísticas</b>	<b>F.</b>	<b>Signif.</b>
<i>Productivo</i>	2.80	2.62	2.85	2.82	3.29	<b>.024</b>
<i>Explotador</i>	2.71	2.64	2.72	2.73	.252	.859
<i>Autoafirmativo</i>	2.83	2.85	2.84	2.79	.218	.883

**Tabla 4. Motivación a Logro y Área de estudio.**

<b>Dimensión</b>	<b>Físico Matem.</b>	<b>Salud</b>	<b>Económica</b>	<b>Humanísticas</b>	<b>F.</b>	<b>Signif.</b>
<i>Maestría</i>	4.44	4.50	4.53	4.38	.191	.902
<i>Competitividad</i>	3.80	3.55	3.63	3.60	.454	.714
<i>Trabajo</i>	4.17	4.31	4.43	4.18	.839	.476

No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en las escalas de Carácter y Motivación a Logro de acuerdo a las variables: edad, estado civil, lugar que ocupa entre sus hermanos, área de estudio y promedio escolar, a

pesar de que estas variables no se contemplaron en el estudio, se llevaron a cabo los análisis estadísticos.

Sin embargo, se encontraron diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones de **CARÁCTER PRODUCTIVO** de acuerdo al **AREA** y al **GÉNERO**; y en la dimensión de **COMPETITIVIDAD** de acuerdo a la **EDAD** y el **GÉNERO**.

**Tabla 5. Correlación entre Carácter, Motivación a Logro, Edad y Lugar que ocupa entre sus hermanos.**

	Maestría	Competitividad	Trabajo	Productivo	Explotador	Autoafirmativo
Maestría		.475 <b>(P=.000)</b>	.804 <b>(P=.000)</b>	.107 (P=.300)	-.052 (P=.609)	.229 <b>(P=.024)</b>
Competitividad			.529 <b>(P=.000)</b>	.098 (P=.348)	-.337 <b>(P=.001)</b>	.282 <b>(P=.006)</b>
Trabajo				.156 (P=.133)	-.043 (P=.662)	.373 <b>(P=.000)</b>
Productivo					.232 <b>(P=.022)</b>	.336 <b>(P=.001)</b>
Explotador						-.034 (P=.734)

Y finalmente, como se puede observar en la tabla anterior, se encontró una correlación positiva en las dimensiones:

COMPETITIVIDAD-MAESTRÍA; TRABAJO-MAESTRÍA; TRABAJO-COMPETITIVIDAD; COMPETITIVIDAD-AUTOAFIRMATIVO; TRABAJO-AUTOAFIRMATIVO; y PRODUCTIVO-AUTOAFIRMATIVO.

Y una correlación negativa en las dimensiones: EXPLOTADOR-COMPETITIVIDAD; y COMPETITIVIDAD-EDAD.

## **CAPITULO VI DISCUSION**

Con base en el objetivo planteado “conocer el tipo de carácter y la motivación a logro en un grupo de docentes de acuerdo al área de estudio”, se puede afirmar que éste se cubrió. Que se aceptó la hipótesis nula la cual señala “NO existen diferencias en el tipo de carácter y la motivación a logro que tiene un grupo de docentes de acuerdo a su área de estudio”.

Sin embargo, vale la pena señalar que en ciertas dimensiones de las dos escalas (Carácter y Motivación a logro) sí hubo diferencias, a pesar de que en las escalas totales no se encontraran.

En el caso de CARÁCTER de acuerdo al género, se obtuvo que la media más alta significativamente, fue la del grupo de las mujeres en la dimensión CARÁCTER PRODUCTIVO. Esto quiere decir que las mujeres de este grupo transmiten a los demás ganas de trabajar, impulsan a la gente a concluir lo que inicia, se disgustan al no cumplir algo que prometieron, concluyen los trabajos que inician, son capaces de enseñar a los demás lo que saben y les gusta aprender de los demás.

Estos resultados coinciden con lo que señala Gómez (1996) retomando a Fromm para su investigación en el área de pedagogía, respecto a que para una educación dirigida hacia la vida, a la libertad y la responsabilidad, se deberá poner énfasis en el desarrollo del carácter productivo para SER antes que para TENER.

Con base en lo anterior se podría afirmar que el grupo de mujeres docentes de esta, han estado cubriendo el objetivo de la educación con el compromiso y responsabilidad que se espera de los educadores, ya que de acuerdo a la subescala de carácter se refleja claramente que han cubierto el perfil ideal para la docencia.

Respecto a la MOTIVACIÓN A LOGRO de acuerdo al género, los resultados mostraron que existen diferencias estadísticamente significativas en la dimensión de competitividad, donde los hombres obtuvieron la media más alta. Esto quiere decir, que al grupo de hombres de esta muestra le gusta resolver problemas difíciles, no les gusta que alguien les gane, que el ganarle a otros es bueno tanto en el juego como en el trabajo, que una vez que empiezan una tarea persisten hasta terminarla y que se sienten bien cuando logran lo que se proponen.

Estos datos coinciden con lo que señalan Mahone (1960), Williams (1965) y Morris (1966) respecto a que las personas que obtienen puntajes altos en competitividad son personas que les gusta llevar a cabo actividades con un nivel de alto riesgo; y que los puntajes más altos tienden a obtenerlos los hombres.

Esto se podría interpretar como que los hombres en la cultura mexicana son formados con valores, actitudes, creencias y expectativas exclusivas de su género para que socialmente sea bien evaluado. Y entre esas expectativas del grupo hacia él, están dedicarse o elegir actividades de alto riesgo. Sin embargo, cabe agregar, que el grupo de hombres de la muestra de docentes, refleja

tenacidad y compromiso en la tarea de la enseñanza coincidente con las tareas que le asigna la cultura.

Y respecto al **CARÁCTER Y EL ÁREA DE ESTUDIO**, los resultados mostraron que el grupo del área de economía fue significativamente diferente al resto de las áreas en la dimensión PRODUCTIVO, ya que obtuvo la media más alta. Relacionado con esta área, se puede mencionar la tendencia obtenida en el grupo en la dimensión MAESTRÍA de motivación a logro (a pesar de no alcanzar a obtener el nivel de significancia).

Estos datos se pueden explicar con los hallazgos de Fromm (1973), Mahone (1960), Isaacson (1964), Williams (1965) y Morris (1966) quienes afirman que si las personas cubren el perfil de CARÁCTER PRODUCTIVO: transmiten a los demás ganas de trabajar, impulsan a la gente a concluir lo que inicia, se disgustan al no cumplir algo que prometieron, concluyen los trabajos que inician, son capaces de enseñar a los demás lo que saben y les gusta aprender de los demás, entonces podrán ejercer influencia en su medio ambiente ya que su carácter se desarrolló de acuerdo a la adaptación psicosocial y las condiciones de vida en que se desarrolló; que el tipo de carácter está íntimamente relacionado con las motivaciones para la elección de una área de estudio, vocación o un campo de trabajo.

## **SUGERENCIAS PARA PROXIMAS INVESTIGACIONES**

1. Incrementar el tamaño de la muestra.
2. Comparar el tipo de escuela de donde se egresó y donde esté ejerciendo la docencia.
3. Aplicar los instrumentos utilizados en el presente estudio antes y después de impartir talleres sobre motivación, autoestima y satisfacción laboral a los grupos de docentes, y así identificar estrategias efectivas para el manejo de estos conceptos, didáctica y personalmente, para beneficio tanto del educando como del educador.

## BIBLIOGRAFIA

- Aberastury, A. y C. (1978) Adolescencia. Buenos Aires: Kargieman.
- Abraham, K. (1927) Mental After Effects Produced in a nine-year-old child by Observation of Sexual Intercourse between His Parents "Selected Papers" Int. Of Psychoanalysis and Hogart Press, London.
- Ancona, L. (1971) La motivación, Buenos Aires: Proteo.
- Andrade P., y Díaz-Loving, R. (1997) Ambiente Familiar y características de Personalidad de los Adolescentes. Revista de Psicología Social y Personalidad.
- Atkinson, J. W., Heyns, R. W. Y Veroff (1954) The effect of experimental arousal of the affiliation motive on thematic apperception. Journal of Abnormal and Social Psychology.
- Belcher, D.S. (1981) Sistemas de retribución y administración de salarios, España: Bilbao.
- Bono, E. (1997) El pensamiento creativo. México: Paidós.
- Bühler, Ch. (1959) El niño y su familia. Buenos Aires. Paidós.
- Cofer y Appley (1971) Psicología de la motivación. México: Trillas.
- Cohen, J. (1971) Psicología de los motivos sociales. México: Trillas.
- Comparán, V., y Escamilla, J. (1998) Carácter en el Adolescente con Ausencia de la Madre Biológica. Tesis de Licenciatura. UNAM: Facultad de Psicología.
- Dollar, J., y Miller, N. E. (1950) Personality and Psychotherapy. New York: Mc. Graw-Hill.
- Erickson H. E. (1978) Sociedad y Adolescencia. México: Siglo XXI.
- Freedman, Kaplan, Sadock (1989) Compendio de Psiquiatría. México: Salvat.

- Floyd, L. R. (1971) Psicología y vida. México: Trillas.
- Fromm, E. (1947) El miedo a la libertad. Buenos Aires: Paidós.
- Fromm, E. (1958) Psicoanálisis de la Sociedad Contemporánea. México: Fondo de Cultura Económica.
- Fromm, E. (1966) El arte de amar. USA: Harper.
- Fromm, E., y Maccoby (1970) Socio psicoanálisis del Campesino Mexicano. México: Fondo de Cultura Económica.
- Fromm, E. (1973). Ética y Psicoanálisis. México: Fondo de Cultura Económica.
- Gill, M. y Rapaport (1967) Aportaciones a la Teoría y Técnica de la personalidad. Buenos Aires: Paidós.
- Goble, F. G. (1977) La Tercera Fuerza. México: Trillas
- Gómez, R. (1996) El desarrollo del carácter productivo y sus consecuencias pedagógicas de Erich Fromm. Tesis de Licenciatura. UNAM: Facultad de Filosofía y Letras.
- Hall, C. y Lindsey, G. (1974). La Teoría Psicoanalítica de la Personalidad. Buenos Aires: Paidós.
- Hebb, D. O. (1958) A textbook of psychology. Filadelfia: W. B. Saunders.
- Hess, E. H. (1962) Ethology: An approach Toward the complete analisis of behavior. Nueva York: Holt, Rinehart & Winston.
- Hernández, E. (1999) Tipo de carácter y orientación a logro en un grupo de universitarios. Tesis de Licenciatura. UNAM: Facultad de Psicología.
- Hilgard, E. R. (1966) Introducción a la Psicología. Madrid: Morata
- Holst, E. (1962) Electrically controled behavior. Sci. Amer. Num. 3, 50-59
- Horney, K. (1945) Our iner conflicts. W. W. Norton and Comp. N. York.

- Horrocks, J. E. (1986) Psicología de la adolescencia. México: Trillas.
- Issacson, R. L. (1964) Relation Between Need Achivement, Test Anxiety, and curricular choice. J. Abnorm. Soc. Psychol.
- Jourard, S. M. Landsman, T. (1987) La personalidad saludable. México: Trillas.
- Juárez, V. C. (1997) Motivación: un nuevo impulso para el servidor público, UNAM: FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS. Tesis de licenciatura.
- Kietschmer, E. (1925) Psyque and character. New York: Harcourt, Brace & World.
- Kossen, S. (1995) Recursos humanos en las organizaciones, México: Harla.
- Lewin, K. (1935). A dinamic Theory of Personality. New York: Mc Graw-Hill.
- Mc. Clelland. D. C. Atkinson, J. W. Clark, R. A., y Lowell, E. L. (1953) The archivement motive. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Mc. Dougall, W. (1908). An intruduction to social psychology. Londres: Methven.
- McQuaig, J. H. (1979) ¿Cómo motivar a la gente?, México: Logos.
- Magaña, C. M. (1998) Autoconcepto, adolescencia y familia. Tesina de Licenciatura. UNAM: Facultad de Psicología.
- Mahone, C. H. (1960) Fear of Failure and Unrealistic Vocational Choice. J. Abnorm. Soc. Psychol.
- Maslow, A. H. (1954) Motivation and Personality. Nueva York: Harper y Row.
- Mora, A.L. (1990) Satisfacción laboral, UNAM: FACULTAD DE PSICOLOGÍA.

- Moreno, C. S. (1997) Inventario de Carácter para Adolescentes (ICA): Una alternativa de medición. Tesis para obtener el grado de Maestría. UNAM: Facultad de Psicología.
- Morris, J. L. (1996) Propensity for Risk Taking as a Determinant of Vocational Choice: and extention of the theory of Archivement motivation. Journal of Personality and Social Psychology.
- Murphy, G. (1947) Personality. New York: Harper & Row.
- Murray, H. A. (1938) Explorations in Personality. New York: Oxford, University Press.
- Murray, H. A. (1940). What should psychologists do about psychoanalysis? J. Abnorm. Soc. Psychol.
- Phares, E. J.(1984) Introduction to Personality. USA: Harcourt Brace.
- Pérez, M. R. (1998) Motivaciones psicológicas que influyen en la permanencia de los profesores en una escuela de educación superior. Tesis de Licenciatura. UNAM: Facultad de Psicología.
- Rank, O. (1932) Art and Artist. New York: Agathon.
- Roe, Anne y Siegelman M. (1964) The Origin of Interests. APGA Inquiry Studies. Num. 1, Washington, D. C. American Personnel and Guidance Association.
- Rogers, C. R. (1951) Client centered therapy, its current practice, implication and theory. Boston: Houghten.
- Sheldon, W. H. Stevens, S. S. y Tucker, W. B. (1940) The Varieties of Human Physique. New York: Harper.
- Shultz D. P. (1985) Psicología Industrial, México: Interamericana.
- Spence, J. T., y Helmreich, R. L. (1983) Archivement related motives and behaviors, In J. T. Spence (Ed). Achievement and Achievement Motives. San Francisco: Freeman.

- Villegas, M. E. (1997) La intervención del psicólogo en la motivación y autoestima de los adolescentes militares. Tesis de Licenciatura. UNAM: Facultad de Psicología.
- Wakeley, J.H. y Smith, C.H. (1977) Psicología de la conducta industrial, México: McGraw Hill.
- Watson, J. B. y Morgan, J. J. B. (1917) Emotional reactions and psychological experimentation. Amer. J. Psychol.
- Williams, L. K. (1965) Some correlates of risk taking. Personnel Psychol. 18, 297-310
- Winter, D. G. (1973) The power motive. New York: Free Press.
- Villegas, M. E. (1997) La intervención del psicólogo en la motivación y autoestima de los adolescentes militares. Tesis de Licenciatura. UNAM: Facultad de Psicología.

## ANEXO A

### Instrucciones:

La información que de aquí se obtenga es exclusivamente con fines estadísticos y para diseñar programas preventivos o de ayuda buscando su bienestar y el de su familia por favor conteste las preguntas con toda franqueza, diciendo la verdad. No deje ninguna pregunta sin contestar. Si tiene alguna duda pregunte al aplicador.

### DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Nombre: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_.

Sexo:                    ( ) Masculino                    ( ) Femenino                    Edad \_\_\_\_\_ años

Qué actividades realizas:            ¿Sólo trabajas? ( )            ¿Estudias y trabajas? ( )

Qué escolaridad tienes \_\_\_\_\_.

En qué área para la docencia te formaste: \_\_\_\_\_.

¿Con quién vives?

\_\_\_\_\_.

Con ambos padres                    ( )

Sólo con mamá y hermanos                    ( )

Sólo con los abuelos o con otros parientes                    ( )

Cuántos hermanos tienes: \_\_\_\_\_ y hermanas: \_\_\_\_\_

Qué lugar ocupas entre todos tus hermanos: \_\_\_\_\_

## ANEXO B

### INVENTARIO DE CARÁCTER (ICA).

INSTRUCCIONES: A continuación hay una lista de afirmaciones, marque usted en qué grado está de acuerdo con cada una de ellas. Por favor marque como realmente es y no como le gustaría ser, marcando una X en el número que mejor exprese su opinión. Las opciones de respuesta son:

1= En desacuerdo

2= Indeciso

3= De acuerdo

- ( ) 1. Impulso a la gente a concluir lo que inicia.
- ( ) 2. Me gusta estar sin hacer nada.
- ( ) 3. Siempre pienso que las cosas que inicio van salir bien.
- ( ) 4. Transmito a los demás ganas de trabajar.
- ( ) 5. Me gusta que la gente me pida favores.
- ( ) 6. Soy capaz de ayudar a los demás.
- ( ) 7. No me gusta que alguien además de mí sea el primero en todo.
- ( ) 8. Siempre que inicio algo pienso que todo saldrá bien.
- ( ) 9. Me disgusta no cumplir algo que prometí.
- ( ) 10. Preveer el futuro es de tontos.
- ( ) 11. Generalmente concluyo los trabajos que inicio.
- ( ) 12. Ayudo a que se supere la gente que me rodea.
- ( ) 13. Evito que los demás me quieran contar sus problemas.
- ( ) 14. Me gusta cumplir lo que prometo.
- ( ) 15. Soy capaz de enseñar a los demás lo que sé.
- ( ) 16. No me gusta que los demás centren su atención en otra persona que no sea yo.
- ( ) 17. Me gusta aprender de los demás.
- ( ) 18. Si me encargan un trabajo pienso que me quedará muy bien.
- ( ) 19. Me gusta que los demás me digan cómo los podría ayudar.
- ( ) 20. Estoy seguro de poder hacer bien todo lo que me propongo.
- ( ) 21. Me gusta que los demás me pidan consejo.

## ANEXO C

### ESCALA DE MOTIVACIÓN A LOGRO.

INSTRUCCIONES: A continuación hay una lista de afirmaciones, marque usted en qué grado está de acuerdo con cada una de ellas. Por favor marque como realmente es y no como le gustaría ser, marcando una **X** en el número que mejor exprese su opinión. **Las opciones de respuesta son:**

1= Completamente en desacuerdo

2= En desacuerdo

3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4= De acuerdo

5= Completamente de acuerdo

- ( ) 1. Me gusta resolver problemas difíciles.
- ( ) 2. Me gusta ser trabajador.
- ( ) 3. Me gusta que otros trabajen mejor que yo.
- ( ) 4. Me es importante hacer las cosas lo mejor posible.
- ( ) 5. Me disgusta cuando alguien me gana.
- ( ) 6. Es importante para mí hacer las cosas cada vez mejor.
- ( ) 7. Ganarle a otros es bueno tanto en el juego como en el trabajo.
- ( ) 8. Soy cumplido en las tareas que me asignan.
- ( ) 9. Disfruto cuando puedo vencer a otros.
- ( ) 10. Soy cuidadoso al extremo de la perfección.
- ( ) 11. Me gusta que lo que hago quede bien hecho.
- ( ) 12. Una vez que empiezo una tarea persisto hasta terminarla.
- ( ) 13. Me siento bien cuando logro lo que me propongo.
- ( ) 14. Soy dedicado en las cosas que emprendo.
- ( ) 15. Me gusta trabajar en situaciones en las que haya que competir con otros.
- ( ) 16. No estoy tranquilo hasta que mi trabajo quede bien hecho.
- ( ) 17. Me causa satisfacción mejorar mis ejecuciones previas.
- ( ) 18. Como estudiante soy (fui) machetero.
- ( ) 19. Me esfuerzo más cuando compito con otros.
- ( ) 20. Cuando se me dificulta una tarea insisto hasta dominarla.

- ( ) 21. Si hago un buen trabajo me causa satisfacción.
- ( ) 22. Es importante hacer las cosas mejor que los demás.