

878525²
2eje.

UNIVERSIDAD NUEVO MUNDO

ESCUELA DE PSICOLOGIA
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.



"LA SATISFACCION EN EL TRABAJO"
ESTUDIO COMPARATIVO DEL TEST HARTMAN
EN UNA MUESTRA DE MAESTROS DE 25 A 45 AÑOS DE EDAD
Y OTRA MUESTRA DE MAESTROS DE 46 A 65 AÑOS DE EDAD
PERTENECIENDO LOS DOS GRUPOS A LA CARRERA DE DISEÑO.

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
A R E A C L I N I C A
P R E S E N T A
CLAUDIA SABINE GONZALEZ STEIMLE

DIRECTOR DE TESIS:
LIC. RAFAEL ANZURES Y BOLAÑOS

MEXICO, D. F.

1994

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

1971 01 21 21 41 2
AGRADECIMIENTO DE LA U.N.U.M.

AGRADEZCO A :

- La Lic. Marcela Oliva, Directora de la carrera de Psicología de la Universidad nuevo Mundo (U.N.U.M.), por ayudarme a titular en esta prestigiosa institución.

- Al Ing. Cuauhtemoc Carrasco, Director de tesis de la U.N.U.M., por su valiosa contribución.

- Al Lic. Rafael Anzures y Bolaños por su tiempo y consejos.

- A la Maestra Martha Roca, quién asesoró este trabajo brindandome su tiempo, apoyo y conocimientos con todo su cariño.

- Al Lic. Porfirio Morales por dedicarme su tiempo a lo largo de esta investigación.

- Al lic. Javier Casteltort, Director de las carreras de diseño por permitirme utilizar como muestras a su personal docente y cooperar en la investigación.

- A la Lic. Mercedes Campos, por asesorar la corrección del test : perfil de valores Hartman.

- Al Lic. Fernando Tobias quien revisó todo el estudio estadístico de la investigación.

- Al Dr. Rem B. Edwards, Director del Instituto Hartman quién me consiguió todo el material necesario para la aplicación de la prueba y la teoría del Valor de Hartman.

- A todos los maestros que consintieron a que se les aplicara la prueba dandome su tiempo y contribuyendo así a otra investigación sobre la docencia.

DEDICO MI TRABAJO A :

- Mi esposo, que con su apoyo, ayuda y amor, me impulsó a terminar esta tesis. "Eres lo mejor que me ha sucedido en la vida"

- Al hijo que espero con tanta ilusión, a quien deseo que el hecho de que sus padres y sus abuelos sean profesionistas lo hagan impulsarse a encontrar su camino en el amor y la educación.

- A mi padre compañero de glorias y pesares durante seis años de mi juventud.

- A mi madre quien me enseñó la importancia de la constancia en el trabajo como forma de triunfar en la vida.

- A mis suegros quienes con la fuerza de su unión me dan el ejemplo de como funcionar en la familia.

- A mi abuelo Pablo a quien quiero tanto.

"LA SATISFACCION EN EL TRABAJO :
ESTUDIO COMPARATIVO DEL TEST HARTMAN
EN UNA MUESTRA DE MAESTROS DE 25 A 45 AÑOS DE EDAD.
Y OTRA MUESTRA DE MAESTROS DE 46 A 65 AÑOS DE EDAD.
PERTENECIENDO LOS DOS GRUPOS A LA CARRERA DE DISEÑO.

INDICE :

INTRODUCCION :

CAPITULO I : SATISFACCION EN EL TRABAJO.

1.1 Satisfacción en el trabajo.

1.2 Teoría de Abraham Maslow.

1.3 Perspectivas teóricas del desarrollo de la edad adulta media
y la edad adulta según Charlotte Bühler.

1.4 Analisis.

CAPITULO II : LA TAREA DEL MAESTRO EN SU TRABAJO.

2.1 La tarea del maestro en su trabajo.

2.2 La relación de maestro-alumno y profesor-director.

2.2.1 Relación maestro-alumno.

2.2.2 Relación profesor-director.

2.3 Analisis.

CAPITULO III : PLANEACION DE LA INVESTIGACION.

3.1 Planteamiento del problema.

3.2 Objetivos de la investigación.

3.3 Tipo de estudio.

3.4 Hipótesis y variables.

CAPITULO IV : METODOLOGIA

4.1 Sujetos y muestras.

4.2 Alcances y limitaciones del estudio.

4.3 Procedimiento e instrumento.

4.4 Historia, Validez y Standarización de la escala.

4.4.1 Vida de Hartman.

4.4.2 ¿ Que es un valor ?

4.4.2.1 ¿ Que es un valor según Hartman ?

4.5 Presentación gráfica.

4.6 Resultados.

CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y APORTACIONES.

BIBLIOGRAFIA.

INTRODUCCION :

La satisfacción en el trabajo es una actitud general del individuo hacia su trabajo. Es la manera por un lado favorable o desfavorable en la que el empleado vé su puesto de trabajo. Es muy importante mencionar que todo trabajador pasará muchas horas diarias en su puesto durante varios años, y tal es su compenetración que en varias instancias, las personas se "convierten" en el trabajo que desempeñan. Es por eso, que se enfatiza el estar satisfecho con su trabajo. Por lo general es más gratificante tener un trabajo mentalmente interesante, premios equitativos, retroalimentación de la eficiencia, y condiciones de trabajo favorables. Esto se refiere a un ambiente laboral comodo, no peligroso, con buena luz etc...

Pero también es imperante las relaciones sociales que se crean en un ambiente de trabajo, estas deben de ser agradables para el empleado.

Para el maestro, estas relaciones sociales son con los demás profesores, directores, prefectos y con sus alumnos. A estos últimos, el maestro vá a compartir no nada más enseñaanza, sino que también la parte humana y personal de cada quien. Tanto el alumno como el maestro ván a proyectar su personalidad, su interés y su motivación.

El maestro en su crecimiento personal según la teoría de Maslow, pasa por una jerarquía de necesidades : las de orden superior y las de orden inferior. Las necesidades de orden inferior son las que se refieren en su teoría a las necesidades básicas del ser humano. Y las de orden superior se refieren a necesidades de amor, pertenencia, estimación y autorrealización en la vida y en el trabajo. Así es que la satisfacción en el trabajo entraría en las necesidades de este último grupo. Por lo que se deduce que para que exista la satisfacción en el trabajo se requiere de una autorrealización y esta, es más facil de alcanzar mientras mayor de edad sea el maestro puesto que probablemente el dar clases sea como un pasatiempos o bien, sea realmente lo que le gusta hacer más que

la remuneración económica que perciba puesto que supuestamente ya está establecido económicamente y con hijos mayores. Por el contrario, los maestros jóvenes tendrían una inestabilidad económica pretendiendo alcanzar y saciar sus necesidades básicas ; además, estos aunque casados están teniendo gastos fuertes de hijos pequeños. Esta teoría es en la que se basa Charlotte Bühler, psicóloga humanista. Ella afirma que existen cinco fases en el logro de una meta personal, estas son durante el desarrollo de un individuo : en la niñez, adolescencia y edad adulta temprana, juventud y edad adulta media, edad adulta y finalmente vejez. Las dos etapas del desarrollo en que nosotros nos basamos son juventud y edad adulta media (de 25 a 45 años de edad), y la edad adulta (de 45 a 65 años de edad). Es ya en estas dos etapas donde se encuentra una satisfacción en el trabajo significativa puesto que según Bühler en la edad adulta media, las personas adoptan metas más específicas y definidas acerca de sus vidas y su trabajo ; y en la edad adulta, las personas tienen en cuenta su pasado y revisan sus planes para el futuro.

Las muestras tomadas son de la carrera de diseño gráfico y diseño industrial. Los maestros de la primera muestra tienen alrededor de 25 a 45 años de edad, y los de la segunda muestra tienen de 46 a 65 años de edad. Las dos muestras son maestros de la Universidad Nuevo Mundo (U.N.U.M.) Campus la Herradura, se encuentran en un nivel socioeconómico medio-alto, siendo de sexo masculino y teniendo todos algún tipo de licenciatura. Las muestras se elegirán al azar dentro de la población de maestros de diseño. Cada muestra está constituida por doce maestros y estas dos muestras forman el total de la población. Los resultados no podrán ser generalizados en una población no estudiada, se deberá tomar en cuenta que las muestras estudiadas están constituidas por maestros de únicamente las carreras de diseño. Por lo tanto, este estudio podrá ser útil para analizar la satisfacción en el trabajo de maestros universitarios de estas carreras.

A los maestros elegidos se les aplicará la prueba de valores Hartman desarrollada por él mismo, que consiste en treinta y seis

frases estrictamente formales de acuerdo con su teoría de valor. Al obtener los resultados de las calificaciones e interpretación se hará una presentación gráfica con el fin de conjuntar y entender más fácilmente los resultados.

El interés en esta investigación es invitar a los maestros, alumnos, universitarios, coordinadores y en general a toda la gente interesada en este tema a una reflexión, análisis e investigación de la satisfacción en el trabajo del maestro, "puesto que es él quién enseñará a nuestros jóvenes a luchar en la vida con gusto y dignidad". (15)

HIPOTESIS : Los maestros universitarios de 46 a 65 años de edad tienen mayor satisfacción en el trabajo que los maestros de 25 a 45 años de edad.

HIPOTESIS NULA : Los maestros universitarios de 46 a 65 años de edad no tienen mayor satisfacción en el trabajo que los maestros de 25 a 45 años de edad.

DESCRIPCION BREVE DE CADA CAPITULO.

En el primer capítulo se desarrolló parte del marco teórico. Primero, se definió el termino satisfacción en el trabajo. se explicó la forma de favorecerla a través de un trabajo mentalmente interesante, premios equitativos, condiciones de trabajo favorables y el trato con los compañeros. Luego, abordamos el rendimiento en el trabajo mediante los factores : productividad, ausentismo y rotación de personal. En este mismo capítulo, se revisó la piramide de necesidades de Abraham Maslow : necesidades de orden inferior (necesidades fisiológicas y necesidades de seguridad) y necesidades de orden superior (necesidades de amor y pertenencia, necesidades de estimación y necesidades de autorrealización). También se vió la teoría de Charlotte Bühler quién realizó una teoría de cinco fases con respecto al desarrollo humano (niñez, adolescencia y edad adulta temprana, juventud y edad adulta media, edad adulta y, vejez). De esta teoría se utilizaron en la investigación dos muestras que corresponden a la juventud y edad adulta media (de 25 a 45 años de edad) y, la edad adulta (de 46 a 65 años de edad).

En el segundo capítulo, se desarrolló la otra parte del marco teórico. Se analizó la tarea del maestro en su trabajo como un profesor ideal. Y también, se tomó en cuenta la relación de maestros con sus alumnos.

El tercer capítulo se refiere a la planeación de la investigación. Esta incluye el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación, el tipo de estudio y, las hipótesis y variables.

El cuarto capítulo contiene la metodología de la investigación. Esto es la descripción del tipo de muestras que se tomaron, los alcances y limitaciones del estudio y, el procedimiento que se usó para la aplicación de la prueba siendo este el instrumento. También se relató la historia, validez y standarización de la escala, así como la vida y filosofía de valor de Robert Hartman. Se hizo después la presentación gráfica de los resultados y, a través de la "t de student" se sacaron los resultados estadísticos de esta investigación.

El quinto capítulo está dirigido al desarrollo de las conclusiones y aportaciones que esta investigación causó.

CAPITULO I :

LA SATISFACCION EN EL TRABAJO.

"LO MAS IMPORTANTE NO ES "TRABAJAR",
SINO PRODUCIR Y DISFRUTAR EL FRUTO DE NUESTRO TRABAJO".

ROGER PATRON LUJAN.

1.1 Satisfacción en el trabajo.

La satisfacción en el trabajo es una actitud general del individuo hacia su trabajo. Es la forma favorable o desfavorable en que ven los trabajadores sus puestos, ya que los trabajos requieren interactuar con compañeros y con jefes, acatar las reglas de la empresa y sus políticas, cumplir con los niveles de rendimiento, vivir en condiciones de trabajo que muchas veces distan de ser ideales, etc. Todo ello significa que la evaluación de un empleado sobre su grado de satisfacción e insatisfacción es una suma compleja de varios elementos del puesto.(3)

Seguramente todo trabajador pasará cuarenta horas a la semana promedio durante cuarenta o más años de su vida en el trabajo, y sin duda le gustaría que esos años le procurasen una satisfacción personal. También es muy importante suponer que la satisfacción recibe probablemente el fuerte influjo de las condiciones económicas. Puede haber satisfacción cuando en épocas de recesión, conocidos pierden su empleo o no trabajan toda la semana y uno mismo puede mantenerlo. Lo que antes parecía insatisfactorio puede parecernos menos negativo.

Los factores centrales que favorecen la satisfacción son :

- TRABAJO MENTALMENTE INTERESANTE : Los empleados tienden a preferir trabajos que les brinden la oportunidad de utilizar sus habilidades y destrezas, y que además ofrezcan variedad de tareas, libertad y retroalimentación de la eficiencia con la que cumplen sus obligaciones. La dificultad moderada produce placer y satisfacción. Sin embargo, en exceso produce frustración y sentimientos de fracaso. El poco reto produce aburrimiento.

- PREMIOS EQUITATIVOS : Los empleados quieren sistemas de remuneración y políticas de promoción que sean justos y que vayan de acuerdo a sus expectativas. Cuando el sueldo se percibe como justo, hay satisfacción. Sin embargo, no a todos les intereza principalmente el dinero. Muchos están dispuestos a percibir un sueldo menor, a cambio de trabajar en un sitio o en un puesto con menos exigencias, o tener mayor libertad en las tareas que realizan, o elegir el horario de trabajo. La clave para vincular la remuneración con la satisfacción no es la cantidad absoluta que se

paga, es la PERCEPCION DE EQUIDAD. Por eso, los empleados desean políticas y métodos justos de promoción. Los ascensos brindan la oportunidad de lograr el crecimiento personal, asumir más responsabilidades y así, elevar su condición social.

- CONDICIONES DE TRABAJO FAVORABLES : El ambiente laboral brinda comodidad y facilita un buen rendimiento ; prefieren un ambiente físico no peligroso ni incómodo, la temperatura, luz, ruido y otros factores ambientales no han de ser extremos, trabajar cerca de su casa, en instalaciones limpias y modernas, con suficiente equipo e instrumentos.

- TRATO CON LOS COMPAÑEROS : En el trabajo, las personas no solo realizan sus deberes, el trabajo satisface su necesidad de la interacción social. Por eso, el tener compañeros de trabajo amistosos y buenos aumenta la satisfacción del empleado. También es importante observar que la satisfacción de los empleados aumenta cuando el jefe inmediato es una persona comprensiva y amistosa,

elogia el buen desempeño, escucha opiniones y muestra interés personal en sus subordinados.

El interés de los jefes en la satisfacción en el trabajo suele centrarse en el efecto que tiene en el desempeño (rendimiento) de los empleados. Se han hecho varios estudios diseñados para evaluar el influjo de ese factor en la productividad, ausentismo y rotación de personal. Aquí se explican cada uno de estos :

- SATISFACCION Y PRODUCTIVIDAD : Se dice que un empleado feliz es un empleado productivo. Sin embargo, esto es más una ilusión que un hecho científico. Es cierto que sí existe un nexo positivo entre satisfacción y productividad, pero estas correlaciones son siempre bajas. Esta correlación es más fuerte cuando el comportamiento del empleado no está limitado ni controlado por factores externos. Es muy importante también, tener en cuenta que la productividad origina satisfacción y no a la inversa (se siente uno contento con su desempeño). Si la empresa premia la productividad, una mayor

productividad debería aumentar el reconocimiento verbal, el nivel de sueldo y las probabilidades de obtener una promoción. Por lo tanto, esos premios aumentan el grado de satisfacción en el trabajo.

- SATISFACCION Y AUSENTISMO : Se supone que el empleado insatisfecho tiende a faltar más al trabajo, sin embargo, la correlación también es baja. Por ejemplo, el pagar por enfermedad alienta el ausentismo en organizaciones liberales, incluso a los empleados muy contentos con su trabajo. También se presenta el caso de que un empleado tenga intereses variados y se tome fines de semana de tres días, o se quede en su casa a ver la final de una serie de futbol. En conclusión, si la satisfacción favorece la asistencia, cuando no hay factores externos los empleados más satisfechos se presentarían a trabajar más seguido.

- SATISFACCION Y ROTACION DE PERSONAL : La satisfacción tiene una relación negativa con la rotación de personal y esto depende de factores como las condiciones del mercado de trabajo, las

expectativas sobre otras oportunidades de empleo y antigüedad en una empresa porque ayuda a tomar la decisión de abandonar el empleo o no. El grado de satisfacción ayuda menos a prever la rotación en las personas de alto rendimiento. Se trata de una relación de grado de desempeño, porque las organizaciones suelen tratar de conservar a los empleados con alta satisfacción concediéndoles aumentos de sueldo, elogiándolos, reconociendo sus logros, proporcionándoles mayores oportunidades de promoción, etc. Y al contrario, a los empleados de baja satisfacción, la empresa se abstiene de tomar medidas que pudieran retenerlos. Por lo tanto, se sostiene la afirmación de que la satisfacción ejerce mayor influencia en la permanencia de los empleados de bajo rendimiento que en la de los de alto rendimiento. (22) (24)

Es muy importante también tener en cuenta la edad de los trabajadores. Cuando aumenta la edad de los trabajadores, tienden a sentirse más satisfechos en sus empleos porque sus expectativas son menores y hay un mejor ajuste a su situación de trabajo debido a su experiencia. Los trabajadores más jóvenes tienden a estar

menos satisfechos, por sus expectativas más altas, su menor ajuste a su situación de trabajo debido a su poca experiencia. (3)

En el caso del nivel de ocupación, se ha demostrado que las personas con ocupaciones de nivel superior tienden a estar más satisfechas con sus empleos. Por lo general, reciben un mejor pago, tienen mejores condiciones de trabajo y en sus empleos utilizan más sus capacidades, por lo tanto, se sienten más satisfechos. (3)

La comunicación cuando hay satisfacción es más clara, fluye en todas direcciones si se alienta a los empleados a comentar lo que piensan acerca de la organización y se les toma en cuenta. (3)

El tamaño de la organización tiende a relacionarse en proporción inversa con la satisfacción en el empleo, es decir que a medida que una empresa aumenta de tamaño, la satisfacción en el trabajo tiende a disminuir. Esto es porque las organizaciones grandes tienden a abrumar a las personas y trastornar las

comunicaciones, coordinación y participación, y el poder de toma de decisiones se encuentra muy lejos de ellos. El ambiente de trabajo empieza a carecer de cercanía personal y amistad. Por eso es muy importante para la satisfacción en grandes empresas el trabajo en grupos pequeños. (22)

Como gerente o jefe de una empresa, es muy importante conocer los valores de un individuo porque aunque no afecte directamente en la conducta, sí lo hace en las actitudes del sujeto. El desempeño y satisfacción del empleado tienden a ser mejores si sus valores encajan bien dentro de la empresa. (24)

IMPORTANCIA DE UNA GRAN SATISFACCION EN EL TRABAJO :

La importancia de la satisfacción en el trabajo se refleja en:

- El empleado insatisfecho faltará al trabajo más a menudo y

tenderá a renunciar.

- El empleado satisfecho tiene mejor salud y vive más tiempo.
- La satisfacción también se refleja en la vida fuera del trabajo.
- El empleado satisfecho muestra una menor tasa de rotación y ausentismo.
- Cuando los empleados están contentos con su trabajo, mejora también su vida fuera de él, y hay mayor salud psicológica.

La meta de una alta satisfacción puede defenderse teniendo en cuenta los beneficios económicos y la responsabilidad social de las empresas. Una fuerza de trabajo satisfecha se traduce en mayor productividad por haber menos alteraciones atribuibles al ausentismo o a la renuncia de buenos empleados ; además también disminuyen los gastos médicos y los seguros de vida, y la sociedad en general se vé también beneficiada. (22)

Según la opinión de Stephen, la importancia de la satisfacción en el trabajo ha sido exagerada. El afirma que no existe una relación constante que indique que la satisfacción en el trabajo favorece la productividad. Las empresas no tienen la obligación de crear una fuerza de trabajo satisfecha si los costos de ello son mayores que los beneficios. Históricamente, se suponía que los trabajadores más satisfechos tenían un mejor rendimiento pero la mayoría de las veces no es muy notable. Hay muchos trabajadores satisfechos que no son grandes productores, se contentan con realizar tan sólo un trabajo promedio. La satisfacción no es por sí misma un motivador poderoso, pero suele mantener a los empleados en tal estado que se muestran más receptivos al ambiente de motivación cuando éste se les proporciona y así, en algunos casos aumentar la motivación. Sin embargo, debemos recordar que como ya hemos visto, existe una relación entre satisfacción y productividad. La productividad origina satisfacción en el trabajo pero no a la inversa.

Es muy común escuchar en ejecutivos decir : "no me importa si mi personal está contento o no. Lo que me interesa es que sea muy

productivo". (22)

Generalmente los que se preocupan más por el mejoramiento de la satisfacción en el trabajo son los profesores e investigadores. Han escogido carreras que les permiten gran libertad y oportunidades de lograr crecimiento personal por eso, dan mucho valor a la satisfacción en el trabajo. El problema radica en que además imponen sus valores a otros. (24)

Es importante, como lo vimos en el punto 1.4, aclarar que no existen estudios sobre la satisfacción en el trabajo en maestros universitarios. Por lo tanto, no podemos hacer ninguna referencia a contextos culturales sobre este tema en lo particular. Sin embargo, en lo que respecta a la satisfacción en el trabajo, los sociólogos Haire, Ghiselli y Porter en 1966 hicieron un estudio donde los ejecutivos de los países escandinavos (Dinamarca y Suecia) y de Alemania tenían un alto grado en la satisfacción en el trabajo. Los ejecutivos menos satisfechos con su trabajo fueron los de Italia y los de India. (17) Los países estudiados en la

investigación anterior fueron India, Suecia, E.U.A., Japón, Argentina, Alemania, Noruega, Dinamarca, Francia e Italia. No aparece México.

Para mucha gente el trabajo no es más que un medio para conseguir dinero y así, utilizarlo para hacer lo que desean en su tiempo libre. Es preciso reconocer que hay otras fuentes fuera del trabajo donde el empleado insatisfecho puede obtener su satisfacción. Para ciertas personas el trabajo constituye su interés central y se sienten muy vinculadas emocionalmente con él; por lo general, se trata de profesionistas. Sin embargo, para la mayoría, su interés primario está fuera del trabajo, estos son en general el tipo de empleado promedio. (22)

La satisfacción en el empleo es parte de la satisfacción de la vida. La naturaleza del ambiente fuera del trabajo afecta los sentimientos propios en el empleo. De modo similar, puesto que un empleo es una parte importante de la vida, la satisfacción en él

influye en la satisfacción en la vida en general. (24)

2.2 TEORIA DE ABRAHAM MASLOW.

Abraham Maslow nació en Nueva York en 1908, hijo de una familia de inmigrantes judíos, creció en Nueva York y estudió la conducta de los primates con Harry Harlow y conductismo con Clark Hull (importante psicólogo experimental).

Estudió con varios psicoterapeutas como Alfred Adler, Erick Fromm y Karen Horney, recibió gran influencia de Max Wertheimer uno de los fundadores del gestaltismo y Ruth Benedict gran antropóloga. Investigó sobre la conducta sexual humana y se basó en el concepto psicoanalítico de que el sexo tiene una importancia fundamental en la conducta humana. Durante la segunda guerra mundial, cuando se dió cuenta de lo poco que la psicología contribuía a los problemas más importantes del mundo, el interés de Maslow cambió de la psicología experimental a la psicología social y la personalidad.

En 1951, se trasladó a la Universidad de Branders donde fué director del departamento de psicología y donde permaneció hasta 1968, poco antes de su muerte en 1970. Maslow es considerado como uno de los fundadores de la psicología humanista.

La teoría psicoanalítica ejerció gran influencia en su vida y su pensamiento. Su propio análisis personal le demostró la diferencia entre el conocimiento intelectual y la experiencia real. Encontró el sistema psicoanalítico como insatisfactorio. El buscaba una psicología general para todo el pensamiento y la conducta humana porque Freud prácticamente omitió o volvía patológicas todas las actividades de que el hombre se enorgullese y da valor a su vida.

Maslow fué un constante estudiante de la psicología Gestalt, para él al igual que para los psicólogos gestaltistas, un elemento esencial para el pensamiento creativo y para la solución de problemas lo constituye la habilidad de percibir y de pensar.

Otra influencia importante en el pensamiento de Maslow aparte de Max Wertheimer fué la obra de Kurt Golstein, neuropsiquiatra que decía que el organismo es un todo unificado y que lo que sucede en cualquiera de sus partes afecta a todo el organismo. Maslow dedicó su libro así : "Hacia una psicología del ser" y en el prefacio decía : " Si tuviera que expresar en una sola frase lo que significa la psicología humanista, diría que es una integración de Golstein (gestaltismo) y Freud (psicodinámica).

En general, los enfoques humanistas encaminados a la comprensión de la personalidad se caracterizan por :

- a) Su confianza en una orientación teórica.
 - b) Su insistencia en una visión integral de la personalidad.
 - c) Su preocupación por la integridad de la experiencia privada y personal del individuo.
 - d) Su incapié en la motivación de crecimiento.
 - e) Su interés por la importancia de la autorrealización.
- El enfoque humanista postula que la conducta está moldeada no

por cadenas separadas de causa y efecto, sino por la combinación de fuerzas que integran todo el campo. (5)

El humanismo se le ha llamado "la tercera fuerza psicológica"; el conductismo y el psicoanálisis son las dos primeras fuerzas. Esta considera que es buena la naturaleza humana, y juzga que dicha naturaleza no es mala ni neutra, es activa no pasiva. No le basta con adaptarse, sino que pugna por crecer y se esfuerza por cambiar y reestructurar su medio ambiente, así como por mejorar la condición humana y entender al individuo. El objetivo del ser viviente es evolucionar, experimentar los gozos de la vida y participar en la creación de nuevas formas. (2)

JERARQUIA DE NECESIDADES.

Maslow definió la neurosis y el desajuste psicológico como un desajuste por deficiencia, es decir que eran causados por la privación de ciertas necesidades fundamentales como por ejemplo

la ausencia de ciertas vitaminas. También, es necesario satisfacer ciertas necesidades psicológicas para permanecer sanos. Para Maslow las necesidades fundamentales son las necesidades de protección, de seguridad, de pertenencia, de respeto por sí mismo, de estimación de desarrollo y necesidades de autorrealización.(5)

NECESIDADES DE ORDEN INFERIOR

Las necesidades de primer nivel se refieren a la supervivencia. Estas necesidades pocas veces dominan, ya que están razonablemente satisfechas. Las personas deben trabajar para satisfacer sus necesidades fisiológicas, pero cuando estas están satisfechas, entonces desean satisfacer otras necesidades. Y las siguientes a satisfacer son las necesidades de seguridad: estas buscan que la persona tenga seguridad corporal así como tranquilidad económica.

NECESIDADES DE ORDEN SUPERIOR

Existen 3 niveles de orden superior, los cuales se relacionan con los de orden inferior. Estas son llamadas necesidades de afecto, pertenencia o participación social, necesidad de estima y estatus, y por último, la necesidad de autorrealización. Esto significa llegar a ser todo lo que uno es capaz de ser, utilizando habilidades que se tienen al máximo y mediante el aprovechamiento del talento. Las necesidades de orden superior en particular, nunca pueden estar completamente satisfechas ya que las personas siempre quieren más.

Maslow supone que los motivos humanos se disponen en una jerarquía de potencia. Las necesidades que tienen la mayor potencia en un momento determinado, dominan la conducta y demandan satisfacción. El individuo se siente "llevado por una necesidad de gran prioridad". Cuando se satisface, aparece una necesidad de orden superior que exige satisfacción. Y así sucesivamente, hasta la cima de la jerarquía.

El ser humano nace con 5 sistemas de necesidades, ordenadas en forma jerarquica. Los seres humanos tienen necesidades que llevan consigo durante toda su vida. En cuanto un conjunto de necesidades se satisface, aparece otro conjunto. Si una de ellas no se satisface, el individuo queda dominado por ella. Así, el hombre hambriento está dominado por el hambre.

PIRAMIDE DE NECESIDADES DE MASLOW.

NECESI /NECESIDADES DE AUTORREALIZACION
DADES
DE /NECESIDADES DE ESTIMACION
ORDEN
SUPERIOR /NECESIDADES DE AMOR Y PERTENENCIA

NECESI \NECESIDADES DE SEGURIDAD
DADES
DE ORDEN \NECESIDADES FISIOLOGICAS
INFERIOR

(3) (22) (24)

Concluyendo, se empieza según Maslow con necesidades fisiológicas : alimento, agua, sexo, oxígeno, sueño, protección contra las temperaturas extremas, estimulación sensorial y

actividad. Estas necesidades de cuya satisfacción depende la supervivencia del sujeto, son las más fuertes y compulsivas de todas. Una vez satisfechas las necesidades fisiológicas, aparecen las ubicadas dentro del sentimiento de protección, es decir, sentirse seguro. Opina Maslow que las necesidades de seguridad se observan mejor en el niño debido a su relativa importancia y dependencia de los adultos. Una vez satisfechas las necesidades de seguridad, siguen de inmediato las de afecto : intimidad, pertenencia y necesidades de amor ; las cuales surgen si los dos ordenes inferiores han sido satisfechos en forma razonable. El individuo busca amigos, anhela relaciones afectuosas y lucha por encontrar un lugar en algún grupo por pequeño que sea.(1)

Si se satisfacen estas necesidades siguen a continuación las necesidades de estima, necesidades de autoestima y ser estimado por los demás. También incluye el deseo de una buena evaluación del ego. Todos tienen el deseo de ser fuertes, de dominar y competir, lo cual origina un sentimiento de independencia y libertad. Satisfacer las necesidades de estimación genera sentimientos de

valor y confianza en sí mismos, no satisfacerlas produce desaliento y sentimientos de inferioridad. (1)

Finalmente, cuando todas las necesidades están satisfechas, el individuo busca la autorrealización en donde lucha por realizar o hacer realidad sus capacidades potenciales y por satisfacer sus ideales. (2)

Si todas las necesidades se satisfacen, la de autorrealización impele al individuo a la acción. Sobre esto existe un texto de Maslow que dice : "El músico debe producir su música, un artista debe pintar, el poeta necesita escribir si quiere encontrarse consigo mismo, lo que un hombre puede ser debe serlo". A esta necesidad se le puede llamar autorrealización. El estar satisfecho en el trabajo origina productividad y autorrealización. Las primeras necesidades son dominantes y deben ser satisfechas antes que cualquier otra. (2)

Maslow enumera las siguientes características de las personas autorrealizadas :

- Tienen mejor percepción de la realidad y relaciones más

agradables con ella.

- Mayor espontaneidad, sencillez y naturalidad en pensamiento y en conducta.

- Mayor aceptación de sí mismo, de los demás y de la naturaleza.

- Tienen buena concentración en los problemas.

- Necesidad de privacidad (calidad de desapego)

- Autonomía e independencia del medio y de la cultura.

- Tienen una sensación de aprecio permanente.

- Sentimientos de afinidad con las personas.

- Sentido del humor.

- Son personas que tienen relaciones interpersonales más profundas.

- Discrimininan entre lo bueno y lo malo.

- Una gran creatividad para la autorrealización

- Caracter democrático

En su último libro : " Los alcances últimos de la naturaleza humana", Maslow presenta ocho formas de autorrealización, ocho

conductas que llevan a ella :

1- Si se piensa que la vida es un proceso de alternativas, entonces la autorrealización significa hacer de cada desición una elección para el desarrollo.

2- En general, el hombre es ignorante de lo que sucede en él y a su alrededor. No obstante, todos tienen momentos de conocimiento máximo e interés intenso, momentos que Maslow llamaría de autorrealización.

3- Autorrealizarse es volverse real, existir afectivamente y no solo en potencia, así pues autorrealizarse es poder estar en armonía con la naturaleza interior. Esto significa decidir por uno mismo sin tener en cuenta las ideas u opiniones de otros.

4- Maslow sostiene que las respuestas hay que darlas para uno mismo, en lugar de darlas para los demás. Uno debe de ser honrado consigo mismo y con los demás.

5- Estos primeros cuatro pasos ayudan para desarrollar la capacidad de hacer mejores elecciones en la vida. Hay que aprender a confiar en los juicios e instintos que uno tiene y actuar

conforme a ellos.

6- La autorrealización también es emplear las propias habilidades e inteligencia, es un proceso infinito, una manera continua de vivir, trabajar y tener relación con el mundo.

7- Otro proceso es el de conocimiento donde se tiene que conocer más las formas en las que el ser humano distorciona la imagen que se tiene de sí mismo y del mundo exterior. Esto es por medio de la represión, proyección y otros mecanismos de defensa.

8- Durante los momentos culminantes es cuando el hombre se siente más pleno, integrado, más conocedor de sí mismo y del mundo. En esos momentos se piensa, actúa y se siente de manera más clara y precisa. (5)

La autorrealización significa trabajar para hacer bien aquello que uno desea. Las personas que se autorrealizan son personas psicológicamente sanas.

Los dos profesores que alternaron a Maslow como ya se

mencionó, fueron Ruth Benedick y Max Wertheimer, aunque eran diferentes y se interesaron en distintos campos de estudio. Maslow creía que compartían un nivel común de satisfacción personal, tanto en su vida profesional como privada, la cual nunca había observado en los demás. La comparación entre Benedick y Wertheimer fué el primer paso del eterno estudio sobre la autorrealización. Maslow inició sus estudios sobre : la examinación de la vida, los valores y las actitudes de las personas que consideraba más saludables y creativas. Maslow sostenía que para estudiar la salud era preciso investigar a la gente más madura, creativa y mejor integrada.(5)

Maslow decía primero que todos los sujetos debían estar relativamente libres de problemas nerviosos u otros problemas importantes y segundo, que todos los que eran sometidos a estudio debían utilizar lo mejor posible su talento, sus capacidades y sus habilidades.(5)

Algunos términos utilizados por Maslow que tienen importancia en este trabajo son eupsiquia, la voluntad, el sí mismo y la

aceptación. La eupsiquia está definido para expresar una sociedad ideal. Maslow creía que una sociedad ideal se podría desarrollar construyendo una comunidad de individuos psicológicamente sanos y autorrealizados. La voluntad es un integrante vital en el proceso de autorrealización. Para Maslow los individuos sanos están intimamente libres de conflictos internos, excepto tal vez de la necesidad de vencer los hábitos inadecuados. Maslow define al sí mismo como el punto central interior o la naturaleza innata del individuo, nuestros gustos, valores y metas. La aceptación es : en ocasiones el hombre se siente extremadamente deprimido, culpable o despreciado, pero cuando se da cuenta de que hay que mejorar la realidad del "debe ser" y del "es", es entonces cuando se hablará de una aceptación. (5)

Maslow considera que hasta cierto punto la maldad o la bondad de una persona depende de las instituciones que lo rodean. Tanto la sociedad necesita al ser humano, como este a la sociedad. El mundo en cuestión, como es descrito y percibido, resulta ser el mismo

mundo que se valora y desea. El mundo "es" se convierte en el mundo "debe ser". (5)

Los valores se definen de muchas maneras y significan diferentes cosas para distintas personas. (5)

1.3 Perspectivas teóricas del desarrollo de la edad adulta media y la edad adulta según Charlotte Bühler.

Quien está plenamente autorrealizado según Abraham Maslow revela niveles elevados de las siguientes características : percepción de la realidad, aceptación de sí mismo y aceptación de otros y de la naturaleza; espontaneidad, habilidad para resolver problemas, autodirrección, capacidad de separación y deseo de intimidad; serenidad y apreciación y riqueza emocional; frecuencia de experiencias cumbres, identificación con otros seres humanos, relaciones satisfactorias y cambiantes con otras personas; una

estructura democrática de carácter; creatividad, y sentido de estimación (1968). Nadie llega a autorrealizarse completamente, pero la persona que se desarrolla en forma saludable siempre se acerca a niveles más altos de autosatisfacción. (20)

Abraham Maslow y Charlotte Bühler estudiaron la autorrealización del individuo. Bühler además realizó una teoría con cinco fases con respecto al desarrollo humano que en esta investigación sirve para comprobar como según la edad (adulta media y adulta), la autorrealización llega a niveles más elevados.

Charlotte Bühler analizó más de 200 estudios biográficos y realizó entrevistas psicoterapeutas profundas, durante varios años. Así es como llegó a elaborar su teoría de cinco fases sobre el desarrollo humano, la cual está centrada en el establecimiento y logro de metas personales. (20)

Ella sostiene que la autorrealización es la clave del desarrollo saludable. Es decir que las personas que no son felices

es porque no están suficientemente realizadas en algún area. En su teoría enfatiza que existe una intencionalidad de la naturaleza humana tratando en lo especial las actividades que las personas realizan por iniciativa propia. Destaca el establecimiento de metas desde la niñez hasta la vejez. Sostiene que hay algún tipo de orientación hacia una meta entre las personas autorrealizadas, aunque estas personas no sean conscientes de ello en los primeros años. Algunas veces solo autoexaminandose, las personas logran hacerse conscientes de las expectativas que han mantenido durante sus vidas, ver su existencia como una unidad total y así, evaluar el grado de satisfacción.

Según el concepto de Bühler, planteado en 1933 y ampliado en 1968, las cinco fases en el logro de una meta personal son las siguientes :

1) NIÑEZ (hasta los 15 años) : Desde la niñez hasta los 15 años de edad, las personas aún no han determinado sus metas en la vida. Piensan en forma vaga acerca del futuro.

2) ADOLESCENCIA Y EDAD ADULTA TEMPRANA (de 15 a 25 años de edad) : Durante estas años, por primera vez las personas captan la idea de que sus vidas les pertenecen, analizan las experiencias vividas y piensan en sus necesidades y potencialidades. Son idealistas en la búsqueda de sus metas, desean una pareja para amar, respuestas sobre el significado de la vida y una oportunidad de realizar sus sueños. Las personas resuelven adecuadamente esta fase cuando logran la madurez suficiente como para analizar y tener en cuenta sus propias potencialidades, como sus necesidades para clarificar los valores en los cuales creen y por los cuales desean vivir.

3) JUVENTUD Y EDAD ADULTA MEDIA (de 25 a 45 años de edad) : Las personas pasan de metas tentativas a metas más específicas y definidas. Llegan a tener más claridad sobre sus valores, metas y mejor captación de sus potencialidades para el desarrollo. Es la época de una vida personal rica, que por lo general incluye el matrimonio e hijos. Es cuando el grado máximo de su capacidad sexual está en la persona. Encuentra una estabilidad en su carrera

y se encuentra rodeada de un círculo de amistades. Las experiencias exitosas ayudan a las personas a lograr las metas de esta fase, mientras que por el contrario, las experiencias de fracaso pueden incapacitarlas.

4) EDAD ADULTA (de 45 a 65 años de edad) : Las personas tienen en cuenta su pasado y revisan sus planes para el futuro a la luz de su condición física actual, de su status laboral y de sus relaciones personales. Las personas inmaduras evitan evaluarse a sí mismas y fallan al tomar sus decisiones. No reconocen los rasgos de su personalidad que les causan problemas en sus relaciones con los demás o en su vida profesional y por lo tanto, no pueden hacer cambio alguno de pautas insatisfactorias. En la medida que las personas se autoevalúan, se sienten más satisfechas por la efectividad de las decisiones que han tomado, o insatisfechas por los errores cometidos, muchos de los cuales reconocen como atributos de sus propios problemas de personalidad.

5) VEJEZ (después de los 65 años de edad) : En esta fase, las

personas dejan de concentrarse en el logro de metas. (20)

1.4 Analisis :

La satisfacción en el trabajo, como ya hemos visto depende de muchas cosas. En cuanto al maestro universitario tenemos que tomar en cuenta que es una persona preparada por lo menos a nivel universitario, lo que le dá ciertos conocimientos y perspectivas de la vida diferentes a los de una persona no profesionista. Un maestro como vemos en el capítulo II de esta investigación cumple con una tarea que según Maslow le dá autorrealización en su trabajo y vida personal. Tiene un compromiso de superación consigo mismo y también, tanto con sus alumnos como directores, compañeros y prefectos. El maestro por lo general, le gusta impartir clases, siendo este hecho más importante de cierta forma que una remuneración económica.

A lo que se refiere un trabajo mentalmente interesante, el maestro utiliza sus habilidades para enseñar y sus conocimientos en

su materia para persuadir a sus alumnos. Sus tareas, como aparece en el capítulo II son variadas, y, existe una gran retroalimentación al ver los resultados en los nuevos conocimientos adquiridos por sus alumnos. Además, se debe de tener en cuenta que el maestro sigue aprendiendo día a día. Le interesa mantenerse al corriente de toda la nueva información referente a su materia y eso, les crea una dificultad moderada. Todos estos puntos incrementan la satisfacción en el trabajo.

En cuanto a los premios equitativos, existen la remuneración y las políticas de promoción. A lo que concierne la remuneración, en el diario oficial de la Federación del Lunes 13 de Diciembre de 1993 apareció que los maestros en escuelas particulares perteneciendo al area geográfica "A", es decir Distrito Federal y el Estado de México, ganan alrededor de 23.54 nuevos pesos moneda nacional, la hora. (25)

Por otra parte, el Lic. Javier Castellort director de las carreras de diseño gráfico y diseño industrial de la universidad Nuevo Mundo (U.N.U.M.) del plantel Herradura, me proporcionó el

nuevo tabulador de salarios para maestros de esta universidad donde se encuentran seis diferentes rangos de salarios dependiendo de la antigüedad dando clases en el plantel, la experiencia profesional, el grado de estudios y la cantidad de horas impartiendo clases en la universidad. La percepción salarial de los maestros en esta universidad varía de 34 a 46 nuevos pesos moneda nacional, por hora. Esto es, a comparación del salario que apareció en el diario oficial, de un 31% a 49% más elevado.

En cuanto a las políticas de promoción justas, se refiere a los ascensos que proporcionan un crecimiento personal y también a la percepción de equidad. Aquí, como los maestros seguirán siendo a través de los años profesores probablemente de la misma materia, su percepción de equidad dependería de la antigüedad en la universidad, su experiencia profesional, el grado de estudios y la relación de estos con los directores y otros maestros.

Los maestros se retroalimentan con las relaciones favorables que se forman con los compañeros y los directores. Se establece un lazo importante cuando el director los comprende, es amistoso, los

escucha y toma interés personal en ellos. En este caso, todos los maestros comunicaron una gran satisfacción con su jefe inmediato, es decir el director de las carreras de diseño, el Lic. Javier Castellort. Por su parte, el Lic. Castellort comunicó su gran satisfacción por cada uno de los maestros que se utilizaron para esta investigación señalando la gran eficiencia como instructores, su bajo ausentismo, las buenas condiciones de trabajo, la alta utilización de sus capacidades y la buena comunicación establecida entre todos los integrantes de la docencia en sus carreras. Todo esto fundamentaría la autorrealización de la que habla Maslow en su teoría (piramide de necesidades), porque la autorrealización se basa en poder tomar decisiones, producir, sentirse pleno y satisfecho no solo en el trabajo sino en la vida. La autorrealización significa trabajar para hacer bien aquello que uno desea y le gusta (como la docencia en el caso de los maestros), y utilizar lo mejor posible el talento, las capacidades y habilidades que cada quien tiene. Existe según Maslow, una estrecha relación entre la autorrealización y la satisfacción en el trabajo y en la vida en general.

Es importante también señalar que la satisfacción en el trabajo así como el tema de la docencia ha sido muy frecuentemente tratado. Sin embargo, no hay estudios específicos sobre la satisfacción en el trabajo del maestro más que en el artículo siguiente :

- En 1978, Joseh A. Alutto y James A. Relasco hicieron una investigación. Hicieron una relación entre los niveles de participación y las percepciones de maestros de sus escuelas como organizaciones y su satisfacción. Se identificó que entre mayor era la participación, mayor era la satisfacción. Sin embargo, una participación excesiva o bien , la deprivación de esta causa menor satisfacción. Lo que sostiene que debe de haber participación y toma de decisiones de parte de los maestros para obtener una buena satisfacción en el trabajo. Sin embargo, si existe un exceso de esta o al contrario nada de esta, la satisfacción en el trabajo tiende a bajar y ser poca. (26)

CAPITULO II :

LA TAREA DEL MAESTRO EN SU TRABAJO.

"EL CONOCIMIENTO NOS CONDUCE A LUGARES SIN FRONTERAS".

ROGER PATRON LUJAN.

2.1 LA TAREA DEL MAESTRO EN SU TRABAJO

IMPORTANCIA DEL PAPEL DEL PROFESOR :

El centrarnos en el profesor como una figura nuclear para el desarrollo de los programas de salud mental viene por el hecho de que el entrenamiento de los profesores supone una fuente importante de influencia en el desarrollo psicológico del niño. Sin embargo, hay muy pocas investigaciones sobre el efecto del entrenamiento en profesores y en los niños (Lemle, 1976; Burns, 1982); o bien, los resultados con los alumnos, no son considerados consistentes a través de las investigaciones (Moscowitz, 1982). (15)

La preocupación del profesor por comprender la conducta de los alumnos y la valoración de esta, así como ser consciente de las expectativas que sobre el alumno se forma en base a su percepción de la realidad es importantísima. También es importante saber que los maestros con su conducta hacia los alumnos forman en ocasiones, esquemas rígidos de clasificación y comportamiento inapropiados.

hacia el alumno. Según investigaciones (Multari, 1975; Moskowitz et. al. 1982), el autoconcepto del profesor, tiene un fuerte impacto sobre los estudiantes. (15)

En un estudio realizado por Cummins (1960), sobre 92 profesores que 7 tenían actitudes hacia sí mismos y hacia sus alumnos potencialmente peligrosas para frustrar la vida de sus alumnos. La Benne (1965) encontró una relación altamente significativa entre el autoconcepto del profesor y la percepción que de sí mismo tenía el alumno en la clase. Edeburn y Landry (1974) encontraron que los profesores que se autoaceptaban tendían a producir una mayor autoaceptación en sus alumnos que los profesores que tenían una baja autoaceptación. Schuer (1971), por su parte, encontró ganancias significativas en el nivel de rendimiento académico en niños con problemas de inadaptación, con aquellos profesorea que les demostraban un alto grado de aceptación incondicional. (15)

Por otra parte, se ha constatado que la efectividad del

profesor depende de su autopercepción. Los profesores afectivos tienen actitudes positivas hacia sí mismos, no ocurre así con los profesores menos efectivos (Burns, 1982).

Es así que podemos ver la importancia del papel que el profesor desempeña en el entorno educativo. (15)

EL ROL DEL PROFESOR EN EL AULA :

El profesor debe definir exactamente lo que es su rol para desempeñarlo adecuadamente. Este debe estar de acuerdo con el concepto que posee de sus funciones en clase. El concepto del rol de cada profesor es único para cada uno de ellos. Los conceptos de funciones que los profesores asumen en clase están divididos en sub-roles, y son los siguientes :

Según Sorenson :

- ORIENTADOR : recomienda modos de acción al estudiante.
- ASESOR : ayuda al estudiante a descubrirse.
- MANTENEDOR DE LA DISCIPLINA : se adhiere a las reglas y administra sanciones. (23)

Según Blyth, es también :

- INFORMADOR : dirige el aprendizaje.
- MOTIVADOR : se sirve de recompensas para fomentar trabajo en el salón de clase.
- MEDIADOR : obtiene información de agencias externas y ayuda a analizarla.
- INSTRUCTOR : dirige el aprendizaje.
- SUSTITUTO DE LOS PADRES : en sus ausencia.
- ORGANIZADOR : incluye la disciplina.
- PORTADOR DE VALORES : transmite los valores dominantes de la sociedad en la que viven.
- CLASIFICADOR : evaluador de comportamiento académico y personal.

Según Trow existen ocho clases de sub-roles bajo dos encabezados :

Roles administrativos y ejecutivos :

- Mantenedor de la disciplina (policia).
- Estimador y conservador de antecedentes (oficinista).
- Funcionario de ayudas de aprendizaje (bibliotecario).
- Director de programas (planificador). (9)

Roles de enseñanza :

- Motivador.
- Persona de recurso.
- Evaluador.
- Adaptador.

EL MAESTRO IDEAL :

Los valores involucrados por los maestros a sus alumnos juegan un papel muy importante en la enseñanza, ya que los maestros enseñan lo que ellos creen y sienten y lo que no creen. La enseñanza es esencialmente un medio de guiar a los estudiantes la cual promoverá el óptimo desarrollo de su potencial como seres humanos. El proceso de enseñar y aprender incluye un espíritu de aprendizaje que comprende una íntima relación entre el maestro, el estudiante y el conjunto de la vida que, según Whitehead sugiere, es el verdadero objeto de la enseñanza. Evidentemente es mucho lo que un maestro tiene que saber : el campo de realidad que le corresponde enseñar (su materia) ; el conocimiento relacionado con su materia, la naturaleza de la enseñanza, la psicología humana, incluyendo implicaciones para entenderse a sí mismo y entender a los demás, el orden social en el cual se desenvuelve el proceso educativo. La enseñanza es un arte que exige un equilibrio de muchos factores que realmente funcionen : conocimiento, habilidad y rasgos de personalidad y carater. (23)

El maestro es un guía en la jornada de la enseñanza, fija las

metas, establece límites en términos de necesidades y capacidades del estudiante, determina el camino que se debe tomar, anima y enriquece cada aspecto de la jornada y evalúa los progresos realizados. (23)

El guía de la enseñanza está calificado para hacer cuatro cosas :

-1) Planea los objetivos de la educación o instrucción hace un plan de estudios.

-2) El maestro como guía cuida que los alumnos realicen los objetivos (ej. con experiencias).

-3) Da vida y significado a sus objetivos planeados (ej. visitar lugares) ya que la experiencia directa le da significado y continuidad a la enseñanza.

-4) Esta tarea del maestro como guía se refiere a la evaluación, logrando con esto una parte del proceso de aprendizaje cada maestro escogerá la manera más conveniente de realizarlo.

El maestro como maestro que es, ayuda a estimular al estudiante a que aprenda cosas que no conoce y a que aprenda lo que aprende. El estudiante no aprenderá siempre a base de la enseñanza, de que aprenda o no dependerá de varios factores : de su motivación y disposición a aprender, su nivel de madurez en relación con la tarea que ha de aprender, su relación con el maestro, su capacidad de aprender a base de palabra, las facultades del maestro en el arte de la comunicación. El maestro debe de retener y aumentar el entusiasmo a los alumnos por el aprendizaje. (15)

Un maestro es un ejemplo, este es uno de los papeles más esenciales, ya uqe el maestro para sus alumnos y para todos aquellos que piensan en él como maestro. La calidad y la fuerza del ejemplo del maestro varían en términos de su naturaleza y su eficacia. En cierto sentido, cuanto más eficiente sea el maestro, más vigoroso es como ejemplo. (15)

El comportamiento del maestro tiene una influencia en los alumnos, estas formas básicas de comportamiento son :

1) Actitudes básicas - actitud ante ciertos problemas : éxito, fracaso, enseñanza, capacidad humana, relaciones humanas.

2) Habla y dicción : el uso del lenguaje como principal vehículo del pensamiento.

3) Hábitos de trabajo : el estilo conforme se hace el trabajo.

4) Actitud ante la experiencia y los errores.

5) Vestimenta ya que esta es una continua y reveladora expresión de toda personalidad.

6) Relaciones humanas, de que forma las lleva a cabo

7) Procesos del pensamiento - la forma en que la mente trabaja cuando se enfrenta a los problemas.

8) Gustos : lo que le gusta y disgusta refleja los valores de la persona.

9) Salud - calidad y tono de su cuerpo, la mente y el espíritu. que se reflejan ellas mismas en el nivel de energía, en equilibrio, en el entusiasmo y en el genuino gusto por la vida.

10) Estilo general de vida : lo que no cree sobre todos los aspectos de la vida.

Así, juntando todas estas formas de comportamiento, el maestro las expresa a los alumnos y en su trabajo de cada día. No podemos decir que el maestro puede ser el ejemplo perfecto pero sí podemos decir que sus defectos pueden ser un medio de desarrollo para él y para sus estudiantes. (23)

"Lo que somos como persona influye profundamente en uestro trabajo como maestros". Anónimo. (23)

Un maestro es un investigador o buscador, constituye el mismo una persona para enseñar y para aprender. Hay muchos maestros que continúan siendo activos y progresistas, es decir siguen siendo auténticos investigadores a lo largo de toda su vida. Tienen ganas de conocer, comprender, elevar su conocimiento. (Entre más conocimiento, más cosas desconocidas). Esta es una de las principales fuentes de vitalidad del maestro : "La constante búsqueda de conocimiento del maestro asegura al alumno que la ignorancia, tan ampliamente característica del estudiante, es

natural en la vida y constituye un medio de desarrollo más bien que un impedimento". (16)

El maestro también es un consejero y un amigo tanto para los alumnos como algunas ocasiones también para los padres. Algunas ocasiones puede no tener adiestramiento especial como consejero y en cierto modo, puede no querer dar consejos, ya que algunos piensan que aconsejar sería meterse en la vida de la gente, y por eso se sienten incómodos con este papel. Cuanto más eficaz sea el maestro, más los estudiantes se acercarán a él en busca de consejo y confianza ya que gran parte de lo que llega a ser una persona está influido por la educación, se podría dar que el maestro forme gran parte de la personalidad del alumno. (8)

El maestro asume la responsabilidad de enseñar como persona que también ha desarrollado un estilo de vida, es decir una manera de enfrentarse con sus necesidades y con las exigencias del ambiente. Muchos alumnos acuden al maestro con problemas e inquietudes, necesitan de un consejero y confidente. Algunos

estudiantes habrán sido tan dañados por la vida que necesitaran una ayuda má allá de la que le pueda proporcionar el maestro.(8)

Existe un peligro : que el maestro se equivoque y tome manifestaciones que pueden perjudicar en lugar de ayudar al alumno. La relación de confianza entre el maestro y el alumno surge del mutuo respeto. Esto significa que el maestro respeta a los estudiantes como individuos que tienen problemas y viceversa. Manteniendo la confianza se podrá establecer un clima de confianza y respeto mutuo.(9)

El maestro es una autoridad : alguien que sabe y tiene conciencia de ello. Debe saber, no todas las cosas naturalmente, ni tampoco saber por completo una cosa, ya que eso es imposible, pero debe saber mucho. El maestro debe ser espontaneo y capaz de decir : no sé. ya que para el maestro la verdad es de gran valor.(9)

El maestro es un medidor, uno de los atributos del buen narrador es que sabe como usar las experiencias y las ideas de sus

oyentes como un punto de contacto para llevarlos a un punto de partida y más allá de la proximidad de tales experiencias, a nuevas interpretaciones del presente. El buen narrador se dá cuenta del alcance de su voz y sabe como variar su tono y el volumen, sabe cuando una idea necesita una mayor explicación, emplea una clara dicción y ademanes visibles que ayudan a definir lo que está diciendo. El narrador está en contacto visual con su auditorio (esto ayuda al auditorio a tener mayor tranquilidad). (16)

Un maestro es un estudiante. Cuando un maestro trabaja en un aula en cualquier nivel, desde kinder Garden hasta la escuela superior, está comprometido en una tarea de comunicación. Afin de cumplirla debe de saber tanto como pueda sobre la asignatura y sobre nuevas aportaciones a este campo, sobre sus alumnos y sobre como estos reaccionan y se relacionan con la materia.

El maestro aprende de sus estudiantes y sobre sus estudiantes. Cuando el maestro está en búsqueda del conocimiento ; los comparte, los comprende y los comunica. Así será entonces un estudiante. (16) (9) (8)

La esencia del arte de enseñar radica en el carácter de la persona. Existen básicamente dos caracteres diferentes en los maestros :

1. Cuando la enseñanza daña o deforma la personalidad, estos maestros se convierten en irritables, inseguros, defensivos y punitivos ya que no son capaces de controlar sus tensiones y preocupaciones.

2. Cuando los conocimientos de los alumnos se ven enriquecidos continuamente por los maestros y en donde sus tensiones y preocupaciones bien dirigidos son un positivo y buen medio de desarrollo. Son maestros : amables, estimulantes, maduros, investigadores, reflexivos, objetivos, resueltos, alegres, sinceros y creativos. (9)

En resumen para el maestro, la enseñanza puede ser un camino para empobrecer la personalidad o una forma de enriquecimiento y realización de la misma. El desarrollo del ser es un medio decisivo para la cualidad de la personalidad que está enriquecida por las demandas de la enseñanza.

Cuanto más conozca el maestro los antecedentes, capacidades, niveles de madurez, cualidades, debilidades, talentos e intereses especiales de sus alumnos, más capaz será de guiarlos porque así podrá relacionar en varias formas su conocimiento con necesidades e intereses especiales de los estudiantes. Un factor muy importante es la relación de sus alumnos, dicha relación implica como el maestro concibe a sus estudiantes y la enseñanza de estos y como los estudiantes conciben al maestro. El maestro prudente no niega o menosprecia lo que sabe, ni tampoco miente o simula saber cuando no sabe. La clave para un equilibrio efectivo es la sinceridad e integridad. No hay duda de que el maestro no es perfecto, sin embargo como autoridad sabe más que aquellos a quienes enseña. El maestro es un estudiante con otros estudiantes, Si deja de desarrollarse como estudiante está en peligro de ser un instructor detenido en su propio desarrollo. El maestro en lugar de simplemente transmitir información, reflexiona sobre el significado del conocimiento y aprende a enseñar con un propósito. El desarrollo del conocimiento del hombre hace que el maestro sea mejor como tal y como persona. El maestro desarrolla la habilidad para generar en

el estudiante suficientes perspectivas, enfoques y estímulo. Alienta a los alumnos a plantear preguntas y llevarlas a sus conclusiones reales y no supuestas conclusiones. (8) (9)

El maestro no debe ser un gran maestro o una gran persona solamente, la idea es que la persona debe estar avanzando hacia la excelencia en todas las etapas de su vida relacionadas con la enseñanza. (9) (8)

2.2 LA RELACION MAESTRO-ALUMNO Y PROFESOR-DIRECTOR :

2.2.1 RELACION MAESTRO-ALUMNO :

La enseñanza es una profesión que es conocida por agradarle a los maestros, los hace sentir bien cuando los alumnos aprenden correctamente lo que se les trató de enseñar. Sin embargo, enseñar a los jóvenes también puede ser algo terriblemente frustrante y lleno de desilusiones cuando estos se encuentran con escasa motivación, periodos cortos de atención, poco interés y con

frecuencia hostilidad. Esta frustración puede conducir al maestro a sentimientos de inadecuación, inutilidad, exasperación, resentimientos hacia el alumno y una gran insatisfacción en su trabajo de instructor. Es la calidad de la relación maestro-alumno lo que es indispensable para que den resultados positivos los esfuerzos de una persona para enseñar a otra. (8)

El proceso de enseñanza-aprendizaje tiene que efectuarse simultáneamente. Sin embargo, es importante saber que el proceso de la enseñanza es llevado a cabo por una persona, mientras que el proceso de aprendizaje ocurre en el interior de otra. Así es que se debe de encontrar la forma adecuada para relacionar correctamente estos dos organismos. Se trata de un "puente" entre el maestro y el alumno. (8)

La relación maestro-alumno se dá a través de varios factores que serán explicados a continuación. Los maestros requieren ciertas habilidades de comunicación, deben saber expresarse (hablar) y también escuchar lo que el alumno está tratando de comunicar. El

hablar en la relación maestro-alumno puede ser tan destructivo como alentador, puede separar o unir la relación. Así es que la calidad de la plática debe de ser escojida dependiendo de los diferentes tipos de situación, tomando siempre en cuenta que las necesidades del maestro sean respetadas por los alumnos, y las de los alumnos por los maestros. La autoridad del maestro no debe de ser exagerada ni por el contrario, no tomada en cuenta. Al ser autentico el maestro, los alumnos creerán en él.(8)

Siempre se debe de recordar que todos los alumnos son seres humanos, con características humanas, sentimientos humanos y respuestas humanas. La eficia del maestro (también con estas características humanas) en su trabajo y su relación con sus alumnos se basa entonces en una teoría general de relaciones humanas. Todos los jóvenes se interesan cuando están aprendiendo y se aburren cuando no aprenden, se desalientan cuando se les humilla y se tratan de defender del uso de la autoridad por parte del

maestro. Todos ellos quieren ser independientes, se enojan, tratan de vengarse y, desarrollan su amor propio cuando logran un trabajo con éxito. Todos los alumnos necesitan ser escuchados, comprendidos y aceptados. Cuando el maestro toma en cuenta todos estos puntos y trata de acercarse a las necesidades humanas de cada uno de sus alumnos, una relación entre ellos se forma dejando entrar el afecto y por lo tanto, un vínculo en el salón de clases donde aprenderán más fácilmente. (8)

2.2.2 RELACION PROFESOR-DIRECTOR :

Por lo general, el director no forma parte de la organización informal del personal docente, por lo que tiende a permanecer aislado de los grupos sociales informales y de sus actividades. Los maestros no lo consideran como "uno de nosotros". (9)

Tosh hizo en 1964, un artículo llamado "Being a Headmaster" donde describió al director de la manera siguiente : "El director es una figura solitaria y a nadie le agrada ser solitario. A pesar de las tentaciones en contra, nunca puede manifestarse demasiado amistoso con un miembro de su personal, ni puede decir nada relacionado con un profesor cuando habla con otro profesor.. El director puede no ser tan inflexible con su delegado, pero aun en este caso debe mantenerse a distancia." (9)

La función del aislamiento del director debe presuntamente conservar su autoridad, esto funciona de la misma forma que en los profesores cuando mantienen la distancia con sus alumnos. Esto no quiere decir que el director al querer preservar una situación formal en sus relaciones no pueda ser amistoso con ellos. Existe una necesidad de que el director conserve la autoridad, esto se refiere a la distribución de poder en la relación. Los directores autoritarios llegan a manifestar una posición defensiva en cambio, los de estilo informal e amistoso presentan una imagen más asequible, dirigiéndose a los maestros por su nombre y no por su

apellido y tratando de socializar con ellos por ejemplo en la cafetería.

Los maestros al igual que los alumnos necesitan ser escuchados, poder opinar, tomar decisiones y ser aceptados. La relación maestro-director también se basa en una buena comunicación y respeto como ser humano y profesionista.(9)

2.3 ANALISIS :

El perfil del maestro universitario se basa en su profesionalismo (como domina su materia y su curriculum), su relación con los alumnos y con su director, su personalidad, sus habilidades, su experiencia profesional, y en este caso específicamente en la creatividad que requiere un diseñador ya sea gráfico o bien industrial.(16)

Es muy importante notar que a partir de todas estas características, los maestros han aprendido a enseñar. Los maestros

también aprenden de sus alumnos y de sus nuevas experiencias. (9) (16)

Cuando se pidió permiso al director de las carreras de diseño, el Lic. Javier Castellort de aplicar la prueba de Hartman a sus maestros, se le preguntó a su vez la relación que existía entre ellos y la relación entre sus maestros y sus alumnos. Explicó lo siguiente : en cuanto a la relación profesor-alumno en la U.N.U.M., los alumnos se acercan a sus maestros con confianza y respeto. Se da una cierta amistad que ayuda a la comunicación. Los maestros logran su objetivo de enseñar puesto que los alumnos se encuentran receptivos y motivados en las diferentes materias. Por su parte, la relación maestro-director es también muy favorable. Tanto los maestros como el director expresaron su gran satisfacción en cuanto a la comunicación, respeto y comprensión de las dos partes.

CAPITULO III :

PLANEACION DE LA INVESTIGACION.

"SI CREEMOS EN EL PROGRESO DE MEXICO,
HAGAMOS ALGO PARA LOGRARLO".

ROGER PATRON LUJAN.

3.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA :

¿Es mayor el grado de satisfacción en su trabajo en maestros universitarios de 46 a 65 años de edad de nivel socioeconómico medio alto que los maestros universitarios perteneciendo al mismo nivel socioeconómico de 25 a 45 años de edad?

3.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION :

OBJETIVO GENERAL :

Demostrar que un maestro universitario de edad adulta (entre 46 y 65 años de edad) tiene un mayor grado de satisfacción en el trabajo que el maestro perteneciendo a la edad adulta media (entre 25 a 45 años de edad).

Esto podría abrir la posibilidad de que el sistema de enseñanza tome diferentes caminos para mejorar apoyandose en la satisfacción de maestro al ejercer su trabajo.

El conocer el grado de satisfacción en el trabajo en los maestros, nos proporciona una mejor base para saber si el sistema

educativo es totalmente efectivo y cumple sus metas. Y así, en un futuro se desarrollen programas y terapias específicas en las que esta problemática se maneje de forma adecuada.

OBJETIVO ESPECIFICO :

Es el estudio y análisis del grado de satisfacción en el trabajo en dos muestra de maestros de 25 a 45 años de edad y de 46 a 65 años de edad, a través de test inventario de valores Hartman (HVI).

3.3 TIPO DE ESTUDIO :

Se trata de un estudio :

- Observacional (puesto que se observan los resultados del test en las dos muestras escogidas).
- Descriptivo (puesto que se trata de solo dos grupos específicos de maestros).
- Transversal (porque se utilizó un solo test para analizar la hipótesis).
- Retrospectivo (puesto que se consultaron ciertos puntos con

el director de la carrera antes de aplicar el test).

3.4 HIPOTESIS Y VARIABLES :

HIPOTESIS PRINCIPAL H1 :

Los maestros universitarios de 46 a 65 años de edad de nivel socioeconómico medio-alto y habiendo terminado la licenciatura, tienen mayor satisfacción en el trabajo que los maestros con las mismas características siendo estos de 25 a 45 años de edad.

HIPOTESIS NULA H0 :

Los maestros universitarios de 46 a 65 años de edad de nivel socioeconómico medio-alto y habiendo terminado la licenciatura, no tienen una mayor satisfacción en el trabajo que los maestros con las mismas características siendo estos de 25 a 45 años de edad.

VARIABLES :

VARIABLE INDEPENDIENTE :

Corresponde a los maestros entre 25 y 45 años y los de 46 a 65 años de nivel socioeconómico medio-alto habiendo terminado su licenciatura..

VARIABLE DEPENDIENTE :

Corresponde al grado de satisfacción en el trabajo.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

CAPITULO IV :

METODOLOGIA.

"ESTUDIA, TRABAJA, CASATE Y SE COMO QUIERAS, HIJO MIO,
SIEMPRE Y CUANDO TUS ACCIONES CONLLEVEN LA ALEGRIA DE VIVIR."

ROGER PATRON LUJAN.

4.1 SUJETOS Y MUESTRAS :

SUJETOS :

Los sujetos con los que se trabajó en esta investigación son maestros de sexo masculino de la Universidad del Nuevo Mundo. Estos tienen una escolaridad a nivel licenciatura, se encuentran en un nivel socioeconómico medio-alto, tienen entre 25 y 65 años de edad y son profesores de las carreras de diseño gráfico y diseño industrial.

MUESTRAS :

Las muestras fueron elegidas al azar dentro de la población de las carreras de diseño gráfico y diseño industrial y, tomando en cuenta los criterios de inclusión señalados en el punto siguiente. Cada grupo consta de 12 sujetos, siendo en total 24. Estos constituyen el total de la población de los maestros de diseño gráfico e industrial del primer semestre del año de 1993. Para efectos del presente estudio la muestra se seleccionó según los siguientes criterios de inclusión:

- Tiempo de aplicación : Periodo comprendido en el mes de julio de 1993.

- Sexo : El estudio incluyó 24 maestros de sexo masculino.

- Edad : Los maestros tenían entre 25 y 65 años de edad.

- Escolaridad : licenciatura.

- Nivel socioeconómico : Medio-alto.

- Estado civil : casados.

4.2 ALCANCES Y LIMITACIONES DEL ESTUDIO :

ALCANCES DEL ESTUDIO :

Este estudio puede determinar a través de las estadísticas si los maestros de diseño de 46 a 65 años de edad tienen un mayor grado de satisfacción en el trabajo que los maestros de 25 a 45 años de edad. "Esto podría ayudar a que el sistema educativo cree programas dirigidos al profesor para un mejor desarrollo en sus alcances y su desempeño". (8)

LIMITACIONES DEL ESTUDIO :

Como utilizamos unas muestras muy pequeñas y solo en una escuela determinando un solo nivel económico-social en dos etapas de la vida de las carreras de diseño , los resultados no podrán ser generalizados al resto de la población que no fué estudiada.

LIMITACION TEMPORAL :

Esta investigación se realizó en el periodo de julio 1993 a diciembre del mismo año.

LIMITACION ESPACIAL :

Esta investigación se llevó a cabo en la Universidad del Nuevo Mundo ubicada en Bosque de Moctezuma, Bosques de la Herradura, Estado de México.

4.3 PROCEDIMIENTO E INSTRUMENTO :

PROCEDIMIENTO :

Para la aplicación de la prueba de valores Hartman tuvimos que acudir a la Universidad de San Diego donde se nos facilitó con quién y donde podíamos conseguir la prueba y el como calificarla e interpretarla. Nos refirieron al Instituto Hartman, fundado por él mismo antes de su muerte. Este se encuentra ubicado en la ciudad de Tennessee en los Estados Unidos. A través del Dr. Rem B. Edwards, director del Instituto Hartman y quién escribió el libro Forms of Value and Valuation, se nos envió todo el material necesario para esta investigación.

Después nos dirigimos al Director de la carrera de diseño gráfico y diseño industrial Javier Casteltort de la U.N.U.M., quién nos apoyó para hacer esta prueba con los maestros de sus carreras. Y es así como logramos aplicar la prueba a 24 maestros. EL último paso fué sacar los resultados y las conclusiones.

INSTRUMENTO :

Para la medición de la autoestima y la satisfacción en el trabajo se utilizó el Inventario de Valores Hartman (HVI) desarrollada por él mismo en 1968. La escala puede aplicarse de forma individual o grupal, consiste en 36 afirmaciones estrictamente formales de acuerdo con su teoría de valor. Esas 36 afirmaciones están divididas en dos grupos de 18 frases donde las personas de la muestra deben numerarlas según sus propios valores. Es decir, que del 1 al 18 ellos pondrán como número 1 el mejor valor y sucesivamente hasta el número 18 que es el peor valor.

La revisión y adaptación al castellano de la escala fué elaborada por el Lic. Mario Cardenas Trigos. Y es conseguida a través del Instituto Hartman.(13)

El proceso de selección y aplicación psicométrico a la muestra ya descrita, se realizó acudiendo a la dirección de las carreras de diseño gráfico y diseño industrial para identificar a los maestros que cumplieran con las características requeridas.

Ya identificados estos, se les pidió su consentimiento para aplicarles la prueba. En un salón del mencionado plantel, siendo este un lugar con ventilación e iluminación adecuadas se les aplicó la prueba.

Se les proporcionó a los maestros el test que incluye las instrucciones y las frases por numerar. Se les dió un lápiz con goma y se les resolvió las dudas que se presentaron.

La duración de la aplicación para cada profesor fué de 10 a 15 minutos.

INSTRUCCIONES DE LA PRUEBA :

Parte I : FRASES

INSTRUCCIONES

Al lado encontrará usted 18 frases. Cada una de estas frases representa algo a lo cual un individuo puede asignarle diferentes "valores" (bueno o malo), dependiendo de sus propias

consideraciones acerca de cuan bueno o malo es.

Lea cuidadosamente todas las frases. (Si hay alguna palabra que no entienda, pregunte por su significado).

Escriba el número "1" dentro del círculo situado de la frase que en su opinión representa el valor más alto, o sea, la frase que usted considera que expresa el mejor valor. El número "2" deberá colocarse ante la frase que le siga en valor.

Enumere todas las frases en este mismo sentido descendente, utilizando un número diferente para cada una de las 18 frases (3,4,5, y así sucesivamente), hasta llegar al número 18 que deberá representar aquella que usted considera que expresa lo peor.

Concentrese en su tarea. Decida rápidamente que número asignarle a cada frase. No hay tiempo límite, pero la mayoría de la gente puede enumerar todas estas frases en unos diez minutos. No deje de calificar ninguna de las frases. Tenga cuidado de que cada número aparezca una sola vez. Ahora puede empezar.

Asegurese de que ha usado todos los números del 1 al 18, sin repetir ninguno.

FRASES

- () Una buena comida
- () Un mejoramiento técnico
- () Una idea absurda
- () Una multa
- () Basura
- () Un científico dedicado
- () Hacer estallar un avión con pasajeros en vuelo
- () Quemar un hereje en la hoguera
- () Un corto circuito eléctrico
- () "Con este anillo yo te desposo"
- () Un bebe
- () Torturar a una persona
- () Amor por la naturaleza
- () Un chiflado

- () Una línea de producción en serie
- () Esclavitud
- () Un genio matemático
- () Un uniforme

PARTE II : CITAS

INSTRUCCIONES

Al lado encontrará usted 18 citas. Cada cita concierne a algo sobre lo cual un individuo puede asignar diferentes "valores" (de acuerdo o menos de acuerdo), dependiendo de sus propias consideraciones acerca del grado en que está en acuerdo o desacuerdo con lo que dice la cita.

Lea cuidadosamente todas las citas. (Si hay alguna palabra que no entienda, pregunte su significado). La frase "mi trabajo" no se refiere a ningún trabajo específico, sino a aquello que usted hace actualmente : su ocupación presente o la clase de trabajo que usted

desempeña. (Si usted no tiene un trabajo fijo, puede sustituir la frase "mi trabajo" por "lo que estoy haciendo").

Escriba el número "1" dentro del cuadro situado antes de la cita con la que usted está más de acuerdo, o sea, aquella que represente lo más importante para usted en su vida.

Escriba el número "2" dentro del cuadro situado antes de la cita que usted considera en segundo término, y así sucesivamente.

Enumere todas las citas en este mismo sentido descendente hasta llegar a aquella con la que está más en desacuerdo, la que representa el menor valor para usted. A esta le asignará el número 18.

Concentrese en su tarea. Decida rápidamente que número le vá asignar a cada una de las citas. No hay tiempo límite, pero la mayoría de la gente puede enumerar todas estas citas en unos diez minutos. No deje de calificar ninguna de las citas. Tenga cuidado de que cada número aparezca una sola vez. Puede usted empezar !

Asegurese de que ha usado todos los números del 1 al 18, sin repetir ninguno.

CITAS

- () "Me gusta mi trabajo, y me cae bien"
- () "El universo me parece un sistema notablemente armonioso"
- () "El mundo no tiene mucho sentido para mí"
- () "Por más intensamente que trabaje, siempre me sentiré frustrado"
- () "Las condiciones en que yo trabajo son deplorables y arruinan mi labor"
- () "Me siento a gusto en el mundo"
- () "Detesto mi trabajo"
- () "Mi vida está trastornando al mundo"
- () "Mi trabajo no contribuye con nada al mundo"
- () "Mi trabajo pone de manifiesto lo mejor que hay en mí"
- () "Estoy contento con ser yo mismo"
- () "Maldigo el día en que nací"
- () "Me encanta mi trabajo"

- () "Me molesta que el universo no tenga sentido"
- () "Cuanto mejor comprendo mi lugar en el mundo, Tanto mejor me vá en mi trabajo"
- () "Mi trabajo me hace desdichado"
- () "Amo la belleza del mundo"
- () "Mi trabajo contribuye a la belleza y armonía del mundo" (12)

4.4 HISTORIA, VALIDEZ Y STANDARIZACION DE LA ESCALA.

Ya que hay más variables que contestaciones posibles y que átomos en el Universo, la prueba de valores Hartman es extremadamente sensible y detecta desviaciones muy sutiles a la norma. Estas desviaciones tienen su base en el patrón de valores de cada individuo. (4)

Las mejores puntuaciones se obtienen por gente en profesiones que requieren un grado de empatía con otros. Las escalas y puntos individuales del test fueron probados en varios países, en especial los Estados Unidos de Norte America donde los siguientes estudios fueron llevados a cabo: 1. Indices Empíricos de Confiabilidad, 2. Indices de Validez Constructiva, y 3. Indices empíricos de Validez Concurente. (4)

Dentro del primer punto se incluyeron los siguientes: Test-retest de estabilidad de puntaje individual, correspondencia de puntajes de media grupal, libertad de influencia sobre sexo, edad,

estado civil, y nivel educativo, tendencias centrales de respuesta a cada pregunta.

Dentro del segundo punto se incluyeron: La relación con otros tests relacionados: Rorschach, Inventario de Personalidad Multifasética de Minnesota, Raven, Domino, Frases Incompletas, Estudio de Valores de Allport-Vernon-Lindzey, Sistema Leary para el "Diagnostico de la Personalidad". Así es como se logró la standarización de la prueba. (4)

Dentro del tercer punto se incluyeron los siguientes estudios empíricos: Diferencia entre estudiantes de preparatoria normales y aquellos de baja productividad, diferencia entre adolescentes normales y delincuentes, la influencia de valores de profesores en relación a cambios en los valores de estudiantes, diferencia entre estudiantes Universitarios exitosos y fracasados, relación entre calificaciones en Universidad y el matrimonio y familia, filosofía, sociología. (4)

Los estudios fundamentales en cada país son aquellos que prueban la validez de cada punto específico de la prueba. Esto es implícitamente la validez de las escalas. Ya que el test es una construcción teórica, fué importante ver si la teoría correspondía con la práctica y si con un número suficientemente grande de personas en la muestra, los puntos serían localizados por el test en la escala de valores teórica. El primer ensayo fué hecho en 1966 con 225 voluntarios de 25 a 67 años de edad, de los cuales 158 fueron mujeres y 67 hombres. 99 personas eran estudiantes universitarios y 126 tenían estudios de post grado. En esta primera prueba, el grado de confiabilidad fué de 82.41%. (10)

"Solo puedo valorar algo si conozco su nombre y sus propiedades. Que esto es cierto se puede confirmar por el hecho de que cuando deseamos valorar algo precisamente, llamamos a un experto. La diferencia entre él y nosotros es que él sabe más acerca de ese algo que nosotros, por tanto, el conocimiento y la validez van mano en mano." (Hartman 1950) (4)

La mayoría de la investigación relacionada con la axiología formal ha utilizado el Perfil de Valores Hartman (PVH). El uso de esta prueba se inició en Mexico en los años 60 y fué introducida a los Estados Unidos de Norte America en 1966. Versiones de la prueba han sido producidas en Ingles, Español, Aleman, Sueco, Hebreo, Japonés e Indonesio. Pomeroy está actualmente reuniendo información para hacer el test en Japonés y está traduciendo la prueba al Ruso.(4)

El departamento del Seguro Social en su ramo de Salud Mental en Mexico ha utilizado PVH extensamente, y estos datos han sido utilizados para estudios de validez para la prueba en Español (Hartman, May 16, 1970).(4)

Se han encontrado correlaciones significativas entre la prueba Lohman (1968) y el Hartman.(4)

Elliott (1969) llevó a cabo un estudio de factor analítico del PVH y confirmó la separación de la primera y segunda parte del test

tal y como lo había deseado Hartman. Con tal prueba, demostró que la primera y segunda parte miden diferentes dimensiones del valor y que el test mide lo que Hartman decía que medía. Pomeroy (1983) volvió a llevar a cabo el estudio de factor analítico y coincidió con los hallazgos de Elliot. El test refleja dos dimensiones del valor: objetos de mundo y el ser, de tal manera, que el test mide lo que debe medir. (4)

En 1971 Krojanker usó el PVH en psicoterapia con 300 pacientes y comparó sus resultados con aquellos obtenidos del MMPI en los mismos sujetos. Encontró que el (PVH) era consistente y útil como un procedimiento adjunto en tests psicológicos para propósitos de diagnóstico. También encontró que el (PVH) era aún más útil para medir el progreso en la psicoterapia cuando se utilizaba periódicamente durante el transcurso del tratamiento de terapia. Pomeroy (1982) confirmó estos hallazgos en su práctica clínica.

En 1982, Pomeroy y Davis llevaron a cabo el estudio de validez más completo que se haya hecho en este test utilizando el MMPI,

Cattell, Inventario de Creencia Personal y un índice de Autoletalidad. Fue presentado en la junta anual de la Asociación Psicológica del Sureste llevada a cabo en 1982 en Nueva Orleans y fue también publicada en la prestigiosa segunda conferencia del Cattell por el instituto de Pruebas de Personalidad y Aptitud en Champaign, Illinois, que durante mucho tiempo se ha considerado uno de los centros de investigación psicométrica más importantes del mundo. Los hallazgos encontraron sin lugar a duda la relevancia clínica y validez de la Prueba de Valores Hartman. (4)

Salvador Roquet, psiquiatra Mexicano ha administrado el (PVH) a más de 2000 pacientes durante diez años. Ha utilizado la prueba para medir el progreso del tratamiento. Al igual que Krojanker y Pomeroy lo ha hecho y a demostrado que es válida para monitoreo longitudinal de los pacientes bajo tratamiento. (4)

En 1987 McDonald llevó a cabo estudios de Validez del (PVH) con 6,354 sujetos y demostró un nivel de validez del 99.9 %. (4)

En conclusión, los hallazgos de las investigaciones que apoyan a la axiología formal y la validez del Perfil de Valores Hartman son impresionantes y a favor de la relevancia clínica y psicológica del test. (10)

Axiología: El concepto de Axiología se define por el Diccionario Webster como la rama de filosofía que trató con la naturaleza y tipos de valores tales como moral, estética y religión.

Axiología Formal: Fue concebida por Hartman, y es una disciplina científica moral. Dicho de otra manera, es una lógica formal de razonamiento valorado y moral. (10)

4.4.1 VIDA DE HARTMAN (POR RITA HARTMAN) :

Robert Schirokauer (Hartman) nació en Berlín en 1910. A sus 23 años, era miembro del partido social democrático de Alemania y era oponente de las brutalidades proclamadas por el Tercer Reich.

El Sr. Schirokauer, fué educado en Munich ya que su padre era corresponsal de guerra durante la primera guerra mundial y pensó que habría más comida para su familia en Bavaria. Sus amigos más tarde serían los líderes del Tercer Reich y propagarían la filosofía de la superioridad de la raza Aria y la inferioridad de los Judíos, Comunistas y otras nacionalidades al igual que todos los que se oponían al partido Nazi. Difundían el odio y pensaban que matar a aquellos que no pensaban igual que ellos era bueno.

Mientras Robert Schirokauer observaba estos acontecimientos se preguntaba: "¿Que hace a estas personas malas? ¿Porque piensan que esta filosofía es correcta? ¿Porque les era imposible discernir entre bien y mal? ¿Porque mataban a sus prójimos sin pensar?

Después de la segunda guerra mundial, cuando su padre volvió del frente de batalla decidieron permanecer en Munich. Entró a la escuela preparatoria donde se encontró con más de lo que había vivido en años pasados. Al igual que su padre, se unió al Partido Social Democrático y se volvió uno de los miembros más activos y vociferos. En varias ocasiones fué golpeado por los Nazis cuando atacaban sus juntas. Escribió artículos que fueron publicados en "Das Freie Wort" y otras publicaciones similares.

Fué estudiante en la Universidad de Berlin en Charlottenburg y estudió Derecho pensando que encontraría las respuestas a sus preguntas. Sin embargo, solo encontró Derecho y nada más. Hizo su Doctorado y fué juez en la corte de Charlottenburg.

Después de estar en corte, se llevaron a cabo las elecciones y resultó Hitler nombrado como "Reichschancellor" o jefe del Reich. Ya que Robert Schirokauer fué elegido por su partido como representante de los Socialistas Democraticos, los Nazis fueron a su casa para arrestarlo inmediatamente; pero él logró escaparse por la puerta trasera. Fué con su partido y les pidió un pasaporte con

otra identidad. Le dieron un pasaporte con el nombre de HARTMAN. Desde ese punto en adelante él fué Hartman. Salió para Francia con una camara fotografica y diez Marcos. Tomaba fotos y las vendía para ganarse la vida.

Viajó a Inglaterra donde vivían su hermana y madrastra. Le fué muy dificil encontrar trabajo. Conocía a varias personas ya que había sido estudiante de la Sorbone y de la Universidad de Economía de Londres, sin embargo, al igual que en Paris, no había nada para él en Londres. Logró obtener trabajo como agente de publicidad para un hombre llamado Zucher quien había inventado un cohete para llevar correspondencia a lugares remotos como las islas de Sicilia. Intentó conseguir un permiso para volar el cohete y de tal forma interesar al gobierno en financiar el proyecto para el servicio postal.

Hartman consigió el permiso para una demostración, sin embargo, ya que la mezcla de combustible no era la correcta, el cohete estalló en vuelo. Zucher fué devuelto a Alemania donde lo

metieron a un campo de concentración y Hartman quedó nuevamente desempleado. No obstante el fracaso, el cohete resultó en la fundación del centro de investigaciones de cohetes en Peenemünde que fué de suma importancia durante la segunda guerra mundial.

Después de ver una película de Mickey Mouse, Hartman quedó fascinado y decidió que estas películas podrían ser libros para niños. Tuvo una reunión con el representante de Disney quien le informó que ya existían estos libros. Hartman siguió su amistad con el Sr. Kamen y cuando este le informó que debido al éxito que tenía Disney, querían abrir oficinas en Escandinava él se ofreció para tal puesto.

Se volvió hombre de negocios pero nunca abandonó su meta de descubrir que era el Bien y el Mal, definir los conceptos del bien y del mal. ¿Adónde erró el ser humano en su pensamiento? ¿Que lleva a las personas a tomar decisiones incorrectas?

Al ver que venía la Segunda Guerra mundial, Hartman pidió ser transferido, ya que no se quería encontrar del lado incorrecto del

Atlántico cuando la guerra estallara. Disney lo transfirió a México en 1941 donde permaneció durante tres años. Durante ese tiempo, estudió matemáticas, lógica y filosofía en la Universidad Nacional Autónoma de México.

Cuando su hermano se mudó a Nueva York, Hartman pidió una visa de turista para visitarlo. Esto era necesario ya que los Hartman viajaban con un pasaporte Sueco. Un amigo en la embajada le ofreció papeles de inmigración a los Estados Unidos y él los aceptó dejando atrás todo a cambio de un nuevo comienzo.

Su primer trabajo después de varios intentos fue como profesor en la Academia de Lake Forest sustituyendo a un hombre que había sido reclutado para el ejército. Durante este periodo, Hartman estudió su Doctorado en Filosofía en Northwestern University. Su tesis de Doctorado se titulaba "¿Se puede aplicar la Teoría de Campo a la Ética?". Al graduarse, obtuvo un puesto en Wooster College en el estado de Ohio y fue allí donde se sumergió en la investigación necesaria para su tarea. Sostuvo varios debates, discusiones y teorías tentativas hasta que un día escribió un

ensayo que pretendía leer ante la junta de la división Oeste de la Asociación Filosófica Americana. Esta fué la primera vez que dió a conocer la premisa básica de su teoría.

Después vino el consejo de industrias de reparto de utilidades que le pidieron clases de ética y la teoría de valores ya que se preguntaban a sí mismos que hicieron al instituir el reparto de utilidades para los trabajadores de sus industrias. De sus clases y conferencias surgió la idea de fundar una asociación (El Instituto Hartman para Axiología Formal y Aplicada), la cual existe hoy en día no solo en Los Estados Unidos de Norte America, sino que también en México, Alemania y Suecia. Fué llamado a Alemania después de la Guerra para ayudarles a reiniciar sus industrias con la filosofía correcta hacia el trabajo. De esto provino el "Mitbestimmungsrecht" (el derecho de los trabajadores de opinar acerca de la gerencia de las empresas).

Terminando su labor en Alemania, volvió a México y empezó en 1959 realmente a trabajar sobre su libro la Estructura de Valor. Había trabajado en esto durante varios años pero no se había

dedicado totalmente a ello.

Durante los próximos quince años dió clases de filosofía en la Universidad Nacional Autónoma de México. Durante ese tiempo, también tradujo un número de libros que eran necesarios en México. Fué un orador brillante y sabía como darle a sus alumnos "la pasión de la filosofía" como él solía decir.

Al recibir la invitación de la Universidad de Tennessee para dar clases de filosofía, la aceptó y allí permaneció durante tres cortos y felices años antes de su muerte. Allí permanecen sus hallazgos no publicados y apuntes.

La Estructura de Valor fué publicada en 1967.

Un día un estudiante de la Universidad Nacional Autónoma de México notó que la Estructura de Valor tenía un esquema de prueba en las páginas 272 y 273. Hartman al darse cuenta de esto se dedicó al desarrollo sistemático de la prueba. Las frases tenían que ser estrictamente formales de acuerdo con la teoría de valor.

Cada palabra fué medida en base a su valor y significado Intrínscico, Extrínscico y Sistemático. Las frases fueron ordenadas en 18 frases en 2 categorías.

Queda claro que el Test Hartman es solo un pequeño resultado de la teoría. La teoría es una gran herramienta para la toma de decisiones y para darse cuenta de cual es el patrón de valores de las personas con las cuales se trata. Ayuda a entender las opiniones y actitudes a menudo peculiares de la gente.(10)

En 1973, dos días antes de su muerte, fué nominado para recibir el Premio Nobel de la Paz. Hartman murió el 20 de septiembre de 1973 y fué enterrado en el cementerio Parque de La Paz, ubicado en Cuernavaca, Morelos en México.(4)

Hartman siempre quiso que el mundo fuera un sitio donde la gente pudiera vivir en paz sin la amenaza de bombas nucleares, aniquilación, derrame de sangre y fuerza innecesaria. La Teoría de

Valores fué desarrollada para ayudarle a la gente a escoger entre el bien y el mal.

" A menos que conozcamos y vivamos de acuerdo con el más alto grado de valores que existe, La Vida, siempre naceremos para morir por algo totalmente irrelevante". (Hartman 1959)

" Lo que necesitamos son valores o el entendimiento de que son valores. Toda decisión que afecta a la humanidad, ya sea en Africa, Asia, America, Europa o cualquier otra parte del mundo involucra valores. La humanidad que hoy en día toma más en cuenta su color que su humanidad tiene que aprender a ser más tolerante, no porque la ley lo dice, sino porque cada persona es un ente soberano, un compañero de la raza humana, quien ama, llora, se preocupa y se siente igual que nosotros." (Hartman 1961) (10)

4.4.2 ¿ QUE ES UN VALOR ?

La teoría filosófica del valor trata de la noción de lo valioso o bueno y abarca no sólo lo que es moralmente bueno, sino también lo que es bello, estético y verdadero. Desde la antigua Grecia, Platón y Aristóteles hablaban de valores y éstos son tema de filósofos, antropólogos, pedagogos, psicólogos y sociólogos de todas las épocas. La axiología es una teoría general del valor desarrollada en el siglo XIX. Esta ofrece un ordenamiento jerárquico de los valores para determinar cuando un valor es superior a otro. (7)

Para Platón (427-347 a. de C.) : el valor o el bien es el sol de las ideas, la idea de las ideas, es decir, la idea que hace que las demás sean ideas. El valor de cada cosa es lo que esa cosa es ; por ejemplo, un buen cuchillo, un buen político. La teoría del valor en Platón es una teología e induce a entender el valor como Dios." (7)

Para Emmanuel Kant (1724-1804) : "Kant abandona la objetividad del bien o del valor por el pensamiento empírico ; es decir, apela

a la razón práctica más que a la teórica. Kant parte de su ética: la moralidad, la conciencia del deber y el sentido de responsabilidad suponen que el hombre sea libre. Kant pide al hombre que realice su esencia, que sea el que en verdad es : un ser racional." (7)

No existe una definición única de lo que es un valor sin embargo, en la cultura occidental las diferentes investigaciones y definiciones de lo que es un valor es similar y tienen una jerarquía similar también. (23)

Se ha investigado a través de la historia que es imposible que vivamos sin valores en los cuales creer o a los cuales postular. (18)

Los valores tienen cuatro características :

1- Los valores son bipolares, con un polo positivo y un polo negativo : agradables, molestos; fáciles, difíciles; fuertes, débiles; ricos, pobres; bellos, feos; verdaderos, falsos; buenos, malos. El polo positivo es preferido al negativo. Este segundo a en ocasiones es llamado ausente de valor.

2- Los valores no son homogéneos, sino de muchas clases.

3- Los valores trascienden los hechos, en el sentido de que

nada resulta tal como lo esperábamos. (Queremos siempre más).

4- Los valores, aunque no totalmente realizables, exigen realización. Deberían existir, hacer realidad la idealización de cada valor. (6)

Los valores morales son aquellos que hacen a un hombre bueno. No son objetos externos, son personales porque son la expresión de la personalidad única de cada uno en el centro más íntimo de su ser. Por lo tanto, los valores morales residen tanto en los actos que el individuo elige como en los resultados de dichos actos sobre el carácter del individuo. El valor moral sólo puede existir: en un ser libre y en sus actos voluntarios o humanos, es universal en el sentido de que lo que es válido para uno es válido para todos en las mismas condiciones, se justifica a sí mismo, tiene precedencia sobre los demás valores e implica obligación puesto que el bien es en nuestra sociedad es un deber. (6)

Los valores representan convicciones básicas de que "un modo específico de conducta o estado final de existencia es preferible,

desde el punto de vista personal o social, a un modo contrario o inverso de comportamiento o estado final de existencia". Los valores contienen un elemento de juicio puesto que involucran las ideas del individuo sobre lo que es correcto, o incorrecto, bueno o malo, o deseable o indeseable. Los valores tienen atributos de contenido puesto que indican que un modo de conducta o estado final de existencia son importantes, y de intensidad. Estos especifican su grado de importancia. Al clasificar los valores de un individuo en función de su intensidad, se obtiene el sistema de valores de esa persona. Este se identifica por la importancia relativa que cada quien atribuye a cosas como libertad, placer, respeto de sí mismo, honestidad, obediencia, igualdad, ... (22)

Los valores son importantes al estudiar el comportamiento organizacional en cualquier tipo de empresa como lo sería por ejemplo una escuela. Esto es porque los valores de la empresa ponen los cimientos de la comprensión de las actitudes y la motivación. Las personas que ingresan a una empresa, en esta caso los maestros, traen consigo ideas preconcebidas sobre lo correcto e incorrecto. Desde luego tales ideas conllevan valores. Es decir, contienen

interpretaciones de lo correcto e incorrecto. Muchas veces, los valores oscurecen la objetividad y la racionalidad. Pero es importante remarcar que si la empresa y el trabajador tienen el mismo tipo de valores, estos van a funcionar juntos adecuadamente.

Los valores normalmente influyen en las actitudes y el comportamiento. Por ejemplo : Si al entrar a una organización se tiene la idea de que asignar la remuneración a partir del rendimiento es bueno, y que por lo contrario, es malo o menos adecuado recibirla por antigüedad; seguramente habra una decepción que puede originar insatisfacción en el trabajo si alguien percibiera una remuneración por antigüedad.(22)

En cada cultura existen ciertos valores que se han desarrollado con el tiempo (la paz, cooperación, el logro, la armonía, la equidad, la democracia, ... todos son valores sociales). Estos valores no están fijos, pero cuando cambian lo hacen extremadamente lento.(22)

Aprendemos y establecemos los valores en los primeros años de vida : en el hogar, en la escuela, con los amigos y en las

relaciones con la gente. Muy probablemente, nuestras primeras ideas de lo que es bueno o de lo que es malo fueron formuladas a partir del punto de vista de nuestros padres. Al crecer y entrar en contacto con otros sistemas de valores, quizá se modifiquen algunos de los valores previamente establecidos. Sin embargo, es importante señalar que los valores son bastante estables y permanentes. Esta permanencia es explicada porque desde pequeños se nos dijo que fuéramos responsables y buenos. No medio responsables o medio buenos. Es decir que no hay matices, es blanco o negro. (22)

Allport identificó seis tipos de valores :

1- TEORICOS : En estos se dá mucha importancia al descubrimiento de la verdad mediante un enfoque crítico y racional.

2- ECONOMICOS : Ponen de relieve lo útil y lo práctico.

3- ESTETICOS : Aquí se atribuye el máximo valor a la forma y a la armonía.

4- SOCIALES : Conceden el máximo valor al amor entre las personas.

5- POLITICOS : Ponen de relieve la adquisición del poder e influencia.

6- RELIGIOSOS : Se ocupan de la unidad de la experiencia y el conocimiento del cosmos como un todo. (22)

4.4.2.1. ¿ QUE ES UN VALOR SEGUN HARTMAN ?

Según Hartman un VALOR es el significado de cada cosa para uno mismo. Por ejemplo : cuando decimos que la vida tiene significado, lo que en realidad estamos diciendo es la vida está llena de valores.

Entonces la definición de un valor lógicamente es la siguiente : "una cosa tiene valor en el grado en que cumple la intensión de

su concepto". Por ejemplo: una silla que no tiene asiento no es una silla "buena" es una silla "mala".(11)

La medición de un valor según Hartman tiene que ser medida según la unidad de intensidad que contiene. Un valor que contiene todas las propiedades de intensidad del valor es "buena" y todas las propiedades de intensidad del valor que faltan se consideran como "malo". Se puede concluir que las palabras "bueno o malo" son medidas de significado.(11)

AXIOLOGIA: Proviene de la palabra Griega "Axios" que significa: "que vale la pena" o "algo de valor". Psicólogos y Filósofos Alemanes y Austríacos comenzaron a utilizar la palabra "Axiologia" para referirse a la "Teoría de Valores" hace 120 años.(10) (6)

Los conceptos básicos de la axiologia científica de Hartman pueden ser útiles para expandir y profundizar nuestro conocimiento de nosotros mismos. La teoría también es útil para definir métodos y técnicas específicas para desarrollar el potencial dentro del

ser. (4)

Los valores del ser son multi-dimensionales. Esta multi-dimensionalidad del valor es una de las ideas centrales de la axiología formal de Hartman. El punto de partida para una ciencia de valor formal es un axioma de valor, el cual es una definición fundamental, una expresión esencial que puede generar un marco sistemático para todas las instancias de valor y valoración. Este axioma expresa que todos los valores son grados de realización de concepto. (4)

Existen tres tipos de dimensiones de valor dependiendo de que tipo de concepto es operativo: 1) Valor sistémico, el resultado de la aplicación de una idea finita y definida o bien un concepto construido, 2) Valor extrínscico, el resultado de aplicar un concepto perceptual, y 3) Valor intrínscico, el resultado de aplicar un concepto holístico o singular. (4)

Las tres dimensiones de valor están interrelacionadas y dependen el uno del otro. Aquello que se valora siempre permanece

igual en su auto-identidad, y las tres dimensiones de valor representan perspectivas fundamentalmente diferentes que uno puede tomar hacia un objetivo dado. Por ejemplo, podemos ver a una persona desde cualquiera de las tres perspectivas de valor: 1) Sistémicamente, como un "homo sapiens", con un mínimo de propiedades distinguibles como definición, 2) extrínsecamente, como "un buen jugador de pelota", un número de propiedades comparativas particulares, y 3) intrínsecamente como "aquel que yo amo", propiedades referentes a un individuo único quien es incomparable e irremplazable. (4)

En términos de la axiología formal de Hartman, el ser se puede valorar en términos sistémicos, extrínsecos o las dimensiones intrínsecas de valor. La auto-identidad de muchos individuos se constituye enfatizando el contenido de valor en uno o dos de estas dimensiones de valor, y de tal manera resultan restringidos en su valoración de si mismos como personas completas. (4)

Por sentido común sabemos que el ser humano, un ser, tiene

valor de realidad en por lo menos tres dimensiones: mente, cuerpo y corazón (emociones). (4)

El ser total en términos de la teoría de valores axilógica, puede ser entendido como una unidad de las tres capacidades de discernir o constituir valores. El potencial total de valores del ser consiste de la unidad de capacidad sistemática, la capacidad extríntrica y la capacidad intríntrica. Estas capacidades pueden ser consideradas como centros de valoración alrededor y a través del cual se desarrolla un sentido de ser. El sentido de ser formado alrededor de la actividad de valoración sistemática es el ego intelectual. El sentido de ser formado alrededor de la actividad valoración extríntrica es el ego social. El sentido de ser formado alrededor de la actividad de valoración intríntrica es el ser interno o primordial. (10)

EL EGO INTELECTUAL: El valor sistémico del ser puede referirse al concepto del ser que una persona ya haya formado en la vida, o en general a la forma de pensar del ser al reflejar sobre su

experiencia. La parte sistémica de valor del ser es como una persona define una construcción mental. Esta construcción mental, ya formada del ser es a la que nos referimos como el "ego intelectual". Es un concepto de auto-referencia formado por auto valores que son finitos, definitivos y fijos como es necesario para tener un sentido del ser.

Es común que la gente se identifique a si misma y a otros de acuerdo con el conocimiento que ellos poseen. El "ego intelectual" es una identidad con si misma que es formada cuando datos de conocimiento regresan al centro de aquel que conoce. El sentido intelectual del ser es un ego, una estructura de "yo soy yo", basado en un valor contenido de conocimiento definido. El ego intelectual dice "yo soy yo, ya que poseo conocimiento definido". Este conocimiento constituye la esencia de "yo".

EL EGO SOCIAL: La perspectiva de valor extrínseca del ser, la cual se ha nombrado el "ego social", consiste en toda la actividad y experiencia sensorial. El ser social es un ego con un centro de identidad en situaciones físicas y sociales. El ser social incluye

posesiones como casas y autos al igual que posesiones de conocimiento. El ser social también se centra alrededor de actividades sociales, en hacer o llevar a cabo ciertos roles sociales. El ser social es una identidad de ego basada en hacer y tener. La apariencia es muy importante para el sentido social de ser.

El ser social puede ser valorado de acuerdo con cada valor dimensional axiológico. Sistemáticamente, el ego social es la autoimagen y conocimiento de la actividad potencial gobernada por reglas de ética para la conducta (poder y no poder). Extrínsecamente, el ego social son los roles sociales y de trabajo que distinguen a la gente de acuerdo con su función en la sociedad. Intrínsecamente, el ego social es valorado desde la perspectiva de relaciones interpersonales.

Nuestra valoración extrínseca del ser involucra la habilidad de valorar al ser mediante actividades, por medio de lo que hacemos y podemos hacer. La elección de una profesión o trabajo en la vida

se vuelve el punto focal de un gran número de otros valores. La mayor parte de nuestro tiempo se dedica a nuestro trabajo y el ego social incluye esta y todas nuestras otras actividades.

EL SER INTERNO O PRIMORDIAL: El ser primordial es el cimiento y el contenedor para los egos sociales e intelectuales. El ser primordial es la identidad con conciencia que funciona como la fuente de conciencia para toda experiencia. Es la fundación necesaria para cualquier experiencia particular individualizada. El ser primordial no es una estructura de ego, es el cimiento y fuente de todas las formas de ego. El ser primordial no es un "yo soy yo"; es sencillamente un "yo soy". Es el ser no solo como una identidad con los valores subjetivos, pero también la dimensión del ser que forma una unidad con sus propios valores de ego, los sentidos intelectuales y sociales del ser. El ser primordial es la auto identidad que se percata que es mucho mas que el ego social o intelectual. Este "yo soy mucho mas que" es el umbral de la dimensión intríntrica del ser. Esta dimensión intríntrica se puede distinguir por muchos nombres: El ser original, el ser interno, el

ser primordial y el ser infinito entre otros.

El ser primordial es una identidad formada con la fuente interna de energía conciente, con conciencia como pura subjetividad. No es una identidad de ser en relación con objetos dados, aunque estos objetos sean elementos de conocimiento, situaciones, o otras personas. El ser primordial forma la unidad fundamental de auto valoración que explica la capacidad de estar consciente de la totalidad del ser. Ambos el ego social y el ego intelectual son incompletos en el sentido de ser no continuos. El ser primordial contribuye la estructura unificante que hace posible el ser como un continuo, una auto estructura de totalidad unificada. Es el único sentido de ser que se mantiene constante mediante el continuo del tiempo, unificando el presente con el pasado y el futuro. El ser primordial funge como observador para los seres sociales e intelectuales. El ser primordial sabe que es el poder que hace posible todas las relaciones de sujeto-objeto del ego. El ser primordial no es un super-ego, es la base de todas las formaciones del ego.

El ser primordial también puede ser valorado de acuerdo con cada una de las dimensiones axiológicas de valor. Cognocitivamente, el ser primordial es la capacidad de pensar, la pura habilidad de conocerse a uno mismo y a otros como totalidades únicas. Extrínsecamente, en el sentido dinámico, el ser primordial es la capacidad para escoger y actuar. Valorado Intrínsecamente, el ser primordial es el amor por nuestro centro más profundo, la capacidad de empatía y compasión. (4)

4.5 Presentación gráfica :

Se calificaron los veinticuatro tests según la forma axiométrica de calificaciones del perfil de valores del test Hartman. De esta forma, es como se consiguieron los puntajes representados en la gráfica más adelante mostrada. Después, con la ayuda del manual de interpretación del test Hartman se localizó el exponente de medición para la satisfacción en el trabajo. En la descripción del reporte personal (axiograma), la satisfacción en el trabajo está indicado bajo el nombre de "DIM-E" en la segunda parte

del test.

"DIM-E" en la segunda parte del test (mundo exterior) representa los juicios de nuestro papel en el mundo, como se clasifica uno mismo como trabajador, como miembro de una sociedad y organización, y el mundo en general. (13)

DIM-E en la segunda parte: Este índice mide el intrínscico-social de uno mismo y global, al igual que la auto-definición: el grado de conciencia de su papel en el mundo. Demuestra la definidad con la cual uno se clasifica a sí mismo como miembro del mundo, en grupos sociales y clases, al igual que uno mismo se ajusta al mundo. Mide la exactitud del sentido de espacio y tiempo que uno posee. (12)

DIM-E alto en la segunda parte. Sub-valuación: Este es uno de los índices más interesantes del test. Indica una falta de auto definición social y global, falta de auto-clasificación, desorientación en el espacio y tiempo, falta de iniciativa, dificultad de acción, conducta inadecuada en general, y un sentimiento de confusión de su lugar dentro del mundo. (12)

Es decir que la satisfacción en el trabajo viene de un estímulo exterior y se internaliza en la persona. Se requiere una capacidad para evaluar al mundo externo y a sí mismo ocupando un rol en el mundo. Si DIM-E es alto, hay poca satisfacción en el trabajo y no se alcanzaría la autorrealización como lo describe Maslow. (18)

En la siguiente gráfica al igual que el axiograma de la norma y perfil del test Hartman(14). Las siguientes son reglas generales de interpretación:

1. Puntajes bajos significan una vista correcta de las dimensiones de valor las cuales le dan a la persona un sentido general de la realidad, expresada en apertura hacia el mundo y creatividad.
2. Puntajes altos le dan a la persona un sentido correspondiente de falta de realidad, expresada, dependiendo de los puntajes en varios grados de cerrazón hacia el mundo, timidez, prudencia exagerada, ansiedad, y una falta de creatividad. Entre más alto es el puntaje, más limitado se encuentra el individuo en su situación

de vida. Cada paso se vé lleno de peligros, ambos el mundo y el individuo se encuentran en desorden. El mundo es un sitio peligroso, como un mar tormentoso, y la persona es un barco a punto de hundirse. (12)

Esto significa que el puntaje bajo es alta satisfacción en el trabajo y el puntaje alto por el contrario, es baja satisfacción en el trabajo.

Todos los resultados al igual que la interpretación de estos fueron corregidos y analizados por la Lic. Mercedes Campos Jimenez (Lic. en Psicología egresada de la U.N.A.M. con Maestría en enseñanza superior en la Universidad La Salle y siendo especialista en el test Hartman) y la Lic. Martha Roca (Lic. en Psicología egresada de la Universidad de las Americas y con Maestría en Psicología Clínica) siendo actualmente esta última, maestra en la Universidad Nuevo Mundo.

**TABLA DE RESULTADOS
DE MENOR A MAYOR EDAD**

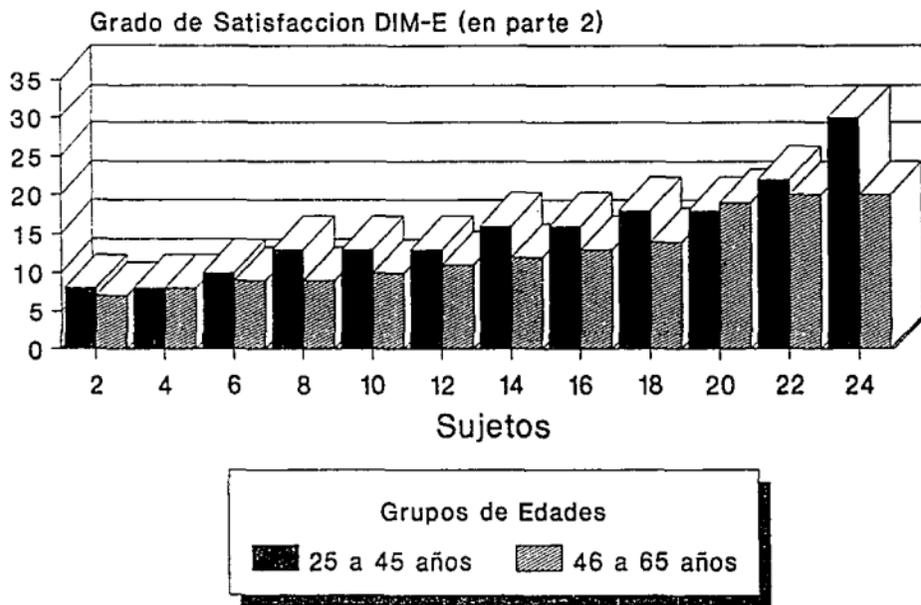
		SATISFACCION EN EL TRABAJO							
		+							
NUMERO DE MAESTROS	EDAD DE SUJETOS GRUPO 1 25 - 45 AÑOS		EXCELENTE 1 - 7	MUY BIEN 8 - 14	BIEN 15 - 21	PROMEDIO 22 - 28	PROMEDIO BAJO 29 - 35	MUY BAJO 36 - 4	INFERIOR 43 -
	1	25			13				
2	26			8					
3	27								
4	29			8		22			
5	31				18				
6	33				18				
7	34				16				
8	35			10					
9	37			13					
10	39						30		
11	39			13					
12	40				16				

NUMERO DE MAESTROS	GRUPO 2 46 - 65 AÑOS		EXCELENTE 1 - 7	MUY BIEN 8 - 14	BIEN 15 - 21	PROMEDIO 22 - 28	PROMEDIO BAJO 29 - 35	MUY BAJO 36 - 4	INFERIOR 43 -
	1	47			8				
2	48			12					
3	49			9					
4	49			11					
5	50			10					
6	51				19				
7	51			13					
8	52			9					
9	53				20				
10	54				20				
11	55		7						
12	58			14					

TOTAL POB. 24

GRAFICA COMPARATIVA

De mayor a menor satisfaccion

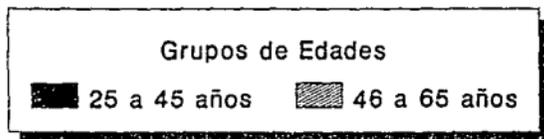
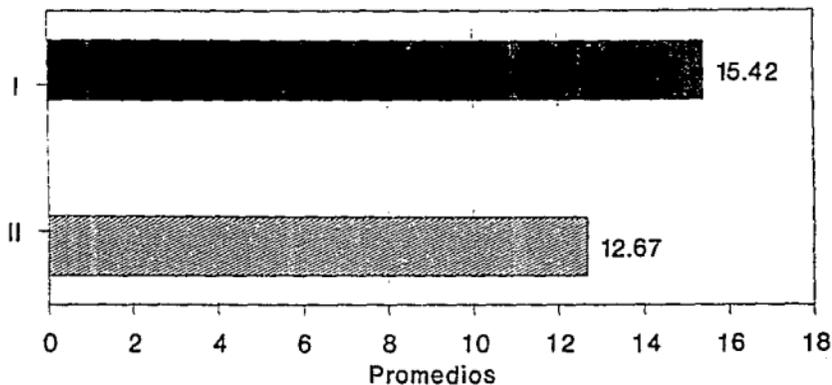


Puntuaje bajo = mayor satisfaccion

PORCENTAJE COMPARATIVO

Grupo I y II

Grupos



Puntaje bajo = Mayor Satisfaccion

4.6 Resultados

El tratamiento estadístico que se utilizó es el siguiente:

Una vez aplicados y calculados los tests (24), se procedió a obtener los resultados estadísticos por medio de la "t de Student" con una probabilidad de error del cinco por ciento ($\alpha = 0.05$) para medir la diferencia de las dos medias en los dos grupos estudiados. (21) (19)

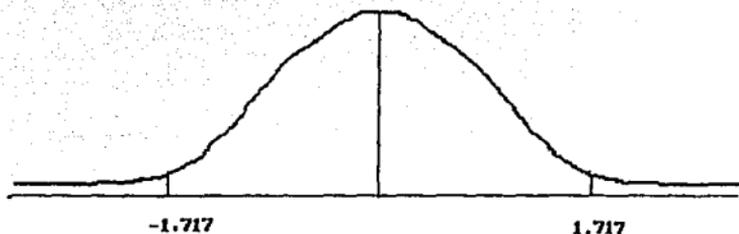
En estas condiciones, lo que se pone de manifiesto es una relación entre ambos grupos. Los resultados obtenidos fueron corregidos por el Lic. Fernando Tobias Romero, Lic. de la Escuela Superior de Física y Matemáticas, egresado del Instituto Politecnico Nacional (I.P.N.) y actualmente, imparte clases en el colegio Peterson.

Ho : $U_1 - U_2 = 0$

Ha : $U_1 = U_2$

Grupo 1		Grupo 2	
8		13	
8		7	
10		8	
13		9	
13		10	
13		12	
16		9	
16		11	
18		14	
18		19	
22		20	
30		20	
X1 = 15.42		X2 = 12.67	(promedio)
S1 = 5.96		S2 = 4.47	(desviación estandar)
n1 = 12		m2 = 12	(número de datos)
		X = 0.05	(probabilidad de error)

Formula estadística "t de Student" con $n_1 + n_2$ grados de libertad. (19)



$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2 - (M_1 - M_2)}{\sqrt{(N_1 - 1) S_1^2 + (N_2 - 1) S_2^2}} \sqrt{\frac{N_1 N_2 (N_1 + N_2 - 2)}{N_1 + N_2}}$$

$$t = \frac{15.42 - 12.67}{\sqrt{(12-1)(5.96)^2 + (12-1)(4.47)^2}} \sqrt{\frac{(12)(12)(12+12-2)}{12 + 12}}$$

$$t = \left(\frac{2.75}{24.71} \right) (11.49) = 1.278$$

$$t \propto t_{0.05} = 1.717$$

La hipótesis no es estadísticamente significativa con una probabilidad de error de 0.05.

CAPITULO V :

CONCLUSIONES Y APORTACIONES.

"LA LIBERTAD AUNADA AL AMOR NOS HACE SER HOMBRES".

ROGER PATRON LUJAN.

CONCLUSIONES Y APORTACIONES.

En los resultados de las gráficas obtenidos a partir de nuestras dos muestras y siendo estas dos el total de la población, se encontró una diferencia en la satisfacción en el trabajo entre los maestros de 25 a 45 años de edad y los de 46 a 65 años de edad como se había propuesto en la hipótesis principal de esta investigación. Sin embargo, al obtener los resultados con la "t de Student" se confirmó que los resultados no son estadísticamente significativos y no se podrían generalizar. Esto quiere decir que la hipótesis nula se confirmó : los maestros universitarios de 46 a 65 años de edad de nivel socioeconómico medio-alto y habiendo terminado la licenciatura, no tienen una mayor satisfacción en el trabajo que los maestros con las mismas características siendo estos de 25 a 45 años de edad.

Como ya habíamos señalado en el punto 4.2, las limitaciones de este estudio fueron las siguientes : se utilizaron unas muestras muy pequeñas y solo en un nivel socio-económico en las dos partes de la vida adulta. Así es que los resultados no podían ser

generalizados al resto de la población no estudiada. Probablemente, si esta investigación fuera hecha nuevamente con muestras más grandes y con diferentes niveles socio-económicos, la hipótesis principal podría ser correcta. De la misma forma, tendríamos que hacer un estudio comparativo con otras poblaciones tomando en cuenta la rotación de personal que se da en el personal de docencia. Quizá otros estudios pudieran hacerse longitudinalmente midiendo varias veces a la misma población a lo largo de varios años en la docencia. Este estudio podría extenderse comparando los resultados de la satisfacción en el trabajo con otras carreras. Por lo que es importante enfatizar la necesidad de que este tipo de investigación sea profundizada quedando abierta a nuevas investigaciones.

Quizás, si se hicieran otros estudios con niveles socio-económicos más altos o por el contrario, más bajos se confirmaría una mayor satisfacción en el trabajo de los maestros en la edad adulta según Charlotte Bühler demostrando la vocación de los maestros por la enseñanza. Se podría confirmar como el maestro adulto (46 a 65 años de edad) se conoce a sí mismo y al mundo que

lo rodea aceptándolo tal y como es y así, autorrealizándose en el mundo personal como en el del trabajo como lo define Maslów en su teoría.

Queda por mencionar que el maestro es uno de los recursos de aprendizaje más importantes para los jóvenes profesionistas que se abren camino en el mundo del trabajo. Por lo tanto, toda la sociedad en general debe de estar interesada por su bienestar y satisfacción en su deber como maestro. Cada maestro debe de estar feliz con su tarea y materia como también en su vida personal. El es quien a través de su comunicación con los alumnos no solo les vá a tramitar conocimientos sino que también, les vá a proporcionar un esquema de valores y amor por el desempeño de sus futuros trabajos entregando conocimientos y también autorrealizándose día a día con su superación personal.

BIBLIOGRAFIA.

BERNSTEIN Douglas A., NIETZEL Michael T.

"Introducción a la psicología clínica"

ed. Mc Graw Hill, México D.F. 1988

DAVIDOFF Linda L.

"Introducción a la psicología".

Ed. Mc Graw Hill, México D.F. 1989 - Tercera edición.

DAVIS K., NEWSTROM J.

"Comportamiento humano en el trabajo - Comportamiento Organizacional".

Ed. Mc Graw Hill, México D.F. 1991 - Octava edición (tercera edición en español).

EDWARDS Rem B., DAVIS John W.

"Forms of Value and Valuation - Theory and Applications".

Ed. University press of America

United States of America, Boston 1984.

FADIMAN James, FRAGER Robert

"Teorías de la personalidad"

Ed. Harla, México D.F. 1979.

FAGOTHEY Austin

"Ética - Teoría y Aplicación".

Ed. Mc Graw Hill, México D.F. 1973.

GONZALEZ GARZA Ana Maria.

"El enfoque centrado en la persona - Aplicaciones a la educación".

Ed. Trillas S.A. de C.V., México D.F. 1991.

GORDON Thomas. Versión castellana GARCIA DE LEON Guadalupe.

"M.E.T. Maestros Eficaz y Técnicamente preparados"

Ed. Diana México; México D.F. 1979.

HARGREAVES David. Versión castellana GOMEZ MOLLEDA M.

"Las relaciones interpersonales en la educación".

Ed. Narcea, S.A. de Ediciones.

Madrid, España 1986.

HARTMAN Robert S.

"The structure of Value".

Ed. Arcturus Books, Copyright

United States of America, Southern Illinois 1969.

HARTMAN Robert S.

"Hartman Formal Axiology and the measurement of Values -
Presentation on Value at the University of Akson".

Ed. Arturus Books, Copyright

United States of America, Akson 1967.

HARTMAN Robert S.

"The Hartman Value Profile (HVP) - Manual of interpretation".

Ed. Research Concepts; Muskegon, Michigan 1973.

HARTMAN Robert S., CARDENAS TRIGOS Mario M.D.

"AXIOGRAPH, Personal Value Description Report - The Hartman Value
Profile (HVP)".

Ed. Patent pending - Instituto Axiométrico, S.A.

Cuernavaca México 1973.

HARTMAN Robert S., CARDENAS TRIGOS Mario. M.D.

"The Hartman Value Profile - Individual Axiogram Norm and Profil,
Chart Folder".

Ed. Research Concepts; Muskegon, Michigan 1973.

HERNANDEZ Pedro, SANTANA Lidia Ester

"Educación de la personalidad : EL PAPEL DEL PROFESOR - Pedagogía
diferencial".

Ed. Oikos-Tau Industrias Gráficas y editorial
Barcelona, España 1988.

LAFARGA CORONA Juan, GOMEZ DEL CAMPO José.

"Desarrollo del potencial humano, Vol.3, Aportaciones de una
psicología humanista".

Ed. Trillas S.A. de C.V., México D.F. 1986.

LINDGREN Henry Clay

"Introduccion a la psicología social".

Ed. Trillas S.A. de C.V., México D.F. 1972

(septima impresión : octubre 1977).

MASLOW Abraham H.

"La amplitud potencial de la naturaleza humana".

Ed. Trillas S.A. de C.V., México D.F. 1982.

MURRAY R. Spiegel

"Estadística, Teoría y 875 problemas resueltos".

Ed. Mc Graw Hill Serie Schaum, México D.F. 1970.

PAPALIA Diane E., WENDKOS OLDS Sally.

"Desarrollo Humano".

Ed. Mc Graw Hill, México D.F. 1990

PAUL J. Hoel

"Estadística Elemental".

Ed. Cecsca, México D.F. 1984

ROBBINS Stephen P.

"Comportamiento Organizacional - Conceptos, controversias y aplicaciones."

Ed. PPH Prentice Hall, México D.F. 1987 - Tercera edición.

STUBBS Michael, DELAMONT Sara. Versión castellana ROVIRA Josep.
"Las relaciones profesor-alumno".

Ed. Oikos-Tau Industrias gráficas y editorial
Barcelona, España 1978.

WERTHER Jr., WILLIAM B., DAVIS Keith

"Dirección de personal y recursos humanos".

Ed. Mc Graw Hill, México D.F. 1982.

ARTICULOS :

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION - Organo del gobierno
constitucional de los Estados Unidos Mexicanos.

Tomo CDLXXXIII No. 19 México, D.F., lunes 13 de diciembre de 1993.

Directora : Lic. Ma. Guadalupe Pérez Miranda

CONWAY James A.

"Test of linearity between teacher's participation in decision
making and their perceptions of their schools as organizations".

revista : Administrative-Science-Quarterly; 1976, 1 march.