



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

FACULTAD DE PSICOLOGÍA
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO

“DISEÑO DE UN PLAN DE VIDA Y CARRERA PARA EL
PERSONAL DE LA EMPRESA
SERVICIO DE GRUAS SANTA FE, S.A DE C.V.”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO EN:

MAESTRIA EN PSICOLOGIA LABORAL

PRESENTA:

ANTONIO DE JESÚS LÓPEZ SANTANA

MONTERREY, NUEVO LEON

2007

**A LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

Por la oportunidad que me da de continuar con mi formación académica.

A MIS MAESTROS

Con afecto, respeto y gratitud.

A MIS ASESORES DE TESIS

Por su apoyo, paciencia y entrega.

**A LA EMPRESA
SERVICIOS DE GRÚAS SANTA FE, S.A. DE C.V.**

Para que este trabajo contribuya
al esfuerzo que realizan.

A DIOS
Por su Luz...

A MIS PADRES
Por el gran regalo de la vida y lo que me han podido aportar.

A MIS ABUELOS
Por ser la fuente de mi inspiración y por su especial cariño.

A MIS TÍOS
Por ser parte de mi crecimiento personal.

A MIS HERMANOS
Por. su amor fraterno, comprensión, respeto y tolerancia.

A MIS AMIGOS
Por su apoyo incondicional.

A TODAS LAS PERSONAS...
Que intervienen en mi vida.

A LA FAMILIA SANTANA VEGA

Por su cuidado y fé en mí.

Y A LA ORGANIZACIÓN EXECUTIVE SUCCESS PROGRAM (ESP)

Por su intervención en el desarrollo potencial humano de mi persona.

***“La emoción es el origen principal
de todo tornar hacia la conciencia.***

***La oscuridad no puede convertirse en Luz
ni la apatía en movimiento sin emoción”.***

(Carl G. Jung)

I N D I C E

CONTENIDO	PÁG.
INTRODUCCIÓN	1
ANTECEDENTES	3
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
1.1 OBJETIVOS GENERAL, PARTICULARES Y DE LA INVESTIGACIÓN	7
1.1.1 Objetivo General	7
1.1.2 Objetivos Particulares	7
1.1.3 Objetivos de la Investigación	8
1.2 JUSTIFICACIÓN Y VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	9
1.3 LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	10
1.3.1 Limitaciones	10
1.3.2 Delimitaciones	10
1.4 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	11
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	16
2.1 DESARROLLO PERSONAL	18
2.1.1 Planear la Vida	19
2.1.2 Motivación – Teorías de la Personalidad	20
2.1.3 Motivación – Logro	24
2.1.4 Motivación – Autorrealización	26
2.2 VIDA FAMILIAR	30
2.3 CARRERA LABORAL	33
2.4 VIDA SOCIAL	36
2.5 LAS CUATRO ETAPAS (Desarrollo Personal, Vida Familiar, Carrera Laboral, Vida Social...)	41
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO	49
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	49
3.2 HIPÓTESIS	50
3.2.1 Hipótesis General	50
3.2.2 Hipótesis de la Investigación	50
3.3 PARTICIPANTES	53
3.3.1 Universo de Estudio	53
3.3.2 Tamaño de la Muestra	54
3.4 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	55
3.4.1 Instrumento de Medición de la Investigación	55
3.4.2 Medición del Instrumento de Investigación	58
3.4.3 Prueba Piloto, condiciones de aplicación de	58
3.4.4 Instrumento de la Investigación definitivo, aplicación del	60
3.4.5 Codificación de Datos	61

(Continuación de I N D I C E)

CONTENIDO	PÁG.
CAPÍTULO IV RESULTADOS	63
4.1 ANÁLISIS DE DATOS	63
4.2 CUESTIONES 1 A 13	64
4.2.1 Síntesis de la Tabla 7.1 “Matriz de Datos – Escala de Likert (Cuestiones 1 a 13)”	64
4.2.2 Análisis de la Tabla 7.2 “Distribución de Frecuencias (Cuestiones 1 a 13)”	65
4.2.3 Análisis de las Gráficas Circulares “8.1 a 8.13 del Anexo 8 (Cuestiones 1 a 13)”	66
4.3 CUESTIONES 14 A 15	70
4.4 VERIFICACIÓN DE LAS HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	72
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	83
5.1 CONCLUSIONES	83
5.2 RECOMENDACIONES	87
FIGURAS	
1 SINTESIS DE LA TABLA 7.1 “MATRIZ DE DATOS – ESCALA DE LIKERT (Cuestiones 1 a 13)”	64
2 CONTINUO DE ACTITUDES-ESCALA DE LIKERT	72
3 INTENSIDAD Y VALIDEZ DE LAS HIPÓTESIS-ESCALA DE LIKERT (H1 A Ho4)	73
3.1 INTENSIDAD Y VALIDEZ DE LAS HIPÓTESIS-ESCALA DE LIKERT (H5 A Ho8), Continuación	74
3.2 INTENSIDAD Y VALIDEZ DE LAS HIPÓTESIS-ESCALA DE LIKERT (H9 A Ho9), Continuación	75
3.3 INTENSIDAD Y VALIDEZ DE LAS HIPÓTESIS (Ítems 14 y 15; y todo en general) (H10 a Ho11)	75
4 COMPARACIÓN CRUZADA DE ÁREAS DEL MODELO DE LA Planeación de Vida y Carrera	87
BIBLIOGRAFIA	90
TEMÁTICA	90
METODOLÓGICA	94

INDICE DE ANEXOS EN SIGUIENTE PÁGINA.

CONTENIDO	PÁG.
ANEXOS	94
LA PSICOSEXUALIDAD Y EL CICLO DE LAS GENERACIONES DE ERIKSON	01
MOTIVACIÓN: JERARQUÍA DE NECESIDADES DE MASLOW & NECESIDADES PSICOLÓGICAS EN EL SENTIR DEL TRABAJO DE MCQUAIG	02
INTEGRACIÓN DE LAS NECESIDADES INDIVIDUALES Y ORGANIZACIONALES DENTRO DE UNA CONCEPCIÓN DE PLANEACIÓN DE VIDA Y CARRERA DE CÁZARES Y SILICEO.	03
MODELO PARA LA PLANEACION DE VIDA Y CARRERA DE MARTÍNEZ TAMARIZ	04
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: PRUEBA PILOTO “Diagnóstico Motivacional y Capacidad de Logro”	05
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: DEFINITIVO “Diagnóstico Motivacional y Capacidad de Logro”	06
TABLAS	07
7.1 Matriz de Datos – Escala de Likert (Cuestiones 1 a 13)	7.1
7.2 Distribución de Frecuencias (Cuestiones 1 a 13)	7.2
7.3 Calificación y Porcentajes (Cuestiones 14 y 15)	7.3
GRÁFICAS CIRCULARES (Cuestiones 1 a 13)	08
8.1 En mi trabajo, cuando yo me siento motivado, tengo interés y ganas de hacer las cosas.	
8.2 Necesito sentirme motivado para querer aprender dentro de la empresa en que colaboro.	
8.3 Me dan ganas de aprender, aunque me presionen personas o circunstancias.	
8.4 Me responsabilizo y ejecuto las órdenes en mis actividades laborales y sobre todo en las maniobras especiales cuando tengo ganas de trabajar.	
8.5 Es común terminar algo que me propuse.	
8.6 Cuando en algún trabajo realmente aprendí, me motiva y mantiene a tener más metas que lograr y a sentir más ganas de aprender.	
8.7 Siento que me valoro más, cuando me he demostrado que pude lograr algo.	
8.8 Cuando logro algo en el desempeño de mi trabajo, me dan ganas de ayudar a que los demás también obtengan sus logros.	
8.9 Al sentirme a gusto, con la forma de recibir instrucciones de mis jefes inmediatos, me hace sentir ganas de aprender y recibir retroalimentación de mi desempeño.	
8.10 Me siento contento y motivado al ver que mi jefe inmediato toma en cuenta cómo soy, lo que siento, cómo realizo mi desempeño, cómo me esfuerzo y hasta cuando me hace ver que cometo un error.	
8.11 Considero que la comunicación constante con mi jefe inmediato aumenta mi grado de aprendizaje.	
8.12 Los constantes éxitos en mis tareas realizadas, pueden deberse a una buena comunicación con mi jefe inmediato.	
8.13 Existen acciones y afecto de los jefes inmediatos que me han hecho sentir motivado a querer aprender, así como a sentirme reconocido y valioso.	
GRÁFICAS CIRCULARES (Cuestiones 14 y 15)	
8.14 Me da más satisfacción tener éxitos en las áreas de: Crecimiento Personal, Vida Familiar, Vida Social, Ingresos Económicos, Desempeño Laboral.	
8.15 De poder mejorar algo, quisiera aprender, lograr metas y superarme en las áreas de: Crecimiento Personal, Vida Familiar, Vida Social, Ingresos Económicos, Desempeño Laboral.	

INTRODUCCION

La presente investigación se realiza buscando congruencia con la realidad en que vivimos en el ámbito Organizacional-empresa, donde cada vez se da mayor importancia y atención al aspecto humano para su buen funcionamiento.

Resulta de vital importancia la actualización constante de los empleados de toda organización, así como de los planes y programas de las empresas. Las últimas corrientes administrativas en empresas de renombre ya toman en cuenta aspectos subjetivos como la inteligencia emocional de los empleados, el ambiente de trabajo, las mejoras en las relaciones entre las personas; se busca no solo el aspecto material, técnico o de conocimientos teóricos, sino el "cómo integrar" para el mejor desempeño laboral, todo lo necesario para tener efectividad en todo ámbito y a la vez el crecimiento y adaptación a los cambios vertiginosos.

En las empresas prestadoras de servicios, es más necesario el contacto humano entre el personal operativo y el cliente como sucede en la empresa de servicios: "Servicio de Grúas Santa Fe, S.A, de C.V".

La elección de la citada empresa prestadora de servicios se debe a la particularidad de que teniendo pocos empleados, genera buenas utilidades, sin embargo, por la naturaleza del trabajo se mantiene las veinticuatro horas en acción, generándose sobre-esfuerzo en el personal de todos los niveles; la inquietud de dar vitalidad a un sistema laboral que ha estado haciendo su trabajo de manera tradicional empírica es la razón de ésta investigación.

Para ello se sigue una metodología de la investigación para áreas sociales que parte del planteamiento del problema considerando las posibilidades de investigación; se toman conceptos, proposiciones y teorías de autores clásicos y actuales para llegar posteriormente al establecimiento de hipótesis y variables.

Posterior consecuentemente, se lleva a la operacionalización mediante instrumentos que aportan evidencia empírica y cuyo análisis de datos nos reportan resultados.

El fenómeno a conocer, observar, y analizar, son las características o aspectos subjetivos que fomentan la motivación y la satisfacción de las necesidades de los empleados operativos, detectando el nivel y tendencia respectivamente.

En la experiencia académica y profesional del suscrito, se ha podido observar la importancia del “conocimiento propio”, las Organizaciones Vitales siguen un plan denominado de “Vida y Carrera” donde principalmente el conocimiento de sí mismos hace retomar el ciclo de búsqueda de mejora, crecimiento y autorrealización ya que contempla no solo el aspecto laboral, sino da igual importancia al desarrollo personal, la vida familiar, la vida social, incluso algunos teóricos adicionan la vida política y la vida espiritual. Estando en total acuerdo con que todo tiene su interdependencia, se pretende aportar una posibilidad tanto para la empresa como al empleado.

La empresa inicia el Plan de Vida y Carrera al conocer el nivel de motivación y tendencia de satisfacción de las áreas de la vida del empleado que son importantes y las que él desearía mejorar; así el empleado al resolver el instrumento de investigación tiene acceso a momentos de reflexión al elegir sus respuestas y retoma el “conocerse a sí mismo”.

Todo lo anterior crea un clima de apertura a las posibilidades de mejorar o enriquecer el lugar donde en ocasiones se permanece más tiempo que en el hogar: el trabajo y ello redundará en bienestar.

De acuerdo a los resultados que se obtienen de la investigación, al final de la misma se presentan las conclusiones y recomendaciones; así como las fuentes bibliográficas utilizadas.

En la sección de anexos se facilitan de forma gráfica aspectos teóricos importantes, instrumentos de investigación aplicados y también concentrados de los resultados.

Se considera que el trabajo realizado es interesante y productivo para generar nuevas interrogantes en la solución de problemas de las empresas y en particular en la prestadora de servicios: “Servicio de Grúas Santa Fe, S.A. de C.V.”

“No se pretende enjuiciar o cambiar seres humanos, sino guiarlos a encontrarse a sí mismos y que el ámbito de trabajo sea medio de autorrealización constante”.

ANTECEDENTES

Para todo individuo es fundamental realizar una planificación de su vida y su trabajo, así como también conocer sus objetivos vitales y profesionales que marquen los pasos del desarrollo de sus metas y el crecimiento de sus propias habilidades.

Para la empresa "Servicio de Gruas Santa Fe S.A DE C.V., el personal es el recurso más importante. Su experiencia y sus conocimientos aplicados a la implementación de los procesos que conforman el negocio es lo que ha hecho de Gruas Santa Fe prevalezca y permanezca desde 1962.

En concordancia con los objetivos estratégicos de la organización, es de suma importancia para la empresa el que cada uno de sus empleados tenga una visión clara de que es lo que se espera de su trabajo, de manera que pueda enfocar su labor diaria en desarrollar actividades encaminadas en reforzar los esfuerzos de todo el grupo en cuanto a los resultados estratégicos esperados.

Se está consciente de que dichas actividades individuales son el producto de la interacción de factores como conocimientos personales, experiencia previa y habilidades que cada uno de los empleados adquiere. Sin embargo se tiene el interés de actualizar la forma de administración de manera más co-participativa y hacer crecer la organización para poder enfrentar nuevos retos y hacer con ello que la empresa sea más rentable y productiva.

Empresa familiar de 45 años de antigüedad ubicada en la ciudad de Coatzacoalcos en el estado de Veracruz, con sistema de administración tradicional empírica, donde se van haciendo ajustes de acuerdo a las situaciones y contingencias que se requieren y presentan; hace cuatro años cambia de Gerente General después de haber tenido bajas en todos los niveles: administrativos y operativos. En ese tiempo en que se ha trabajado con métodos de la administración anterior y de la actual, hace conveniente iniciar una mejora tendiente al cambio.

El personal actual es de diez y nueve empleados: dos directivos en jerarquía descendente, cuatro Administrativos y trece Operativos; siendo factible cualquier implementación que pueda tener seguimiento y control.

En la ciudad de Coatzacoalcos existe alta población flotante principalmente en el rubro de prestación de servicios; en la empresa el área administrativa ha tenido más movimiento que en la operativa. Lo anterior se puede aprovechar, el cambio de personal frecuente favorece en dar un giro y atraer personal que quiera arraigarse en su centro laboral al ver atractivo el Plan de Vida y Carrera.

Por ello Servicios de Gruas Santa Fe pretende ofrecer a sus empleados la posibilidad de alinear sus objetivos personales con los objetivos de la organización y así, por medio de programas de desarrollo, poder complementar el plan de vida individual.

Ir orientando el perfil de un puesto considerando también las competencias técnicas y conocimientos, que cada puesto requiere para que la persona que lo ocupe pueda ser efectiva en sus funciones.

Así, dentro de la organización, cada empleado de acuerdo con su supervisor o gerente, y dependiendo de las condiciones de operación de la organización, puede determinar cuál será su plan individual y de carrera seleccionando de las distintas guías de apoyo lo que mejor le corresponda.

La intención final es colaborar con el desarrollo individual de cada empleado, logrando de manera más efectiva los objetivos primordiales de la organización, promoviendo el contar con el mejor personal dentro de cada puesto.

Dotar al personal de sus necesidades materiales y económicas se han cubierto, sin embargo, comprenderlo en sus necesidades subjetivas se han atendido de manera individual cuando se han presentado en ellos problemas de índole personal o familiar; la resolución de lo anterior se concentra finalmente en el Director General.

Comprender que antes de efectuar medidas para implementar programas, se requiere conocer al empleado en sus necesidades, intereses, motivaciones y promover el interés al aprendizaje continuo, sin embargo, lo principal es lograr que el mismo empleado quiera, se interese y pueda satisfacer lo suyo propio y vea su trascendencia en el desempeño laboral, se sienta creciendo conjuntamente con su empresa.

En la práctica administrativa se ha podido observar que las empresas tradicionales acostumbran trabajar de una manera determinada, lo anterior conlleva a perder el interés en lo que se hace, existe falta de motivación, ganas de cumplir metas, gusto en aprender aspectos nuevos y ante cualquier posibilidad de movimiento surge la resistencia al cambio.

Uno de los motivos por el cual se decide elaborar este proyecto es por ser un tema de agrado personal, además de servir de ayuda para concientizar a todo tipo de personas de que el crecimiento mutuo se dará a través del desarrollo de cada uno y de todos los miembros en toda la organización.

La planeación de vida y carrera es fundamental para todo individuo que quiere llegar a vivir en un proceso de continuo desarrollo, para lograr una mayor satisfacción en su vida personal y laboral.

El presente trabajo tiene como objetivo principal ver el nivel de motivación y posible posición de paralización hacia el avance y el cambio; esto ya es adentrarse a iniciar un plan de vida y carrera profesional, para cada uno de los empleados y en su conjunto.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Hablar de una persona vital, es también hablar de una organización vital que planifica y sistematiza dinámicamente el cambio y desarrollo tanto en lo humano, como en lo teórico, científico, administrativo y mercadotécnico.

Es necesario entonces, que la organización vea por el desarrollo, crecimiento y autorealización de sus miembros. La fuerza de una institución esta en el potencial de cada una de las personas que laboran en ella; el desarrollo de este potencial humano dará como resultado la eficiencia, logro, calidad y excelencia de los objetivos de toda organización.

Se pudo identificar mediante observación en la empresa referida, que uno de los principales problemas que la costumbre presenta es:

El Problema es:

La falta de motivación del personal, la ejecución de los trabajos de manera repetitiva y el desarrollo de sus habilidades con necesidad de constante actualización que los retroalimiente, por lo que se ha decidido elaborar un plan de vida y carrera que enriquezca el desempeño laboral para los empleados de Servicios de Gruas Santa Fe, S.A. de C.V.; es dar atención al desarrollo humano principalmente.

Las principales Preguntas de Investigación que surgen del Planteamiento del Problema son:

¿Cómo se encuentran los empleados en cuanto a su nivel de motivación, capacidad de logro, disposición al aprendizaje?

¿Qué áreas de la planeación vital (física/material, afectiva/personal, social/relaciones externas o profesional/intelectual) requieren reforzarse para ejecutar un plan de vida y carrera profesional, para cada uno de los empleados y en su conjunto la empresa: Servicios de Gruas Santa Fe, S.A. de C.V.”?

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo General:

Elaborar la planeación de vida y carrera de los empleados y elevar el nivel de efectividad mejorando la realización de las actividades, subsecuentemente, como resultado de los esfuerzos realizados, iniciar el desarrollo y crear la oportunidad de estimar el potencial del futuro trabajo del individuo.

El objetivo que se tiene a largo plazo es apoyar en el desarrollo de los empleados con potencial reconocido y así posteriormente estos puedan asumir responsabilidades proporcionales de acuerdo a su capacidad; es lograr pasar del sistema de administración tradicional a una organización vital.

1.1.2 Objetivos Secundarios:

- Conocer la viabilidad de la elaboración de un plan de vida y carrera para lograr la eficiencia en el funcionamiento de una organización.
- Elaborar un proceso planeado de cambio de actitud del personal con la finalidad de crear un clima satisfactorio entre sus miembros, aumentar su motivación y hacerlos más receptivos a su ambiente laboral.
- Proporcionar oportunidades para el continuo desarrollo personal, de cada uno de los empleados, no solo en sus cargos actuales, sino también para otras funciones para las cuales puede ser considerados.
- Determinar y encauzar el potencial humano de la organización, desarrollando sus conocimientos, habilidades en congruencia con su trayectoria vital y la cultura de la organización.

1.1.3 Objetivos de la Investigación:

- Determinar el nivel de motivación, capacidad de logro, aspectos de relación social que se tienen actualmente en los empleados.
- Establecer si los aspectos anteriores refuerzan o tienen influencia en el desempeño laboral.
- Observar la relación entre variables: motivación, logro, aprendizaje, relaciones con otros, valoración.
- Observar la importancia para los empleados y tendencia de desarrollo de las áreas de Planeación Vital : consigo mismo, con la familia, con el trabajo y con el mundo.
- Permitir al empleado mediante el instrumento de evaluación necesario, reconocer sus necesidades internas en lo físico, afectivo, social y profesional.

1.2 JUSTIFICACIÓN Y VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Si cada persona se cuestionara respecto a si cuenta con un plan de trabajo para el resto de su vida laboral, o si piensa seguir haciendo lo mismo que ha venido haciendo en el pasado; se percataría de lo siguiente:

La planeación de vida y trabajo es la actitud, es el arte, es la disciplina de conocerse a sí mismo, de detectar las fuerzas, las debilidades y proyectar interdependencia del propio destino hacia el funcionamiento pleno de las capacidades, motivaciones y objetivos de la vida personal, familiar, social y laboral.

La planeación de vida y trabajo es indispensable, por lo descrito anteriormente, es un reencuentro y reconocimiento del “yo” mas profundo; ya que el “yo superior” será la guía para alcanzar las metas y los valores que lleven a la persona a una vida significativa y trascendente.

Es por lo anterior que se ha optado por realizar esta investigación ya que mediante ella, la empresa conocerá la disposición de los empleados a aprender y crecer y así, poder efectuar las mejoras necesarias. El beneficio para el empleado, es ver el interés de la empresa en la atención de necesidades que complementen su crecimiento, donde irá descubriendo sus talentos y potencialidades que le permita ser una persona capaz de realizar logros extraordinarios que jamás había imaginado llevarlos a cabo.

La pertinencia de la investigación es por los beneficios mutuos: empleado-empresa tenderán al logro de un sistema laboral que se conoce en lo propio, se vincula entre los elementos que colaboran, se comunica asertivamente para el desempeño laboral; recibe satisfacciones personales y grupales; en sí, conforma un sistema en el que todo se enriquece, crece, tiene movimiento, tiene vida, se renueva, enfrenta con mayor facilidad cambios por que puede lograr ser una Organización Vital donde todos en lo particular y en conjunto llevan un Plan de Vida y Carrera.

La investigación es viable, ya que se dispone de los recursos necesarios para llevarlos a cabo.

1.3. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Limitaciones:

- La poca disponibilidad de los empleados que laboran en la empresa.
- Resistencia al cambio por parte de los empleados.
- Nivel máximo de estudios escolar primaria de los empleados.
- Falta de involucramiento en el desarrollo del plan.
- Distorción de la información para la elaboración del proyecto.

1.3.2 Delimitaciones:

- Motivar al personal de la organización.
- Desarrollar las habilidades del personal.
- Incrementar la eficiencia laboral de cada uno de los miembros de la organización.
- Lograr que los objetivos personales sean compatibles con los objetivos organización.

1.4 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

ACEPTACION: Actitud positiva, de acogida y/o apertura hacia algo (un hecho, una idea, un juicio, una creencia, etc.) o alguien (hacia uno mismo o hacia otra persona). D.C.E. Pág. 35.¹

ACTITUD: (Psic.,Pedag.) Predisposición relativamente estable de conducta. El término proviene de la *psicología social. Su incorporación a distintas ciencias sociales (pedagogía, psicología de la personalidad, psicología del aprendizaje, sociología, etc.) lo ha convertido en polisémico. D.C.E. Pág.36

AMOR: Desde el valor formativo es potenciar, guiar, fomentar el desarrollo de las posibilidades latentes del niño como disposición humana positiva del educador, por una parte, hacia la realidad actual de educando y , por otra, hacia los valores a los que se orienta la educación. D.C.E.Pág.81-82.

APATIA: Impasibilidad de ánimo, estado de indiferencia frente a las personas, el medio o los acontecimientos, que trae consigo una alteración en la capacidad de expresión afectiva por parte del individuo frente a toda una serie de estímulos externos o internos. D.C.E.Pág.113.

APERTURA: Característica del ser humano ante una situación concreta con mente abierta que hace actuar con honradez a la hora de examinar los datos que le permiten rechazar, aceptar o revisar sus propias hipótesis. D.C.E. Pág.115.

APRENDIZAJE SOCIAL: Proceso por el cual un individuo, en cuanto perteneciente a un grupo humano determinado, adquiere comportamiento, conocimiento o capacidades, bajo la influencia o contacto de su entorno social de los cambios socioculturales que se producen en el. D.T.S..Pág.34²

ARTE: Actitud humana de juicios estéticos. // Normas y reglas para realizar algo. // . Habilidad para hacer una cosa. D.C.E. Pág.137.

AUTORREALIZACION: (Psic.) Postulado básico de la teoría de Carl R.*ROGERS, según la cual <<existen en el individuo una tendencia básica a actualizar, mantener y desarrollar el organismo experienciante>>, lo que supone partir de una estructura muy simple para llegar a una compleja diferenciación e integración de dicho organismo, así como evolucionar de la *dependencia a la *independencia, de la *rigidez al proceso de cambio poniendo de relieve sus actividades creadoras. D.C.E. Pág. 162.

CICLO VITAL: Transcurso de la vida de un organismo o, por extensión, de un grupo, nación o cultura, concebido, a veces, como algo que vuelve a repetirse en otra época o generación. Un ciclo vital personal o familiar queda señalado por ciertas crisis y episodios: concepción, alumbramiento, registro civil, pubertad, adolescencia, noviazgo, matrimonio, menopausia, senectud, muerte, y duelo. D.S. Pág. 38³

¹ DICCIONARIO de las Ciencias de la Educación. (1996). Ed. Santillana 2ª. edición.

² DICCIONARIO de Trabajo Social. ANDER-EGG, Ezequiel. Ed. Lumen. (1978). 2ª. edición.

³ DICCIONARIOS Sociológicos. Diccionarios. Sociología. Subdesarrollo. Desarrollo. (1945). Editor Pratt & Fairchild, Henry. Ed. Fondo de Cultura Económica. 2ª. edición

CONCIENCIACION: Principio de la educación introducido por Paulo *FREIRE, dentro de su concepción de *educación liberadora*. Según él, la educación consiste en la c., es decir, en el desarrollo de la toma de *conciencia crítica, que tiene lugar a partir del análisis e interpretación de la realidad. D.C.E. Pág.296.

DEFICIENCIA: (Biol.,Med.,Psic.) En general, *carencia o falta de algo; insuficiencia en el funcionamiento (p. ej., d. hormonal, d. hepática...). Implica por tanto, una *anomalía. D.C.E. Pág.369.

DISCIPLINA: Rama del saber que abarca el conjunto de conocimiento de un ámbito específico, agrupados de modo sistemático // orden y forma de conducta impuestos mediante leyes y normas procedentes de la autoridad competente o autoimpuestas, así como el modo de actuar acorde con tales normas y leyes. D.C.E. Pág. 428

EFICIENCIA: (Econ.) término econométrico que se refiere al conocimiento de las acciones que proceden de un determinado efecto. La eficiencia se centra en el nivel praxiológico de consecuencias internacionales de unos objetivos y puede definirse como una razón entre objetivos y acciones pertinentes. D.C.E. Pág. 513.

EMULACION: Tipo de conducta de imitación en la que el individuo que la lleva a cabo intenta obtener o superar los resultados de otro individuo. Implica un cierto grado de competitividad. Un nivel demasiado elevado de e. puede aumentar la motivación del alumno, mejorado así su rendimiento; superado ese nivel, la ansiedad derivada de conductas inalcanzables para el sujeto, o excesivamente difícil para él, perjudica su rendimiento. D.C.E. Pág.523.

ENTENDER: Tomando el concepto de Kant, manifiesta la diferencia fundamental entre dos fuentes básicas del conocimiento humano: la sensibilidad o facultad sensible, que recibe las representaciones, y el entendimiento o facultad mental de conocer, que explica los derechos, elabora juicios y formula reglas. D.C.E. Pág. 543.

EMPATIA: Capacidad de reproducir en uno mismo los sentimientos de otra persona, para así comprenderlos y comprenderlos y comprender a esta; sería simple < ponerse en el lugar de otro. D.C.E. Pág. 521.

ESFUERZO: Acción energética o volitiva destinada a potenciar, incrementar o perfeccionar el rendimiento en los ámbitos intelectuales y/o afectivo-sociales, que actúa para lograr un fin preciso y conocimiento por el sujeto. El grado de motivación tiene gran importancia en la intensidad y realización del esfuerzo. D.C.E. Pág.579.

ÉXITO: Según Thompson es la tarea fundamental del profesor para despertar el interés mediante la oportuna motivación, como el arte de estimular el interés de los alumnos por aquello que aun no están interesados, tales sentimientos de necesidad que determinen impulsos orientados hacia la consecución de objetivos acomodados a sus posibilidades. D.C.E. Pág. 611.

FRACASO: Cuando el alumno o grupo de alumnos no alcanza con suficiencia los objetivos educativos programados y propuestos como metas a alcanzar por todos ellos. D.C.E. Pág.661.

GRUPO: (Psic.,Soc.) <<agregado de *individuos en el que existen relaciones definidas entre los individuos que lo componen y cada uno de ellos es consistente del g. y de sus símbolos.>> (T.B.BOTTOMORE, 1962). D.C.E. Pág. 701.

INCENTIVO: Variable externa en base a la cual la conducta se configura en una determinada dirección para la consecución de un fin o meta, cuyo valor energizante se debe a su valor como reductor de la necesidad, como productor de gratificación hedónica(placer), o ambas cosas. D.C.E. Pág.980.

INDEPENDENCIA: Rasgo de personalidad que indica autonomía de pensamiento y conducta, que para H.A.Wittig se refiere a la capacidad de un individuo para aislar un estímulo del marco de referencia en que aparece. D.C.E. Pág.766.

INDIVIDUALIDAD: Características de un individuo como realidad singular e irreplicable, no intercambiable con ninguna de la misma especie. D.C.E. Pág. 767.

INICIATIVA: Acción de adelantarse a los demás en el hablar o en el obrar. //cualidad que mueve a esas acciones. Para P. Poveda es el gran resorte de la tarea educativa y el principal instrumento en el progreso individual y social. D.C.E. Pág. 777.

INTENCION: acto de entendimiento dirigido al conocimiento de un objeto. D.C.E. Pag.797.

LOGRO: tendencia a definir las propias metas de acuerdo con unas normas de alta calidad en la ejecución o en el proceso de la motivación de logro; termino desarrollado por McClelland(1953) como ambición de alcanzar metas sociales y afectivas elevadas con la tendencia de conseguir el placer (éxito)y a evitar el dolor (fracaso), identificado este aspecto con emociones. Atkinson (1964) demostró la tendencia de la motivación de logro hacia la aproximación al éxito. D.C.E. Pág. 883.

INSTITUCION: (Soc.) se habla de i. como constelaciones de *normas y sistemas de *roles (SKINNER). (Por ejemplo, instituciones religiosas, mercados, fiestas populares, etc.). En sí es una organización que desempeña una función de interés público, especialmente beneficio o docente. D.C.E Pág. 782.

INVESTIGACION: (Metod.) Conjunto de *estrategias, tácticas y *técnicas que permiten descubrir, consolidar y refinar un *conocimiento. La i. se lleva a cabo por que tratamos de conocer algo, lo cual implica que el concepto de verdad es un concepto central en la *teoría del conocimiento” (HESSEN, 1970). D.C.E. Pág. 808.

META: Fin al que se dirigen las acciones o deseos de alguien. DLI. Pág.667

MIEDO: Reacción natural ante amenazas reales o imaginarias que tiene la función adaptativa de preparar fisiológicamente al organismo para una posible huida. D.C.E. Pág.

MOTIVACION: (Psic.) Conjunto de *variables intermedias que activan la conducta y/o la orientan en un sentido determinado para la consecución de un *objetivo. En el estudio de la m. se distinguen clásicamente, y a nivel hipotético, dos componentes a saber: a) el componente energético, y b) el componente direccional o estructural. (D.C.E. Pág. 975

NECESIDAD: (Psic.) Estado provocado por una *deprivación; la n., a su vez, desencadena un *impulso encaminado a satisfacerla y, a lo tanto, a hacerla desaparecer, restableciendo así el *equilibrio del organismo. D.C.E. Pág. 995

OBJETIVO: El término o. comporta dos sentidos distintos, según sea tomado como adjetivo o sustantivo. El uso adjetivo de la palabra cualifica una determinada modalidad de *conocimientos: o., a veces contrapuestos otro conocimiento que sería calificado como especulativo. Por ello, o. como adjetivo calificativo del conocimiento viene a significar una modalidad de conocimiento empíricamente contractado en un diálogo dialéctico entre la *teoría y la realidad objetiva. D.C.E. Pág. 1022.

PENSAMIENTO: Resultado de una forma peculiar de acciones, que es una conducta en la que se combinan contenidos de tipo simbólico, y es resultado de aprendizaje previos. D.C.E. Pág.995

PERSONALIDAD: (Psic., Pedag.) El término p. alude a conjunto de *rasgos que caracterizan a un sujeto. Algunos autores tienden a incluir dentro del término todo tipo de rasgos-intelectuales, motivacionales, temperamentales, etc. Mientras otros solo consideran los no *cognitivos. D.C.E. Pág.1099.

PLAN: (Org.esc.) Ordenación de las enseñanzas de un determinado curso y coordinación de estas dentro de la estructura general educativa.// ordenación general por *cursos y *asignaturas de los objetivos, *contenidos y *actividades que han de desarrollarse en el *centro educativo. D.C.E. Pág.1109.

PROCESO: El p. implica considerar la realidad desde una perspectiva dinámica, *diacrónica. Se contrapone así a *productos y *estado resultante de la aplicación de un punto de vista *sincrónico al estudio de una realidad biológica, psíquica, social y educativa. D.C.E. Pág.1131.

REBELDIA: Conducta que se caracteriza por una manifestación externa de la disconformidad con las leyes preceptos establecidos, con ánimo de modificarlos, suprimirlos o sustituirlos. Esta conducta se puede presentar bajo la forma de acción o de omisión. D.C.E. Pág.1216.

RESISTENCIA AL CAMBIO: (Psic) Tendencia a evitar lo nuevo, incluso aunque ello fuera mejor para el individuo o el grupo. Está estrechamente vinculada a los rasgos de *rigidez y *estereotipia de pensamiento. D.C.E. Pág.1239.

RESPECTO: Consideración especial hacia personas o cosas en razón de reconocimiento de sus cualidades, superioridad, merito o valor. // Tolerancia o actitud abierta hacia posturas u opiniones diferentes a las propias. D.C.E. Pág.1239.

SEGURIDAD: Confianza, tranquilidad de espíritu resultante de la creencia de que no existe peligro para el individuo.//actitud básica que hace referencia a la tendencia o disposición estable de la persona a sentirse estimada, protegida y valorada.// ha sido considerada también como una necesidad humana que se manifiesta en la búsqueda de una estabilidad en las diferente áreas de la vida y ligada al instinto de supervivencia. D.C.E. Pág.1263

SENTIMIENTO: experimentar sensaciones. // Estado de ánimo o disposición afectiva, especialmente de agrado o desagrado, hacia personas, objetos, actitudes, opiniones, etc. Son menos intensos que las emociones y más duraderos que éstas. D.C.E.. Pag.1267-1268.

SINERGIA: (Psic). Término utilizado en el campo de la *dinámica de grupos. El psicólogo ingles R.B.*CATTELL define este concepto, en su teoría de la *sintalidad, como la cantidad de energía individual que cada persona aporta al grupo. D.C.E. Pág.1277.

SISTEMAS: (Metod. Invest.) Conjunto organizado de elementos diferenciados cuya interrelación e *interacción supone una función global. D.C.E. Pág. 1279.

SOCIEDAD: (Soc.,Antrop.,pol.) La sociedad en general es decir , tanto la s. humana como la animal, posee según K.DAVIES, las características de. A) Población, B) Especialización en las tareas, C) Solidaridad entre los miembros y D) Continuidad entre los tiempos. D.C.E. Pág. 1290.

SOCIABILIDAD: rasgos de la personalidad que facilita la interacción del individuo con su medio. Es la expresión(o socialización). Esta capacidad a su vez, puede ser modificada como resultado, y a lo largo, del proceso de socialización. D.C.E. Pag.1287.

SOCIALIZACION: Proceso que transforma al individuo biológico en individuo social por medio de la transmisión y el aprendizaje de la cultura de su sociedad. Con la socialización el individuo adquiere las capacidades que le permiten participar como miembro efectivo de grupos y la sociedad global. D.C.E. Pag.1288-1289.

SUMISION: Posición o estado del individuo que ocupa un lugar inferior (subordinado) dentro de una jerarquía.//dominancia: rasgos de personalidad que se manifiestan en comportamientos tales como una actitud pasiva, ausencia de iniciativa, sometimiento, escasa actividad motora, etc., ante la presencia de determinados individuos o situaciones. D.C.E. Pág. 1316.

TOLERANCIA: Actitud y conducta de flexibilidad y autocontrol como respuesta a estímulos que contradicen, se oponen e incluso violentan el sistema de valores, creencias y opiniones, etc., de un individuo.//tolerancia a la frustración, expresión introducida por S. Rosenzweig (1938) para designar la capacidad de soportar la frustración durante un largo periodo de tiempo sin intentar satisfacer la motivación en la forma originaria ni buscar un modo indirecto a atenuar la tensión. D.C.E. Pág.1356-1357.

VALOR: (Fil.) El v. es el objeto de estudio de la *axiología. En sentido vulgar, es todo aquello que no nos deja indiferentes, que satisface nuestras necesidades o que destaca por su dignidad. D.C.E. Pág.1394.

VIABLE: Índole de factible o hacedero. En todo programa de acciones social o de tipo económico, se dice que un proyecto es viable o que tiene viabilidad cuando tiene probabilidades de ser llevado a cabo o es apropiado para realizarse. D.T.S. Pág. 333.

VOLUNTAD: Capacidad de un ser racional para un determinado tipo de conducta, una determinada actitud o postura; capacidad para realizar determinadas acciones que de antemano, se había fijado o propuesto el individuo. En este sentido la voluntad se puede entender como la capacidad consciente para planificar el propio comportamiento, para fijarse una serie de metas y, por lo tanto, para establecer la propia escala de valor. D.C.E. Pag.1408.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

Habiendo efectuado la revisión bibliográfica. Se han localizado y encontrado la información, conceptos, experiencias y proposiciones que dan contestación a la definición o fundamento del problema y a los objetivos generales, particulares y de la investigación.

El enfoque es el psicológico y sociológico principalmente y va íntimamente relacionado con el administrativo, el pedagógico y el desarrollo humano que integra todos ellos; tendiente a la corriente de la Organización Vital, resulta difícil separarlos ya que se requiere pasar de las necesidades físicas a las afectivas y actitudes para llegar a lo social. Una Organización vital contempla la integración de lo personal con lo familiar y lo social ; es un organismo vivo, al igual que un ser humano con todas sus facetas y características en sus etapas de crecimiento.

Se pretendió iniciar con el Plan de Vida y Carrera hacia una Organización Vital; al percatarse que antes de cualquier plan o proyecto el mismo PVC en muchos de los libros de consulta llevan al lector a hacer un diagnóstico de sí mismos, comienzan con el conocimiento de la persona en lo personal y en sus gustos, necesidades y motivaciones y toman en cuenta también lo familiar y lo social.

Hubo entonces que dirigir la investigación hacia la búsqueda del nivel en que se encuentran los empleados de la empresa “Servicios de Gruas Santa Fe, S.A. de C.V.” en cuanto a sus actitudes de confianza y apertura de nuevos conocimientos en distintos niveles de la vida cotidiana, al existir diferencias en las funciones entre el personal directivo, administrativo y operativo; viendo que la proporción mayor de empleados es el operativo, poseen menor nivel escolar; y además, son quienes tienen más contacto con el cliente.

Se tomó la decisión de evaluar a los trece empleados que conforman el total del personal operativo. La otra decisión importante fue evaluar las actitudes motivación, logro, autorrealización y la orientación de satisfacción actual y necesidad de actualización en conocimientos o acciones hacia las áreas de la planeación vital: desarrollo personal, carrera laboral, vida familiar y vida social; aunque hay otros autores que incluyen la vida política y religiosa, a efecto del presente trabajo se eligieron las cuatro primeras.

Al centrar el trabajo se observó que la base es la corriente Existencial-Humanística o la 3ª fuerza en Psicología; quien reconoce a Abraham Maslow (Anexo 02) como el “padre” del cambio centrando la atención en la persona, en sus necesidades; el cliente diría Carl Rogers con su aprendizaje significativo; tiene una correspondencia casi total con la Planeación de Vida y Carrera, cuyos orígenes ya pertenecen a la psicología transpersonal (“abre la puerta” para la aceptación formal de lo espiritual en psicología Carl Gustav Jung), donde ya se contempla el ámbito político y espiritual. Otra corriente psicológica importante, y en este caso uno de los iniciales exponentes de las teorías psicosociales Erik H. Erikson (Anexo 01) cita la interdependencia de la persona con su historia, identidad y el paso de lo afectivo sexual de casa hacia la madurez logrando que sea entonces afectivo social o psicosocial, parte natural del Ciclo de Vida y de sus etapas biológicas-psicológicas que denomina “Estadios”.

Todo lo anterior se considera de utilidad para abordar los aspectos subjetivos a investigar y que puedan llevar a comprobar el nivel de motivación, estado de avance en logros y nivel de interés en el aprendizaje de sí mismos y; posibilidad de dirección hacia nuevos conocimientos.

Con la intención de organizar sistemáticamente el presente Marco Teórico buscando concordancia con la totalidad de la investigación se estructura con el criterio de organización por conceptos, en este caso las cuatro etapas del PVC; por variables de estudio y principales factores inherentes al tema general; dentro de cada uno de los apartados se desglosan de proposición en proposición para confrontarlas con las hipótesis que se sometan a prueba empírica de diagnóstico.

Se comienza tomando del Modelo para la Planeación de Vida y Carrera las cuatro etapas principales: Desarrollo Personal, Carrera Laboral, Vida Familiar y Vida Social y de estos rubros se deriva la información de este marco teórico.

2.1 DESARROLLO PERSONAL

Existe un esfuerzo nato por persistir en el Ser; todas las cosas, en cuanto son se esfuerzan por persistir en Ser; en todos los organismos vivos existe la tendencia a vivir, esa tendencia por mantener y desarrollar la vida lleva movimientos de armonía, integración, unión. En esta tendencia se da la fusión de las células, el apareamiento de los animales, la unión sexual humana, la integración armoniosa con las demás personas y con el mundo.

A esta tendencia se denomina “biofilia”, nos conduce a la creación y la construcción del mundo; por lo tanto todo lo que sirve a la vida es bueno. Buena es la reverencia por la vida, lo que la fortalece, lo que la hace crecer y desarrollarse⁴.

La primera de las cuatro áreas a cubrir en todo esfuerzo de planeación de vida y carrera (PVC), que el autor cita como áreas de contacto es la que llama: “Conmigo mismo” y se refiere a la comunicación interna necesaria para la conciencia y conocimiento de la persona consigo misma⁵.

Es el dialogo interno, la intencionalidad y planificacion de la vida en un ambito estricta y profundamente personal, y como tal, es un dialogo integrador de los procesos sensibles emocionales y racionales. Es adquirir un verdadero contacto con la totalidad de uno mismo, y no solo de conceptualizacion o inventario de los atributos y debilidades de la persona. Es un proceso fenomenológico de encuentro permanente conmigo mismo.

La etapa personal tiene sus albores desde el nacimiento- infancia donde la relación afectiva-amor que siempre permanece en la persona pasa de ser dirigida a los padres hacia el vínculo y comunicación con la sociedad. Erikson E.H. denomina de lo psicosexual a lo psicosocial (términos psicoanalíticos), papel del yo en la relación entre individualidad y comunalidad, para poder trascender la crisis natural de identidad dentro del ciclo vital hacia el logro de la madurez, ambas fases guardan una interdependencia entre historia y biografía⁶.

⁴ MARTÍNEZ Tamariz, Raúl (Instructor). Diplomado de Habilidades Gerenciales- Planeación de la Vida y Carrera. Instituto Tecnológico de Monterrey, Campus Ciudad de México. (2004, 4 de junio a 11 de septiembre).

⁵ CASTANEDA Martínez, Luis, (2002). Guia práctica para elaborar su Proyecto de Vida, Ed. Poder. 1ª edición. Pág. 108

⁶ ERIKSON, Erik H. (2000). El Ciclo Vital Completado. Ed. Paidós. 1ª. edición. Pág. 23.

El hombre no está totalmente condicionado y determinado; él es quien determina si ha de entregarse a las situaciones o hacer frente a ellas. En otras palabras, en última instancia se determina a sí mismo. El hombre no se limita a existir, sino que siempre

decide cuál será su existencia y lo que será al minuto siguiente. Paradojicamente, todo ser humano tiene libertad de cambiar a cada instante. Por consiguiente, podemos predecir su futuro solo dentro del amplio marco de la encuesta estadística que se refiere a todo un grupo; la personalidad individual, no obstante, sigue siendo impredecible. Las bases de toda predicción vendrán representadas por las condiciones biológicas, psicológicas o sociológicas. No obstante, uno de los rangos principales de la existencia humana es la capacidad para elevarse por encima de estas condiciones y trascenderlas⁷.

2.1.1 Planear la Vida:

La vida es un proceso, es un fluir dinámico no un producto. En el proceso vital hay etapas de gozo, de éxito, de logro y también de pena de crisis y trabajo.

La psicología social se desenvuelve en la solución de la siguiente contradicción aparente de que el “hombre no solo es producto de la historia, sino que la historia es también producto del hombre”. En su tarea de mostrar como cambian y se desarrollan pasiones, deseos y angustias, en tanto constituyeron resultados del proceso social, sino también cómo las energías humanas, así modeladas en formas específicas, se tornan a su vez en fuerzas productivas que forjan el proceso social. Así, el deseo ardiente de éxito y fama, y la tendencia compulsiva hacia el trabajo son fuerzas sin las cuales el capitalismo moderno no hubiera podido desarrollarse, sin ellas y sin un cierto número de otras fuerzas humanas el hombre hubiera carecido del impulso necesario para obrar de acuerdo con los requisitos sociales y económicos del moderno sistema comercial e industrial⁸.

Planear tu vida es definir y promover el logro de dos objetivos centrales como son:

- Lograr tu autorrealización que consiste en un proceso continuo de crecimientos y desarrollo personal para realizar el potencial de todas tus capacidades.
- Usar tu tiempo para lograr objetivos específicos de salud y vida, familia, profesionales, de ocupaciones, sociales, intelectuales, económicos, que además impulse tu crecimiento y desarrollo⁹.

⁷ FRAKL, Viktor E. (2003). El Hombre en busca de sentido. Ed. Herder. 22ª edición. Pp. 179-180.

⁸ FROMM, Erich. (2003). El Miedo a la Libertad. Ed. Paidós. 1ª. edición. Pp. 34-35.

⁹ ACOSTA, María Elisa. (1992). Planea tu Carrera y tu Vida. Ed. SITESA 2ª. edición. Pp. 6-7.

La planeación de la vida y carrera (PVC) es la actitud, es el arte, es la disciplina de conocerse a Sí mismo, de detectar las fuerzas, las debilidades y proyectar interdependencia el propio destino, hacia el funcionamiento pleno de las capacidades, motivaciones y objetivos de la vida personal, familiar, social y laboral¹⁰.

Esta actitud vital no excluye a eventos, instrumentos o momentos de reflexión, sino todo lo contrario, es un proceso permanente y acumulativo de autoconocimiento, educación, evaluación. Es en realidad una forma de conocimiento experiencial ante la vida personal y laboral¹¹.

2.1.2 Motivación – Teorías de la Personalidad:

Tener conocimiento es tomar y conservar la posición del conocimiento disponible (la información); conocer es funcional y solo sirve como medio en el proceso de pensar productivamente¹²; conocerse y conocer a otros es una necesidad humana y conocer que motiva al ser humano a hacer y lograr lo que se propone es necesario para satisfacer las necesidades básicas, las internas y las externas.

Stoner determina la existencia de tres corrientes principales que se han desarrollado a través del tiempo y pueden caracterizarse como:

**** Teorías de contenido.-** recalcan la importancia de los individuos o necesidades del individuo como motivos de sus acciones (enfoque sobre el “que” de la motivación). Exponentes: Maslow, McGregor, Herzberg, Atkinson y McClelland.

-Los individuos actuarán o se comportarán en formas que conduzcan a la satisfacción de sus necesidades, la complejidad detectada es que aunque las necesidades cambien con el tiempo y difieran de un individuo a otro; a la larga para introducirse las necesidades en acción varían de un individuo a otro; así mismo la gente no obra con consecuencias y sus necesidades varían de tiempo en tiempo, no son constantes y por otro lado, existirán diferentes reacciones de distintos individuos con respecto a la realización o falta de ella.

-Mientras mejor conozcamos a la gente que nos rodea (y a nosotros mismos), mejor se logra entender sus necesidades y lo que podrá motivarla. Sin embargo el comportamiento humano depende de tantas complejidades y alternativas que es natural que en ocasiones hagamos algunas predicciones incorrectas.

¹⁰ CAZARES Arregoniz, David y SILICEO Aguilar, Alfonso. (2006). Planeación de Vida y Carrera. Ed. Limusa .Pág.57

¹¹ Op. Cit. CAZARES (2006), Pág. 27.

¹² FROMM, Erich. (2004). ¿Tener o Ser?. Ed. Fondo de Cultura Económica. 1ª. edición. Pág.53.

** Teorías de Procedimiento o Proceso.- Destacan las vías de acción y las metas que motivan a la persona (se basa en el “como” y por que metas se motivan los individuos). Exponentes: David Nadler Edward Lawrer (dan importancia la esfuerzo).

-Existe la noción de expectativas al prever el individuo que ha de ocurrir como resultado de su comportamiento más que cubrir su necesidad, si no obtendrá algo, no tendrá motivación para cumplir.

** Teorías de Esfuerzo o Aprendizaje.- Se enfocan sobre las acciones pasadas del individuo, afectan su comportamiento en el futuro (destacan los de aprendizaje del comportamiento). Exponente: B. F. Skinner (acondicionamiento operante y modificación del comportamiento).

-No destacan el concepto de un motivo ni de un proceso de motivación; más bien sobre cómo las consecuencias de una acción pasada influyen sobre las acciones futuras en el proceso cíclico de aprendizaje. Para él, el comportamiento en el trabajo se aprende.

Las citadas teorías han evolucionado del modelo tradicional que se asocia a Frederik Taylor y a la escuela de la administración científica que sugería que la gente es motivada por la necesidad económica (a mayor producción, mayor jornal; incentivo de remuneración). El modelo de relaciones humanas de Elton Mayo y otros investigadores, que recalcan la situación en el oficio como motivador incluídas las relaciones sociales generadas en él (manipulación con tratamientos considerados para atender las necesidades sociales de los empleados).

El tercer modelo, el de recursos humanos, que concentró a los teóricos más modernos como McGregor y Maslow; y a algunos investigadores como Argyris y Likert; dando crédito al factor económico, a la satisfacción y además las necesidades de logro y el trabajo significativo al desempeñarse mejor cuando el individuo puede lograr sus metas personales y las de organización (ofrecer responsabilidad adicional; compartida con gerentes, para el logro de objetivos individuales y organizacionales¹³).

¹³ STONER, James, A:F: (1996). Administración. Ed. Prentice-Hall. 2ª. edición. Pp. 413-415.

La perspectiva de sistemas identifica tres variables que afectan la motivación en el lugar de trabajo:

- *Características individuales.- Intereses, actitudes y necesidades del individuo.
- *Características del oficio.- Atributos inherentes a la tarea como lo es el grado de responsabilidad, la variedad de oficios y el grado el cual el empleo en sí es satisfactorio. Se presume que un trabajo sea intrínsecamente satisfactorio, ofrecerá mayor motivación para mucha gente.
- *Características del ambiente de trabajo.- Políticas de personal y de remuneraciones de la compañía; el clima empresarial y las actitudes; y acciones de los compañeros y supervisores.

McQuaig¹⁴ da cierta reverencia a grandes administradores y a principales funcionarios ejecutivos de las grandes corporaciones y que su “éxito” se debe principalmente a su capacidad de motivar a las personas”, considera que la mismas técnicas y los mismos principios (en el aspecto de tratar con personas no se tienen leyes o normas definidas, solo principios) de delegar, encabezar y motivar a otros se aplican en todos los niveles, ya que se tendrá que enfrentar la persona a problemas de relaciones humanas, de relaciones públicas, de relaciones laborales, de planificación, de organización, de control y de desarrollo personal; “casi todos estos problemas requieren destreza para motivar a la gente”.

W. Allport (1937), A. H. Maslow (1947) y C. Rogers (1974)¹⁵; definen la motivación como clave desencadenante de los factores que incitan a la acción.

Coincidiendo con las teorías del refuerzo o aprendizaje y la de relaciones humanas, el psicólogo Wittig¹⁶ la define como “condiciones que inician, guían y mantienen los comportamientos, generalmente hasta que alguna meta se logra o una respuesta se bloquea, cuyo ciclo inicia con una necesidad o impulso básico, continúa con una respuesta instrumental que consiste en un intento de lograr una meta que satisfaga una necesidad y que ya lograda la meta produce una satisfacción consecuente (por lo general es temporal y el ciclo vuelve a comenzar)”.

¹⁴ McQUAIG, Jack H. (1997). *Cómo motivar a la gente: Problemas y procedimientos*. Ed. Diana. 2ª edición. Pág. 9.

¹⁵ (1996) *Diccionario de las Ciencias de la Educación*. Ed. Aula Santillana. Edición especial para editores. 4ª. reeimp. Pp. 997-998.

¹⁶ WITTIG, Arno F. (1984). *Teoría y problemas de psicología del aprendizaje*. Ed. McGraw Hill. Pp. 99-106

Profundizando Wittig dentro de la teoría humanística Maslow¹⁷, la define con una “jerarquía de necesidades: fisiológicas (motivos de supervivencia), de seguridad (motivos de seguridad y aceptación personal), de pertenencia (necesidad de afiliación y aceptación social), de estima (motivos de status y logro), de autorrealización (llegar a que cada persona sea capaz de realizaciones por sí misma)”. Este psicólogo define que cada nivel de necesidades debe ser por lo menos parcialmente satisfecha antes de que el siguiente pueda llegar a ser importante para el individuo; “los motivos aprendidos son motivos sociales, (Anexo 02); “Jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow (1954)”.

Tomando McQuaig¹⁸ (Anexo 02) de la teoría de Maslow, determina que en el trabajo, un supervisor debe de satisfacer las necesidades psicológicas que se establecen primordialmente basandose en el “sentir” del trabajador y debido a su clasificación y lo que comprenden, inicia con las de: seguridad (sensación de que gusta y se le entiende); reconocimiento (ser apreciado: se le ha hecho sentir importante y se le da credito por el buen desempeño de su trabajo); sensación de pertenencia (ser necesario y sentir que ayuda a alcanzar a las metas de la empresa); ser tratado con respeto y dignidad (la gente desea sentir que se le respeta); oportunidad (posibilidad de mejorar y desarrollarse en el desempeño de su trabajo); satisfacción con la realización (tener un trabajo que es capaz de realizar y cuya buena realización produce satisfacción; un trabajo que constituye un desafio para él y para sus destrezas y capacidad); propósito (La sensación de que contribuye a una causa que vale la pena) y competencia (desafio y oportunidad para una competencia sana con otras personas dentro de la organización harán que tenga más interes en su trabajo). Enfatiza “el director de hombres que alcanza el éxito es una persona que puede proporcionar un clima y un conjunto de condiciones en la que los *hombres* pueden satisfacer sus necesidades, mientras trabajan para satisfacer las necesidades que tiene el supervisor de eficiencia y de una mayor producción; los hombres no trabajarán por dinero, si no obtienen reconocimiento, respeto y oportunidad para desarrollarse”.

-Un factor adicional en la motivación es la valencia o fortaleza de la preferencia de un individuo por el resultado.

En el correr del tiempo, el enfoque o motivación en la investigación de las características de los seres humanos, ha dejado determinadas corrientes del pensamiento en el ámbito psicológico, administrativo, económico y social principalmente. La 1ª. Fuerza en psicología tendía a la modificación de la conducta, el estímulo-respuesta; la 2ª.

¹⁷ Op. Cit. WITTIG. (1984). Pág. 106.

¹⁸ Op.Cit. McQUAIG. (1997)- Pág. 9.

Fuerza se preocupaba más por lo funcional, los objetivos, el hacer; ya la 3ª. Fuerza tiende a centrarse en la persona, sus necesidades, intereses, sus etapas de desarrollo; y en la 4ª. Fuerza las metamotivaciones con la liga con lo subjetivo y trascendente, a lo que aspira el ser humano, la integralidad de todos los aspectos incluyendo lo material y objetivo, el ejercicio de los valores universales es en lo que actualmente se trabaja en distintas disciplinas. El Plan de Vida y Carrera se encamina a dicha integración.

2.1.3 Motivación-logro:

Hablar de objetivos vitales y profesionales implica dar un paso más allá de los meros sueños, intenciones y afanes que no pueden significar nada para la persona, al menos que los mismos sean traducidos en objetivos a lograr, es decir, en resultados y de los cuales la persona posee un pleno control¹⁹.

Bajo del punto de vista administrativo, la motivación es enigmática, según Stoner²⁰ por que los motivos no pueden observarse ni medirse directamente, “deben ser deducidos del comportamiento de las personas”, por lo que ha sido fuente de diversas teorías sobre lo que motiva a la gente y por qué. Incluso considera que no es la única influencia sobre el nivel de rendimiento de una persona debido a que existen otros factores dignos de tomarse en cuenta y que se relacionan entre sí con la motivación: habilidad del individuo y su comprensión. “Así pues, si cualquiera de los factores es bajo, el nivel de desempeño probablemente será bajo, aun siendo altos los restantes.

Para poder desempeñarse favorablemente se necesita comprender como se vinculan las motivaciones para satisfacer las necesidades básicas, afectivas, sociales y de autorrealización del ser humano, que al ser cumplidas son el logro.

El logro puede ser visto bajo tres subaspectos, como necesidad, como motivación de, como capacidad de y como resultado, para ello se han tomado distintos enfoques y perspectivas de distintos teóricos.

¹⁹ Op. Cit. CASTANEDA (2002). Pág. 108

²⁰ Op. Cit. STONER, James, A.F. (1996). Pp. 413-415.

McClelland (1953)²¹ y otros plantearon la hipótesis hedónica (placer) como base de su única teoría motivacional, identificando emoción y motivación. Para él los motivos fundamentales serían “el motivo de logro y el motivo de evitación del fracaso; ambos tendientes a conseguir placer y evitar dolor fundamentalmente en el plano de las aspiraciones afectivas sociales”.

Al describir Wittig²² la necesidad como carencia o desequilibrio, “puede ser fisiológica (necesidad de calor) o psicológica (necesidad de logro)²³, la necesidad de estímulos incluye motivos tales como la necesidad de actividad variada y satisfacción de la curiosidad; el nivel máximo exacto de motivación que facilita la mayor ejecución puede variar de una tarea a otra; pero en general, de acuerdo con los investigadores ese nivel de ejecución será posible si el de motivación es muy bajo o muy alto”.

Uno de los “motivos aprendidos²⁴ más extensamente investigados es la necesidad de logro. Individuos que mantienen unas normas muy altas de ejecución personal, tienen probablemente interiorizado el logro como meta personal; sin embargo, ellos seguramente desarrollan su necesidad de logro en atención al beneplácito social que obtiene el éxito o la sanción que provoca el fracaso”.

Parsons al hablar de las profesiones que dominan con racionalidad a la oposición del tradicionalismo, dando origen a un nuevo tipo de autoridad en la sociedad; da especial importancia a la escuela para socializar las capacidades esenciales para el desarrollo futuro del empleo de criterios universales para juzgar logros; mencionando “en el ciclo primario, la escuela seleccionará según el nivel de capacidad midiendo la internalización por los niños de la motivación de logro; en el ciclo secundario la selección se lleva a cabo sobre la base de los tipos cualitativos de logro; por la dualidad del proceso prepararía simultáneamente una agencia meritocrática de selección de los individuos como parte de una población (los más capaces y los de mejor motivación) para continuar el ascenso a través del sistema educacional que sería racional y de base universalista y, competitivo para llegar a la universidad (agencia encargada de formar profesionales)”.

Así la llamada motivación de logro según John W. Atkinson²⁵, es la tendencia a hacer las cosas y hacerlas bien; se desarrolla en aquellos sujetos que desde una edad temprana tuvieron mayor independencia para hacer las cosas solos y fueron alabados por hacerlo así.

²¹ Op. Cit. (1983). Diccionario de las Ciencias de la Educación. Pp. 997-998.

²² Op. Cit. WITTIG (1984). Pág. 102.

²³ Ibid. WITTIG(1984). Pág. 103-104

²⁴ Op. Cit. WITTIG (1984). Pág. 104.

²⁵ Op. Cit. (1996). DICCIONARIO CE. Pág. 999.

Dentro del enfoque de expectativa/valencia y comportamiento en el trabajo de David Nadler y Edward Lawer²⁶, ante el cuestionamiento del individuo respecto si es capaz de hacer algo, y al lograrlo la duda de lo resultante y si ello valió la pena el esfuerzo de hacerlo; la respuesta variará según el resultado que se espere. “Los resultados intrínsecos los experimenta directamente el individuo como consecuencia de una tarea cumplida con éxito: ellos son el sentimiento de logro, aumento de auto-estimación y satisfacción”.

Los logros son conveniente enfocarlos a la consecución de metas alcanzables de acuerdo a las circunstancias que se viven; del Consejo Nacional de Población (CONAPO)²⁷, definiendo que una “meta no es realmente una meta a menos que la energía esté dirigida hacia ella; existe una relación entre nuestros valores y las metas futuras; las decisiones tomadas hoy, pueden afectar las metas del futuro; todas las metas conllevan decisiones y riesgos; existen muchas soluciones y/o alternativas para cada problema o situación; cada decisión incluyendo no tomar una decisión tiene una consecuencia, la mejor decisión es por lo general, la que concuerda con nuestros propios valores; las mejores decisiones resultan el uso de un proceso consciente de toma de decisiones que examinan alternativas; las metas y las decisiones son importantes para la obtención de un logro, sea con resultados positivos o negativos”. El fracaso se debe a falta de metas bien definidas, flojera o desinterés por un ambiente negativo, por parientes o amigos críticos. La flojera es el polo contrario de la decisión y la acción; es el enemigo que toda persona de éxito vence, mientras no te fijes metas con determinación y te comprometas a lograrlas, existe el riesgo del fracaso.

2.1.4 Motivación y Autorrealización:

La relación de la motivación con las capacidades y la idea de que la especie humana posee un amplio potencial que no ha llegado a poner en funciones, constituye un importante aspecto de la extensa teoría Masloviana²⁸ sobre la motivación del individuo. Maslow piensa que la mayoría de los hombres, si no es que todos ellos, solo un escaso porcentaje llega a ponerlo activo, por estar ciego ante la propia dotación; opina que los hombres en su mayoría, tienen alcances de creatividad, espontaneidad, solicitud hacia los demás, curiosidad, desarrollo continuo, habilidad para amar y ser amados, y todas las características de gente autorrealizada. “Una persona que se comporta negativamente,

²⁶ Op. Cit. (1982). FOSTER. Pág. 431.

²⁷ S/F. CONSEJO NACIONAL DE POBLACIÓN. Estrategias de Capacitación sobre salud sexual y reproductiva del adolescente. Pp. 111-112. Tomado de Asociación Demográfica Costarricense (1990). The Center for Populations options. Cómo planear mi vida: Un programa para el desarrollo de la juventud latinoamericana. Costa Rica.

²⁸ GOBLE, Frank G. (1977). La Fuerza: Psicología propuesta por Abraham Maslow”. Ed. Trillas. Pp. 67-71

no esta haciendo más que reaccionar ante las carencias ue enfrentan sus necesidades fundamentales; una vez satisfechas esas urgencias, comienza a desarrollar se verdadero potencial y se desplaza hacia un nivel óptimo de salud y normalidad en su calidad de ser humano”.

También refiere que las fuerzas que dirigen la conducta residen dentro de la persona y cuando las condiciones sociales no las bloquean o distorsionan, estas fuerzas dirigen al individuo hacia la autorrealización, que Carl Rogers²⁹ define como la tendencia inherente del organismo a desarrollar todas sus capacidades en formas que sirven para mantener y mejorar al organismo. Como Maslow, Rogers considera que la autorrealización es una tendencia innata, una fuerza motivadora básica que hace que las personas sean diferentes a otras especies animales y por lo tanto, peculiarmente humanas.

Incluso Maslow introduce la noción de “Tercera Fuerza” en psicología (1958), donde el conductismo (primera conducta psicoanalítica) y como segunda son él y Rogers los psicólogos humanistas más conocidos; después otras teorías humanistas y la teoría del comportamiento de la personalidad TCP de Kelly; tienen sus raíces filosóficas en la fenomenología y el existencialismo, y se ocupan de características que son distintivas y únicas, humanas en particular, la experiencia, originalidad, significado, libertad y elección; se tiene experiencia directa de uno mismo como persona y la teoría particular de Rogers se centra alrededor del autoconcepto. Lo que Maslow y Rogers tienen en común es su evaluación positiva de la naturaleza humana, a diferencia de Freud que estudia las patologías; una creencia en el potencial individual para el crecimiento personal; lo que ellos denominan autorrealización³⁰.

El modelo de John W. Atkinson³¹ relacionaba el comportamiento y el desempeño de tres impulsos básicos, que varían de manera significativa de un individuo a otro; la necesidad de logro, la necesidad de poder y la necesidad de afiliación o asociación se estrecha con otros; liberando la energía potencial.

Refiere Goble del libro (*Toward & Psychology of Being*) de Maslow³² que “ahora a la luz d las teorías de desarrollo y autorrealización, debemos aprender que también el futuro existe en el individuo en forma de ideales, expectativas, deberes, empresas, planes, potencial de reservas que pronto debe actuar, misión, azar, destino, etc.”. Goble

²⁹ UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO: ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA (Coordinación de Educación Continua. (Nov. 1996). Aspectos psicosociales en la relación enfermera-paciente; antología comp. Dra. En Terapia Psicoanalítica y Enfermera profesora GARCIA Fuentes Soledad. Pág. 1.

³⁰ Op. Cit. (1996). UNAM-ENEO. Ibid GROSS. PP. 745-746.

³¹ Op. Cit. (1982). STONE. Pág. 421

³² Ibid. GOBLE. (1977). Tomado de Maslow, Abraham. *Toward and Psychology of Being*. Ed. Van Nostrand, N.Y.

menciona que “las personas que se fijan una meta elevada, sin duda están destinadas a afrontar momentos de debilidad, porque conocen sus imperfecciones; hay en el hombre una tendencia al desarrollo; pero también debemos reconocer que existe en el una corriente contraria; cierta proclividad al retroceso, a temer al desarrollo y aún al fracaso de la autorrealización”.

Indica Maslow, que “durante una experiencia cumbre, la gente tiene una más lucida percepción de la realidad, que en tales momentos, se cobra la misma súbita penetración que muchos filósofos y teólogos han tenido, en referencia a aspectos que integran el mundo y la vida (sentimiento oceánico de Freud). Quizá ese momento es perceptible al demostrarse capacidades de logro y sea entonces el tiempo adecuado para guiar o aplicar incentivos de reconocimiento del éxito o fracaso, siendo perceptible las acciones para activar una nueva motivación intrínseca.

Goble refiere el documento de Herbert Otton³³, quien comenta que “se hace incapie el descubrir el potencial del ser humano, desarrollar y encaminar esta fuerza hacia el logro de una existencia más vital, creativa y satisfactoria; así como al de una mejor productividad”.

Goble también reporta del libro de William Glasser³⁴, que ha trabajado previendo la delincuencia, conviviendo con convictos y que convencido de que la educación es la clave para lograr un funcionamiento humano (funcionar con logro, de eficiencia y de educación a la sociedad); detalla los principios de la Terapia de la Realidad en su aplicación a la educación pública y que al igual que Maslow, dice “rechazo hoy día la tan comunmente aceptada realización del fracaso, que establece que los jóvenes son producto de una situación social, que excluye toda posibilidad de éxito; culpar del respectivo fracaso al hogar, a la comunidad, la cultura, al medio académico, a la raza y a su propia pobreza constituyen un fin muerto por dos razones: a)Libra al individuo de toda responsabilidad al respecto y b)Desconoce que el éxito está potencialmente abierto a todos los jóvenes”.

Por sus investigaciones Glasser determina que “cuando el interés, como factor está totalmente ausente del estudio, no se logra motivar a las personas respecto al aprendizaje, lo importante es que el individuo saboree suficiente grado de éxito, a fin de motivarse para que logre más”, finaliza diciendo “...se trata pues de una responsabilidad personal: al ayudar a los alumnos debemos trabajar en el sentido que comprendan que ellos son responsables en cuanto a satisfacer sus propias necesidades; “sin una labor

³³ Op. Cit. GOBLE. (1977). Pp. 174-183. Tomado de OTTON, Herbert. (1968). Motivation & Human Potentialities. Humanitas III, 3)

³⁴ Op. Cit. GOBLE. (1977). Pág. 174. Tomado de GLASSER. School without failure.

intensa y sin disciplina personal, los personas fracasarán pese a lo mucho que mejoremos nuestro sistema educativo”.

Coincide Glasser, en muchos aspectos con Leal³⁵, éste ultimo en su escalerilla de cinco pasos para alcanzar el éxito, “después del primero que es concederse el permiso para obtenerlo (alcanzar y lograr lo que se propone; el segundo establecer metas (controlar lo que se planea); el tercero visualización de logros (saber lo que se quiere); cuarto generar un pensamiento y lenguaje para el éxito (donde está la meta, programado en dirección correcta) y quinto consecución de logro. Comenta Leal que “el pensamiento para el éxito, es un lenguaje que maneja actitudes, beneficios, logros y el futuro; los símbolos, figuras e imágenes traen consigo la autoprogramación para el éxito”. Las metas de éxito requieren de compromiso y trabajo eficaz para llegar a ellas; una persona triunfadora asume como una realidad sus logros (antes de que existan) con la intención de trabajar para que sucedan”.

Por último, Goble cita un comentario a un alumno de Maslow, el Ph. D y Psicólogo Stanley Coopersmith, que en una de sus investigaciones publicadas en 1967, el libro *The Antecedent of Self-Esteem*; dice que “la autoestima es una autoevaluación que por lo común el individuo mantiene; expresa una actividad de aprobación o reprobación e indica el grado en que aquel se cree capaz, significativo, afortunado y digno”.

El desarrollo personal se encuentra vinculado con las circunstancias que beneficien o afecten a la familia, la forma de relacionarse con la sociedad y medio laboral, así como la vida espiritual y política que ejerza cada persona.

El Plan de Vida y Carrera permite a cada persona irse conociendo a sí misma en todos los aspectos referidos tomando en cuenta que todos son necesarios de desarrollarse al satisfacerse la necesidades en cada uno, el ser humano crece y si una Organización Vital tiene personas que llevan un Plan de Vida y Carrera, la misma organización crece; el mismo crecimiento es fuente de metamotivaciones, de logros, de autorrealización y actualización constante y continua. Hace empresas sostenibles y sustentables.

³⁵ (17- Oct.-1989). LEAL Guzmán, Juan. Pedagogía Acelerada. Curso: Tú puedes ser un estudiante triunfador. Coatzacoalcos, Ver. Pp. 15-16.

2.2 VIDA FAMILIAR

La segunda de las cuatro áreas a cubrir en todo esfuerzo de planeación de vida y carrera, que el autor cita como áreas de contacto es la que denomina: “Con mi Familia” que tiene gran influencia sobre el individuo, ya que puede llegar a proporcionar un ambiente de crecimiento que favorezca el desarrollo más íntimo de la persona. Es la prolongación más cercana de uno mismo, donde se da el proceso trascendente de crear y promover la vida, y estructurar e integrar el propio ambiente vital y de los seres a quienes más quiere y con quienes convive íntimamente.

La familia está en constante transformación bajo la perspectiva sistémica³⁶, se contempla como un sistema familiar compuesto de diversos subsistemas: a) el conyugal, formado por ambos miembros de la pareja; b) el parental, constituido por los padres con los hijos; y c) el fraterno, formado por los hijos. Cada uno está constituido por los sistemas personales o individuos, de modo que todos por ser sistemas vivos, pasan por el ciclo de desarrollo normativo: nacen, crecen, se reproducen y mueren.

El sistema familiar está en constante cambio porque se acopla a los distintos momentos de desarrollo por los que atraviesa. La familia recién constituida y con un recién nacido requiere, para mantener su unidad y continuar su crecimiento, un esfuerzo distinto que si tuviera hijos adolescentes o adultos.

Para transformarse, todo sistema requiere de dos fuerzas aparentemente contradictorias: la capacidad de transformación, que lleva al cambio; y la tendencia a la homeóstasis, que mantiene la constancia.

La familia como un sistema activo y autorregulado al ser precisamente un sistema, como todos los sistemas crean a través de múltiples interacciones, una serie de reglas que configuran su estructura (Minuchin, S.)³⁷. Éstas se modifican por ensayo error, pero se mantienen constantes en el tiempo, de modo que cada uno de los individuos que forman el sistema sabe qué está permitido y qué está prohibido y sabe cuándo y qué debe hacer para ser aceptado por los otros. De esta manera las relaciones entre los individuos se

³⁶ Eguiluz, Luz de Lourdes, et al. Compil. (2003). *Dinámica de la Familia: Un Enfoque Psicológico Sistémico*. Ed. Pax México. 1a. edición. Pág. 4.

³⁷ Eguiluz, Luz de Lourdes, et al. (2003) Pág. 5. Toma de MINUCHIN, Salvador. (1983) *Familias y Terapia Familiar*. Ed. Gedisa Mexicana.

forman de modo estable, lo cual proporciona un sistema seguro que autocontiene a las personas y les permite sentir que son una parte y el todo a la vez.

Por ser la familia un sistema activo y autorregulado, aparecen tensiones generadas en el paso de una etapa a otra, en parte causadas por los cambios dentro del sistema (por ejemplo, la pérdida del trabajo del padre o el cambio de vecindario –cambios intersistémicos-). Todo cambio requerirá un proceso de ajuste y de adaptación de los miembros de la familia a las nuevas condiciones internas y externas para conservar su estructura³⁸.

La familia como sistema abierto en interacción con otros sistemas, ajusta y modifica su estructura al entrar en contacto con los suprasistemas en que participa; por ejemplo, la escuela de los hijos, la escuela de los padres, el sistema laboral de los padres, o el sistema de vecinos. Todos estos sistemas influyen en la familia necesariamente con sus reglas, valores y creencias y ocasionan cambios en el grupo familiar:

La familia es un sistema entre otros sistemas cita Andolfi;³⁹ la exploración de las relaciones interpersonales y de las normas que regulan la vida de los grupos en que el individuo está más arraigado será un elemento indispensable para la comprensión de los comportamientos de quienes forman parte de éstos y para la realización de una intervención significativa en situaciones de emergencia.

Para Ochoa de Alda⁴⁰, el sistema familiar se compone de un conjunto de personas relacionadas entre sí, que forman una unidad frente al medio externo. Esa autora ofrece una serie de conceptos útiles para comprender a la familia como un sistema. Inicia la descripción con el concepto “límites”, que funcionan como líneas de demarcación y, al mismo tiempo, como frontera de intercambio de comunicación, afecto, apoyo y demás entre dos individuos o subsistemas.

Esta área familiar se ha visto enfrentada a importantes cambios, de ahí la importancia de una mayor sensibilidad, comunicación y planeación dinámica de la familia⁴¹.

Todas las sociedades deben cultivar, en principio, una interacción instintualmente dotada entre adultos y niños, ofreciendo formas especiales de diálogo mediante las cuales las experiencias físicas tempranas del niño reciban hondas y duraderas connotaciones culturales. A medida que la persona maternante y la paternante, y luego diversas personas parentales entran en el ámbito de la capacidad y disposición del niño

³⁸ Op. Cit. EGUILUZ, et. al. (2003). Pp. 4-5.

³⁹ Ibíd. EGUILUZ, et al. (2003). Pág. 5. Toma de ANDOLFI, M. Terapia Familiar. Ed. Paidós, Col. Terapia Familiar, Núm. 10. Pág. 22.

⁴⁰ Ibíd. EGUILUZ, et. Al. (2003). Pág. 5. Toma de OCHOA de Alda, I. (1995). Enfoques en Terapia Familiar Sistémica. Ed. Herder. Biblioteca de Psicología Barcelona, España. Textos Universitarios. Pág. 19.

⁴¹ Op. Cit. CASTANEDA (2002). Pág. 108

para el apego y la interacción instintiva, el niño suscita a su vez en esos adultos las correspondientes pautas de comunicación de duradero significado para la integración duradera e individual⁴².

Los padres no solamente aplican las normas educativas de la sociedad que les es propia, con pocas excepciones debida a variaciones individuales, sino que también, por medio de sus propias personalidades, son portadores del carácter social de su sociedad o clase. Ellos transmiten al niño lo que podría llamarse la atmósfera psicológica o el espíritu de una sociedad simplemente con ser lo que son, es decir, representantes de ese mismo espíritu. La familia puede así ser considerada como el agente psicológico de la sociedad⁴³.

La socialización según Bustos⁴⁴ ha sido definida como “todas y cada una de las instancias (familia, escuela, religión, medios masivos de comunicación entre otras) a través de las cuales un sujeto humano integra e incorpora las consignas y determinaciones de la estructura social en la que interactúa y tienen una importante contribución en el modo de conformar, transmitir, mantener y perpetuar valores, creencias y actitudes que influyen y en cierto modo determinan el modo de pensar y comportarse de la gente. Por su parte los psicólogos determinan que la socialización incluye todos los procesos asociados con la adquisición de comportamientos y características personales, incluyendo el autoconcepto; en sí con aquellos procesos que permiten a la gente a internalizar y conformar los roles preescritos culturalmente y aquellos que hacen a la persona única, dando la posibilidad de que trascienda a los roles preescritos culturalmente.

La vida familiar está presente en la desarrollo personal, la vida social, la carrera laboral, la vida política y la vida espiritual; así mismo en la integración de todas ellas; tomando en cuenta las teorías de la personalidad, necesidades y etapas del modelo para la planeación de Vida y Carrera, existen analogías en las etapas de desarrollo del individuo.

A efecto de la presente investigación basta saber que de la familia viene todo lo que el sujeto será y que a la vez lo que va construyendo en su búsqueda de sí mismo siempre será fortalecido por su medio familiar, la familia de origen en la etapa adulta es una fuerza que lo soporta con sus deficiencias, carencias o bondades y la familia que decide formar con su pareja e hijos da alimento emocional a su vida, un sentido, satisfacciones, es parte de su crecimiento y evolución, aun cuando por circunstancias de destino tengan que vivir en techos distintos.

⁴² Op. Cit. ERIKSON. (2000). Pág. 39.

⁴³ Op. Cit. FROMM. “El Miedo...”. (2003). Pág. 272.

⁴⁴ Op. Cit. S/F. CONSEJO NACIONAL DE POBLACIÓN. Pp. 98-99.

2.3 CARRERA LABORAL

La tercera de las cuatro áreas a cubrir en todo esfuerzo de planeación de vida y carrera, que Castaneda⁴⁵ cita como áreas de contacto es la que denomina: “Con mi Trabajo”, “sin duda el trabajo es uno de los campos más importantes de la trascendencia social para el ser humano. En nuestra sociedad actual tan compleja, las organizaciones llegan a ser en muchos casos el único medio viable del quehacer social económico y político. Este ámbito socio-político es parte de nuestra tarea y habla de los sentimientos más profundos de identificación solidaria y subsidiaria. Nuestra sociedad pluralista hace que la capacidad de influencia social se vaya limitando y definiendo en función de las instituciones o grupos a los que pertenecemos, de aquí la importancia de realizar una planeación y selección de la actividad, grupo u organización a la que se quiere pertenecer como medio de influencia y compromiso social.

Es importante hacerse las siguientes preguntas, dice Cázares⁴⁶ “para saber donde vamos o que pretendemos realizar:

¿Qué objetivos y planes tiene que realizar la persona en relación con su trabajo y carrera?

¿Esta satisfecho con su trabajo actual?

¿Quiere seguir donde está o quiere cambiar de giro o lugar?

Un análisis y cuestionamiento respecto al trabajo, cualquiera que éste sea y desempeñando en cualquier tipo de organización es necesario para la persona vital⁴⁷.

Define “el término –carrera- como una serie de sucesos de la vida profesional del individuo dentro de la organización, pero sin embargo el planear de la vida implica una gran responsabilidad, ya que es una actividad de la cual solo con un adecuado desarrollo puede llevarse a cabo con éxito.

La carrera, actualmente es un camino de maduración de crecimiento, en conocimientos, habilidades y responsabilidades sobre la propia vida, aprovechando y respondiendo a las continuas oportunidades que emergen alrededor. En esta nueva concepción surge la planeación de vida y carrera como una necesidad de continuo conocimiento, actualización de mi mismo y de mis oportunidades⁴⁸.

⁴⁵ Op. Cit. CASTANEDA (2002). Pág. 108

⁴⁶ Op. Cit. CAZARES (2006). Pág. 57.

⁴⁷ *Ibíd.* CASTANEDA (2002). Pág. 108

⁴⁸ Op. Cit. CAZARES (2006), Pág. 57.

En el caso de Werther⁴⁹ comenta: “definir tus objetivos de vida, tu ocupación, toma decisiones congruentes con preferencias, capacidades, valores y ambiciones, obtener buena preparación realizando buenos estudios y practicándolo, aprendiendo, para darte la oportunidad de probar tus decisiones y experiencias”.

La carrera profesional está compuesta por todas las tareas y puesto que desempeña el individuo durante su vida laboral, por lo que hay que distinguirlo de la carrera académica⁵.

Es importante tener en cuenta que el mero hecho de planear una carrera profesional no constituye garantía de éxito.

La planeación de la carrera profesional no implica un esfuerzo por descifrar las sorpresas que guardan el futuro. Es un proceso estrictamente razonable. La preguntas ¿cuáles son mis objetivos profesionales? ¿Cuál es el primer paso debo dar? ¿A dónde quiero llegar? Constituyen la clave del proceso de planeación.

“La responsabilidad de planear una carrera profesional corresponde al interesado. Un departamento de recursos humanos puede contribuir a resolver algunas dudas y planear determinado historial profesional, pero en último término corresponde al individuo la elección de dónde quiere llegar”⁵⁰.

En la actualidad un número creciente de departamento de personal considera que la planeación de la carrera constituye un instrumento idóneo para hacer frente a sus necesidades de personales.

Aunque en la práctica ese servicio puede limitarse a los empleados de nivel profesional y ejecutivo, debido a sus costos. Cuando la administración de la empresa alienta la planeación de la carrera, es más probable que empleados se fijen en metas profesionales y trabajan activamente por alcanzarlos. Estos objetivos a su vez pueden motivar a los empleados para progresar en su capacitación, en su *formación*, académica o teórica y en otras actividades.

El nivel promedio de los empleados de una organización subiera y el departamento de personal dispondrá de un conjunto humano más clasificado y mejor motivado para las vacantes que se presentan.

⁴⁹ WERTHER William B. y DAVIS Keith. (2000). Ed. McGraw-Hill. 4a edición.

⁵⁰ Op. Cit. WERTHER. (2000).

Existen ciertos factores esenciales para las personas que se desempeñan profesionalmente en una organización.

- Igualdad de oportunidades
- Apoyo del jefe inmediato
- Conocimientos de las oportunidades
- Interés del empleado
- Satisfacción profesional

Un programa de planeación debe tomar en cuenta las opiniones, deseos y objetivos de las personas a quienes han de afectar. Dos elementos resultan indispensables en todo programa de planeación de carrera⁵¹.

1. La flexibilidad (la capacidad de adaptarse a las necesidades específicas del individuo) y
2. El enfoque activo que permita el inicio de programas y acciones tendientes a lograr un mejor desempeño laboral.

Una organización vital es aquella que constantemente planifica y sistematiza el cambio y sus consecuencias en lo humano, técnico, científico, administrativo y mercadotecnico⁵².

La dinámica presente y futura de todas las organizaciones esta enfocada en el personal con los que dispone. Además de otros elementos indispensables tales como:

Los recursos financieros y tecnológicos ciertamente lo sabemos el capital más valioso con el que cuenta toda organización es el humano. Por ello día a día el área de la administración de recursos humanos esta cobrando mayor importancia en el campo de las ciencias-económico-administrativas, debido a que el adecuado desarrollo del potencial humano, depende de la eficacia y logro de los objetivos de toda organización⁵³.

La planeación de vida y carrera se comprende como un instrumento cuya mística, es de que las personas crezcan junto a la organización y no a pensar, en contra o al lado de ella. El crecimiento de una organización es un fenomeno plurilateral que incluye necesariamente el crecimiento armónico y sinérgico de cada uno de sus miembros⁵⁴.

Para la planeacion de vida y carrera es fundamental el señalamiento de objetivos vitales y profesionales que marquen los pasos en el crecimiento de la persona.

⁵¹ Op. Cit. WERTHER. (2000).

⁵² RODRIGUEZ Estrada, Mauro. Et. al. (2001) Planeacion de Vida y Trabajo. Serie de capacitacion integral. Ed. El Manual Moderno, S.A. DE C.V. Pág. 55.

⁵³ Op. Cit. CAZARES (2006), Pág. 57.

⁵⁴ Op. Cit. CASTANEDA. (2002). Pág. 108

2.4 VIDA SOCIAL

Dejando la pubertad, al inicio de la adolescencia la persona inicia su etapa de socialización, la convivencia familiar es importante, sin embargo el interés de lo externo comienza a ser mayor que la familiar, la necesidad de relacionarse con otros para dejar a la larga el vínculo con la familia es determinante para su vida futura, es nato, no se les da ninguna clase para socializarlos; en la infancia y pubertad el maestro es una extensión de los padres y se buscan por relación afectiva; ya en la adolescencia el maestro es visto como una imagen ideal.

Weill⁵⁵ considera importante la educación de la sociabilidad haciendo participar activamente a los jóvenes en la vida de grupos, para permitir un amplio desarrollo de las futuras posibilidades de éxito en la vida, ya que si se juega o trabaja frecuentemente se ejercita el hábito de trabar relaciones con los demás favoreciendo: el dominio de instintos (da y recibe golpes o discusiones = no gana nada peleando); deseo de perfeccionamiento (se compara con otros y desea imitar las cualidades de aquellos que tienen éxito dentro del grupo); respeto a las reglas (se ve obligado a seguirlas o sino sería rechazado por el grupo); arte de dirigir (practican las tendencias de dirección).

Para Weill, dentro de la evolución de la sociabilidad, la adolescencia se ubica en el cuarto periodo, llamado la rebelión, donde el adolescente trata de ser original y durante el cual se separa un poco de sus padres, es la crisis de la adolescencia cuyo comienzo varía en relación al medio y dura menos cuando el adolescentetiene que trabajar desde muy joven.

Para el Consejo Nacional de Población (CONAPO)⁵⁶ “las sociedades generan en su propio seno las vías y los vehículos para efectuar la actividad socializadora. La socialización es un fenómeno emergente de la estructura social y cumple con los objetivos que ésta le asigna. En ese sentido, se puede identificar la socialización con el proceso de ideologización de una sociedad. La ideología se manifiesta a través de un sistema de representaciones, imágenes y actitudes concretas, que tienden a procurar la cohesión social y al igual que la socialización tiene como uno de sus objetivos la homogeneización de los miembros de una sociedad”.

⁵⁵ WEILL Pierre. (1973). Relaciones Humanas: entre los niños, sus padres y sus maestros. Ed. Kapeluz. Buenos Aires, Argentina. Pág. 108.

⁵⁶ Op. Cit. S/F. CONSEJO NACIONAL DE POBLACIÓN. Pp. 98. Tomado de BUSTOS Romero Olga L. (1994). La Formación del género: el impacto de la socialización a través de la educación. CONAPO. Antología de la Sexualidad Humana. Tomo I. Pp. 287-298.

Para Moreno⁵⁷, bajo la visión de Rogers, el medio ambiente social es considerado uno de los obstáculos del aprendizaje significativo, por la organización y forma de funcionar de las escuelas, ya que el alumno intenta cualquier cosa con tal de sacar una buena calificación, pasando el aprendizaje a segundo plano; así también el currículum igual para todos basados en temas y no en situaciones problemáticas. Las –palancas– como medio de conseguir una buena –chamba–; la corrupción, el fraude, la simulación y la hipocresía son ya valores de algún modo aceptados y tolerados en nuestra sociedad y el método expositivo casi exclusivo para enseñar, con grandes cantidades de información para asimilar en corto tiempo, acumulación de datos en vez de pensamiento crítico y creativo; entre otros considerados como principales obstáculos.

El principal objetivo de Freud al analizar grupos “artificiales” (tales como iglesia o un ejército) era mostrar que la cohesión de tales grupos depende de “instintos de amor” que se han desviado de sus fines biológicos para contribuir a formar apegos sociales; Anna Freud (1936) en trabajos posteriores señala cómo a partir de actitudes dependientes, irracionales, determinadas por el ello y los objetos, el niño va desarrollando gradualmente un control creciente del yo sobre su mundo interno y externo⁵⁸.

Resulta de sumo interés el artículo de Combs⁵⁹, al hablar de los sistemas abiertos, calificándolos como “mucho más saludables, al considerar a la personas como fuerzas dinámicas, su participación es activa en lugar de ser pasiva, en la toma de decisiones; su compromiso viene a ser menos problema y la responsabilidad por las acciones personales aparece como consecuencia”. Menciona que la motivación es inherente a los problemas y no necesita ser aplicada sin ellos. El esfuerzo personal es mayor y la creatividad es el resultado más frecuente, debido a que se valora a las personas como individuos. En un sistema abierto, es más probable que exista un sentimiento de trabajo en equipo y de identificación, con un grado de interés respecto a los compañeros y participantes.

En cuanto a las implicaciones filosóficas de los sistemas abiertos, en cuyo recuadro Combs cita la frase “cuando los hombres son libres, pueden encontrar mejor sus propios caminos”. La organización social genera sistemas igualitarios, con personas involucradas consideradas por su valor innato y con su capacidad para encontrar sus propias soluciones; dichos sistemas son esencialmente democráticos al tratar problemas humanos.

⁵⁷ MORENO López, Salvador. La Educación centrada en la Persona: las condiciones y actitudes facilitadoras del aprendizaje significativo. Ed. Manual Moderno. Pág. 124

⁵⁸ Op. Cit. ERIKSON. (2000). Pág. 26

⁵⁹ (1998). COMBS, Arthur W. El Movimiento Humanista de la Psicología. Revista mexicana de Pedagogía. Año IX. Mayo-Junio. No. 41. Dir. JEREZ Talavera, Humberto. Pp. 2-9.

Respecto a la psicología de los sistemas abiertos Combs determina que deben comprender la vida interna y subjetiva de los seres humanos, cuyo proceso de cambio de ciencia física asocial con una comunión con los instrumentos de la ciencia social y del movimiento humanista. “Los grandes problemas humanos no pueden enfrentarse con soluciones definidas netamente, en terminos pulidos y precisos basándose en un mundo estático. Lo mejor que podemos hacer es buscar que se produzcan seres inteligentes, capaces de confrontar nuevos problemas y de encontrar soluciones adecuadas al lugar donde viva”.

Define como un hecho que la psicología necesita tanto el punto de vista conductista como la humanista, si es que tiene alguna esperanza de poder contribuir a la satisfacción de las necesidades actuales, haciéndose posible manejar con efectividad los problemas, ambas corrientes son unicamente variedad de herramientas para aplicarse según las circunstancias, en una misma ocasión y ante distintos tipos de problemas para dar una asesoría efectiva.

Durante esta etapa se sociabilización (relación con otros) hacia la socialización (sentirse parte de la sociedad), incluso durante toda la vida, “se hace necesario aprovechar el tiempo de cada persona durante el proceso de maduración, darse la oportunidad de tener una imagen real de sí mismo participado en deportes, pasatiempos, actividades sociales y buscando continuamente oportunidades en función de lo que se quiere⁶⁰.

El proceso de planeación va dirigido especialmente a la toma de decisiones para el logro de metas importantes⁶¹.

Es momento de planear la carrera o actividades de trabajo; es según ACOSTA⁶² “definir la ocupación de tu tiempo-vida en el desempeño de una profesión o actividad laboral para crecer y desarrollarte en esa ocupación, al mismo tiempo que maduras como individuo y contribuyes a mejorar el grupo social en que vives ,es tener claro quién eres, descubrir y desarrollar tus capacidades y habilidades, intereses, valores y ambiciones, definir para que estas aquí y quien quieres ser, buscar en tu entorno información sobre necesidades y oportunidades de ocupación, encontrar modelos reales de las ocupaciones que más te interesen, personas que la desempeñen y observarlas para aprender”.

⁶⁰ WERTHER William B. y DAVIS Keith. (2000). Ed. McGraw-Hill. 4a edición.

⁶¹ Op. Cit. CAZARES (2006), Pág. 57.

⁶² Op. Cit. ACOSTA. (1992). Pp. 6-7.

La planeación del capital humano es esencial para su participación, motivación y desarrollo pro-activo en la organización, por lo que contar con planes precisos de desarrollo del capital humano, así como conocer cuáles serán los requerimientos del personal a futuro, son elementos fundamentales para planificar la carrera profesional.

En nuestra sociedad actual es cada vez más importante la existencia de organizaciones como sistemas subordinarios que contribuyan a la creación de bienes y servicios para el bienestar social. Y es también necesario que dichas organizaciones adopten una actitud proactiva de verdadera responsabilidad social⁶³.

Ciertamente no podemos hablar de desarrollo humano y social sin la existencia de organizaciones públicas, y para estatales cuyas actividades se refieran a la industria, al comercio o a los servicios⁶⁴.

La Planeación de Vida y Carrera⁶⁵ es el proceso que lleva a planear la propia existencia, requiere como base indispensable una comunicación continua con uno mismo, así como intercambios significativos con otras personas. Para una planeación significativa de vida y trabajo, es necesario el análisis y confrontación de las necesidades y valores que vive una persona.

La principal capacidad del hombre es la elección. Nada enajena más al individuo que no tener conciencia de que en forma constante está eligiendo de la multitud de alternativas que existen, por limitadas que sean.

Dice Fabry J⁶⁶. “la planeación significativa de vida y carrera contribuye a que el individuo se vea así mismo desde una perspectiva, conozca tanto sus limitaciones como potencialidades y descubra su sitio en la vida, el modo en que se adapta a la totalidad de su existencia, en que se relaciona con otras personas, supera sus trabajos y cumple sus tareas”.

La cuarta de las cuatro áreas a cubrir en todo esfuerzo de planeación de vida y carrera, que el autor⁶⁷ cita como áreas de contacto es la que denomina: “Con el Mundo”; es un acumulado de las tres áreas anteriores cubria en esta área de contacto, sin

⁶³ RODRIGUEZ Estrada, Mauro, PELLICER de Flores Georgina, et. al. (2001). Planeación de Vida y Trabajo. Ed. Manual Moderno. 2ª. edición. Pág. 55.

⁶⁴ Op. Cit. CAZARES (2006), Pág. 57.

⁶⁵ SALAZAR Herrera, Eduardo. (noviembre 1997) Diplomado en Recursos Humanos. Módulo: La Capacitación y el Desarrollo del Elemento Humano como Proceso Dinámico y de Mejora Continua encaminado hacia la Competitividad Organizacional. I.T.E.S.M.

⁶⁶ Op. Cit. SALAZAR. (noviembre 1997). Diplomado de Recursos Humanos. I.T.E.S.M.

⁶⁷ Op. Cit. CAZARES (2006), Pág. 57.

embargo, el sentido que queremos darle de manera adicional esta relacionado con el mundo de la naturaleza y de las diversas manifestaciones sensibles.

¿Cómo está mi comunicación con la naturaleza; con los árboles, las flores, los animales?

¿Aún me impresiona la belleza de los volcanes, de la lluvia?

¿Vibro con la música, puedo llorar al escuchar una bella sonata o verso que haga resonar mis fibras emocionales?

Esto y más debe decir que tan sana esta mi vida en relación con el mundo que me rodea; personas y la naturaleza, que objetivos en este ámbito conviene que me empiece a trazar.

2.5 LAS CUATRO ETAPAS (Desarrollo Personal, Vida Familiar, Carrera Laboral, Vida Social...)

Como condiciones necesarias para el cambio y el aprendizaje, SALAZAR⁶⁸ cita que el problema de mantener un cambio y de aplicar un aprendizaje tiene aspectos emocionales y cognoscitivos. El que aprende necesita no solo de una fuente de motivación para mantener un cambio, necesita también saber cómo manejar sus dudas, sus inseguridades y las fuerzas externas contra él mismo.

Los pasos que facilitan el cambio son: a) Analizar las fuerzas que se oponen al cambio; b) Analizar las fuerzas potenciales y las debilidades del que aprende en relación al cambio; establecer el reacomodo del que aprende; c) Crear apoyos externos para sostener el cambio; d) Diseñar un sistema de educación continua.

Salazar establece que para lograr un aprendizaje o actualización permanente, el propósito por parte de los capacitadores debería ser el conseguir que el que aprende sea capaz de crear una actitud de aceptación a la idea de la educación permanente y contar con los instrumentos que la hacen posible: a) Capacidad para utilizar el método científico para resolver problemas cotidianos y para tomar decisiones; b) Consciencia de sus ansiedades, temores, resistencias como bloqueadores del aprendizaje y c) Seguridad en sí mismo para poder aceptar la retroalimentación de los demás, como un punto de partida para el cambio y nuevos aprendizajes.

Para la realización de este propósito de vida, antes se debe pasar por dos grandes facetas: la primera supone inventar y construir el futuro en tu imaginación, y la segunda tiene que ver con hacerlo realidad a través de la elaboración de metas específicas y un plan de acción⁶⁹, antes del logro de lo anterior, habrá que conocer un poco más respecto a las etapas de desarrollo del ser humano, observar las distintas Teorías de la Personalidad.

Teoría de la Personalidad es, un sistema organizado de creencias que ayuda a entender la naturaleza humana, es necesario tomar en cuenta las posturas de otros

⁶⁸ Op.Cit. SALAZAR (noviembre 1997). Diplomado en Recursos Humanos. I.T.E.S.M.

⁶⁹ Op. Cit. CASTANEDA (2002). Pág. 108

teóricos⁷⁰, se puede observar la evolución del ser humano durante los distintos estadios o etapas de desarrollo bajo puntos de vista distintos, sin embargo lo coincidente es que el hombre es un ser afectivo y social, y que para vivir en sociedad necesita haber satisfecho sus necesidades en sus etapas de infancia para realizarse de manera efectiva en sus interrelaciones sociales y en su medio laboral.

De los instintos natos sexuales es posible llegar a la afectividad, que es un ámbito íntimamente relacionado con el desarrollo sexual en la adolescencia. Si consideramos su clasificación: a) Afectos sexual-afectivos: Deseo, placer, atracción, enamoramiento, experiencia amorosa, inhibición, rechazo, dolor, etc. Y los b) Afectos socio-afectivos: Empatía, apego, amistad, ira, etc.; se puede ver la importancia del afecto en el ser sexual y en el social.

Al considerar que los afectos pueden ser tomados como indicadores de necesidades básicas, en el terreno de las dimensiones afectiva y sexual, y la necesidad de seguridad emocional, donde ésta última estará vinculada al apego.

En las modernas teorías de la personalidad responden a métodos científicos cuyo objetivo es determinar a través de las respuestas habituales y específicas los conceptos básicos que definen los tipos y los rasgos, como también las basadas en la constitución corporal. Estos modelos observacionales asignaban diferentes rasgos de personalidad a los sujetos dependiendo de su pertenencia a distintas categorías definidas por características físicas.

Cuando se habla de personalidad, nos referimos a patrones de pensamiento, sentimiento y comportamiento profundamente incorporado y que persiste por largos períodos de tiempo. El interés que en todos estos aspectos ha despertado el individuo humano se manifiesta en la gran cantidad de estudios que ya como vimos y veremos, desde la edad antigua hasta nuestros días ha merecido y, a buen seguro, continuarán dedicándosele. estudios que han derivado en teorías, descripciones y explicaciones de la personalidad.

Remontándonos a los inicios de la medicina, hace casi ya dos mil años que Hipócrates formuló una teoría de la personalidad basada en los cuatro temperamentos: melancólico, colérico, sanguíneo y flemático. Cada uno estaba conformado por el entusiasmo, la despreocupación, la sociabilidad y la alegría del tipo sanguíneo.

Con posterioridad, Galeno asignó a cada tipo de persona un fundamento biológico basado en los cuatro fluidos corporales de la época; así el entusiasmo del sanguíneo, se

⁷⁰ <http://www.e-torredebabel.com/Psicologia/Vocabulario/Desarrollo-Psicosexual.htm>

atribuía a la fuerza de la sangre; la tristeza al melancólico y era fruto a la sobreactivación de la bilis negra; la irritabilidad del colérico al predominio de la bilis amarilla, y; la apatía y lentitud del flemático a la influencia de la flema pulmonar⁷¹.

El teórico Sigmund Freud ha descrito con gran precisión las etapas de desarrollo del ser humano desde su nacimiento, al estudiar las patologías que presentaban sus pacientes adultos y en su postura de que lo que le acontece tiene su raíz en las etapas infantiles.

En lo concerniente a la presente investigación en el paso de lo psico-sexual a lo psico-social, se tiene que; después de la etapa fálica, en la etapa de latencia que es en los 5-6 años y la pubertad del niño, en esta fase y como consecuencia de la aparición del superyó el niño reprime sus sentimientos edípicos e inhibe sus apetitos erótico-sexuales entrando en esta misma etapa al periodo psico-cultural vinculado a la diversificación de los intereses y relaciones sociales para que en la etapa juvenil existan las necesidades de inserciones sociales debidas al temor de ser rechazado y conserve un estado estable y de calma.

En la etapa genital según Freud, a partir de la pubertad se produce la etapa genital o segunda etapa de interés genital. En esta etapa, el niño, tras la superación del complejo de Edipo, orienta su deseo sexual fuera de la familia, hacia personas del sexo opuesto y convierte la relación genital reproductora en el objetivo del instinto sexual.

Dentro de la Orientación Neo-Freudiana⁷², hoy también permanece un legado de grupos de psicoanalistas que, desviados de la concepción freudiana ortodoxa, son conocidos como neo-freudianos. Algunos de sus seguidores originales llegaron a estar en desacuerdo con el psicoanálisis ortodoxo y desertaron al movimiento fundando sus propias escuelas de pensamiento. El mayor énfasis en esta orientación se apoya y propugna la influencia social sobre el hombre. En muchos casos, ciertos desarrollos de estas teorías han sido identificados como explicaciones profundas valiosas o adiciones al psicoanálisis clásico. Sin embargo, cada teórico argumentó que su teoría podía sostenerse por sí sola.

Este grupo lo comprenden: Carl Gustav Jung, Alfred Adler, Karen Horney y Erich Fromm, y otro punto de divergencia con la teoría freudiana es la negación de las funciones del "yo" se deriven del ello.

⁷¹ Op. Cit. <http://www.e-torredbabel.com/Psicologia/Vocabulario/Desarrollo-Psicosexual.htm>

⁷² Op. Cit. <http://www.e-torredbabel.com/Psicologia/Vocabulario/Desarrollo-Psicosexual.htm>

Carl Gustav Jung, estuvo asociado íntimamente con Freud durante un tiempo, siguió su camino hasta desarrollar una escuela de pensamiento independiente que contrasta de manera marcada con el psicoanálisis ortodoxo.

Si bien debe mucho a las ideas de Freud, es un teórico de la personalidad por derecho propio. Su concepto es el inconsciente colectivo, el cual amplía en forma vasta un aspecto de la personalidad que apenas fue explorado por Freud. Jung, concibió la estructura de la personalidad como una red compleja de sistemas interactuantes que luchan hacia la armonía final: los primarios son el "yo", el inconsciente personal con sus complejos y el inconsciente colectivo y sus arquetipos

También describió dos actitudes primarias hacia la realidad y cuatro funciones básicas, las cuales juntas constituyen aspectos separados pero relacionados de la psique (procesos psicológicos: pensamiento, sentimientos, deseos, etc.) y abarca tanto los procesos conscientes como inconscientes, o sea, la personalidad total.

Para Jung⁷³, el "yo" es la mente consciente de un individuo, la parte de la "psique" que selecciona las percepciones, pensamientos, sentimientos y recuerdos que pueden entrar en consciencia. El "yo" es el responsable de nuestros sentimientos de identidad y continuidad. Es a través del "yo" que establecemos una sensación de estabilidad en la forma en que nos percibimos. El "yo", sin embargo, no es el verdadero centro de personalidad para Jung

Jung, contribuye a la psicología de la psique consciente en su explicación y descripción de tipos psicológicos, lo cual, lo distingue entre dos "actitudes" básicas y cuatro "funciones" o formas de percibir al ambiente y orientar las experiencias.

Veamos a continuación cada una de ellas: La Actitud Extraversión donde la psique está orientada hacia afuera del mundo objetivo. La Actitud Introversión donde la psique está orientada hacia adentro al mundo subjetivo. En cuanto a las Funciones se agrupan en pares opuestos: Sensación e Intuición refiere a la manera en que recopilamos datos e información. El Pensamiento y Sentimiento se refiere a la manera en que llegamos a las conclusiones o hacemos juicios.

Jung, sugirió que cada una de estas funciones tiende a ser dominante en cada individuo y su opuesto inferior. Las dos actitudes y las cuatro funciones pueden combinarse para formar ocho tipos psicológicos.

⁷³ Op. Cit. <http://www.e-torredebabel.com/Psicologia/Vocabulario/Desarrollo-Psicosexual.htm>

Jung escribió: "el arquetipo es una especie de predisposición para producir una y otra vez las mismas ideas míticas o ideas similares. Por consiguiente, parece como si lo que está impreso en el inconsciente fuera en exclusivo la fantasía subjetiva -ideas excitadas por el proceso físico- De este modo se puede asumir que los arquetipos son impresiones recurrentes hechas por razones subjetivas" (1954).

La Persona.- Se refiere al rol social que se asume en la comunidad y nuestro entendimiento de éste. La persona representa un compromiso entre su identidad verdadera y la identidad social. Omitir el desarrollo de una persona es correr el riesgo de volverse asocial. Se puede identificar de manera demasiado completa con la persona a expensas de la identidad verdadera y no permitir que se desarrollen otros aspectos de la personalidad.

La Sombra.- Abarca aquellos pensamientos, sentimientos y conductas insociables que poseemos en potencia y otras características que no aceptamos. Es el lado opuesto de la persona, ya que se refiere a aquellos deseos y emociones que son incompatibles con nuevas normas sociales y personalidad ideal. La sombra no puede ser evitada y uno está incompleto sin esta (Johnson, 1991). Jung estaba de acuerdo con Freud en que esta base y los impulsos insociables pueden ser sublimados y canalizados hacia fines satisfactorios. La sombra también puede ser proyectada en otros individuos, con consecuencias interpersonales y sociales importantes tales como el prejuicio. Omitir o tratar de negar la sombra nos involucra en hipocresía y engaño.

El Ánima y el Ánimus.- Cada uno de nosotros tiene un género sexual asignado, masculino o femenino, basado en nuestras características sexuales manifiestas. Pero ninguno de nosotros es hombre o mujer en forma pura. Cada uno de nosotros tiene cualidades del sexo opuesto en términos de biología y también en lo referente a las actitudes psicológicas y sentimientos. Por tanto, el arquetipo del *ánima* es el lado femenino de la psique masculina y el arquetipo *ánimus* es el lado masculino de la psique femenina. El *ánima* o *ánimus* de un individuo refleja experiencias humanas colectivas e individuales a través de las eras pertenecientes al sexo opuesto o al propio. Nos ayuda a relacionarnos con el sexo opuesto y a entenderlo.

Los factores que determinan la personalidad son la herencia, el afecto, la nutrición, la salud física, el desarrollo neuropsicológico y el ambiente y a la vez constituyen los fundamentos de la personalidad de un individuo.

Es posible integrar las cuatro etapas del modelo de Plan de Vida y Carrera tomando en cuenta las teorías de la personalidad vistas. Para lo cual en la parte de “anexos” se aportan concentrados que se pueden comparar y observarse en estos los siguientes aspectos.

Erikson (Anexo 01), teórico post-freudiano, establece como estadio IV a la Edad Escolar, donde refiere el estadio de latencia propuesto por Freud, donde el radio de relaciones significativas asigna a la vecindad y escuela, ámbitos de interrelación social ya establecidos como parte del desarrollo del individuo, a partir de este estadio ya se mantiene de forma permanente el vínculo principalmente de competencia dentro de la sociedad.

Respecto a las Necesidades de Maslow en la tercera, necesidad de amor y pertenencia, el ser humano requiere sentirse aceptado, y sentirse parte de grupos, como el grupo familia, el grupo amigos y el grupo trabajo. En las Necesidades en el Trabajo de McQuaig, se incluyen todas las de Maslow excepto las fisiológicas, ya que McQuaig contempla como principales, las necesidades psicológicas del trabajador (Anexo 02).

Ya en la perspectiva de la concepción del Plan de Vida y Carrera que plantean Cázares y Siliceo⁷⁴, integran las necesidades individuales con las necesidades de la organización (Anexo 03), siendo precisamente las necesidades de desarrollo y crecimiento necesarias para ambas partes, ya se contemplan las necesidades personales en el trabajo y también las necesidades profesionales, también cuenta para ellos la satisfacción y la autorrealización, se une entonces la capacitación con el desarrollo como parte de un mismo crecimiento.

En el esquema del Modelo para la Planeación de Vida y Carrera (Anexo 04) que propone MartínezTamariz⁷⁵, en el paso de lo personal hacia cambios deseados, o hacia el futuro en las etapas de desarrollo personal, carrera laboral, vida familiar, vida social y otras; se encuentra lo subjetivo: principios y valores.

A continuación se presentan los elementos necesarios para elaborar un proyecto de vida de acuerdo a la 4 etapas de Planeación de Vida y Carrera del modelo de Castaneda son⁷⁶:

⁷⁴ CAZARES. (2006). Pág.67

⁷⁵ MARTINEZ Tamariz. DIPLOMADO Desarrollo de Habilidades Gerenciales.... 4 de junio al 11 de septiembre del 2004.

⁷⁶ Op. Cit. CASTANEDA. (2002). Pág. 108.

Conocimiento de Sí mismo: es definir quién Es. Consiste en identificar sus fortalezas y defectos o debilidades. Prever su destino si no cambia.

Sus motivadores: es identificar sus cualidades, valores, principios, antivalores, pseudovalores. Consiste en determinar que cualidades, valores o principios desea adquirir y practicar.

Su visión: es imaginarse lo que quiere ser en el futuro.

Su misión: es definir su proposito de vida.

Sus metas:

- ✓ Espirituales
- ✓ Intelectuales
- ✓ Afectivo/emocional
- ✓ Familiares
- ✓ Recreativas
- ✓ Sociales
- ✓ Corporales
- ✓ Ocupacionales
- ✓ Económicas

Sus metas prioritarias, significa darle prioridad a sus diferentes metas para establecer primero lo primero⁷⁷.

Realizar un plan de vida y carrera (PVC) es fundamental ya que denota el liderazgo de la persona y su voluntad de hacer que las cosas sucedan. El inicio de la vida profesional implica una serie de acontecimientos trascendentes: nuevas responsabilidades, viajes, cambio de residencia, independencia económica de los padres, matrimonio, entre otros.

⁷⁷ Ibíd. CASTANEDA (2002). Pág. 108

Diseñar un PVC implica reflexionar, definir y poner por escrito tus metas personales en una vision de cinco años, para las siguientes cuatro areas:

- Desarrollo Personal
- Carrera Laboral
- Vida Familiar
- Vida Social

Algunos teóricos toman en cuenta también:

- Vida Política y
- Vida espiritual

Suceden tantas cosas importantes en el trayecto de nuestras vidas que es necesario invertir tiempo en planear la vida. Despues de todo, si lo hacemos para tomar unas simples vacaciones, ¿Por qué no lo haríamos para planear toda una vida?⁷⁸

⁷⁸ Op. Cit. CASTANEDA. (2002). Pág. 108

CAPÍTULO III

MODELO METODODOLÓGICO

En esta sección se presenta el tipo de investigación a realizarse, el planteamiento de las posibles hipótesis a verificarse posteriormente en el análisis de resultados; lo correspondiente a los sujetos o participantes en resolver el instrumento de investigación, el propio instrumento de investigación y el procedimiento que habrá de realizarse para obtener la información de datos necesaria de la investigación en la realidad del contexto empresa.

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo al grado de desarrollo del conocimiento respecto al tema de investigación, habiendo tenido que consultar variadas y bastas fuentes de conocimiento del área psicológica, social y administrativa principalmente y tomando en cuenta el planteamiento del problema con los objetivos de la investigación planteados, resulto la mejor decisión de efectuar una:

“INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA NO PROBABILÍSTICA”

Ya que se pretende analizar como está y se manifiestan actitudes en el nivel de las variables: motivación, logro, comunicación o integración con otros empleados y jefes; y satisfacción o autorrealización laboral hacia el trabajo; así como de la atención o dirección de las etapas de plan de vida y carrera: desarrollo personal, vida familiar, carrera laboral y vida social en la perspectiva personal de los trabajadores operativos de la empresa de servicios: “Servicios de Gruas Santa Fe, S.A. de C.V”.

Al medir los referidos conceptos, buscamos especificar las propiedades importantes del grupo operativo de la empresa en el momento actual, al medir independientemente cada variable o concepto nos permite describir lo que se investiga, que al ser aspectos subjetivos se buscará lograr la precisión de la medición mediante la concentración y análisis de los resultados, habiendose aplicado el instrumento de investigación.

3.2 HIPOTESIS

Para establecer guías precisas hacia el problema de estudio o de investigación, y dar explicaciones tentativas del fenómeno investigado en congruencia con los objetivos de investigación y habiendo elaborado el marco teórico se establecen las proposiciones denominadas: hipótesis.

Mediante la indagación en el contexto empresa, al aplicar y analizar los resultados del instrumento de investigación, éstas al contrastarse con la realidad podrán retificarse, ratificarse o nulificarse dependiendo de los resultados que el instrumento de investigación reporte.

3.2.1 Hipótesis General:

En el cambio de forma de administrar tendiente a lograr implementar un Plan de Vida y Carrera para los empleados operativos de la empresa Servicio de Gruas Santa Fe; S.A. de C.V.; es necesaria la motivación de los aspectos intrínsecos es de suma importancia para generar la voluntad de aprender ya que en ello radica la fuerza del empleado para evolucionar y trascender en constantes ciclos de demostrarse que puede.

3.2.3 Hipótesis de la Investigación:

H1: El empleado operativo de la empresa necesita sentirse motivado para sus logros.

Ho1: El empleado operativo de la empresa, no necesita sentirse motivado para sus logros.

H2: En el contexto empresa, la motivación intrínseca del empleado hace posible la voluntad de aprender.

Ho2: En el contexto empresa, la motivación intrínseca del empleado no hace posible la voluntad de aprender.

H3: El contacto y aceptación del empleado operativo con los pares o mandos superiores favorece la motivación.

Ho3: El contacto y aceptación del empleado operativo con los pares o mandos superiores favorece la motivación.

H4: La adquisición de motivaciones intrínsecas provoca la obtención y consecución de logros que conducen a la autorrealización.

Ho4: La adquisición de motivaciones intrínsecas no provoca la obtención y consecución de logros que conducen a la autorrealización.

H5: La carencia o deficiencia de motivaciones intrínsecas demeritan las acciones y pensamientos de los empleados.

Ho5: La carencia o deficiencia de motivaciones intrínsecas dan mérito a las acciones y pensamientos de los empleados.

H6: La motivación es trascendental para llegar a la socialización y la autorrealización.

Ho6: La motivación no es trascendental para llegar a la socialización y la autorrealización.

H7: A mayor motivación intrínseca del empleado, mejor relación con niveles pares y superiores de mando.

Ho7: A mayor motivación intrínseca del empleado, peor relación con niveles pares y superiores de mando.

H8. A mayor demostración de la capacidad de logro, mayor motivación tendiente a la autorrealización.

Ho8: A mayor demostración de la capacidad de logro, menor motivación tendiente a la autorrealización.

H9: A mayor fomento de motivaciones intrínsecas de todo el personal, mayor autorrealización que redunde en el cumplimiento de objetivos y crecimiento de la empresa.

Ho9: A mayor fomento de motivaciones intrínsecas de todo el personal, menor autorrealización que redunde en el no cumplimiento de los objetivos y crecimiento de la empresa.

H10: El área de la planeación vital más necesaria a desarrollar es "consigo mismo".

Ho10: El área de la planeación vital menos necesaria a desarrollar es "consigo mismo".

H11: Es viable la elaboración de un plan de vida y carrera para lograr la eficiencia en el funcionamiento de la empresa.

Ho11: No es viable la elaboración de un plan de vida y carrera para lograr la eficiencia en el funcionamiento de la empresa.

Al finalizar el análisis de resultados de la aplicación del instrumento de investigación, se podrá observar si las hipótesis de trabajo supuestas, robustecen las teorías de personalidad y motivación o simplemente si los datos resultantes apoyan a nuestras hipótesis; aunque lo principal es el conocimiento en la realidad del contexto empresa respecto a su personal operativo.

Las variables existentes en las presentes no requieren una definición conceptual – operacional explícita en este reporte de investigación para que puedan ser evaluadas empíricamente, dado que las definiciones de las variables son relativamente obvias y compartidas.

El instrumento de investigación de motivación y aspectos intrínsecos, será desarrollado y adaptado al contexto de estudio en la fase del proceso de investigación denominada “instrumentos de medición de la investigación”, mediante el cual se hará la recolección de datos.

3.3 PARTICIPANTES

3.3.1 Universo de Estudio:

Se pensó inicialmente la posibilidad de tomar como universo de estudio a la otra empresa del mismo giro, solo hay dos en el área de influencia de la ciudad de Coatzacoalcos, Ver.; sin embargo, no existe competencia ya que entre esa empresa y la que se investiga, hay un convenio de operación de turnar terciadamente los servicios que se requieren en la localidad; además de que el interés principal es la mejora del ambiente de trabajo y desempeño laboral de la empresa que se estudia.

Nuestra unidad de análisis la comprenden personas que son empleados de la empresa de servicios “Servicios de Grúas Santa Fe, S.A. de C.V.”; que se compone de diez y nueve empleados en total a los que denominamos “la población” y que tienen la posibilidad de ser medidos por considerarse poca cantidad comparativamente con su actividad e ingresos.

Para delimitar la población que va a ser estudiada tomamos en cuenta las características de la población:

- Existen diferencias en las funciones y actividades de la población: así se tienen dos grupos genéricos podemos decir que son el personal administrativo (dos Directivos en escala ascendente más cuatro Administrativos en diversas áreas) y el personal operativo con trece personas.
- Existen diferencias de cantidad: Seis administrativos y 13 operativos.
- Existen diferencias en el nivel de educación, el personal operativo alcanza un nivel de preparación de escolar primaria.
- Existen diferencias en que el personal operativo tiene contacto mayor en tiempo y cercanía con el cliente por parte del personal operativo que el administrativo que por el tipo de servicio, en la mayoría de las ocasiones no lo llega a conocer.
- Vive más estados de tensión el personal operativo debido al tipo de maniobras que no solo son locales, sino también asisten en accidentes de vehículos de carga pesada.
- El responsable más directo de que su trato y servicio genere el ingreso para la empresa, es el personal operativo.

3.3.2 Tamaño de la Muestra

Tomando en cuenta que por la poca cantidad de empleados y las características observadas con anterioridad, aquí no aplica un procedimiento mecánico, ni en base a fórmulas de probabilidad⁷⁹ sino que dependió de la toma de decisiones del investigador, incluso el tomar como muestra mínima el cinco por ciento del universo de empleados de la empresa sujeta de investigación, daría aproximadamente un empleado.

No se hace necesario aplicar la fórmula para obtener una muestra representativa y no afectando en recursos, tiempo u otro aspecto la aplicación del instrumento de investigación (sin excluir a ninguno) a los trece empleados operativos, del total de los diez y nueve elementos que comprenden la población, se determina que éstos componen una buena muestra representativa, no probabilística.

$$n = 13$$

Es no probabilística ya que no todos los elementos de la población operativa tienen la misma posibilidad de ser elegidos; es un procedimiento de selección informal y un poco arbitrario sin embargo no pierde su validez ya que se seleccionaron sujetos típicos debido a sus características; se obtendrá un valor limitado y relativo⁸⁰ a la muestra en sí, como se pretende.

Se considera también, es compatible esta decisión con los objetivos de estudio, con el esquema de investigación y con la contribución que se piensa hacer con dicho estudio.

La ventaja de este tipo de muestra es su utilidad para el determinado diseño de estudio donde se desea lograr riqueza, profundidad y calidad de la información más que lo cuantitativo.

⁷⁹ Op. Cit. HERNÁNDEZ Sampieri et. al. (1996). Pág. 213.

⁸⁰ *Ibíd.* HERNÁNDEZ. (1996). Pág. 231.

3.4 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Ya habiendo seleccionado nuestro diseño de investigación apropiado que en nuestro caso es una investigación descriptiva – no probabilística, y habiendo determinado la muestra adecuada a nuestro problema de estudio de hipótesis, se requiere recolectar los datos pertinentes sobre las variables involucradas en la investigación.

El proceso de vincular conceptos abstractos principalmente en las ciencias sociales, con indicadores empíricos hizo que el efecto de medir una respuesta observable , en sí medir las variables contenidas en las hipótesis; hiciera cuestionar si se efectuaba con una conducta grabada, vía observación, una entrevista, un cuestionario, u otra forma de registro.

3.4.1 Instrumento de Medición de la Investigación:

Se requiere un instrumento de recolección de datos con confiabilidad⁸¹ y validez,⁸² aun siendo aspectos subjetivos de actitudes y preferencias.

El elaborar el instrumento de medición de la investigación para el caso en particular de la empresa, se observa que es posible cumplir con la validez de contenido concurrente al contener representados a todos los items del dominio de contenido de las variables a medir, en el presente.

La validez de criterio es correspondiente ya que es posible medir el instrumento de investigación con algún criterio externo.

Y en cuanto a la validez de la evidencia relacionada con el constructo⁸³ por tener un buen grado en que la medición se relaciona consistentemente con otras mediciones de acuerdo con hipótesis derivadas teóricamente de la psicología humanística

⁸¹ Confiabilidad: al aplicar un instrumento en diferentes momentos mientras no haya existido un cambio de origen en el sujeto que se aplica, y mantiene su medición más o menos constante. HERNANDEZ. (1994). Pág. 242.

⁸² Validez: el instrumento mide la(s) variable(s) que pretende medir. HERNÁNDEZ. (1994). Pág. 243.

⁸³ Constructo: es una variable medida y que tiene lugar dentro de una teoría o esquema teórico, El constructo es en sí un concepto. HERNÁNDEZ. (1994). Pág. 245.

(motivación, logro, autorrealización, comunicación con otros en el trabajo y tendencias de áreas de desarrollo del sujeto) y que conciernen a los constructos o conceptos que están siendo medidos; es posible.

Habiendo tomado en cuenta lo anterior se tomó la decisión de aplicar un instrumento de medición de la investigación congruente a la necesidad de evaluar aspectos subjetivos- cualitativos de actitudes que tuvieran la posibilidad de codificarse para convertirse y darles una interpretación cuantitativa-porcentual.

- Se encontró que para medir actitudes y aspectos subjetivos, son más utilizados la entrevista, el cuestionario, encuesta observación y otros; por facilidad al no poseer experiencia en medir y obtener los resultados de manera cuantitativa en la encuesta, se prefirió el cuestionario.
- En la decisión de diseñar el instrumento, tomar alguno existente o adaptarlo a los requerimientos de la presente investigación; hubo que buscar instrumentos del "*Institute for Personality and Ability Testing*" de (1980)⁸⁴ y la "*Sociedad de Psicología Aplicada, A.C.*" y otros. Se tomó la decisión de diseñar un instrumento tomando como base uno existente.
- Otro de los aspectos que había que tomar en cuenta era buscar varios niveles de respuesta para una misma variable o su correlación con otras variables y además que pudieran tener un rango de medición posible a traducirse a reporte cuantitativo (Escala Likert, ver págs. 58 y 61).

Se eligió el "*Cuestionario 16 FP*" por tener un lenguaje sencillo y claro; así mismo, por estar validado en nuestro contexto, cultura y tiempo.

Se toma como instrumento de medición de la investigación el:

CUESTIONARIO

⁸⁴ (1980) 16FP MP 32-2 a 32-4. *Institute for Personality and Ability Testing*. Champaign, Illinois, U.S.A. Ed. El Manual Moderno.

La determinación fue diseñar un instrumento específico tomando como ejemplo el cuestionario “16 FP” referido; con la diferencia en, aumentar a 5 rangos o niveles de selección en vez de 3 y en las necesidades y requerimientos metodológicos propios de la presente investigación.

Se desarrolló de acuerdo al contexto de estudio, el contexto laboral con inherencia en aspectos personales y de relaciones interpersonales; así mismo, los aspectos que muestren el vínculo entre las variables motivación, logro, aprendizaje, relación con otros, y áreas de Plan de Vida y Carrera.

Las preguntas fueron adaptadas una y otra vez buscando tener presente la realidad concreta del empleado operativo, principalmente con lo que respecta a lenguaje, debido al nivel de preparación escolar que en su mayoría no excede de la escuela primaria; así mismo no perder la validez y confiabilidad.

El tener una amplitud de conocimientos tomando en cuenta el propio ámbito profesional y personal, así como el exhaustivo y cuidadoso desarrollo del marco teórico, permitió conocer a las variables en distintas disciplinas y perspectivas.

El tamaño del instrumento de referencia (16FP) es muy extenso (187 preguntas), en el particular caso de la presente investigación se buscaba algo poco extenso o tedioso, dadas las características de los sujetos; resultando conveniente que el número de preguntas fuera de quince; de las cuales:

- De la 1 a la 4 Se cubren aspectos motivación en su vínculo con el aprender y hacer.
- De la 5 a la 8 Se dirigen al aspecto logro en su vínculo con aprender, valor personal y relación con otros empleados.
- De la 9 a la 13 Tratan del los aspectos aprender, logro, aceptación, comunicación del empleado en su relación empática con sus pares y jefes inmediatos superiores.
- De la 14 a la 15 Se orientan al valor o importancia de importancia o tendencia a desarrollarse a futuro con los rangos de las áreas de la Planeación de Vida y Carrera.

3.4.2 Medición del Instrumento de Investigación:

“Cuestionario de Actitudes para el personal operativo de la empresa
“Servicios de Gruas Santa Fe, S.A. de C.V. que se le denomina:

“Diagnóstico Motivacional y Capacidad de Logro” (Anexo 05)

Antes de aplicar la prueba piloto del instrumento de medición, se determina como se van a medir las actitudes (es una predisposición aprendida para responder consistentemente de una manera favorable o desfavorable respecto a un objeto o sus símbolos), y que escala es la más conveniente; para interpretar los síntomas de cada variable.

Ya que se cuentan con hipótesis positivas, también las preguntas del instrumento de medición tendrán dirección positiva y distintas intensidades (alta, media, regular, baja o nula) como parte de la forma de medición.

El método de escalamiento de Rensis Likert⁸⁵ es el elegido para nuestro método; las cuestiones se presentan en forma de afirmación o juicio ante los cuales se pide la reacción de los sujetos de estudio, el sujeto expresa su reacción eligiendo uno de los cinco puntos de la escala (Anexo 05) y a cada punto se le asigna un valor numérico por la que el sujeto obtiene una puntuación y en la obtención de resultados se hace la sumatoria total de la puntuación sumando lo obtenido en todas las afirmaciones (Anexo 07/ Matriz de Datos – Escala de Likert).

3.4.3 Prueba Piloto, condiciones de aplicación de:

Habiendo indicado tentativamente el nivel de medición de cada variable o ítem y la factible codificación, se procedió a aplicar el instrumento de medición denominado “Prueba Piloto”⁸⁶, el cual arrojará información para ajustar y mejorar el instrumento de medición definitivo.

⁸⁵ HERNÁNDEZ Sampieri, Roberto et. al.. (1996). Metodología de la Investigación. Ed. McGraw-Hill. 2ª. Ed. Pág. 263.

⁸⁶ La Prueba Piloto en términos generales se refiere a cualquier técnica de investigación exploratoria a cualquier escala que utiliza el muestreo, pero no aplica normas rigurosas. HERNÁNDEZ (1996). Pág. 263.

Con el cuestionario (Anexo 05) realizado se efectuó, previa autorización del gerente operativo de la empresa, en dos de los trece empleados operativos, la aplicación del instrumento en la habitación de su lugar de trabajo donde permanecen hasta que se les asigne un servicio, maniobra o arrastre. El lugar citado tiene buena iluminación, área climatizada, en sí cómodo y agradable.

Les fue explicado el instrumento a fin de que fuera revisado en su comprensión, claridad y observaciones de mejora, sin afectar su desempeño en el trabajo; que los resultados conservarían la confidencialidad por lo que no habría repercusiones alguna, al final se les agradeció su participación.

Son personas que no cuentan con un un nivel escolar alto, sin embargo tienen un gran conocimiento en sus funciones, sobre el manejo de su trabajo con trailers, gran experiencia de viajar en carreteras; saber resolver situaciones de contingencias y peligros; en si su trabajo es práctico.

Observaciones de los Sujetos:

- a) Dudas de la elaboración o ajuste del cuestionario: Ninguna.
- b) Cuestionamientos de los sujetos.
 - b.1) ¿Para qué es? Y ¿Para que sirve?, aunque ya se les había hecho una presentación se les había explicado para que queríamos nosotros la evaluación y no se les explicó para que les sería útil a ellos, qué beneficio tendrían.
 - b.2) Presentaban dudas consigo mismos: un sujeto comentó -es bueno que lo hagan pensar-, la duda en la mayoría tardó tiempo en definir en las dos últimas cuestiones (14 y 15) respecto a -qué era más importante entre su familia y su desarrollo personal-.

Observaciones del Investigador:

- a) Tiempo de Ejecución.- El tiempo de revisión y resolución de los quince reactivos les tomó cerca de cincuenta minutos.
- b) Lectura del cuestionario: Su tiempo y elección de opciones de respuesta era lento, quizá tomar en consideración que los niveles de respuesta contengan íconos más que texto, se confirma su nivel de estudios de nivel de primaria incompleto.

Se determina como necesario dar mayor simpleza y claridad a los planteamientos y afirmaciones del cuestionario tomando en cuenta las observaciones de la Prueba Piloto.

3.4.4 Instrumento de Investigación definitivo, aplicación del:

La versión preliminar de la medición denominada Prueba Piloto, debió pulirse y ajustarse:

- Se mejoró el cuestionario en su presentación e instrucciones buscando un lenguaje más simple.
- Se mejoró el cuestionario en la empatía⁸⁷ al revisar los reactivos y buscar la simplicidad ya que tardaban en comprender lo que se les pedía.
- El ítem número cuatro, tenía direccionalidad desfavorable-negativa y los restantes 14 ítems dirección favorable-positiva; por lo tanto, se dio al ítem cuatro direccionalidad favorable-positiva.
- En los niveles de medición, se ratifica la elección de la escala de Rensisus Likert con la diferencia en que se acertó el número de categorías y se disminuye la capacidad de discriminación⁸⁸, los rangos de cinco se reducen a cuatro debido al nivel educativo bajo: Siempre sí, Casi siempre, Pocas veces y Nunca. Y los valores respectivos serán (3,2, 1 y 0). Se analizó lo más conveniente y se le efectuaron los ajustes necesarios en el cuestionario definitivo (Anexo 06).
- Tomando en cuenta administrar el cuestionario cuando se tiene población analfabeta o con niveles educativos bajos donde les falta dominio de la lectura⁸⁹ se utiliza el gráfico con figuras sencillas; en este caso en vez de raya sobre la que se señala con una cruz para seleccionar la opción de preferencia en cada ítem, se utilizó un ícono de “caritas” con diferentes expresiones.

⁸⁷ Empatía: tercer factor de validez y confiabilidad del instrumento de medición; al utilizar un lenguaje muy elevado para el respondiente en cuanto a sus conocimientos y capacidad de respuesta y nivel educativo. HERNANDEZ. (1994). Pág.247.

⁸⁸ HERNANDEZ. (1994). Pág. 270.

⁸⁹ HERNÁNDEZ. (1994). Pág. 299.

Se conserva el nivel de medición por intervalos es el más adecuado a este estudio de comportamiento humano⁹⁰, ya que conserva intervalos iguales en la medición y son constantes.

Al asistir a la aplicación del instrumento de investigación definitivo se tuvo la noticia de cambios en el personal; tres empleados operativos ya no laboraban en ese momento en la empresa, por lo que diez fueron los sujetos de estudio.

En el mismo salón de descanso de los trabajadores fueron reunidos para resolver el cuestionario. El clima y ambiente fue favorable.

El tiempo de ejecución fue de 25 minutos.

3.4.5. Codificación de Datos

Al tener aspectos subjetivos a calificar, y poder obtener datos cuantitativos porcentuales, se consideró previamente que a cada categoría de elección se pueda codificar asignándole valores numéricos que sean cuantificados como puntaje.

Las actitudes⁹¹ están relacionadas con el comportamiento que mantenemos en torno a objetos o situaciones, es por ello que las mediciones deben interpretarse como “síntomas” y no como hechos; la actitud es como una semilla que bajo ciertas condiciones puede germinar en comportamiento. Las actitudes tienen diversas propiedades, entre las que destacan dirección (positiva o negativa) e intensidad (alta o baja), estas propiedades forman parte de la medición.

Se eligió como método conocido para medir las escalas de las variables que constituyen actitudes al método de escalamiento de Rensius Likert⁹² por tener el mismo número de categorías de respuesta en cada cuestión; cantidad de niveles de respuesta reducido, se proponen cinco en el libro de referencia, sin embargo es posible adaptarlo a tres; en el caso particular de la presente investigación son cuatro. A diferencia con la escala de Guttman que consta de siete niveles y en este caso no se manejan adjetivos

⁹⁰ HERNÁNDEZ. (1994). Pág. 260.

⁹¹ Actitud: Predisposición aprendida para responder consistentemente de una manera favorable o desfavorable con respecto a un objeto o sus símbolos. HERNÁNDEZ. (1994). Pág.263

⁹² HERNÁNDEZ. (1994). Pág. 263.

bipolares donde se dan intensidades de grado más detallados y específicos en siete niveles.

Se ratifica que se tiene un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a los que se les administra el cuestionario. Se presenta cada afirmación y se pide al sujeto que externé su reacción eligiendo uno de los cuatro puntos de la escala.

A cada punto se le asigna un valor numérico, siendo de un punto entre cada categoría; el valor más alto es tres y el más bajo que corresponde a la opción nunca, posee un valor cero para la cuantificación; de esta manera el sujeto obtiene una puntuación respecto a la afirmación y al final se obtiene su puntuación total sumando las puntuaciones obtenidas en relación a todas las afirmaciones. Las puntuaciones en la escala de Likert se obtienen sumando los valores observados respecto a cada frase, de ahí que se considere escala aditiva, lo anterior permite tener datos y rangos para efectuar la distribución de frecuencias (Anexo 07 Tabla 7.2) y derivar los gráficos necesarios (Anexo 8).

Las alternativas o puntos de escala son: Siempre, Casi Siempre, Pocas Veces y Nunca.; cada una de ellas posee un valor numérico cuantificable (3, 2, 1 y 0 respectivamente) y sólo se puede marcar una opción.

Existe un tratamiento diferente para medir las escalas de las variables en las cuestiones 14 y 15, donde se prevé encontrar una preferencia y una tendencia a un área del modelo del PVC; cabe hacer mención, que se tienen cinco opciones o categorías de elección, de las cuales cuatro de ellas sí corresponden al modelo del PVC: Desarrollo Personal, Vida Familiar, Vida Social y Carrera Laboral; y una de ellas, la de "Ingresos Económicos" se incluyó para ver su intensidad y peso de este objetivo con los restantes aspectos mayormente subjetivos. En estos dos ítems se califica asignando un puntaje (de 1 a 5) a cada una de las diversas categorías a elegir en cada ítem.

Se realiza en la matriz de datos la codificación y cuantificación de puntajes y porcentajes para las cuestiones de la uno a la trece (Anexo 07, Tablas 7.1 y 7.2) y para las cuestiones 14 y 15 (Anexo 07, Tabla 7.3). En ellos se observa la categoría según las variables de estudio, la elección de cada sujeto, así como, la puntuación y porcentajes necesarios. Ambas matrices de codificación remiten los gráficos de cada cuestión en el Anexo 08 todo lo anterior aporta evidencia a la investigación para proceder en el capítulo siguiente al análisis de datos y obtención de los resultados.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS DE DATOS

Este capítulo se divide en secciones de acuerdo a las tablas, gráficos y preguntas del instrumento de investigación e hipótesis de la investigación en su proceso para validarlas o rechazarlas. En las referidas secciones se encuentran las variables y las frecuencias relativas (%) que son indicadores de la información.

En cada sección se manejan los datos globales y luego los detalles de los mismos.

En todo el cuestionario existen quince cuestiones; de las cuales, trece son codificadas tomando como base la escala de Likert (Anexo 7, Tabla 7.1) que sirvió de base para obtener una matriz de distribución de frecuencias (Anexo 7, Tabla 7.2), así se obtiene un conjunto de puntuaciones ordenadas en categorías, cuyas gráficas por cuestión o pregunta se encuentra en el Anexo 08.

En las cuestiones 14 y 15 requieren el tratamiento de calificar y obtener porcentaje por áreas de la Planeación de Vida y Carrera. (Anexo 07, Tabla 7.3) y cuyas gráficas se encuentran en el Anexo 08.

4.2 CUESTIONES 1 a 13

4.2.1 Síntesis de la Tabla 7.1: “Matriz de Datos – Escala Likert (Cuestiones 1 a 13)” del Anexo 7.- Tomando parte de la información de ésta; se obtiene el nivel de puntuaje en porcentajes respecto a un total de 39 puntos como máximo posible y considerando el valor máximo de 3 de puntuación en la escala de Likert para la categoría “siempre”; en un total de 13 preguntas se observa:

Figura 1

Pre-gunta.	Variables	3	%	2	%	1	%	0	%	Pun tuac.	%
1	Motivación en el Trabajo	3	7.7	10	25.6	3	7.7	0	0	16	41.03
2	Motivación – querer aprender	6	15.4	6	15.4	4	10.3	0	0	16	41.03
3	Motivación con presión externa	3	7.7	4	10.3	5	12.8	0	0	12	30.77
4	Motivación con responsabilidad en hacer	0	0.7	12	30.8	3	7.7	0	0	15	38.46
5	Logro	3	7.7	12	30.8	3	7.7	0	0	18	46.15
6	Aprender-Motivación-Logro-Motivación	3	7.7	6	15.4	5	12.8	0	0	14	35.9
7	Logro – más valorización	6	15.4	8	20.5	3	7.7	0	0	17	43.59
8	Logro en trab – motivación apoyo a pares	9	23	6	15.4	3	7.7	0	0	18	46.15
9	Relación jefes- Motivación a aprender	6	15	2	5.1	5	12.8	0	0	13	33.33
10	Motivación – ser tomado en cuenta	3	7.7	4	10.3	7	17.9	0	0	14	35.90
11	Comunicación jefe – aprender más	3	7.7	6	15.4	6	15.4	0	0	15	38.46
12	Comunicación jefe – constantes éxitos	3	7.7	4	10.3	7	17.9	0	0	14	35.9
13	Acciones afectivas jefes-Motivación-aprender-valía	3	7.7	4	10.3	6	15.4	0	0	13	33.33

- ❖ El promedio de los porcentajes de todas las preguntas es 38.46%, está debajo del nivel medio.
- ❖ La más alta puntuación la tienen las preguntas: 5 (Es común lograr terminar algo que me propuse) y 8 (Cuando logro algo, en el desempeño de mi trabajo, me dan ganas de ayudar a que los demás también obtengan sus logros) con 46.15% cada una.
- ❖ La más baja puntuación la tiene la pregunta 3 (Me dan ganas de aprender aunque me presionen personas o circunstancias) con 30.77%.
- ❖ En el paquete de preguntas de Logro de la 5 a la 8, el promedio de los porcentajes respecto a las cuatro preguntas es 42.94%; siendo el más alto de los dos paquetes restantes.
- ❖ En el paquete de preguntas de Motivación de la 1 a la 4, el promedio de los porcentajes respecto a las cuatro preguntas es 37.82%.
- ❖ En el paquete de preguntas Motivación-Logro-Autorrealización en la relación con jefes inmediatos, de la 8 a la 13, el promedio de los porcentajes respecto a las 5 preguntas es 35.38%; siendo el más bajo de los tres paquetes.

Retomando la Tabla 7.1 “Matriz de Datos – Escala Likert (Cuestiones 1 a 13)”, aunque el estudio no pretende analizar en lo particular el nivel de internalización de cada variable en cada sujeto, se pueden ofrecer los datos que a continuación se citan, ya que pueden ser de utilidad en el capítulo de “Conclusiones” para inferir supuestos teóricos con posibles acciones futuras.

Los índices del promedio resultante del puntaje total de cada sujeto entre el número de preguntas (13) nos reporta el nivel de la actitud (Tabla 7.1); teniendo los rangos “sumamente favorable, muy favorable, poco favorable o sumamente desfavorable”, de acuerdo a la medición por escala de Likert; y sumando el total de los citados índices, divididos entre los diez sujetos, se obtiene como promedio de calificación 1.502 con respecto al máximo de tres y el mínimo de cero; estando muy ligeramente sobrepasando la media.

- ❖ El más alto puntaje de nivel de actitud respecto a todas las variables es de 2.62 en un sujeto (10% de la población investigada), estando más cercano a lo sumamente favorable.
- ❖ El más bajo es de 0.92 en un sujeto (10% de la población), estando más cercano a lo poco favorable.
- ❖ Hay un sujeto (10% de la población) más cercano a lo sumamente favorable con 2.62.
- ❖ Tres sujetos (30% de la población) cercanos a lo muy favorable, uno (10% de la población) con 2.15 y dos (20% de la población) con 1.62 cada uno.
- ❖ Seis sujetos (60% de la población) cercanos a lo poco favorable; tres (30% de la población) con 1.31 cada uno; dos (20% de la población) con 1.08 cada uno y uno (10% de la población) con 0.92.

4.2.2. Análisis de la Tabla 7.2: “Distribución de Frecuencias (Cuestiones 1 a 13)” del Anexo 7.-

Se tienen las frecuencias por cada categoría de elección de la escala de Likert y sus frecuencias acumuladas relativas en porcentajes respectivos tomando cada frecuencia entre 130 (13 preguntas x 10 sujetos) y así se obtiene el porcentaje de cada elección en base a un 100%.

La distribución de frecuencias al ser más representativa la frecuencia relativa (%), se representa mediante gráficas circulares por pregunta en el Anexo 8, de la gráfica 1 a la gráfica 13.

Por lo que respecta al global de todos los sujetos y todas las cuestiones se presenta lo siguiente:

- ❖ Del total, tiene el primer lugar el 46.2% de los sujetos que respondieron como elección en la categoría de “Pocas veces” de un total 130 (10 sujetos x 13 ítems); cercano a la media pero debajo de la misma.
- ❖ Como segundo lugar en frecuencias de elección se tiene el 32.3% en la categoría “Casi siempre”.
- ❖ Como tercer lugar se tiene el 13.1% en la categoría “Siempre”.
- ❖ Como cuarto y último lugar con 8.5% en la categoría “Nunca”.
- ❖ Sobre la media hay 45.4% en el nivel muy favorable y favorable, el monto mayor está bajo la media con 55% para el nivel desfavorable y muy desfavorable.

4.2.3. Análisis de las Gráficas 8.1 a 8.13 del Anexo 8 (Preguntas 1 a 13).- Obtenidas de la Tabla 7.2 “Distribución de Frecuencias (Preguntas 1 a la 13)”, se toma la frecuencia relativa (%) en el renglón de cada pregunta, y se presenta lo siguiente:

- ❖ Pregunta 1.- En mi trabajo, cuando yo me siento motivado, tengo interés y ganas de hacer las cosas. La fracción mayor de 50% en “casi siempre” toma el rango más alto; en segundo lugar el 30% en “pocas veces”; con 10% en tercer lugar “nunca y siempre” tienen el mismo valor relativo cada uno. En términos generales el 60% está arriba de la media con “casi siempre y siempre” y el 40% restante bajo la media con “pocas veces y nunca”. El nivel de motivación en el trabajo, de los diez empleados, en niveles “muy favorables y favorables” está en un 60%.
- ❖ Pregunta 2.- Necesito sentirme motivado para querer aprender dentro de la empresa en que colaboro. El 40% lo tiene “pocas veces”, que es el rango mayor; en segundo lugar está “casi siempre” con 30%; en tercer lugar “siempre” con 20%. El 50% está sobre la media con “siempre y casi siempre” en niveles “muy favorables y favorables”; por lo tanto esa frecuencia relativa es el nivel de motivación hacia el aprender de los diez empleados en su trabajo.
- ❖ Pregunta 3.- Me dan ganas de aprender aunque me presionen personas o circunstancias. En primer lugar está “pocas veces” con 50%; en segundo se encuentran “casi siempre y nunca” con 20% cada uno; y, en tercer y último lugar “siempre” con 10%. Hay 30% sobre la media con “siempre y casi siempre” en términos muy favorables y favorables”, por lo que ésta baja cantidad es la motivación a aprender bajo presiones externas en el medio de trabajo, siendo la tendencia en este caso bajo la media con un 70% en un nivel muy desfavorable y desfavorable en su mayoría.

- ❖ Pregunta 4.- Me responsabilizo y ejecuto las órdenes en mis actividades laborales y sobre todo en las maniobras especiales cuando tengo ganas de trabajar. En primer lugar está “casi siempre” con un 60%; el segundo lugar lo ocupa “pocas veces” con el 30%; el tercer lugar lo tiene “nunca” con 10% y en cuarto lugar está “siempre” con 0%. La motivación hacia el trabajo generando responsabilidad y cumplimiento está sobre la media en un 60% con “casi siempre” en términos “favorables”, dado que “siempre” no posee ningún valor.
- ❖ Pregunta 5.- Es común lograr terminar algo que me propuse. En primer lugar está “casi siempre” con 60%, en segundo “pocas veces” con 30%, en tercero “siempre” con 10% y en cuarto “nunca” con 0%. El logro esta sobre la media en un 70% con “siempre y casi siempre” en términos muy favorables y favorables y bajo la media 30% con “pocas veces”, siendo poco favorable.
- ❖ Pregunta 6.- Cuando en algún trabajo realmente aprendí, me motiva y mantiene a tener más metas que lograr y a sentir más ganas de aprender. En el primer lugar está “pocas veces” con 50%, en segundo “casi siempre” con 30%, el tercero lo ocupan “siempre y nunca” con 10% cada uno. El aprender motiva a logro y más motivación a aprender tiene sobre la media 40% con “siempre y casi siempre” y el monto mayor 60%; está bajo la media en un nivel muy desfavorable y desfavorable principalmente.
- ❖ Pregunta 7.- Siento que me valoro más, cuando me he demostrado que pude lograr algo. El primer lugar es “casi siempre” con 40%, el segundo “pocas veces” con 30%, el tercero “siempre” con 20% y en cuarto “nunca” con 10%. El logro hacia el estado de valoración sobre la media es de 60% en “siempre y casi siempre” en niveles muy favorable y favorable.
- ❖ Pregunta 8.- Cuando logro algo en el desempeño de mi trabajo, me dan ganas de ayudar a que los demás también obtengan logros. El primer lugar lo ocupan “siempre, casi siempre y pocas veces” con el 30%, que sumados dan 90% y el segundo y último lugar le corresponde a “nunca” con el 10%. En los diez empleados tener logros y eso los motive a ayudar a que otros obtengan sus logros, está arriba de la media con 60% en los niveles muy favorable y favorable, bajo la media el restante 40%.
- ❖ Pregunta 9.- Al sentirme a gusto, con la forma de recibir instrucciones de mis jefes inmediatos, me hace sentir ganas de aprender y recibir retroalimentación de mi desempeño. El primer lugar lo tiene “pocas veces” con 50%, en el segundo lugar están “siempre y nunca” con 20% cada uno y en tercer y último lugar “casi siempre” con 10%. Agrado forma de dar instrucciones de jefes motiva a aprender y aceptar observaciones del desempeño laboral sobre la media hay solo un 30% y el peso mayor está bajo la media con el 70% en los niveles desfavorable y muy desfavorable.

- ❖ Pregunta 10.- Me siento contento y motivado al ver que mi jefe inmediato superior toma en cuenta cómo soy, lo que siento, cómo realizo mi desempeño, cómo me esfuerzo y hasta cuando me hace ver que cometo un error. En el primer lugar se tiene “pocas veces” con un 70%, en segundo lugar “casi siempre” con 20%, en tercer lugar “siempre” con 10% y en cuarto lugar “nunca” con 0%. Motivación ser tomado en cuenta en el ser, hacer, esfuerzo y observaciones de errores tiene sobre la media un 30% en lo muy favorable y favorable; lo más fuerte está en lo que está bajo la media, un 70% en el nivel muy desfavorable ya que nunca no tiene valor alguno.
- ❖ Pregunta 11.- Considero que la comunicación constante con mi jefe inmediato superior, aumenta mi grado de aprendizaje. El primer lugar está con “pocas veces” en un 60%, el segundo lugar lo tiene “casi siempre” con 20%, el tercero “siempre” con 10% y el cuarto lugar “nunca” con 0%. Sobre la media hay solo un 30% en los niveles muy favorable y favorable, bajo la media está el monto mayor con 70% en el nivel desfavorable ya que nunca no posee valor, respecto a la comunicación frecuente aumenta el aprendizaje en los empleados.
- ❖ Pregunta 12.- Los constantes éxitos en mis tareas realizadas, pueden deberse a una buena comunicación con mi jefe inmediato superior. El primer lugar es “pocas veces” con 70%, el segundo “casi siempre” con 20%, el tercero “siempre” con 10% y el cuarto lugar “nunca” con 0%. Sobre la media hay solo 30% en lo muy favorable y favorable; lo mayor esta bajo la media con 70% en el nivel desfavorable ya que nunca no posee valor respecto a la autorrealización por buena comunicación con el jefe.
- ❖ Pregunta 13.- Existen acciones y afecto del o de los jefes inmediatos superiores que me han hecho sentir motivado a querer aprender así como también a sentirme reconocido y valioso. El primer lugar es de “pocas veces” con 60%. El segundo lugar “casi siempre” con 20%, el tercer lugar y último lo tienen “siempre y nunca” con 10% cada uno. Sobre la media está el 30% en el nivel muy favorable y favorable; bajo la media el peso mayor corresponde al 70% con lo desfavorable y muy desfavorable respecto a la motivación a aprender por acciones y afecto de los jefes.

En resumen, tomando sobre la media como el sentido positivo favorable y debajo de la media el sentido negativo desfavorable, independientemente de subniveles: sumamente o muy; se obtienen que:

- Las preguntas 1, 4, 5, 7, y 8 se encuentran en el nivel de la escala en lo positivo “favorable”, que corresponde al 38% de las trece preguntas.
- La pregunta 2 se encuentra en el nivel de la escala exactamente en la media y corresponde al 8% del total de preguntas.
- Las preguntas 3, 6, 9, 10, 11, 12 y 13 se encuentran en el nivel de la escala con dirección negativa “desfavorable”, que corresponde al 54% del total de preguntas.

4.3 CUESTIONES 14 y 15.

Estas dos preguntas se manejaron con un tratamiento distinto a las trece anteriores; ya que la calificación asignada por los sujetos de estudio, no era de preferencia al elegir una opción, sino a cada opción dar un puntaje que oscila en el rango de 1 a 5. Cada opción se refiere a un área del modelo del Plan de Vida y Carrera: Desarrollo Personal (DP), Vida Familiar(VF), Vida Social(VS), Ingresos económicos (\$) y Carrera Laboral (CL).

La Tabla 7.3 “Calificación y Porcentajes (Preguntas 14 y 15)” del Anexo 7 contiene la calificación asignada por cada sujeto respecto a cada área del PVC; el ítem catorce es en base a la importancia de cada área y el ítem quince a la tendencia de necesidad de desarrollo de cada área.

En la sumatoria de puntaje al final de las columnas, se presenta la cantidad absoluta y la relativa (%), ésta última se obtiene tomando como calificación máxima posible 25 puntos por ser 5 áreas con calificación máxima individual de 5; los datos respecto a cada área se tienen en las tres últimas filas donde se encuentra el puntaje total resultante de la sumatoria de todos los sujetos y la última fila presenta el porcentaje de la puntuación de cada área con respecto al puntaje total de las cinco áreas en cada pregunta.

- En el total de puntaje de las cinco áreas del PVC en la pregunta 14, es de 166; considerando 10 sujetos por 5 niveles de respuesta, dan 50 puntos; por lo tanto $166/50$, nos aporta 3.32 de calificación promedio; si la calificación más alta es 5 y la mínima es cero, está entonces sobre la media, con dirección positiva más cercana a la media y tendiente a el nivel “favorable”.
- En el total de puntaje de las cinco áreas del PVC en la pregunta 15, es de 178; considerando 10 sujetos por 5 niveles de respuesta de una respuesta , dan 50 puntos; por lo tanto $178/50$, nos aporta 3.56 de calificación promedio; si la calificación más alta es 5 y la mínima es cero, está entonces respecto a la media sobre ella, con dirección positiva se encuentra muy cerca de llegar al nivel “favorable”.

En el Anexo 8, “Gráficas 8.14 y 8.15”, se presentan las gráficas circulares de la importancia y tendencia por área del PVC.

En cada pregunta se aporta información primeramente respecto a cada área del PVC y después referente a los sujetos de estudio, que aunque no se pretende evaluarlos a ellos sino a las variables, se informa los siguiente a efecto de posibles inferencias en la determinación de la validez de las hipótesis o para las conclusiones y recomendaciones a asentarse en el capítulo siguiente:

- ❖ Pregunta 14.- “Me da más satisfacción tener éxitos en:”
 - El área del PVC que presenta el porcentaje más alto con respecto a las cinco áreas es la “carrera laboral” con 26%. El área con porcentaje más bajo es el “desarrollo personal” con 16%.
 - El primer lugar lo tiene “carrera laboral” (26%), el segundo “ingresos económicos” (23%), el tercer lugar “vida social” (17%) el cuarto lugar “vida familiar” (18%) y el quinto lugar “desarrollo personal” (16%).
 - Respecto a los sujetos, el porcentaje más alto de calificaciones de las cinco áreas, la obtiene un sujeto con 80% y la calificación más baja en todas las áreas la obtienen tres sujetos con 56%.
 - El primer lugar en cuanto a puntaje más alto en las cinco áreas es de un sujeto (10% de la población investigada) con 80%; el segundo lugar con 72%, dos sujetos (20% de la población); el tercer lugar con 68%, un sujeto (10% de la población); el cuarto lugar, 64% en dos sujetos (20% de la población); el quinto lugar 60% en un sujeto (10% de la población) y el sexto lugar con 56% en tres sujetos (30% de la población).

- ❖ Pregunta 15.- “De poder mejorar algo, quisiera aprender, lograr metas y superarme en:”
 - El área del PVC que presenta el porcentaje más alto con respecto a las cinco áreas es al igual que en el ítem 14, la “carrera laboral” con 46%. El área con porcentaje más bajo es igualmente, el “desarrollo personal” con 30%.
 - El primer lugar lo tiene “carrera laboral” (46%), el segundo “ingresos económicos” (42%), el tercer lugar “vida familiar” (33%) el cuarto lugar “desarrollo personal” (30%) y el quinto lugar “vida social” (30%).
 - Respecto a los sujetos, el porcentaje más alto de calificaciones de las cinco áreas, la obtiene un sujeto con 92% y la calificación más baja en todas las áreas la obtienen dos sujetos con 60%.
 - El primer lugar en cuanto a puntaje más alto en las cinco áreas es de un sujeto (10% de la población investigada) con 92%; el segundo lugar con 84%, un sujeto (10% de la población); el tercer lugar con 76%, dos sujetos (20% de la población); el cuarto lugar, 72% en un sujeto (10% de la población); el quinto lugar 64% en tres sujetos (30% de la población), y el sexto lugar con 60% en dos sujetos (20% de la población).

4.4 VERIFICACION DE LAS HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

Conociendo que las hipótesis, dan prueba de una realidad y habiendo encontrado en su planteamiento correspondencia del problema de investigación y los objetivos de la misma, en esta sección se enuncian desde la H1 a la H11, una a una, confrontándolas con la información obtenida en el instrumento de recolección de datos, así como de sus resultados generados en las tablas, gráficas y el análisis previo en este capítulo.

Se pueden observar las hipótesis de trabajo supuestas, que aquellas que sobrepasan el nivel medio (1.5) del rango de escala de Likert, robustecen las teorías de personalidad y motivación, con los datos resultantes todas de una forma poca intensa en su mayoría apoyan a nuestra investigación; y principalmente al conocer su intensidad y dirección nos dan la realidad en el contexto empresa respecto a su personal operativo.

Las variables existentes en las presentes hipótesis no requieren una definición conceptual – operacional explícita para ser analizadas, dado que las definiciones de las variables son relativamente obvias y compartidas; así como descritas en el marco teórico.

Tomando las dos últimas columnas de la Tabla 7.1, adicionamos el promedio con la forma de calcular de la escala de Likert, que obtenemos al tomar la puntuación total de los diez sujetos en cada pregunta (Col.3) como PT (puntuación total de la escala), y NT (número de afirmaciones) a la cantidad del total de preguntas = 13. Donde $PT/NT = a$ la puntuación que se analiza en el continuo 3-0 (rango de calificación). Ejem. Pregunta 1 con 16 puntos / 13 = 1.23.

Figura 2

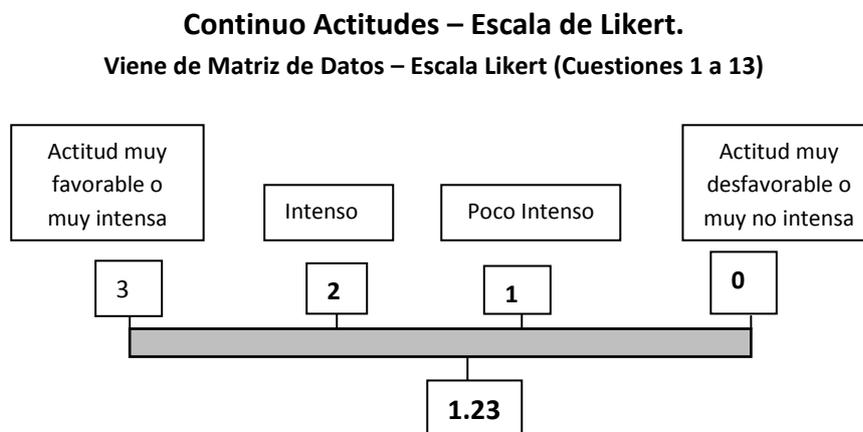


Figura 3

Intensidad y Validez de las Hipótesis – Escala de Likert

(Cols. 4 y 5 vienen de Tabla 7.1)

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7
Hipótesis	Validez o Rechazo	Ítem de Referencia	Puntuac. 10 sujetos	%	Prom. Escala Likert	Actitud
H1: El empleado operativo de la empresa necesita sentirse motivado para sus logros.	Se Rechaza	1	16	41.03	1.23	+Poco intensa
Ho1: El empleado operativo de la empresa, no necesita sentirse motivado para sus logros.	Se Valida	1	16	41.03	3.0 -1.23= 1.77	-Intensa
H2: En el contexto empresa, la motivación intrínseca del empleado hace posible la voluntad de aprender	Se Rechaza	2	16	41.03	1.23	+Poco intensa
Ho2: En el contexto empresa, la motivación intrínseca del empleado no hace posible la voluntad de aprender.	Se Valida	2	16	41.03	3.0 -1.23= 1.77	-Intensa
H3: El contacto y aceptación del empleado operativo con los pares o mandos superiores favorece la motivación.	Se Rechaza	10	14	35.90	1.07	+Poco intensa
Ho3: El contacto y aceptación del empleado operativo con los pares o mandos superiores favorece la motivación.	Se Valida	10	14	35.90	3.0-1.07= 1.93	-Intenso
H3: El contacto y aceptación del empleado operativo con los pares o mandos superiores favorece la motivación.	Se Rechaza	3	12	30.77	0.92	-Poco Intensa
Ho3: El contacto y aceptación del empleado operativo con los pares o mandos superiores favorece la motivación.	Se Valida	3	12	30.77	3.0 -0.92= 2.08	+Intenso
H4: La adquisición de motivaciones intrínsecas provoca la obtención y consecución de logros que conducen a la autorrealización.	Se Rechaza	5	18	46.15	1.38	+Poco intensa
Ho4: La adquisición de motivaciones intrínsecas no provoca la obtención y consecución de logros que conducen a la autorrealización.	Se Valida	5	18	46.15	3.0-1.38= 1.62	-Intenso
H4: La adquisición de motivaciones intrínsecas provoca la obtención y consecución de logros que conducen a la autorrealización.	Se Rechaza	6	14	35.9	1.07	+Poco intensa
Ho4: La adquisición de motivaciones intrínsecas provoca la obtención y consecución de logros que conducen a la autorrealización.	Se Valida	6	14	35.9	3.0 -1.07= 1.93	-Intenso

Figura 3.1

(Continuación) Intensidad y Validez de las Hipótesis – Escala de Likert

(Cols. 4 y 5 vienen de Tabla 7.1)

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col.4	Col. 5	Col. 6	Col.7
Hipótesis	Validez o Rechazo	Ítem de Referencia	Puntuac. 10 sujetos	%	Prom. Escala Likert	Actitud
H5: La carencia o deficiencia de motivaciones intrínsecas demeritan las acciones y pensamientos de los empleados.	Se Rechaza	9	13	33.33	1.00	Poco intensa
Ho5: La carencia o deficiencia de motivaciones intrínsecas dan mérito a las acciones y pensamientos de los empleados.	Se Valida	9	13	33.33	3.0-1.0=2.0	Intenso
H6: La motivación es trascendental para llegar a la socialización y la autorrealización.	Se Rechaza	8	18	46.15	1.38	+Poco intensa
Ho6: La motivación no es trascendental para llegar a la socialización y la autorrealización.	Se Valida	8	18	46.15	3.0-1.38=1.92	-Intenso
H6: La motivación es trascendental para llegar a la socialización y la autorrealización.	Se Rechaza	13	13	33.33	1.00	Poco intensa
Ho6: La motivación no es trascendental para llegar a la socialización y la autorrealización.	Se Valida	13	13	33.33	3.0-1.0=2.0	Intenso
H7: A mayor motivación intrínseca del empleado, mejor relación con niveles pares y superiores de mando.	Se Rechaza	4	15	38.46	1.15	+Poco intensa
Ho7: A mayor motivación intrínseca del empleado, peor relación con niveles pares y superiores de mando.	Se Valida	4	15	38.46	3.0-1.15=1.85	- Intenso
H7: A mayor motivación intrínseca del empleado, mejor relación con niveles pares y superiores de mando.	Se Rechaza	12	14	35.9	1.07	+Poco intensa
Ho7: A mayor motivación intrínseca del empleado, peor relación con niveles pares y superiores de mando.	Se Valida	12	14	35.9	3.0-1.07=1.93	-Intenso
H8. A mayor demostración de la capacidad de logro, mayor motivación tendiente a la autorrealización.	Se rechaza	7	17	43.59	1.30	+Poco intensa
Ho8: A mayor demostración de la capacidad de logro, menor motivación tendiente a la autorrealización.	Se Valida	7	17	43.59	3.0-1.30=1.7	-Intenso

Figura 3.2

(Continuación) Intensidad de las Hipótesis – Escala de Likert

(Cols. 4 y 5 vienen de Tabla 7.1)

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col.4	Col. 5	Col. 6	Col.7
Hipótesis	Validez o Rechazo	Item de Referencia	Puntuac. 10 sujetos	%	Prom. Escala Likert	Actitud
H9: A mayor fomento de motivaciones intrínsecas de todo el personal, mayor autorrealización que redundará en el cumplimiento de objetivos y crecimiento de la empresa.	Se Rechaza	11	15	38.46	1.15	+Poco intensa
Ho9: A mayor fomento de motivaciones intrínsecas de todo el personal, menor autorrealización que redundará en el no cumplimiento de los objetivos y crecimiento de la empresa.	Se Valida	11	15	38.46	3.0 -1.15= 1.85	+Intenso

Figura 3.3

Intensidad y Validez de las Hipótesis (Ítems 14, 15 y todo en general)

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col.4	Col.5	Col.6	Col.7
Hipótesis	Validez o Rechazo	Item de Referencia	Puntuac. 10 sujetos	%	Prom. Escala Likert	Actitud
H10: El área de la planeación vital más necesaria a desarrollar es “consigo mismo”.	Se Rechaza	15	30	16.9	Ver Anexo 3, tabla 7.3	Desfavorable
Ho10: El área de la planeación vital menos necesaria a desarrollar es “consigo mismo”.	Se Rechaza	15	30	16.9	Ver Anexo 3, tabla 7.3	Nota: Vida Social es la + baja
H11: Es viable la elaboración de un plan de vida y carrera para lograr la eficiencia en el funcionamiento de la empresa.	Se Valida	1 a 15	Debajo de la media	38.46	Ver Pág. 66	Favorable
Ho11: No es viable la elaboración de un plan de vida y carrera para lograr la eficiencia en el funcionamiento de la empresa.	Se Rechaza	1 a 15	Sobre la media	100-38.46= 61.54	Ver Pág. 66	Desfavorable

En general, todas las hipótesis aportan evidencia y fortalecen al constructo, sin embargo difiere la intensidad dado el contexto empresa “Grúas Santa Fé”.

En general, el índice promedio de todas las preguntas (Col. 5) es de 1.15, refiriendo tal cantidad al continuo actitudes de la escala de Likert (Fig. 2), se observa que está ligeramente por arriba de el nivel “poco intenso” y por debajo de la media.

Para el análisis siguiente de las hipótesis, se toma de la Figura 3, la columna 6 para observar el nivel de intensidad en cada una; con lo anterior, se vacían las hipótesis correspondientes en la columna 1.

En cuanto a si se validan o rechazan se integra la columna 2 a la figura 3, considerando los siguientes indicadores definidos por el investigador:

- ❖ La hipótesis se valida, cuando tenga una intensidad que se encuentre en la media o sobre la media; es decir: con dirección positiva y nivel intenso o muy intenso.(1.5 escala actitudes Likert, Pág. 72, Fig. 2).
- ❖ La hipótesis se rechaza, para la presente investigación, cuando se encuentre por debajo de 1.5 en la escala de actitudes ya que en el contexto empresa estudiado requiere fortalecer o implementar acciones para elevar las actitudes; también cuando sea necesaria más especificidad o nos desvíe a profundizar más.

Nota: Al término del análisis siguiente se observa que en el procedimiento de ajustar la empatía en el lenguaje, demeritó la correlación de las preguntas del instrumento con las hipótesis perdiendo concreción.

Presentamos el análisis de las siguientes hipótesis y el nivel de su validez:

- ❖ H1: El empleado operativo de la empresa necesita sentirse motivado para sus logros.
*Se observa correspondencia con el ítem 1 (En mi trabajo cuando me siento motivado, tengo interés y ganas de hacer las cosas); considerando la meta hacer como un logro de ejecución de una acción.
La H1 se rechaza, su nivel de actitud (1.23 de 3.0) en los 10 empleados de la empresa “Grúas Santa Fe” es “poco intenso” (Pág. 73, Fig. 3, Cols. 6 y7).
- ❖ Ho1: El empleado operativo de la empresa no necesita sentirse motivado para sus logros.
*Se observa correspondencia con el ítem 1, esta hipótesis se valida al tener H1 un nivel de actitud de 1.23 puede observarse su contraparte 1.77 (3.0-1.23)y denota no necesitar la motivación para tener logros o bien que es deficiente la motivación que conducen al logro.

- ❖ H2: En el contexto empresa, la motivación intrínseca del empleado hace posible la voluntad de aprender.

*Se observa correspondencia con el ítem 2 (Necesito sentirme motivado para querer aprender dentro de la empresa que colaboro).

La H2 se rechaza, su nivel de actitud (1.23 de 3.0) en la población estudiada es “poco intenso”, (Pág. 73, Fig. 3, Cols. 6 y 7).

- ❖ Ho2: En el contexto empresa, la motivación intrínseca del empleado no hace posible la voluntad de aprender.

*Se observa correspondencia con el ítem 2 esta hipótesis se valida, al tener H1 un nivel de actitud de 1.23 puede observarse su contraparte 1.77 (3.0-1.23) y denota no necesitar la motivación para conducir a la voluntad de aprender o bien que es deficiente la motivación que lleva a la voluntad de aprender.

- ❖ H3: El contacto y aceptación del empleado operativo con los pares o mandos superiores favorece la motivación.

*Se observa correspondencia con el ítem 10 (Me siento contento y motivado al ver que mi jefe inmediato toma en cuenta como soy, lo que siento, como realizo mi desempeño, como me esfuerzo y hasta cuando me hace ver que cometo un error).

La H3 se rechaza, su nivel de actitud (1.07 de 3.0) en la población estudiada es “poco intenso” (Pág. 73, Fig. 3, Cols. 6 y 7).

- ❖ Ho3: El contacto y aceptación del empleado operativo con los pares o mandos superiores no favorece la motivación.

*Se observa correspondencia mayor con el ítem 10 (Me siento contento y motivado al ver que mi jefe inmediato toma en cuenta como soy, lo que siento, como realizo mi desempeño, como me esfuerzo y hasta cuando me hace ver que cometo un error), que muestra un nivel 1.07 tomando su contraparte 1.93 (3.0-1.07), se valida que el contacto y forma de aceptación actual no favorece al empleado a sentirse motivado.

- ❖ H3: El contacto y aceptación del empleado operativo con los pares o mandos superiores favorece la motivación.

*Se observa correspondencia con el ítem 3 (Me dan ganas de aprender aunque me presionen personas o circunstancias).

La H3 se rechaza, su nivel de actitud (0.92 de 3.0) en la población estudiada es “poco intenso” (Pág. 73, Fig. 3, Cols. 6 y 7).

- ❖ Ho3: El contacto y aceptación del empleado operativo con los pares o mandos superiores no favorece la motivación.

*Se observa correspondencia también con el ítem 3 (Me dan ganas de aprender aunque me presionen personas o circunstancias), que muestra un nivel 0.92 tomando su contraparte 2.08 (3.0-0.92). Se valida que la presión que ejerce en el contacto con los empleados no favorece al empleado a sentirse motivado.

- ❖ H4: La adquisición de motivaciones intrínsecas provoca la obtención y consecución de logros que conducen a la autorrealización.

*Se observa correspondencia con el ítem 5 (Es común terminar algo que me propuse).

La H4 se rechaza, nivel de actitud (1.38 de 3.0) en la población estudiada es “poco intenso” un poco más cercano a la media (Pág. 73, Fig. 3, Cols. 6 y 7).

- ❖ Ho4: La adquisición de motivaciones intrínsecas no provoca la obtención y consecución de logros que conducen a la autorrealización.

- ❖ *Se observa correspondencia con el ítem 5 (Es común terminar algo que me propuse), que muestra un nivel 1.38 tomando su contraparte 1.62 (3.0-1.38), se valida que aunque se encuentra muy cercano a la media; hacen falta motivaciones intrínsecas para llegar al logro.

- ❖ H4: La adquisición de motivaciones intrínsecas provoca la obtención y consecución de logros que conducen a la autorrealización.

*Se observa correspondencia con el ítem 6 (Cuando en algún trabajo realmente aprendí, me motiva y mantiene a tener más metas que lograr y a sentir más ganas de aprender)

La H4 se rechaza, nivel de actitud (1.07 de 3.0) en la población estudiada es “poco intenso”(Pág. 73 Fig. 3, Cols. 6 y 7).

- ❖ Ho4: La adquisición de motivaciones intrínsecas no provoca la obtención y consecución de logros que conducen a la autorrealización.

*Se observa correspondencia con el ítem 6 (Cuando en algún trabajo realmente aprendí, me motiva y mantiene a tener más metas que lograr y a sentir más ganas de aprender) que muestra un nivel 1.07 tomando su contraparte 1.93 (3.0-1.07), se valida, el ascenso motivación – logro - autorrealización no tiene flujo suficiente.

- ❖ H5 La carencia o deficiencia de motivaciones intrínsecas demeritan las acciones y pensamientos de los empleados.

*Se observa correspondencia con el ítem 9 (Al sentirme a gusto con la forma de recibir instrucciones de mis jefes inmediatos, me hace sentir ganas de aprender y recibir retroalimentación de mi desempeño).

La H5 se rechaza, nivel de actitud (1.0 de 3.0) en la población estudiada es “poco intenso”(Pág. 74 Fig. 3.1, Cols. 6 y 7).

- ❖ Ho5: La carencia o deficiencia de motivaciones intrínsecas dan mérito a las acciones y pensamientos de los empleados.

*Se observa correspondencia con el ítem 9 (Cuando en algún trabajo realmente aprendí, me motiva y mantiene a tener más metas que lograr y a sentir más ganas de aprender) que muestra un nivel 1.0 tomando su contraparte 2.0 (3.0-1.0), se valida, que existe carencia o deficiencia en activar favorablemente las acciones y pensamientos hacia la autorrealización.

- ❖ H6 La motivación es trascendental para llegar a la socialización y la autorrealización.

Se observa correspondencia con el ítem 8 (Cuando logro algo en el desempeño de mi trabajo, me dan ganas de ayudar a que los demás también obtengan sus logros).

La H6 se ratifica, nivel de actitud (1.38 de 3.0) en la población estudiada es “poco intenso”, un poco más cercano a la media (Pág. 74, Fig. 3.1, Cols. 6 y 7).

- ❖ Ho6 La motivación no es trascendental para llegar a la socialización y la autorrealización.

*Se observa correspondencia con el ítem 8 (Cuando logro algo en el desempeño de mi trabajo, me dan ganas de ayudar a que los demás también obtengan sus logros) que muestra un nivel 1.38 tomando su contraparte 1.92 (3.0-1.38), se valida, que existe socialización al lograr algo, favorece la colaboración.

- ❖ H6 La motivación es trascendental para llegar a la socialización y la autorrealización.

Se observa correspondencia con el ítem 13 (Existen acciones y afecto de los jefes que me han hecho sentir motivado a querer aprender, así como, también a sentirme reconocido y valioso).

La H6 se rechaza, nivel de actitud (1.0 de 3.0) en la población estudiada es “poco intenso” (Pág. 74, Fig. 3.1, Cols. 6 y 7).

- ❖ Ho6 La motivación no es trascendental para llegar a la socialización y la autorrealización.

*Se observa correspondencia con el ítem 13 (Existen acciones y afecto de los jefes que me han hecho sentir motivado a querer aprender, así como, también a sentirme reconocido y valioso) que muestra un nivel 1.0 tomando su contraparte 2.0 (3.0-1.0), se valida, que hace falta un vínculo de relación que motive y conduzca a ascender en el aprendizaje hacia la autorrealización.

- ❖ H7 A mayor motivación intrínseca del empleado, mejor relación con niveles pares y superiores de mando.

*Se observa correspondencia con el ítem 4 (Me responsabilizo y ejecuto las órdenes en mis actividades laborales y sobre todo en las maniobras especiales cuando tengo ganas de trabajar).

La H7 se rechaza, nivel de actitud (1.15 de 3.0) en la población estudiada es “poco intenso”(Pág. 74 Fig. 3.1, Cols. 6 y 7).

- ❖ Ho7: . A mayor motivación intrínseca del empleado, peor relación con niveles pares y superiores de mando.

*Se observa correspondencia con el ítem 4 (Me responsabilizo y ejecuto las órdenes en mis actividades laborales y sobre todo en las maniobras especiales cuando tengo ganas de trabajar) que muestra un nivel 1.15, tomando su contraparte 1.85 (3.0-1.15), se valida, que se requiere mayor relación de quien asigna las labores con los empleados para que se motive hacia el trabajo.

- ❖ H7 A mayor motivación intrínseca del empleado, mejor relación con niveles pares y superiores de mando.

*Se observa correspondencia con el ítem 12 (Los constantes éxitos en mis tareas realizadas, pueden deberse a una buena comunicación con mi jefe inmediato superior).

La H7 se rechaza, nivel de actitud (1.07 de 3.0) en la población estudiada es “poco intenso”(Pág. 74 Fig. 3.1, Cols. 6 y 7).

- ❖ Ho7: . A mayor motivación intrínseca del empleado, peor relación con niveles pares y superiores de mando.

*Se observa correspondencia con el ítem 12 (Los constantes éxitos en mis tareas realizadas, pueden deberse a una buena comunicación con mi jefe inmediato superior) que muestra un nivel 1.07, tomando su contraparte 1.93 (3.0-1.07), se valida, que hace falta buena relación con los jefes para motivar a la autorrealización.

- ❖ H8. A mayor demostración de la capacidad de logro, mayor motivación tendiente a la autorrealización.

*Se observa correspondencia con el ítem 7 (Siento que me valoro más, cuando me he demostrado que puede lograr algo).

La H8 se rechaza, nivel de actitud (1.30 de 3.0) en la población estudiada es “poco intenso”(Pág. 74 Fig. 3.2, Cols. 6 y 7).

- ❖ Ho8: A mayor demostración de la capacidad de logro, menor motivación tendiente a la autorrealización.

*Se observa correspondencia con el ítem 7 (Siento que me valoro más, cuando me he demostrado que puede lograr algo) que muestra un nivel 1.30, tomando su contraparte 1.70 (3.0-1.30), se valida que hace falta motivación para lograr y sentirse autorrealizado.

- ❖ H9 A mayor fomento de motivaciones intrínsecas de todo el personal, mayor autorrealización que redundará en el cumplimiento de objetivos y crecimiento de la empresa.

*Se observa correspondencia con el ítem 11 (Considero que la comunicación constante con mi jefe inmediato, aumenta mi grado de aprendizaje).

La H9 se rechaza, nivel de actitud (1.15 de 3.0) en la población estudiada es “poco intenso” (Pág. 75, Fig. 3.2, Cols. 6 y 7).

- ❖ Ho9: A mayor fomento de motivaciones intrínsecas de todo el personal, menor autorrealización que redundará en el no cumplimiento de los objetivos y crecimiento de la empresa.

*Se observa correspondencia con el ítem 11 (Considero que la comunicación constante con mi jefe inmediato, aumenta mi grado de aprendizaje) que muestra un nivel 1.15, tomando su contraparte 1.85 (3.0-1.15), se valida que hace falta motivación para lograr y sentirse autorrealizado.

Las dos últimas hipótesis de trabajo siguientes tienen correspondencia con la tabla 7.3 del Anexo 7 y las gráficas 8.14 y 8.15 del Anexo 8.

- ❖ H10 El área de la planeación vital más necesaria a desarrollar es “consigo mismo”.
*Se observa correspondencia con el ítem 15.(De poder mejorar algo, quisiera aprender, lograr metas y superarme en el área: Crecimiento Personal, Vida Familiar, Vida Social, Ingresos Económicoa o Desempeño Laboral).

La H10 se rechaza, nivel de calificación relativa (16.9%) en la población estudiada tiene preferencia por prepararse en el área de Desarrollo personal (Pág. 75 Fig. 3.3, Cols. 6 y 7).

El nivel de actitud en el ítem 15 (16.9%) en la población estudiada, es “desfavorable” al haber elegido los empleados mayor preferencia al desarrollo en el área de “Carrera Laboral” (25.8%).

- ❖ Ho10: El área de la planeación vital menos necesaria a desarrollar es “consigo mismo”.

*Se observa correspondencia con el ítem 15 .(De poder mejorar algo, quisiera aprender, lograr metas y superarme en el área: Crecimiento Personal, Vida Familiar, Vida Social, Ingresos Económicoa o Desempeño Laboral) que muestra un una califiación relativa de 16.9%, tomando su contraparte 83.1% (100%-16.9%), se rechaza ya que el área de menor preferencia para desarrollarse es “Vida Social” (27%).

- ❖ H11 Es viable la elaboracion de un plan de vida y carrera para lograr la eficiencia en el funcionamiento de la empresa.

*Se puede observar en correspondencia con todo el análisis que es viable por ser necesario elevar el nivel de aspectos subjetivos de motivación, logro, autorrealización, comunicación con pares y jefes; así como desarrollo en la carrera laboral principalmente.

La H11 se valida ya que hay una incremento de demanda del 7.3% entre lo presente y lo tendiente a desarrollar (ítem 14 con 166 puntos en todas las áreas, contra ítem 15 con 178 puntos).

- ❖ Ho11: No es viable la elaboración de un plan de vida y carrera para lograr la eficiencia en el funcionamiento de la empresa.

*Se puede observar en correspondencia con todo el análisis que es se rechaza esta hipótesis por tener todos los rangos de respuesta bajo la media.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este capítulo se derivan las conclusiones que se han encontrado durante todo el trabajo de investigación que sustenta la presente tesis; se hacen las recomendaciones pertinentes de acuerdo a las observaciones y descubrimientos; así también se presentan inferencias e implicaciones de la investigación.

Con lo anterior, es posible establecer el nivel de cumplimiento o respuesta ante los objetivos y el planteamiento del problema.

5.1 CONCLUSIONES:

La búsqueda de información para dar sustento al marco teórico, fue de gran importancia para conocer principalmente aspectos psicológicos: sus fases de cambio a través del tiempo; lo más valioso fue encontrar correspondencia de las necesidades profundas del ser humano que mayormente son subjetivas, las no tangibles, las que nos vinculan afectivamente con los demás, son aquellas que nos dan un impulso mayor al crecimiento significativo.

Comprender que en la era actual se avanza hacia el fortalecimiento de niveles más profundos del conocimiento que ya estudia la psicología transpersonal; a la vez que la compensación natural tiende a que lo rígido, material, objetivo baje en intensidad para llegar a un equilibrio a futuro, es alentador.

Descubrir que la tendencia nata de crecimiento en todas las áreas de la vida ha pasado por un proceso y que no sólo en la psicología esta siendo investigada, desarrollada y aplicada; sino que también es posible se esté implementando en la administración y en otras disciplinas económica, sociológica, pedagógica, incluso médica; hace sentir gran motivación a continuar con el crecimiento personal del suscrito y la preparación para actualizarse en todas las áreas del Plan de Vida y Carrera.

Apropiándose de la filosofía personal de que estamos en un tiempo en que la multidisciplina se interdisciplina para optimizar y mejorar en todos, en todo y con todo, se presentan las conclusiones de la tesis con la intención de que todo el trabajo realizado sea útil para la empresa investigada como de otras organizaciones:

- ❖ El logro está mas internalizado en los empleados operativos de la empresa (ítem 5, en “casi siempre (60%), sumando el de “siempre” (10%), se tiene 70%.
 - En cuanto al logro cuando nos permite apoyar a otros a que logren lo suyo (ítem 8) en “siempre y casi siempre”(60%) es buen puntaje.
 - Logro en su relación con valorarse más es alto con respecto a todo lo demás; cuenta con 60% en “siempre y casi siempre”, el puntaje mayor de los dos lo tiene “casi siempre a diferencia del logro referido.

- ❖ La motivación sigue al logro en su puntaje (60%) en “siempre y casi siempre”, esto nos hace inferir que es probable que muchas metas cumplidas o acciones realizadas no tuvieron de por medio un impulso motivante, sino la tendendencia natural humana de cumplir con una responsabilidad, por considerarse un “debe ser” o bien por la costumbre un tanto mecánica de lograr; esto se ratifica al encontrar el porcentaje de 60% en el ítem 4, “casi siempre”.

- ❖ La autorrealización contemplada tiene un nivel bajo (ítem 6) sin embargo existe en estos empleados.

- ❖ Se observa una elevación de puntaje cuando se habla de relación de pares a diferencia de la relación con un nivel jerárquico mayor.

- ❖ Se infiere que falta fortalecer el vínculo entre personal operativo y jefes inmediatos ya que la frecuencias mayores en la opción “nunca” denotan sentirse presionados por ellos o que no hay motivación hacia aprender en su vínculo con los jefes (ítems 4 y 9).
 - Se aprecia también que en los ítems 10, 11, 12 y 13 que corresponden a diferentes formas de comunicación con los jefes vinculada con las conceptos y variables motivación, aprender, motivación y éxitos; tienen los puntajes más bajos en los niveles de calificación altos y de “pocas veces a nunca” están las cantidades con mayor peso. Se confirma la necesidad de vinculación entre ellos.

Las descripciones que complementan las conclusiones e inferencias anteriores están en la página 64, apartado 4.2.1.

- ❖ Respecto a los diez sujetos en la respuesta a los 13 ítems, solo uno de ellos rebasa la media de escala de Likert (rango 3-0) con un PT (promedio total) de 2.62 (Anexo 7. Tabla 7.1).
- ❖ En cuanto a los ítems 14 y 15 referentes a las áreas del PVC; son muy claras su Tabla 7.3 y Gráficas (8.14 y 8.15). Al observar en el tiempo presente de mayor satisfacción de éxitos en las 5 áreas, se tiene como más importante la carrera laboral y menos el crecimiento personal y comparando como más necesario de desarrollar está también la carrera laboral y en último lugar la vida social; se infiere como más necesario de promover el desarrollo en el crecimiento y conocimiento personal que refuerce a los restantes y seguir actualizando y preparando técnicamente a los empleados con programas establecidos.
- ❖ En relación a la Hipótesis General (Pág. 50), respecto a presuponer un cambio en la forma de administrar tendiente a lograr implementar un Plan de Vida y Carrera para los empleados operativos de la empresa “Servicio de Grúas Santa Fe, S.A. de C.V.”, planteando como necesaria la motivación de los aspectos intrínsecos con su importancia para generar la voluntad de aprender y todo esto descubra el empleado como fuerza propia para evolucionar y trascender en constantes ciclos de demostrarse que puede, se puede observar:
 - La necesidad de fortalecer todas las áreas del Plan de Vida y Carrera es necesario, con este trabajo de tesis se dio el comienzo al aplicar el instrumento de recolección de datos donde algo tuvieron que reflexionar sobre otros aspectos de la vida de cada empleado, aspectos que han sido desatendidos desproporcionalmente y respecto a aquello que los mueve a trabajar, aprender, relacionarse y aspirar a mejoras.

- ❖ Sería redundante repetir los objetivos de la investigación para la presente tesis; y apreciar el fiel cumplimiento de cada uno de ellos (Pág. 8).
 - Los objetivos secundarios en cuanto al proceso de la tesis está cumplido el primero que enuncia: Conocer la viabilidad de la elaboración de un plan de vida y carrera para lograr la eficiencia en el funcionamiento de la organización.
 - Todos son más generales que los de la investigación, los tres restantes son posibles acciones o pasarían a ser recomendaciones de seguimiento para el cumplimiento del Plan de Vida y Carrera, ya que están planteados para un tiempo futuro próximo. Pueden ser fuente de motivación para su cumplimiento.
 - El objetivo a largo plazo establecido (Pág. 7), ya está iniciando su cumplimiento con el presente trabajo ya que apoya al desarrollo de los empleados con potencial reconocido y medido y así posteriormente éstos puedan asumir responsabilidades proporcionales de acuerdo a sus capacidades y así se logrará pasar del sistema de administración tradicional empírica de la empresa a una organización vital.

- ❖ Es necesario empezar a cubrir las necesidades psicológicas en el trabajo no satisfechas, tomando como importantes a todas ellas (Maslow y McQuaig); de satisfacerlas nace la motivación y la motivación encamina a satisfacer otras y así en ciclos mayores de crecimiento y satisfacción con el paso del tiempo.

En la definición del problema se tiene: “Conocer cómo se encuentran los empleados en cuanto a su nivel de motivación, capacidad de logro, disposición al aprendizaje y que áreas de la planeación vital (física/material, afectiva/personal, social/relaciones externas o profesional/intelectual) requieren reforzarse para ejecutar un plan de vida y carrera profesional, para cada uno de los empleados y en su conjunto la empresa: Servicios de Gruas Santa Fe, S.A. de C.V.”

Se estima que fue atendido el problema de investigación.

- ❖ Partiendo de que individualmente muchas de las personas no cuentan con un plan de vida, menos son las organizaciones que lo tienen; se hace necesario e importante aplicar toda la información que hay al respecto para organizarse y ser pioneros en reestructurar o reconstruir nuestra vida, la de nuestra empresa y el lugar en que trabajamos.

5.2 RECOMENDACIONES

Aquí se refieren aspectos más específicos e incluso sugerencias que pueden orientarse a la toma de decisiones para implementar estrategias o planes y/o programas, teniendo ya un contexto con información absoluta, la información relativa, el análisis previo y las inferencias, se proponen posibles acciones.

La organización de este apartado es tomando como base las áreas del modelo del Plan de Vida y Carrera, en base al tiempo presente y la tendencia de desarrollo; en sus resultados obtenidos en los ítems 14 y 15, respectivamente. Se hace una tabla (Fig. 4) de relación en el orden de menor porcentaje o mayor necesidad en lo actual y de mayor porcentaje o menor necesidad en lo futuro (Viene de Anexo 7, Tabla 7.3 y Anexo 8, Gráficas 8.14 y 8.15).

Figura 4

Comparación cruzada de Áreas del Modelo del Plan de Vida y Carrera

Satisfacción actual		Tendencia a desarrollar	
Ingresos Económicos	3%	Carrera Laboral	26%
Desarrollo Personal	6%	Ingresos Económicos	24%
Vida Social	17%	Vida Familiar	18%
Vida Familiar	18%	Desarrollo Personal	17%
Carrera Laboral	26%	Vida Social	15%

- ❖ **Ingresos Económicos (3%):** Al considerar los empleados que su satisfacción actual es baja y requieren elevarlos; se sugiere buscar un programa de evaluación de rendimientos varios en el desempeño laboral (puntualidad, asistencia, tiempo de ejecución de los trabajos, evaluación al desempeño, calidad en varios aspectos, etc.), donde puedan acumular puntos que tengan una traducción en incentivos económicos.

- ❖ Desarrollo Personal (6%): No los satisfacen aún y no tienen aun la necesidad de dar prioridad a la atención y crecimiento personal, sin embargo, en varias teorías se establece que el bienestar personal es prioritario para poder aportar bienestar a los demás.
 - Se recomienda capacitación por profesionales en las áreas del desarrollo humano para ir aplicando conocimientos que los orienten a comprender sus necesidades internas y a saber manejar la liberación de tensiones en su centro de trabajo, ante contingencias, problemas personales; familiares y de relaciones humanas; la búsqueda de la consciencia de mejora está presente en todas las metodologías actuales de desarrollo, aunque no contemplan ellos aun como mejorar en sí mismos su crecimiento personal.
 - La empresa puede aportar con dar reconocimiento al desempeño, en trabajos o turnos especiales, contingencias resueltas asertivamente, cumplimiento de metas, etc., mediante oficios o constancias de reconocimiento y ser entregadas por el dirigente principal de la empresa en una junta global, ante los más empleados posibles.

- ❖ Vida Social (17%). En la tabla 4 (Pág. 86), esta al centro de las cinco áreas en cuanto a su posición y al observar a futuro; en los porcentajes hay una ligera tendencia a bajarla, se infiere que desean darle prioridad a la vida familiar que a la social se propone la capacitación tendiente a mejorar las relaciones entre compañeros y jefes; hablando de teorías sistémicas esas relaciones laborales son reflejo de la vida familiar de origen y actual; por lo tanto esa capacitación debe orientarse a observar de manera lúdica, práctica, significativa esa interrelación, el manejo debe ser de manera muy respetuosa y buscar que ellos mismos encuentren las posibles causas de bloqueo o choque, para aportarles métodos de solución de conflictos y trabajo en equipo.
 - Otra medida es buscar actividades de convivencia dentro o fuera del trabajo.

- ❖ Vida Familiar (18%): En cuanto al empleado, el fortalecimiento de sus relaciones en la capacitación de técnicas en la aceptación, agradecimiento y conciencia de su pasado, la vida que le correspondió llevar, viendo las fuerzas, oportunidades, desafíos aspiraciones (FODA) y convirtiendo los aspectos difíciles en atributos o fuerzas que fortalezcan la relación con sus padres, hermanos e hijos.
 - Otra opción que puede aportar la empresa hacia la familia del trabajador es invertir en dar en especie "regalos promocionales" en los días de las madres, el padre, reyes, o bien turnos de "regalo de tiempo con goce de sueldo" para que pasen su cumpleaños con su familia, por lo menos en un turno. Hacer rifa de

electrodomésticos u objetos para los hijos en el aniversario de la empresa; en sí que el empleado vea que la empresa está apoyando en algo a la familia.

- ❖ Carrera Laboral (26%): Es el área en que los empleados desean más desarrollarse; por su trabajo técnico, práctico y operativo; por un lado está la capacitación y actualización, por otro lado, implementar un programa de crecimiento en la Carrera Laboral; los libros de referencia en la bibliografía contemplan los aspectos a resolver, que exista un seguimiento para observar los avances, paralizaciones o retrocesos en cada empleado y fomentar la motivación hacia el avance, aplicar medidas correctivas convenientes y consensuadas.
 - Es importante permitir y aceptar el ritmo distinto de cada persona, cada persona es más apta para algo que otro no lo es; buscar que tengan todos como uniformidad, un alto nivel de preparación y en lo no uniforme es en saber utilizar las capacidades de cada uno en la posición clave donde haya mayor rendimiento y satisfacción personal y de la empresa, esto redundará en eficacia, eficiencia y podrá alcanzar la efectividad.
 - La empresa puede evaluar las habilidades del empleado y buscar ubicarlo en dónde sea más capaz o hábil, darle la oportunidad de conocer de otras áreas en periodos variados, en sí trabajar en rol participativo que acrecentará el conocimiento y comprensión del trabajo de todos.

- ❖ Trabajar en un lugar que se mueve, que tiene vida, donde es posible y agradable permanecer y desarrollarse es la motivación más grande que lleva a las personas a obtener logros de todo tipo. La búsqueda de complementar e integrar en sí mismos lo que es más necesario para cada uno, dará por sí solo la autorrealización que volverá a tomar el giro ascendente hacia nuevas motivaciones, más logros... así sucesivamente...

BIBLIOGRAFIA

Temática:

ACOSTA Gonzáles, Maria Elisa

Planea tu Carrera y Vida

2002

Ed.SITESA

2ª. edición

CASTANEDA Martínez, Luis

Guia práctica para elaborar su Proyecto de Vida

2002

Ed. Poder

1ª edición

CAZARES Arrangoiz, David y SILICEO Aguilar, Alfonso

Planeacion de Vida y Carrera

2006

Colección empresarial

Ed. Limusa Noriega

1ª. edición

COMBS, Arthur W.

El Movimiento Humanista de la Psicología

1998

Revista Mexicana de Pedagogía

Ed. Jertalhum

Año IX. Mayo-Junio. No. 41

CONSEJO NACIONAL DE POBLACIÓN (CONAPO)

Estrategias de Capacitación sobre salud sexual y reproductiva del adolescente

Toma de Asociación Demográfica Costarricense (1990)

The Center for Populations options

Cómo planear mi vida: Un programa para el desarrollo de la juventud latinoamericana

S/F

Costa Rica

Eguiluz, Luz de Lourdes, et. al. Compil.
Dinámica de la Familia: Un Enfoque Psicológico Sistémico
2003
Ed. Pax México
1a. edición

ERIKSON, Erik H.
El Ciclo Vital Completado
2000
Ed. Paidós.
1ª. edición

FRAKL, Viktor E
El Hombre en busca de sentido
2003
Ed. Herder
22ª edición

FROMM, Erich
El Miedo a la Libertad
2003
Ed. Paidós
1ª. edición

FROMM, Erich
¿Tener o Ser?
2004
Ed. Fondo de Cultura Económica
1ª. edición

GOBLE, Frank G
La Fuerza: Psicología propuesta por Abraham Maslow
1977
Ed. Trillas

LEAL Guzmán, Juan / Pedagogía Acelerada
Tú puedes ser un estudiante triunfador. Curso
17- Oct.-1989
Coatzacoalcos, Ver.

MARTÍNEZ Tamariz, Raúl (Instructor)
Diplomado de Habilidades Gerenciales- Planeación de la Vida y Carrera
Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey

(2004, 4 de junio a 11 de septiembre).

McQUAIGG, Jack H.

Cómo motivar a la gente: Problemas y procedimientos

1997

Ed. Diana

2ª edición

MORENO López, Salvador

La Educación centrada en la Persona: las condiciones y actitudes facilitadoras del aprendizaje significativo.

1999

Ed. Manual Moderno

1a. edición

RODRÍGUEZ Estrada, Mauro et. al.

2001

Planeacion de Vida y Trabajo

Serie de capacitacion integral

Ed. El Manual Moderno

2ª. edición

STONER, James, A.F.

Administración

1996

Ed. Prentice-Hall

2ª. edición

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO: ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA (Coordinación de Educación Continua)

Aspectos Psicosociales en la Relación Enfermera-Paciente; antología.

GARCIA Fuentes, Soledad comp. (Dra. en Terapia Psicoanalítica y Enfermera profesora)

Nov 1996

WERTHER, Jr William B. Y Heith Davis

Administración de personal y recursos humanos

Editorial Mc Graw Hill

WEILL Pierre

Relaciones Humanas: entre los niños, sus padres y sus maestros

1973

Ed. Kapeluz

Buenos Aires, Argentina

WITTIG, Arno F.

Teoría y problemas de Psicología del Aprendizaje

1984

Ed. McGraw Hill

SALAZAR Herrera, Eduardo

Diplomado en Recursos Humanos. Módulo: La Capacitación y el Desarrollo del Elemento Humano como Proceso Dinámico y de Mejora Continua encaminado hacia la Competitividad Organizacional

noviembre 1997

Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey

DICCIONARIO de las Ciencias de la Educación

1996

Ed. Aula Santillana (Edición especial para editores)

2ª. edición

DICCIONARIOS Sociológicos. Dictionarios. Sociología. Subdesarrollo. Desarrollo

1945

Pratt & Fairchild, Henry

Ed. Fondo de Cultura Económica

2ª. edición

DICCIONARIO de Trabajo Social

1978

ANDER-EGG, Ezequiel

Ed. Lumen

2ª. edición.

SINÓNIMOS y ANTÓNIMOS

1986

Ed. Larousse

1ª. edición; 22ª. reimpresión

Metodológica:

American Psychology Association APA

Manual de Estilo de Publicaciones

2002

Ed. Manual Moderno (adaptación al español)

2ª. edición

HERNÁNDEZ Sampieri, Roberto et. al.

Metodología de la Investigación (para las ciencias sociales)

1996

Ed. McGraw-Hill

2ª. edición

MARTÍNEZ Patiño, Elías

Elaboración de Proyectos, Desarrollo de Trabajos y Redacción de Informes de Investigación

1999

Ed. Elías Martínez Patiño/Padrón de Editores del Instituto Nacional de Derechos de Autor

1ª. edición

SAAD. Antonio Miguel

Manual del Redactor

1994

Ed. Diana

1ª. edición

Institute for Personality and Ability Testing

Prueba: 16FP MP 32-2 a 32-4

1980

Champaign, Illinois, U.S.A.

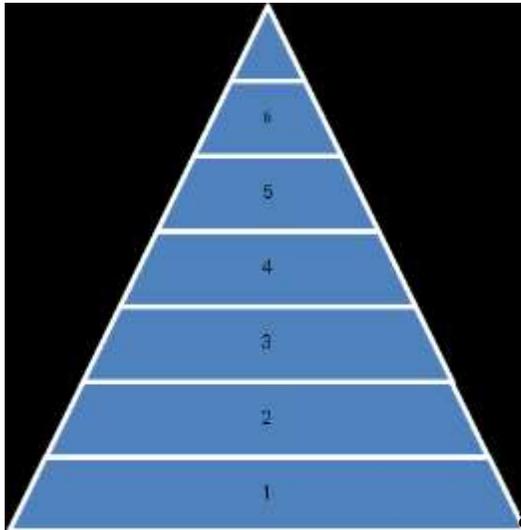
Ed. El Manual Moderno.

A N E X O S

LA PSICOSEXUALIDAD Y EL CICLO DE LAS GENERACIONES DE ERIKSON

Estadios	A Estadios y modos Psicosexuales	B Crisis psicosexuales	C Radio de relaciones significativas	D Fuerzas Básicas	E Patología Básica Antipatías	F Principios relacionados de orden social	G Ritualizaciones vinculantes	H Ritualismo
I Infancia	Oral-respiratorio, sensorial-kinestésico, (modos incorporativos)	Confianza básica versus desconfianza básica	Persona maternante	Esperanza	Retraimiento	Orden Cósmico	Numinosas	Idolismo
II Ninez Temprana	Anal-uretral, muscular (retentivo-eliminador)	Autonomía versus vergüenza, duda	Personas parentales	Voluntad	Compulsión	Ley y Orden	Judicativas	Legalismo
III Edad de Juego	Genital-infantil, locomotor (intrusivo, inclusivo)	Iniciativa versus culpa	Familia básica	Ffinalidad	inhibición	Prototipos ideales	Dramáticas	Moralismo
IV Edad Escolar	Latencia	Industria versus inferioridad	Vecindad, Escuela	Competencia	Inercia	Orden tecnológico	Formales (técnicas)	Formalismo
V Adolescencia	Pubertad	Identidad versus confusión de identidad	Grupos de pares y exogrupos: modelos de liderazgo	Fidelidad	repudio	Cosmovisión ideológica	Ideológicas	Totalismo
VI Juventud	Genitalidad	Intimidad versus aislamiento	Participes en amistad, sexo, competición, cooperación.	Amor	Exclusividad	Pautas de cooperación y competición	Afiliativas	Elitismo
VII Adultez	(Procreatividad)	Generatividad versus estancamiento	Trabajo dividido y casa compartida	Cuidado	Actitud rechazante	Corrientes de educación y tradición	Generacionales	Autoritarismo
VIII Vejez	(generalización de los modos sensuales)	Integridad versus desesperanza	<ul style="list-style-type: none"> • Especie humana • Mi especie 	Sabiduría	Desdén	Sabiduría	Filosóficas	Dogmatismo
<p>Fuente: Erikson, Erik H. (2000). El Ciclo Vital Completado. Ed. Paidós. 1ª. edición. Pág.40-41.</p>								

JERARQUIA DE NECESIDADES DE ABRAHAM MASLOW (1954)



- 7. **AUTORREALIZACION:** Realizar todo el potencial, "volverse todo aquello que uno es capaz de volverse".
- 6. **NECESIDADES ESTETICAS:** Belleza -en el arte y la naturaleza- simetría, equilibrio, orden, forma.
- 5. **NECESIDADES COGNOSCITIVAS:** Conocimiento y comprensión, exploración, necesidad, curiosidad de encontrar significados y pronosticabilidad.
- 4. **NECESIDAD DE ESTIMA:** La estima y respeto de otros; autoestima, autorrespeto y logro; sentido de competencia.
- 3. **NECESIDAD DE AMOR Y PERTENENCIA:** Recibir y dar amor, afecto, confianza y aceptación. Afiliación, ser parte de un grupo (familia, amigos, trabajo).
- 2. **NECESIDAD DE SEGURIDAD:** Protección de los objetos y situaciones potencialmente peligrosos (ejem.: los elementos, la enfermedad física). La amenaza es tanto física como psicológica (ejem.: temor a lo desconocido); importancia de la rutina y familiaridad.
- 1. **NECESIDADES FISIOLÓGICAS:** Comida, bebida, oxígeno, regulación de la temperatura, eliminación, descanso, actividad, sexo.

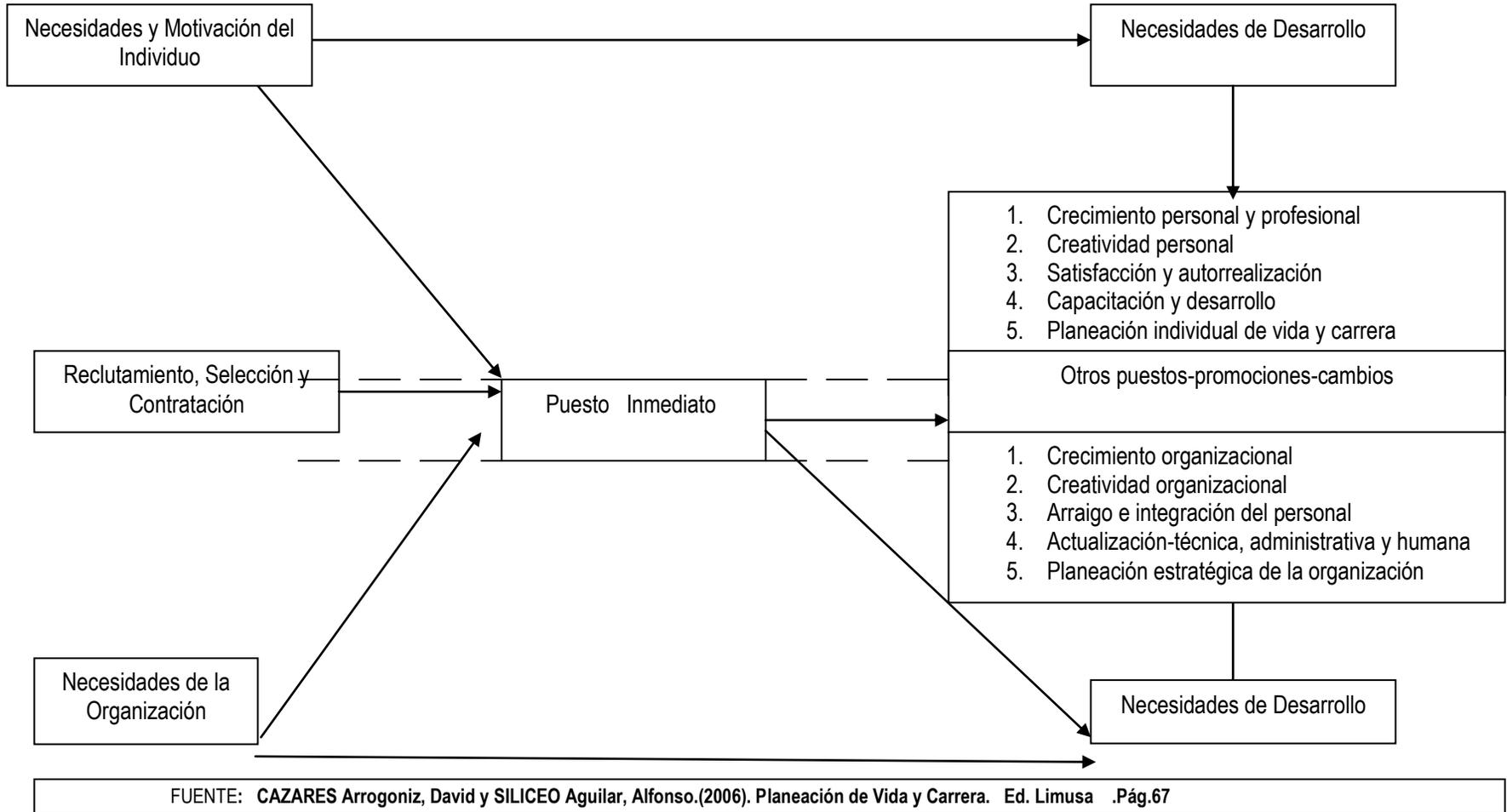
FUENTE: Universidad Nacional Autónoma de México. Esc. Nac. De Enfermería y Obstetricia. 1996. Antología Aspectos Psicosociales en la Relación Enfermera- Paciente. Comp. Dra. Soledad GARCIA FUENTES. Tomando de GROSS, Richard D. 1994. Psicología la Ciencia de la Conducta. Ed. Manuel Moderno. México-Santa Fe Bogotá. Pág. 747.

NECESIDADES PSICOLÓGICAS BASADAS EN EL SENTIR DEL TRABAJO, McQUAIG

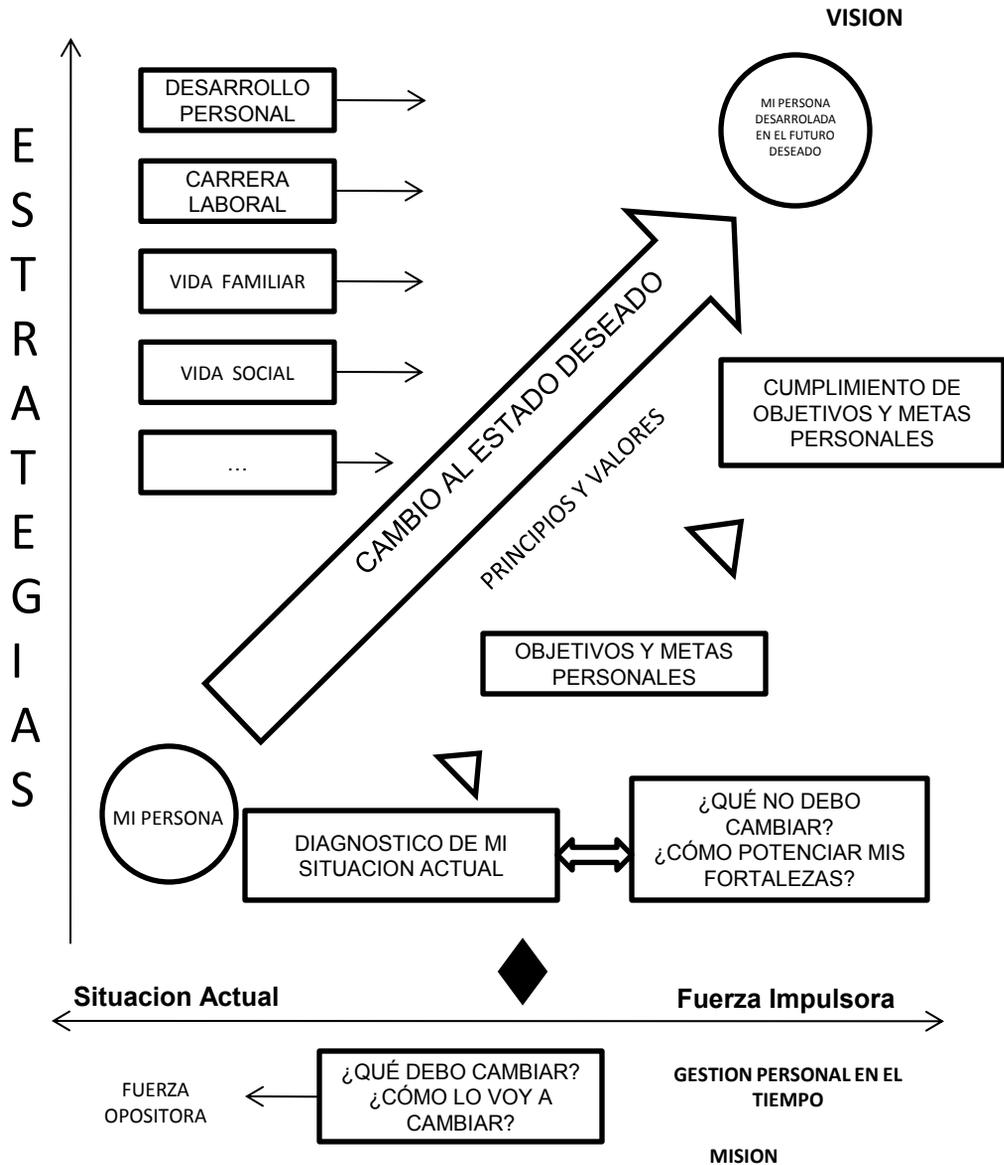
- SEGURIDAD:** Sensación de que gusta y se le entiende.
- RECONOCIMIENTO:** Ser apreciado, hacerlo sentirse importante y que se le da crédito por el buen desempeño.
- PERTENENCIA:** Ser necesario y que ayuda a alcanzar las metas de la organización.
- RESPECTO Y DIGNIDAD:** Ser tratado así.
- OPORTUNIDAD:** Posibilidad de mejorar y desarrollarse en el desempeño del trabajo.
- REALIZACION:** Tener un trabajo que es capaz de realizar y cuya buena realización produce satisfacción, un trabajo que constituye un desafío para él, para sus destrezas y capacidades.
- PROPIEDAD:** Sensación de que contribuye a una causa que vale la pena.
- COMPETENCIA:** Desafío y oportunidad para una competencia sana con otras personas, logrando mayor interés en el trabajo.

FUENTE: : McQUAIG, Jack H. 1997. Como motivar a la gente: Problemas y procedimientos. Ed. 2ª impresión. 1998. Pág. 17.

INTEGRACION DE LAS NECESIDADES INDIVIDUALES Y ORGANIZACIONALES DENTRO DE UNA CONCEPCION DE PLANEACIÓN DE VIDA Y CARRERA



MODELO PARA LA PLANEACION DE VIDA Y CARRERA



.FUENTE: MARTINEZ Tamariz, Raul, ITESM DIPLOMADO Desarrollo de Habilidades Gerenciales- Planeacion de Vida y Carrera. 4 de junio al 11 de septiembre del 2004.

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
Facultad de Psicología / División de Estudios de Postgrado

CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN - (Prueba Piloto)
DIAGNOSTICO MOTIVACIONAL Y CAPACIDAD DE LOGROS.

El presente instrumento tiene por objeto apoyar la investigación para sustentar la tesis "DISEÑO DE UN PLAN DE VIDA Y CARRERA PARA EL PERSONAL DE LA EMPRESA SERVICIO DE GRUAS SANTA FE, S.A. DE C.V.", por lo que será de mucha ayuda tu colaboración en el llenado de este formato; tus opiniones al ser anónimas permitirán obtener mejores resultados en este trabajo y por ningún motivo afectaran ningún aspecto de tu vida laboral o personal; agradezco de antemano tu sinceridad y confianza.

Es posible que en algún momento de tu vida laboral, hayas sentido ganas de aprender un poco más, aun ahora con los cambios que se han dado en tu empresa; has tenido distintos tipos de jefes o supervisores con diferentes formas de ser, de actuar, de pensar e incluso de hablar. Me gustaría que tomes un poco de tu tiempo para contestar lo que se presenta por lo general durante el tiempo que permaneces en tu empresa. Lo que resultara es importante para realizar mejoras ¡Gracias por tu aportación!

Instrucciones de llenado:

- a) Lee con atención cada una de las afirmaciones, que son hechos que suceden dentro del área de trabajo.
- b) Por favor elige por cada afirmación una sola opción, señalando con una sola cruz, sobre el reglón en blanco la que consideres más frecuente o corresponde a tu personal forma de sentir.
- c) Cuando se hable de "trabajo especial", puede ser en los corralones y/o en las carreteras y/o maniobras difíciles relacionadas con algún desempeño especial.
- d) Si tienes alguna duda, por favor, pregunta.
- e) Al final de este formato, podrás dar tu opinión, observación o cualquier comentario respecto al cuestionario, el tema o algún punto que consideres importante que deba yo tomar en cuenta.

1.- Sentirme motivado es sentir interés, ganas de hacer las cosas, es sentir dentro de mi necesidad, gusto o una razón para hacerlas.

Definitivamente, Si. Casi siempre A veces No necesariamente Definitivamente, No.

2.- Para mí es necesario sentirme motivado (a) para querer aprender en la empresa que colaboro.

Definitivamente, Si. Casi siempre A veces No necesariamente Definitivamente, No.

3.- Me dan ganas de aprender, cuando hago mi trabajo por mí mismo, porque así lo deseo, sin que me presionen personas o circunstancias.

Definitivamente, Si. Casi siempre A veces No necesariamente Definitivamente, No.

4.- Se me hacen más difíciles mis actividades laborales y sobre todo las maniobras especiales y hasta me da flojera pensar, ejecutarlas y obedecer cuando no tengo ganas de trabajar.

Definitivamente, Si. Casi siempre A veces No necesariamente Definitivamente, No.

5.- Para mi lograr algo, es terminar algo que me propuse.

Definitivamente, Si.

Casi siempre

A veces

No necesariamente

Definitivamente, No

6.- Al sentir que de algún trabajo realmente aprendí, me guía y mantiene a tener más metas que lograr y a sentir más ganas de aprender.

Definitivamente, Si.

Casi siempre

A veces

No necesariamente

Definitivamente, No.

7.- Siento que me valoro más, cuando me he demostrado que pude lograr algo.

Definitivamente, Si.

Casi siempre

A veces

No necesariamente

Definitivamente, No.

8.- Al sentir que logre algo, en el desempeño de mi trabajo, me dan ganas de ayudar a que los demás también obtengan sus logros.

Definitivamente, Si.

Casi siempre

A veces

No necesariamente

Definitivamente, No.

9.- Al sentirme a gusto, con la forma de darme instrucciones de mis jefes inmediatos, me hace sentir ganas de aprender y recibir retroalimentación de mi desempeño.

Definitivamente, Si.

Casi siempre

A veces

No necesariamente

Definitivamente, No.

10.- Me siento muy motivado(a), al ver que mi jefe inmediato superior toma en cuenta como soy, lo que siento, como realizo mi desempeño, como me esfuerzo y hasta cuando me hace ver que cometo un error.

Definitivamente, Si.

Casi siempre

A veces

No necesariamente

Definitivamente, No.

11.- Considero que la comunicación constante con mi jefe inmediato superior, aumenta mi grado de aprendizaje.

Definitivamente, Si.

Casi siempre

A veces

No necesariamente

Definitivamente, No.

12.- Los constantes éxitos en mis tareas realizadas, pueden deberse a una buena comunicación con mi jefe inmediato superior.

Definitivamente, Si.

Casi siempre

A veces

No necesariamente

Definitivamente, No.

CONTINUACIÓN - DIAGNOSTICO MOTIVACIONAL Y CAPACIDAD DE LOGRO

4.- Me responsabilizo y ejecuto las órdenes en mis actividades laborales y sobre todo en las maniobras especiales cuando tengo ganas de trabajar.



Siempre



Casi siempre



Pocas veces



Nunca.

5.- Es común lograr terminar algo que me propuse.



Siempre



Casi siempre



Pocas veces



Nunca

6.- Cuando en algún trabajo realmente aprendí, me motiva y mantiene a tener más metas que lograr y a sentir más ganas de aprender.



Siempre



Casi siempre



Pocas veces



Nunca

7.- Siento que me valoro más, cuando me he demostrado que pude lograr algo.



Siempre



Casi siempre



Pocas veces



Nunca

8.- Cuando logro algo, en el desempeño de mi trabajo, me dan ganas de ayudar a que los demás también obtengan sus logros.



Siempre.



Casi siempre



Pocas veces



Nunca

9.- Al sentirme a gusto, con la forma de recibir instrucciones de mis jefes inmediatos, me hace sentir ganas de aprender y recibir retroalimentación de mi desempeño.



Siempre.



Casi siempre



Pocas veces



Nunca

10.- Me siento contento y motivado(a), al ver que mi jefe inmediato superior toma en cuenta como soy, lo que siento, como realizo mi desempeño, como me esfuerzo y hasta cuando me hace ver que cometo un error.



Siempre.



Casi siempre



Pocas veces



Nunca

11.- Considero que la comunicación constante con mi jefe inmediato superior, aumenta mi grado de aprendizaje.



Siempre.



Casi siempre



Pocas veces



Nunca

CONTINUACIÓN - DIAGNOSTICO MOTIVACIONAL Y CAPACIDAD DE LOGRO

12.- Los constantes éxitos en mis tareas realizadas, pueden deberse a una buena comunicación con mi jefe inmediato superior.

			
Siempre.	Casi siempre	Pocas veces	Nunca

13.- Existen acciones y afecto del (de la, de los) jefes inmediatos superiores que me han hecho sentir motivado (a) a querer aprender así como también a sentirme reconocido y valioso.

			
Siempre.	Casi siempre	Pocas veces	Nunca

NOTA:

Para el siguiente apartado, asigna calificaciones de 5 a 0 de acuerdo a lo que consideras valioso o importante, en cada una de las opciones., donde 5 es lo más alto, y 0 es lo más bajo., puedes poner la misma calificación en varias opciones si lo consideras igual de importantes.

EJEMPLO: Me gusta comer:

5	1	2	3	5
Manzanas	Sandía	Papaya	Melón	Pera

14.- Me da más satisfacción tener éxitos en:

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Mejora personal y/o Crecimiento personal	Vida Familiar	Vida Social	Ingresos, económicos	Desempeño Laboral

15.- De poder mejorar algo, quisiera aprender, lograr metas y superarme en:

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Mejora personal y/o Crecimiento personal	Vida Familiar	Vida Social	Ingresos, económicos	Desempeño Laboral

En este espacio puedes expresar tus comentarios respecto a este cuestionario:

TABLA 7.1

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON		INVESTIGADOR: ANTONIO DE JESUS LOPEZ SANTANA
FACULTAD DE PSICOLOGIA DIVISION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO		
DISEÑO DE UN PLAN DE VIDA Y CARRERA PARA EL PERSONAL DE LA EMPRESA SERVICIO DE GRUAS SANTA FE, S.A DE C.V.		FECHA: NOVIEMBRE DE 2007
DIAGNOSTICO MOTIVACIONAL Y CAPACIDAD DE LOGRO		

MATRIZ DE DATOS - ESCALA DE LIKERT (CUESTIONES 1 A 13)

Q	Cuest Variables	Sujeto 1		Sujeto 2		Sujeto 3		Sujeto 4		Sujeto 5		Sujeto 6		Sujeto 7		Sujeto 8		Sujeto 9		Sujeto 10		Σ puntaje						Total													
		3	2	1	0	3	2	1	0	3	2	1	0	3	2	1	0	3	2	1	0	3	2	1	0	3	2	1	0	3	%	2	%	1	%	0	%	Punt	%		
1	Motivac. Vinculo c/aprender y hacer		2				2				2				1			2			0		2			0	3	7.7	10	25.6	3	7.7	0	0.0	16	41.03					
2		3					2				1				2			1			0		1			3	6	15.4	6	15.4	4	10.3	0	0.0	16	41.03					
3		3					1			1			2			0		1		1		2				0	3	7.7	4	10.3	5	12.8	0	0.0	12	30.77					
4			2				1			2			2			2		0		1		2				1	0	0.0	12	30.8	3	7.7	0	0.0	15	38.46					
5	Logro vinculo c/aprender, valor pers. Y relación		2				1			3			2			1		2			1				2		3	7.7	12	30.8	3	7.7	0	0.0	18	46.15					
6			2				2			1			2			1		2			1				2		3	7.7	6	15.4	5	12.8	0	0.0	14	35.90					
7			3				2			2			1			1		2			1				0	3	6	15.4	8	20.5	3	7.7	0	0.0	17	43.59					
8			3				1			3			2			1		2			0		1		2		3	9	23	6	15.4	3	7.7	0	0.0	18	46.15				
9			3				1			1			1			2		0		1		1		0		3	6	15	2	5.1	5	12.8	0	0.0	13	33.33					
10	Aprender, logro realización con otros		2				1			1			2			1		1			1			1		3	3	7.7	4	10.3	7	17.9	0	0.0	14	35.90					
11			3				1			1			2			1		1			2			2		1	3	7.7	6	15.4	6	15.4	0	0.0	15	38.46					
12			3				1			1			2			1		1			1			1		2	3	7.7	4	10.3	7	17.9	0	0.0	14	35.90					
13			3				1			1			1			1		2			0		1		1		2	3	7.7	4	10.3	6	15.4	0	0.0	13	33.33				
Subtotal		24	10	0	0	0	8	9	0	9	4	8	0	0	16	5	0	0	8	9	0	0	10	4	0	0	2	10	0	0	10	7	0	0	8	6	0	18	8	2	0
PT=Total/Sujeto		34		17		21		21		17		14		12		17		14		28		* * * *																			
Prom=PT/NQ		2.62		1.31		1.62		1.62		1.31		1.08		0.92		1.31		1.08		2.15		* Num. Cuestiones = 13 Puntuac. Máx. posible= 13 x 3 niveles de calif. = 39 % = Sumat. Puntuaje / 39																			
NQ=13																																									

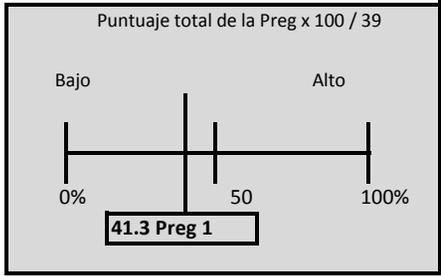
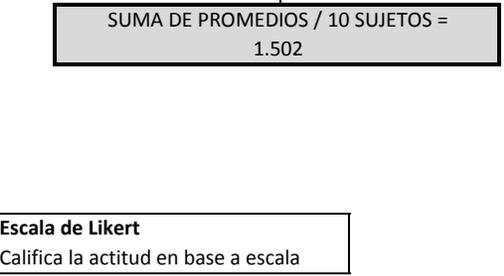
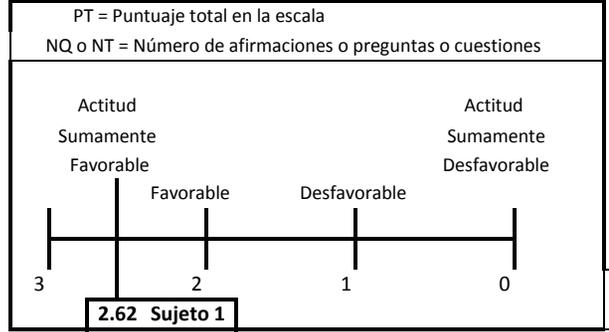


TABLA 7.2

ANEXO 07

**Diseño de un Plan de Vida y Carrera para el personal de la empresa
Servicio de Grúas Santa Fe, S.A. de C.V.
DIAGNÓSTICO MOTIVACIONAL Y CAPACIDAD DE LOGRO**

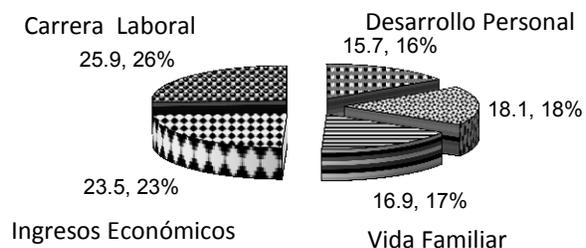
DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS

Cuest.		Siempre		Casi Siempre		Pocas veces		Nunca		Sujetos
		Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	
1	Motivación en el trabajo	1	10.0	5	50.0	3	30.0	1	10.0	10
2	Motivación - querer aprender	2	20.0	3	30.0	4	40.0	1	10.0	10
3	Motivación con presión externa	1	10.0	2	20.0	5	50.0	2	20.0	10
4	Motivación responsabilidad en hacer	0	0.0	6	60.0	3	30.0	1	10.0	10
5	Logro	1	10.0	6	60.0	3	30.0	0	0.0	10
6	Aprender - Motivación- Logro - Motivacion	1	10.0	3	30.0	5	50.0	1	10.0	10
7	Logro - más Valoración	2	20.0	4	40.0	3	30.0	1	10.0	10
8	Logro en trabajo - motivacion apoyo a pares	3	30.0	3	30.0	3	30.0	1	10.0	10
9	Relación jefes - Motivacion a aprender	2	20.0	1	10.0	5	50.0	2	20.0	10
10	Motivacion - tomarlo en cuenta	1	10.0	2	20.0	7	70.0	0	0.0	10
11	Comunicacion jefe - aprender mas	1	10.0	3	30.0	6	60.0	0	0.0	10
12	Comunicacion jefe - constantes - éxitos	1	10.0	2	20.0	7	70.0	0	0.0	10
13	Acciones afectivas jefes - Motivacion-aprender-valía	1	10.0	2	20.0	6	60.0	1	10.0	10
SUBTOT		17	13.1	42	32.3	60	46.2	11	8.5	130

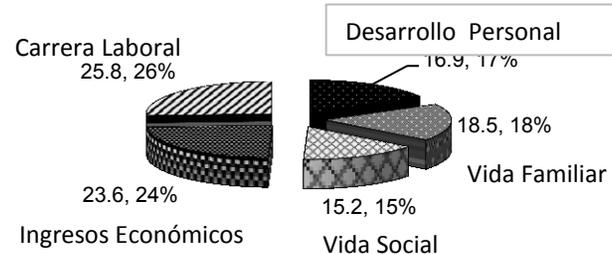
Diseño de un Plan de Vida y Carrera para el personal de la empresa
 Servicio de Grúas Santa Fe, S.A. de C.V.

DIAGNÓSTICO MOTIVACIONAL Y CAPACIDAD DE LOGRO

Pregunta 14. Me da mas satisfacción tener exitos en el área de:



Pregunta 15. De poder mejorar algo, quisiera aprender, lograr metas y superarme en el área de:



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN FACULTAD DE PSICOLOGÍA UNIDAD DE ESTUDIOS DE POSTGRADO	
TESIS: DISEÑO DE UN PLAN DE VIDA Y CARRERA PARA EL PERSONAL DE LA EMPRESA “SERVICIO DE GRÚAS SANTA FE, S.A. DE C.V”. (Maestría en Psicología Laboral)	
Investigador: ANTONIO DE JESÚS LÓPEZ SANTANA	FECHA: Dic. 2007

GUÍA DE ARCHIVOS EN CD

Cant. Arch.	NOMBRE DEL ARCHIVO
1	PRELIMINARES-TESIS-ADJLS-DIC-2007 *Portada *Agradecimientos *Índice
2	FIN-CUERPO-TESIS-ADJLS-DIC-2007 *Introducción *Antecedentes *Capítulo I al Capítulo V
3	ANEXO(A)-TESIS-ADJLS-DIC-2007 *Anexo 01 - Tabla-Resumen: Psicosexualidad-Erikson *Anexo 02 - Cuadro Resumen: Necesidades- Maslow & Necesidades Psicológicas- McQuaig *Anexo 03 - Diagrama-Resumen: Integración Necesidades Individuales y Organizacionales PVC- Cázares
4	ANEXO(B)-TESIS-ADJLS-DIC-2007 *Anexo 04.- Etapas del Modelo del Plan de Vida y Carrera
5	ANEXOS – 05 Y 06 INSTRUM DE MEDICIÓN *Anexo 05 Prueba Piloto *Anexo 06 Cuestionario Definitivo
6	ANEXO(C)-TESIS-ADJLS-DIC-2007 *Anexo 07; Tabla 7.1: Matriz de Datos – Escala de Likert (Cuestiones 1-13)
7	ANEXO(D)-TESIS-ADJLS-DIC-2007 *Anexo 07; Tabla 7.2: Distribución de Frecuencias *Anexo 08; Gráficas 8.1 a 8.13
8	ANEXO(E)-TESIS-ADJLS-DIC-2007 *Anexo 7; Tabla 7.3 Calificación y Porcentajes (Cuestiones 14 y 15) *Anexo 8; Gráfica 8.14 y 8.15
9	AANOMBRE-ARCHIVOS-TESIS-ADJLS-DIC-2007 *Guía de Archivos en CD (Es este listado)