

sección especial en idioma inglés

developing your management philosophy

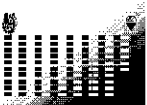
the value of a personal code

E. T. EGGERS

AS THE WORK of administrators in all types of organizations takes on more aspects of professionalism there is a greater stress placed on ethical behavior for all individuals within the groups. More and more ethical or moral standards are established either directly, such as in developing and emphasizing a code of ethics, or indirectly, as in encouraging community activities. A central element has to do with the manner with which an organization attempts to achieve its objectives; hence, the conflicts that often arise between ethical standards and goal attainment.

The Problem

Ethical standards are simply criteria by which the actions of people are judged. The problem, of course, arises because there is no definite set of standards which have a universal appeal. The same may be said for the very meaning of the word "ethics" "Ethics" relates to moral behavior and to value analyses; it is sometimes referred to as a discipline of moral obligation. Much significance is attached to what is "right" and what is "wrong" Businessmen may talk of "business ideals". Pre-



sumably these are related to social responsibilities and represent concepts of moral values as seen by various groups within the general society in which the business operates. As such they are more of an intangible nature than are more difficult to measure.

The issue is further complicated by the relationship of ethics to the law. Governments on all levels have attempted to establish regulations dealing with behavior patterns of organization groups. Judicial proceedings are constantly involved with statutes and interpretation involving moral behavior. It is perhaps only fair to say that all three branches of government strive to establish and enforce laws designed to protect citizens from unethical practices. But again, "unethical" has its many meanings. Nor is the situation clarified very much by frequent references to the Golden Rule. The dilemma is pointed up by saying that the law says what one **must** do or not do; ethics say what one **should** or should not do.

Furthermore, the problem is a difficult one because of the various types of ethical thought and theories. Our better educated society has become somewhat acquainted with different moral philosophies. Many approaches have been applied to trying to understand man's ethical behavior, and these schools overlap to the extent of almost defying any meaningful classification. No attempt will be made in this paper to categorize or even mention all of them. Perhaps the one which has most influence on moral behavior in this country is the Christian approach. This, of course, refers to the Golden Rule concept and the necessity of behaving in accordance with the teachings of Christ as the direct representative of God. Of course, other religions and other religious leaders have contributed greatly to the developing and practicing of ethical ideals within the United States.

Another major area effecting the ethics of the American people today has to do with the perplexing difference between "idealism" and "materialism". Codes of ethics and "lip servi-

ce" stress the idealistic patterns of behavior, while actions of the organizational personnel stress the opposite doctrine of materialism. This approach is easily carried over into yet another type of ethical theory—that of rationalism dealing with reason versus emotion.

Finally, it appears that modern man is often concerned with hedonism. This type of ethics, of course, asserts that pleasure or happiness is the primary, if not the sole, goal in life. The greater the pleasure derived from one's action, the more "right" it becomes. However, there is no agreement as to what pleasure really is; what it means to one person would not be the same to another. Thus, the entire area of ethics and ethical standards is confusing. Perhaps there is much need for more research applied to practical aspects of ethics involving daily activities of individuals and organizations.

Ethics and Social Responsibilities

In spite of the difficulty in establishing ethical criteria for the behavior of people within the organizational structure, managers are more concerned now than they have ever been with the problem of ethical and social responsibilities. This is especially true in the large business firms, where historically the attention has been given to economic functions and the making of a profit. However, today managers **must** take note of the social role, and this is as true with the profit-making business as it is with the public enterprise.

One of the main reasons for this change in attitude is simply that businessmen have been forced to consider their responsibilities to groups other than the owners. Unfavorable public opinion too often can bring about undesired government regulation and control if not outright ownership. Undoubtedly, failure to give proper concern to the employee group helped to trigger the great swing to organized labor in the 1930's, and the power of the labor movements is still a menace to the rights of management. And, of course, the all-powerful American consumer is becoming better infor-



med and will often vary his buying habits in accordance with what he thinks are ethical practices of the producers of goods and services.

Another reason that managers have redefined the social role of the corporation is that of absentee ownership. More professional managers are employed to run the large firms, and they may not be so interested in the objective of profit-making as they are in the long-run welfare of the organization. Their approach to the role of the firm in the community is more of a philosophical nature. Thus value judgements are based on social responsibility and integrity as well as economic efficiency.

Furthermore, there has developed a more favorable climate for the social role of the business organization. More attention is given to what a profitmaking concern "ought" to be like. Trends in business education stressing the importance of the general wellbeing of the employee have helped to make the managers aware that good human relations is also good business. The necessary relationships with various governmental bodies, on local as well as on national levels, have aided in broadening the social responsibilities of business firms.

What are social responsibilities of the business firm? It appears, then, that any industry which fails on its own accord to establish and maintain some ethical and social responsibilities may be forced to do so. The governments and public opinion can be powerful and vindictive when aroused. Thus, managers strive to determine precisely what are their obligation or debts to society. First, it need be remembered that there is not necessarily a conflict between obligations to the owners for profit and to the other social groups for moral and ethical behavior. Even so, there is an obligation for managers to fulfill their expressed or implied contract to render a return to the investors who have hired them. There is nothing wrong with the profit motive; in fact, it is the essential behind the growth of a business firm.

The manager's second, or maybe his first,

obligation is to the intricate and complicated American society. Competency is the key. The other factors of production will accomplish little until the management process brings them together for social and economic development. Thus far the American people have been willing to trust the operation of the economy largely to managers. It is interesting to note that there is no other country in the world in which management plays as important a role in managing the economy as in the United States; nor is the standard of living as high anywhere as it is here. The responsibility of management to use the scarce factors of production as possible is one of great magnitude.

Furthermore, the citizens of this country expect this standard of living to increase constantly. There must be a greater variety in the types of goods and services produced and they must be distributed in a more efficient manner. The means of obtaining these goods and services must also be changing for the better. This points up the responsibility of managers to provide the opportunity for the workers to earn the necessary purchasing power. Failure of management to assume and properly fulfill this type of obligation has had much to do with the changing patterns of government throughout the nations of the world. That is to say, governments have had to assume the debts which managers forfeited.

In order to properly discharge the responsibilities mentioned above, the managers must also consider it their duty to work toward a constant process of innovation. Though trite, it may be repeated that change must be the status quo. Through all the means of research and analysis available, managers have an obligation to seek, develop, and provide new products and new services. The same applies also to new practices of management, to new methods, and new monetary policies. We cannot escape the fact that innovation, in its true and complete sense, provides the impetus necessary in a capitalistic society.

It may be charged that such responsibilities



as these are not really "social" responsibilities at all, but rather those of self-interest and materialistic in nature major inducement to invest, and investments is the means by which capacity for production and distribution of goods and services rises to meet the rise in consumer demand. Through taxes come the other benefits to society. Competency of management represents the obligation to help provide more goods and services to all segments of society, and a growing population with never-ending demands means constant change for management practices.

Stress on this type of management obligations does not deny the existence of other types of responsibilities. But these often are those that belong to all citizens and not just to those in the role of management. Certainly there is an obligation to obey the laws, to support education, to participate in community affairs for the good of all, to give of our time and effort to charity organizations, to conserve our natural resources, etc. Once we learn to stop speaking in generalities about the "social responsibility" of business, perhaps the problem can be attacked in a more meaningful fashion.

The Manager's Personal Ethics

The manager needs first to realize that pro-

fit and economic gain are not opposed to a sound practice of ethical responsibility; they may well be highly compatible. Too often the manager may give approval to ethical principles, but in action he is more concerned with such things as prices and profits. Also his personal life may be according to high moral standards, but as a manager his code of behavior is quite different. Again, there need not be any conflict. Attempts to standardize moral behavior of people within organizations have led to the establishing of codes of ethics. Unfortunately, such codes may be merely "window dressing" resulting in deception. Properly stressed, however, they can point up the problem and help in the education process.

As a decision-maker, the manager must consider the effect of his decisions on the corporate structure and on the public outside the organization. If he has developed his own personal code of ethics, one with which he can live in his roles of a private citizen and a manager, he will have a clearer sense of values and a more sure method of direction. Social responsibility involves the **whole** of business actions; the entire social structure is involved. The importance of ethical principles must be stressed in the formulation of the manager's philosophy; it is thus a moral philosophy also.



EVALUACIONES

SUPLEMENTO de la Revista: INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

ORGANO OFICIAL DE LA SECCION DE GRADUADOS EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA ESCUELA SUPERIOR DE COMERCIO
Y ADMINISTRACION DEL I. P. N.

Epoca I

Núm. 8

México, D. F., Julio -Septiembre 1973

Por:

ING. MIGUEL VERGARA I.

y

DR. GUILLERMO CHAVOLLA C.

INVESTIGACION DE LABORATORIO:

Un Nuevo Enfoque para el Estudio Científico del Comportamiento Organizacional.

Por: Miguel Vergara I.

El estudio del "Comportamiento Organizacional", esto es, del comportamiento individual y de grupo que presenta el elemento humano al actuar dentro de una estructura organizacional u organización, ha venido recibiendo una creciente atención desde los más diversos puntos de vista. Habiendo surgido como un campo específico del conocimiento durante la primera mitad del presente siglo, el comportamiento organizacional constituye a la fecha una de las áreas más complejas y trascendentales, cuyas implicaciones de carácter prácticamente universal, revisten un especial interés para el contexto administrativo.

Desde el punto de vista general, la trascendencia que caracteriza al estudio del comportamiento organizacional, resulta explicable si se toma en cuenta, que nuestra sociedad moderna es en última instancia una sociedad organizacional.

En efecto, a partir del alto valor moral hoy día asignado a los conceptos de racionalidad, efectividad y eficiencia, la civilización actual se encuentra sustentada en gran parte sobre estructuras organizacionales, por considerarlas como la forma de integración social más racional y efectiva hasta ahora creada. De hecho, la proliferación del fenómeno organizacional ha adquirido una magnitud tal, que como acertadamente señala un destacado autor, en la actualidad, prácticamente todos los hombres nacemos dentro de organizacio-



nes, somos educados por organizaciones, y además, pasamos la mayor parte de nuestras vidas trabajando, divirtiéndonos y descansando en organizaciones.

Por otra parte, el análisis desde el punto de vista estrictamente técnico, indica, que el aspecto comportacionista dentro del ámbito organizacional, reviste asimismo una singular importancia para el contexto administrativo. En este sentido, cabe recordar que por su carácter de disciplina orientada hacia la dirección de grupos humanos, la administración requiere de un profundo conocimiento sobre la conducta individual y colectiva del hombre dentro de las organizaciones, así como sobre las causas que determinan y modifican dicha conducta. Lo cual señala la existencia de una cierta relación de dependencia de la administración con respecto al dominio del comportamiento organizacional.

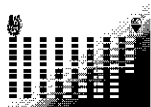
Más aún, dada esta dependencia, y en virtud del incipiente avance logrado hasta la fecha en la integración de una teoría que permita explicar y predecir la conducta humana dentro de las organizaciones, puede afirmarse, que el estudio del comportamiento organizacional, constituye actualmente una de las áreas más críticas tanto para la ciencia como para la práctica administrativas, puesto que en ambos casos, la brecha observable entre los conocimientos requeridos y los conocimientos disponibles plantea severas limitaciones.

Es del dominio común, que a pesar de las notables aportaciones producidas por destacados investigadores como Mayo, Weber, Likert, Argyris, Simon, McGregor, y más recientemente Tannenbaum y Schmidt, el conocimiento sobre la conducta humana en el ámbito organizacional continúa siendo todavía un campo incipiente y altamente especulativo.

Ahora bien, ante tales circunstancias, resulta significativa la aparición cada vez más fundamentada de ciertos métodos alternativos para el estudio científico de las organizaciones, tales como las simulaciones libres, las simulaciones experimentales y la investigación o experimentación de laboratorio. Todos ellos, llamados a ocupar seguramente, un lugar importante junto al método de investigación directa o de campo que tradicionalmente ha venido utilizándose en forma prácticamente exclusiva para el estudio organizacional.

Pero en especial, este parece ser el caso de la investigación de laboratorio, método escasamente utilizado hasta la fecha y que sin embargo, merced a su grado de perfeccionamiento, constituye un enfoque confiable para las circunstancias actuales, y sobre todo, con amplias perspectivas de aplicación en el futuro inmediato. Máxime si se toman en cuenta las ventajas que este enfoque presenta en relación con los métodos de simulación antes indicados, y aún, con respecto al método de investigación directa o de campo.

Tal como su nombre lo indica, y a diferencia del método directo en el que los estudios son realizados directamente en el seno de una organización real, la investigación de laboratorio se conduce dentro de un escenario o laboratorio expresamente diseñado y construido de acuerdo a la naturaleza y las necesidades impuestas por el estudio a realizar. Todo ello por supuesto, dentro de los más estrictos lineamientos metodológicos y siguiendo una serie de procedimientos debidamente diseñados e implementados, que permiten una adecuada operación y control de la investigación en todas sus partes. Así mismo, quedan implicadas dentro de una investigación de laboratorio, un número de medidas de precaución tendientes a asegurar su realismo así como



la generalización fundamentada de los hallazgos logrados y la aplicación consistente de éstos dentro de organizaciones reales.

Obviamente, al igual que en cualesquier otro método de estudio científico, la investigación organizacional de laboratorio, se conduce dentro de un marco de referencia previamente establecido mediante una serie de pasos preliminares. En el caso que nos ocupa, el establecimiento de dicho marco de referencia, implica la necesidad de cubrir aspectos tales como la delimitación de las variables dependiente e independiente, el desarrollo de un escenario o contexto histórico, el reclutamiento de participantes, el entrenamiento de los participantes la elaboración del manual de experimentación y la preparación del escenario físico en que se conducirá el estudio.

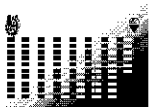
Bajo tales condiciones, y sobre todo, con base en la revisión de los más recientes perfeccionamientos incorporados en las técnicas de laboratorio por un escaso pero selecto grupo de investigadores como Fromkin, Streufert, Weick, Lowin, etc., se puede asegurar que la investigación organizacional vía laboratorio, a pesar de haber sido escasamente utilizada en el pasado, habrá de tener una amplia utilización a futuro en virtud de las ventajas que ella presenta. Algunas de estas ventajas se señalan a continuación debido al interés que seguramente revisten para todo estudioso de la ciencia administrativa.

En primer lugar, una ventaja relevante del método de laboratorio radica en el hecho de que permite estudiar el comportamiento organizacional fuera de las organizaciones, con lo cual, el investigador no necesita esperar a que los eventos ocurran dentro del marco de su interés, ya que en este caso, el propio investigador reproduce el contexto organizacional en el laboratorio y promueve la ocurrencia de los eventos que desea estudiar. Naturalmente, esto es especialmente favorable en un medio como el nuestro, en el que el acceso a las organizaciones reales para fines de investigación, encuentra numerosas barreras lo mismo en el sector público que en la empresa privada.

Por otra parte, el enfoque de laboratorio, al conducirse dentro de un marco ambiental y físico controlable, permite estudiar, con más precisión que la investigación directa, las relaciones "estímulo+respuesta" —es decir, los efectos de la variable independiente sobre la variable dependiente—, puesto que el investigador puede eliminar la ingerencia de variables o distorsiones indeseables, y al mismo tiempo, puede también variar a discreción la intensidad de los estímulos —es decir, puede variar el valor de la variable independiente.

Del mismo modo, a partir del grado de control manipulativo y estadístico permitido por la investigación de laboratorio, dentro de ésta, la medición de las respuestas puede realizarse con mayor precisión de lo que es posible hacerlo en la investigación directa o de campo. Todo lo cual contribuye a incrementar la "validez interna" de las relaciones así detectadas al aumentarse el grado de confiabilidad con el que las variaciones de la variable dependiente —Respuesta— pueden ser efectivamente atribuidas a los efectos de la variable independiente —Estímulo—.

Obviamente, en adición a las ventajas antes señaladas, la investigación organizacional de laboratorio, presenta otros aspectos favorables cuya descripción cae fuera de los alcances del presente artículo. Sin embargo, ha de considerarse, que la discusión de los puntos aquí abordados, plantea algunas de las razones principales, por las cuales, el enfoque de laboratorio habrá de constituirse a corto plazo como una fuente importante para el estudio científico de las organizaciones.



RESEÑA BIBLIOGRAFICA

ARTICULOS Y TRABAJOS DE INVESTIGACION

ANALISIS DE MERCADOS.

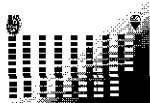
La determinación de los costos promocionales y de distribución generados por los distintos productos y mercados de una compañía, proporciona información relevante para la toma de decisiones gerenciales. El presente artículo, describe una técnica específica de análisis que permite identificar las contribuciones de cada uno de los segmentos y de los mercados a las utilidades totales de la empresa, señalando al mismo tiempo, los lineamientos bajo los cuales, dicha información puede utilizarse dentro de un sistema integral de planeación y control. W. J. E. Crissy, Paul Fischer, and Frank H. Mossman. **Segmental Analysis: Key to Marketing Profitability.** MSU BUSINESS TOPICS. Vol. 21, No. 2 (Spring 1973) pp. 42-49.

EFFECTOS MOTIVACIONALES DE LA PLANEACION.

Como se sabe, en adición a los aspectos puramente técnicos implícitos en la implantación y operación de un sistema formal de planeación, el proceso de elaboración de los planes, presenta simultáneamente, un número considerable de ventajas que pueden emplearse con fines motivacionales. El presente estudio muestra las diferentes formas en que la planeación puede motivar positiva o negativamente al elemento humano de la organización, y analiza diversas estrategias, al través de las cuales, tanto la administración por objetivos como la administración por programas, permiten lograr ciertos efectos motivacionales. David Hampton R. **The Planning — Motivation Dilema: Limitations and Advantages of Setting Goals.** BUSINESS HORIZONS. Vol. 16 (June 1973) pp. 79-87.

EVALUACION GERENCIAL.

A raíz de los postulados establecidos por Drucker y otros tratadistas durante la década de los sesentas, la evaluación por resultados, ha venido siendo ampliamente aceptada como la mejor forma para medir la actuación del elemento humano dentro de la empresa. En especial, este criterio se ha venido aplicando con mayor incidencia para evaluar el desempeño del personal que ocupa puestos gerenciales. En su discusión sobre este tema, el autor, enfatiza los puntos fuertes y las deficiencias que caracterizan a la evaluación por resultados, sugiriendo, que en todo caso, dicha evaluación debe complementarse con una apreciación de los administradores en su calidad de dirigentes. Harold Koontz. **How can Appraisal of Managers be Made Effective?** S.A.M. ADVANCED MANAGEMENT JOURNAL. Vol. 38 (April 1973) pp. 11-21.



LIDERAZGO.

A partir del éxito logrado por su artículo inicialmente publicado en 1958, los autores, dos connotados investigadores en el campo del comportamiento organizacional, presentan un modelo actualizado de la versión original, en el que se muestran los posibles estilos de liderazgo accesibles para el administrador moderno. Este nuevo modelo, desarrollado de acuerdo a un enfoque de sistema, proporciona una perspectiva dinámica para la identificación y selección de los estilos alternativos de liderazgo que pueden emplearse dentro de las condiciones ambientales y organizacionales hoy día en vigor. Robert Tannenbaum and Warren H. Schmidt. **How To Choose a Leadership Pattern.** HARVARD BUSINESS REVIEW. (May-June) 1973, pp. 162-180.

OPTIMIZACION DE PROYECTOS.

Las restricciones que normalmente se encuentran en la minimización del costo de un proyecto giran en torno a dos factores básicos que son a saber: el volumen de trabajo que debe realizarse en cada paso del proyecto, y la duración de éste. Para fines de optimizar las relaciones trabajo-tiempo y recursos-tiempo han sido desarrollados algunos "métodos variables". El presente trabajo, describe un "método variable" que empleado como complemento de la técnica de redes, permite optimizar la asignación de recursos dentro de un proyecto en el que las restricciones varían al través del tiempo. C. Cullingford and J. D. C. A. Prideaux. **A Variational Study of Optimal Resource Profiles.** MANAGEMENT SCIENCE. Vol. 19, No. 9 (May 1973) pp 1067-1081.

ORGANIZACION.

Con base a su reconocida autoridad sobre la materia, el autor, desarrolla un excelente análisis crítico de las teorías existentes acerca del hombre racional dentro de las organizaciones. A lo largo de la discusión, se afirma que en todo caso, dichas teorías adolecen de ciertas deficiencias, debido a que no toman en cuenta diversas variables importantes, todo lo cual, limita su capacidad para predecir el comportamiento organizacional y las convierte en simples instrumentos de apoyo del Status Quo. Chris Argyris. **Some Limits of Rational Man Organizational Theory.** PUBLIC ADMINISTRATION REVIEW. Vol. 33 (May-June 1973) pp. 253-267.



LIBROS DE RECIENTE APARICION.

ADMINISTRACION GENERAL.

Management: Selected Readings. George R. Terry. Editor. Richard D. Irwin, Inc. New York, 1973. 380 p.

Presenta un compendio sobre el estado actual de la teoría y la práctica administrativas empleando artículos de distintos autores tomados de Revistas y publicaciones especializadas.

INNOVACION ADMINISTRATIVA.

Organizational and Managerial Innovation. Lloyd A. Rowe, Editor. Prentice Hall New Jersey 1973.

Contiene lecturas tendientes a mostrar dentro de un amplio marco de referencia los avances y los enfoques con que se ha venido integrando hasta la fecha la teoría organizacional.

PRESUPUESTOS.

Zero-Base Budgeting: A Practical Management Tool For Evaluating Expenses. Peter A. Pyhrr. John Wiley & Sons. New York, 1973. 256 p.

Describe la filosofía y los procedimientos en que se fundamenta la técnica del presupuesto con base cero, así como los lineamientos que deben seguirse para ajustarla a los requerimientos específicos de cada organización.

CAMBIO SOCIAL.

The Coming of Post — Industrial Society: A Venture in Social Forecasting. Daniell Bell. Basic Books. New York, 1973. 507 p.

Proporciona una visión de lo que será la "sociedad post - industrial" de los próximos treinta a cincuenta años, pronosticando los posibles cambios que currirán dentro de la estructura social, así como, sus consecuencias en distintas sociedades con diferentes bases políticas y culturales.

MERCADOTECNIA.

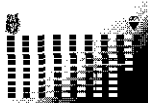
Fundamentals of Modern Marketing. E. Cundiff, R. Still and N. Govoni. Prentice Hall. New Jersey, 1973. 432 p.

Presenta un panorama comprensivo y detallado de los aspectos que cubre la función de mercadotecnia en su sentido moderno, señalando su lugar dentro del contexto total de la empresa así como sus problemas y sus áreas de decisión más relevantes.

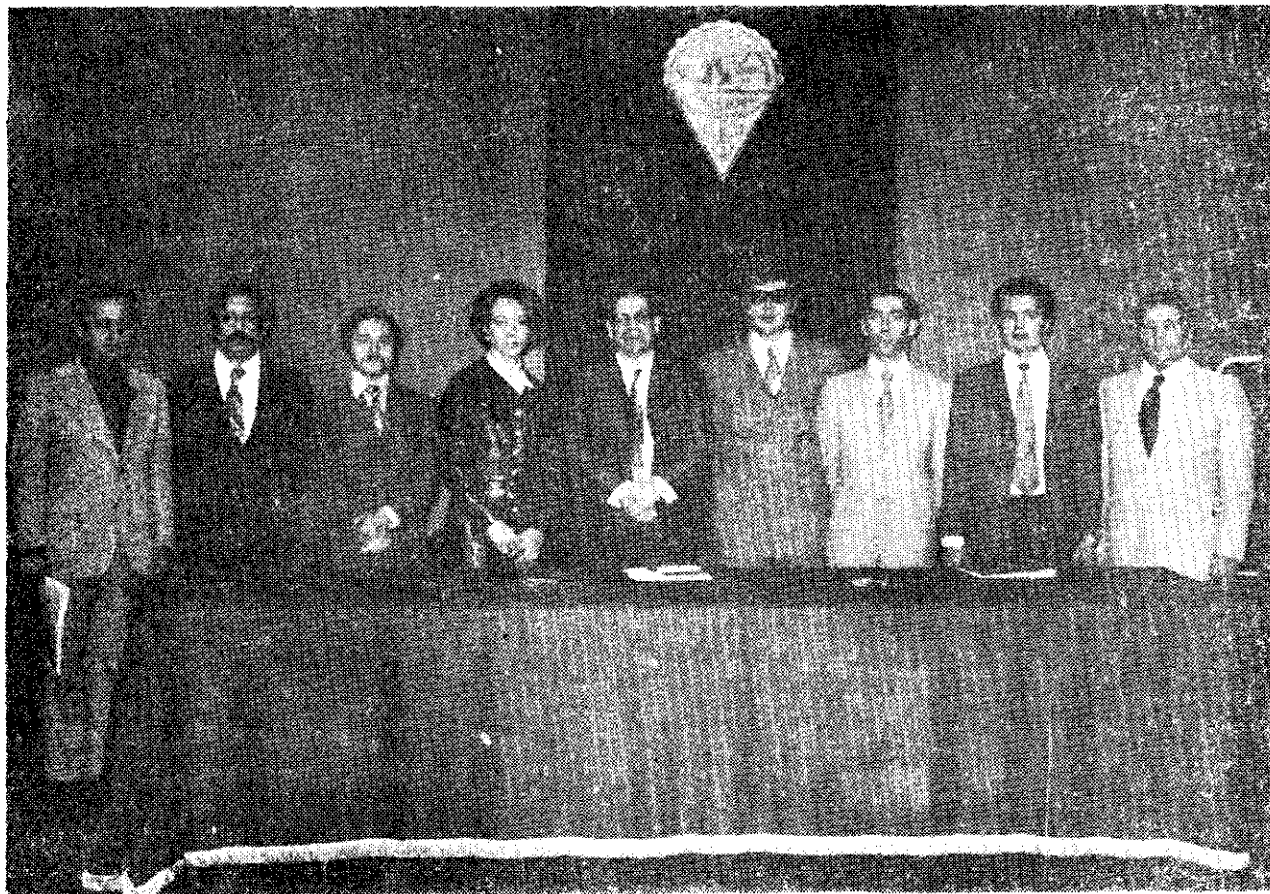
PRONOSTICOS.

Forecasting Methods For Management. Steven C. Wheelwright and Spyros Makridakis. John Wiley Sons. New York, 1973. 241 p.

Compendio práctico de las técnicas existentes para formulación de pronósticos en el cual se citan los criterios a seguir en la selección del tipo de pronóstico más adecuado para diferentes problemas administrativos.



PRIMER SEMINARIO EN MEXICO SOBRE LA LOGICA DEL TESTIMONIO



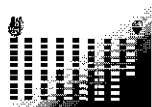
Los días 25, 26 y 27 de julio anterior se llevó a cabo en el auditorio de la Escuela Superior de Comercio y Administración del Instituto Politécnico Nacional el Primer Seminario en México sobre la Lógica del Testimonio, organizado por el Dr. y Lic. Guillermo Chavolla Contreras y en el que participaron alumnos postgraduados de diversas carreras del doctorado y de la maestría en ciencias administrativas.

Por primera vez en México se analizó la naturaleza, la estructura y la trascendencia del testimonio como instrumento por medio del cual se determina el grado de certeza de la verdad, o sea, en sentido lato sensu, ya que el testimonio ha venido siendo tratado, desde antigua, aunque parcialmente, en todas las disciplinas jurídicas, pero,

de ninguna manera, con alcances verdaderamente generales.

Obvia resulta la importancia de un estudio a fondo del testimonio en el campo tanto de las ciencias exactas como de las ciencias naturales, sociales e históricas, toda vez que la vida total del hombre parece resumirse en eso que precisamente es el testimonio, siendo particularmente el hombre mismo un testimonio singular, sólo que de rango privilegiado.

Los temas tratados, sin excepción, son de particular importancia, lo mismo el que se refiere a la metafísica del testimonio, a la estética del testimonio, al testimonio en la Revolución Mexicana de 1910, al testimonio en relación con el problema de la verdad, el testimonio en relación con la política



y, desde luego, las técnicas del testimonio y así sucesivamente.

Es la primera vez en México y tal vez en América, y posiblemente en el mundo entero, que se ha hecho un análisis profundo y extenso del testimonio privando una disciplina lógica con carácter particularmente enérgico, considerando que el Seminario es, ante todo, "práctica viva de comunidad de trabajo", "ejercicio de la mejor crítica y autocrítica" y "plenitud de esfuerzos para asegurar la unidad y continuidad de la marcha inquisitiva de la verdad".

Cada trabajo fue el resultado de una investigación original de cada uno de los participantes, quienes en las conclusiones hicieron eficaces aportaciones nuevas al conocimiento de una materia tan importante, pero tan ignorada, como es el testimonio.

Las investigaciones que se llevaron a cabo correspondieron tanto al significado mismo de los términos —significado etimológico, significado semántico, significado doxográfico, significado epistemológico, significado empírico, significado teórico y así sucesivamente—, como a las relaciones del testimonio con los campos fundamentales del conocimiento especialmente con la ciencia, la filosofía, la religión, la historia y, sobre todo, al hecho de que sobre el estudio del testimonio se puede montar una TEORIA DEL HOMBRE.

El Dr. Chavolla ha llegado a decir que el testimonio tiene una finalidad esencialmente social pero que el conocimiento debido del testimonio no se lleva a cabo sin una comunidad de esfuerzo es decir, que la ciencia es ante todo solidaridad humana y una actividad de constante perfeccionamiento.

La sola lista de los temas tratados da una idea muy completa de la trascendentalidad en México del testimonio:

25 de Julio:

Significación del Testimonio

C.P. Carlos E. Fresan Orozco

El Testimonio de la Metafísica

C.P. Manuel Contreras Femat

Naturaleza Lógica del Testimonio

Ricardo Rivera Soler, L.A.E.

Aspecto Formal y Material del Testimonio

C.P. Ma. del Socorro Fernández Vela

26 de julio:

Verdadero y Falso Testimonio

Ing. José Luis Cisneros S.

La Moral del Testimonio

Ing. Juan Córdova Galván

La Estética y el Testimonio

C.P. Alicia Díaz Arciniega

Testimonio de la Reforma Educativa

Ing. Miguel Angel Velázquez R.

El Testimonio y la Política

Ing. José M. Paulín Cárdenas

27 de julio:

El Testimonio Administrativo

C.P. Luis Olay Pérez

Testimonio Religioso

Ing. Armando R. Toledo Almada

Validez del Testimonio en México

Ing. Andrés Monsivais González

Técnicas del Testimonio

C.P. Sergio Dávila Galván

La Verdad y el Testimonio

Ing. Saúl Cantú Saldaña

