

24
ej

Universidad Nacional Autónoma de México



Facultad de Filosofía y Letras
Colegio de Pedagogía

Algunas Consideraciones Teóricas Sobre
La Necesidad del Pedagogo en la Empresa

TESINA

Para Obtener el Título de
LICENCIADO EN PEDAGOGIA

P r e s e n t a

ELVIA ROSALINA MACEDO DE LA CONCHA

MEXICO

1985



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

INTRODUCCION.....	1
I. EL HOMBRE Y VIDA SOCIAL.....	3
1.1 El hombre como ser social.....	3
1.2 La empresa: Sociedad de trabajo.....	4
II. EDUCACION.....	8
2.1 Educación concepto.....	8
2.2 Educación de adultos.....	10
2.3 El adulto como ser educable.....	12
2.4 Necesidad de una educación permanente.....	19
2.5 Objetivos de la educación de adultos.....	20
III. PEDAGOGIA DEL TRABAJO. (FORMACION HUMANA Y PROFESIONAL - ADECUADA).....	25
3.1 Implicaciones pedagógicas del trabajo.....	25
3.2 La Pedagogía del Trabajo como rama de la Pedagogía -- General.....	26
3.3 Objetivo de la Pedagogía Laboral: Formación Profesio-- nal.....	28
IV. EL PEDAGOGO EN LA EMPRESA.....	40
4.1 Necesidad del pedagogo en la empresa.....	40

4.2 Funciones del pedagogo en la empresa.....	41
V. CONCLUSIONES.....	46
BIBLIOGRAFIA.....	48

I N T R O D U C C I O N

El interés fundamental que me lleva a realizar esta investigación, parte de la necesidad de ubicar al especialista de la educación en el campo empresarial.

Aunque el trabajo es tan antiguo como el hombre, La Pedagogía del Trabajo es, sin embargo aun joven, se podría - decir que es todavía desconocida por la mayoría de los hombres dedicados al trabajo empresarial y muchas veces también por los especialistas en la educación.

En este estudio se pretenden hacer algunas consideraciones sobre la necesidad que tiene el trabajo de llevar a - quien lo ejecuta hacia su realización personal, es decir como la actividad laboral debe ir acompañada de la cualidad - educativa.

Se parte de la necesidad cada vez más imperiosa de - que el trabajo sea uno de los medios a través del cual el - hombre se perfeccione y segundo, apoyado en lo anterior hacer ver que es el especialista en la educación quien ha de pres--

tar este servicio en el campo empresarial.

Los temas que se tratan en este trabajo abarcan los siguientes puntos: El estudio del hombre como ser inacabado, la educación del mismo para mejorar su estatura humana, la empresa como sociedad de trabajo; el adulto como ser educable; la necesidad de una educación permanente y finalmente uniendo estos hechos se va a estudiar a la Pedagogía dentro del campo empresarial.

1. EL HOMBRE Y LA VIDA SOCIAL

1.1 El hombre como Ser Social

Para estudiar al hombre, no es posible hacerlo en -- forma aislada ya que por su propia naturaleza es un ser so-- cial, lo que quiere decir que está destinado a vivir en rela-- ción con los demás seres humanos. El hombre vive en sociedad y esta sociedad formada por hombres como él constituye su -- contorno vivo, su ambiente social.

Vivimos en sociedad y estamos rodeados de seres huma-- nos, tenemos la necesidad de convivir unos con otros y esta-- blecer todo tipo de relaciones humanas para poder desenvol-- vernos como personas. "La sociedad es uno de los medios como el hombre debe desarrollarse, y no solo como mero componente, sino como motor viviente y activo de la sociedad..." (1)

Al ser la sociedad una unión de hombres que tienden-- a la ayuda mutua para conseguir un desarrollo, surgen como -- clasificación lógica dos tiempos de agrupaciones sociales:

a) Las naturales

- Como la familia, la sociedad civil.

(1) Wolf, Werner, Introducción a la psicología.

b) Las intermedias

- Que nacen por creación del hombre mismo para -- conseguir fines sociales.

Las sociedades intermedias son agrupaciones humanas que buscan fines comerciales, industriales, de ayuda mutua, y otras entre las cuales se haya esa entidad llamada empressa.

1.2 La Empresa: Sociedad de trabajo

Aunque existen innumerables y diversos conceptos y de finiciones de empresa, me concreto a citar dos que se consideran en los tópicos que se desean perseguir, -sus elemen--tos y sus fines-.

- 1a. Euquerio Guerrero nos enmarca la empresa como -
"la cooperación de varios hombres, unos que aportan riqueza y otros que aportan energía humana"⁽²⁾.
- 2a. Isaac Guzmán Valdivia cita a la empresa como -
"...Unidad económica y social en la que el capi--tal, el trabajo y la dirección se combinan para

(2) Guerrero, Euquerio. Manual de relaciones industriales. - ed. Porrúa. México.

lograr una producción que responden a los requerimientos del medio humano en el que actúa la -
 (3)
 propia empresa".

De lo anterior se puede considerar a la empresa como -
 una unidad productora de bienes y servicios que se encuentra
 inmersa en la sociedad.

Desde al punto de vista social se le puede caracteri--
 zar como una reunión de personas que aportan algo de lo que
 son y de lo que poseen.

En ella se congregan los esfuerzos y recursos de los --
 seres humanos que la forman, que se encuentran dirigidos por
 una autoridad y cuya finalidad es dar un servicio a la socie--
 dad y servirse a sí misma.

La empresa esta formada esencialmente por tres clases -
 (4)
 de elementos:

- a) Los hombres mismos, que se designan como recursos --
 humanos. Los recursos humanos son elementos eminen--
 temente activos dentro de la empresa. Los indivi--

(3) Valdivia, Isaac. Sociología de la empresa. ed. Jus. México.

(4) Reyes Ponce, Austin. Administración de Empresas. la. parte,
 México, 1978.

duos que la integran están clasificados de acuerdo con los respectivos puestos que ocupan dentro de la empresa y con las características personales que poseen. El ser humano casi siempre modela su puesto de acuerdo a sus capacidades.

b) Los bienes materiales que forman parte de la empresa: los edificios, instalaciones, maquinaria, herramientas de trabajo, materia prima y en general todos los recursos tangibles.

c) Los sistemas, los cuales enmarcan: las relaciones estables en que deben coordinarse las diversas cosas, las diversas personas o éstas con aquellas. Puede decirse que son los bienes inmateriales de la empresa como los sistemas de dirección, de ventas, de finanzas, la organización, la administración, la capacitación y otros.

Los fines que persigue la empresa son ayudar a:

a) Proporcionar un valor económico agregado (VEA).

- b) Satisfacer las necesidades sociales y dar un -
servicio a la comunidad.
- c) Buscar una superación individual de cada una de
las personas que prestan sus servicios.
- d) Lograr una permanencia o continuidad dentro de
la sociedad.

II. EDUCACION

2.1 Educación Concepto

La educación ha sido objeto, a través de los siglos, de múltiples definiciones. Para éste estudio se partirá de las siguientes:

Platón en su obra "La República" afirma que la --
"educación tiene por objeto dar al cuerpo y al alma toda la belleza y perfección de que éstos son susceptibles" (5)

Aristóteles indica que "educar es hacer reales las posibilidades del educando" (6)

"Etimológicamente el vocablo educación viene del latín ex-educare, que significa "conducir hacia" Educar equivale a "conducir", llevar a un hombre de un estado a otro, de una situación a otra. Igualmente la palabra educación significa "sacar de", extraer con lo cual la educación es sacar algo dentro del interior del hombre. (7)

(5) Planchard, E. La Pedagogía contemporánea, pag. 29.

(6) Larroyo Francisco. La ciencia de la educación, pag. 40.

(7) García, Hoz Victor. Principios de Pedagogía Sistemática, pag. 15.

Para poder extraer ese algo necesita existir. Digamos que en el ser humano se encuentra la materia prima para lograr una situación mejor.

La educación tiene por finalidad conducir al individuo a lograr de alguna manera un mejoramiento, un perfeccionamiento o una modificación positiva en el ser humano.

El término educación puede ser entendido en dos -- sentidos:

a) Como proceso (sentido dinámico).

Es lo que entendemos como la ayuda que una persona física moral presta a otra para que se desarrolle y perfeccione.

Educación es, ante todo una relación entre personas, pero no toda relación humana es propiamente educativa. La condición básica para que la educación se lleve a cabo radica en la influencia positiva que una persona ejerce sobre otra, a través de la cual la conduce hacia plenitud vital.

De aquí el carácter dinámico del proceso educativo que -- habra de traducirse en una acción permanente, por parte -

del educador, de ayuda auténtica hacia el educando, en to dos los niveles de la estructura humana" (8)

b) Como resultado (en sentido estático)

Pone de manifiesto los logros obtenidos, está basada en - las cualidades interiores del sujeto, y éstas son diferen tes en cada persona, hasta el punto de que cada individuo es único e irrepetible. Podríamos decir que el ser humano desde muchos puntos de vista no se parece a ninguno.

Resumiendo todas estas ideas, se definirá a la educación como el "perfeccionamiento interncional de las potencias específicamente humanas" (9)

2.2 Educación de Adultos

Es de gran importancia para este estudio dar las caracte- rísticas peculiares del educando en esta etapa de su vida y sus conocimientos pedagógicas, ya que es el adulto al que se tratará de educar a través de la actividad laboral.

La educación del adulto es difícil de describir y casi im

(8) Concuera, Francisco. "La relación entre la comunidad y el amor". Revista Istmo

(9) García Hoz, Victor. Op. Cit. Pág. 25.

posible de definir, por depender de gran variedad de factores: edad, ocupación, nivel cultural, etc. Cualquier definición resultaría demasiado amplia o demasiado estrecha. "En general la educación del adulto se utiliza para designar todas aquellas actividades educativas destinadas especialmente a personas adultas. Este concepto de la educación del adulto es amplio pero nos abarca todas las situaciones o actividades en que puede tener lugar un aprendizaje de los adultos"⁽¹⁰⁾

La educación del adulto puede darse en un ambiente educativo formal. De acuerdo con estas circunstancias y otros factores se derivan los tipos de educación de adultos que se dan actualmente.

En cuanto al ambiente informal vemos que se deriva la influencia que los estímulos ambientales tienen en la forma---ción de la personalidad. Son muy pocos los adultos que tienen ante esta influencia una posición de autocrítica, es decir, son pocos los que aprenden en este medio lo suficiente para satisfacer las necesidades básicas individuales y sociales.

El ambiente que verdaderamente instruye y educa al adul

(10) Verner Coolie y Alan Boot. Educación de Adultos. pag 28.

to es el ambiente formal, en el que se reduce al mínimo el elemento accidental. Este medio surge cuando un agente educativo determina una secuencia de tareas que utilizan procedimientos de aprendizaje específicos para ayudar a un adulto a lograr un objetivo mutuamente satisfactorio. Este tipo de educación puede darse de una forma institucionalizada o bien fuera de la escuela, pero con carácter formal como es el caso de la formación profesional dentro de la empresa.

2.3 El adulto en cuanto a ser aducable

El adulto es una persona llena de experiencia que le han hecho que adquiriera un modo estable de ser, un carácter definido y, por lo tanto, es menos dúctil que el niño o el adolescente; siendo además su actitud la de una persona que se vale por sí misma, desempeñando una función social, con un trabajo determinado y con una vocación personal en la mayoría de los casos resuelta. Todo esto le hace tener a este tipo de educación características que no tiene la educación escolar elemental y media.

Para facilitar el concepto de educación de adultos, se

aclarará que para los fines de este trabajo, se considerará como adulto educable a todo individuo que se encuentre fuera del ámbito de la escuela institucional.

El adulto es pues, un concepto que abarca un período - grande en la vida del ser humano, por ásto es difícil generalizar conceptos para este tipo de educación ya que las características individuales varían mucho del adulto joven al adulto medio o al adulto maduro. Dentro de las características - que podríamos decir son comunes a la mayoría de las personas adultas, se incluyen los cambios fisiológicos, la capacidad de aprender, las motivaciones, actitudes, los intereses y las experiencias.

En cuanto a los cambios fisiológicos, "abarcán la declínación sensorial, la pérdida de fuerzas, la disminución de reflejos, la declinación general de la energía total".⁽¹¹⁾ Estos cambios a medida de que avanza la edad, ocurren gradualmente y a distinto ritmo entre los individuos y pueden inducir al adulto a subestimar su capacidad de aprendizaje o de realización de tareas, subestimación que se manifiesta en los cambios de intereses y motivaciones hacia su autoeducación.

(11) Remplein Heins. Tratado de psicología evolutiva, Pag. 665.

La pérdida de energía general, que aumenta con la edad, influye también en la capacidad y voluntad del adulto para su participación en programas educativos. Esto impone la necesidad de adaptaciones en la forma y naturaleza de la tarea educativa para que su exigencia de energía esté de acuerdo con la que tenga disponible.

En cuanto a la capacidad de aprender existen marcadas diferencias de opinión al respecto y varía esta capacidad de acuerdo con el grado de conocimientos y con los cambios de edad. Hay un acuerdo general en que el máximo de esta capacidad se alcanza más o menos entre los 20 y los 25 años de edad.

Cualquiera que sea el cambio en la capacidad de aprendizaje después del período óptimo, la capacidad misma es menos importante en la enseñanza del adulto que otros factores. Los cambios fisiológicos efectivamente imponen ciertas limitaciones a la enseñanza, pero también está comprobado que influyen positivamente en el aprendizaje las experiencias anteriores ya que debido a ellas hay mayor facilidad para aprender algunas materias debido a la transferencia en el aprendizaje.

zaje. La motivación y el interés, son fuerzas importantes en el aprendizaje, aunque también se alteran con la edad.

Los intereses asemejan a las actividades en el sentido de que no pueden identificarse con precisión: Son factores puramente internos y están sujetos a modificaciones. Los adultos más jóvenes suelen mostrarse más interesados, a medida que avanza la edad y se fijan los cambios fisiológicos, los intereses se desvían gradualmente de las actividades físicas a otras de carácter más sedentario.

La gente de mayor educación tiende a interesarse por áreas de material intelectual más elevado o de contenidos con los cuales no están familiarizados, mientras que las personas que poseen menos formación se inclinan a los cursos que caen más directamente dentro del campo profesional, y los cuales exigen menos preparación intelectual.

La ocupación también afecta a los intereses. Los adultos, al menos los más jóvenes tienden a interesarse por las actividades que están más relacionadas con su profesión. Este interés refleja los objetivos vitales que persigue el in-

dividuo y su sentido de utilidad. En realidad el interés por la profesión misma tiende a bajar con la edad. Las metas individuales influyen con los intereses característicos del grupo al cual pertenecen.

Ante el interés por un tipo de formación profesional determinada influye también el nivel profesional, edad, sexo, estado civil, nivel socioeconómico-cultural, etc.

El mayor obstáculo que se puede encontrar en el educando adulto es el que se sienta completamente satisfecho con su formación, es decir, que no vea ninguna necesidad de seguir formándose; sin este mínimo de deseo de superación no se puede lograr una verdadera autoeducación.

Dado que la madurez acompaña generalmente al educando adulto, conviene detenerse en las características propias de la persona madura, ya que si el adulto efectivamente es maduro, se orienta su educación partiendo de esta base y si por el contrario, el educando es inmaduro, tendremos como objetivo principal el facilitar los medios para que alcance esa madurez.

Los motivos que conducen a la participación en la educación del adulto o al aprendizaje arrancan de las necesidades que emanan de la experiencia. En el campo laboral esto es de gran importancia pues a partir de esas necesidades cotidianas en la realización de la tarea nacerán los cursos de formación profesional. Para que se interese el adulto, debe tener conocimiento del objetivo del curso de formación, un nivel mínimo de superación y una experiencia anterior que le indique que es necesario.

El papel social que el individuo desempeña en su comunidad es importante en su interés por formarse. Es evidente que cuando el individuo es activo, tiene iniciativa y deseo de superación, es también receptivo a las indicaciones que se le hacen en el proceso educativo.

Muchas veces a pesar del conocimiento de su papel social, un individuo no podrá participar activamente en la educación de adultos a menos que perciba el valor que ésta puede darle en su formación, es decir, a menos que aprecie el valor de dicha formación. Tal valor partirá de que la vea necesaria para resolver sus problemas mediatos dentro y fuera de la em-

presa; que vea que concuerda con su trabajo profesional y - que le ofrezca la posibilidad de una elevación personal y - profesional; es importante también que pueda ver sus resultados a corto plazo.

Cuando más significativa sea para el trabajador la tarea de aprender, mayor será su participación en la realización y solo así se puede asegurar un final satisfactorio.

Las disposiciones interiores del sujeto ante el medio de formación son definitivas, por ello hay que tomar en cuenta las características de la edad adulta para organizar los medios de formación y las técnicas usadas en ellos. Es necesario primero que conozca el porque del curso, es decir sus objetivos; segundo que lo desee, es decir, que tenga esa disponibilidad interior; en tercer lugar se vaya preparando para recibirlo y finalmente que el mismo logre sacar sus propias conclusiones y aplicaciones de acuerdo a sus circunstancias.

La madurez supone el desarrollo armónico y perfecto de las virtudes humanas. El ejercicio de estas virtudes supone también una madurez en el aspecto físico y psíquico.

La educación de adultos aspira a una madurez integral en la persona, plenitud que logra a base de lucha constante. He aquí el fundamento de la educación permanente.

2.4 Necesidad de una educación permanente

La educación permanente es un concepto que se deduce del mismo fin de la educación. Si se ha visto que la educación tiene como fin promover el desarrollo intencional de las facultades específicas del hombre, es claro que la educación no termina cuando el hombre o la mujer abandonan la escuela y empiezan a trabajar. Es por el contrario un proceso continuo que dura toda la vida. Es el desarrollo del hombre como tal, independientemente de la edad y de las circunstancias por las que está atravesando. "La educación es infinita en el sentido de que su proceso resultará siempre incompleto y ninguno de sus momentos puede excluir la exigencia de nuevas adquisiciones y nuevos desarrollos; Es universal en el sentido de que no se realiza sólo en la escuela, sino en todas las ocasiones ofrecidas por la vida y la naturaleza", (12)

La educación ha de durar toda la vida, "porque ni si--

(12) Pelliteri. Formación profesional (Ergo-didáctica). Tr. - Gonzalo Mainar. Ed. Morata Madrid.

quiera es suficiente toda la vida para llegar a la plenitud como personas; es decir, para realizar todo nuestro potencial humano en la unidad integral de la persona". (13)

La educación de adultos pretende que el proceso educativo sea permanente que continuamente se le de al hombre la oportunidad de mejorar, de superarse y desarrollar todas sus posibilidades de ser.

Actualmente se está reconociendo la importancia de la educación de adultos, de formar a la persona para que tenga una actitud autoeducativa ante lo que le rodea, una actitud de perfeccionamiento ante la actividad laboral que realiza, por lo que viene a ser necesario una autoeducación continua, es decir, lograr en el sujeto esa actitud educativa, desde su nacimiento hasta su muerte.

2.5 Objetivos de la educación de adultos

El fin de la educación es el mismo en la niñez, adolescencia o juventud; sin embargo en la educación de adultos lo que cambian son los objetivos; es decir las metas a lograr

(13) Sciacca, Michel. El problema de la educación.
Ed. Luis Miracle, Barcelona. Pag. 925

durante esta etapa evolutiva.

La educación de adultos a de llevar al hombre a esa bús queda de sí mismo es decir, orientar al educando para que se conozca a sí mismo y para que con base en ese conocimiento - establezca una adecuada relación con los seres que lo rodean.

Las metas a lograr en esta etapa evolutiva se podría de cir que se agrupan de la siguiente manera:

1. Favorecer el conocimiento propio.
2. Satisfacer la necesidad de desarrollo social.
3. Satisfacer la necesidad de desarrollo cultural.
4. Promover su autodesarrollo o autorrealización.

En cuanto a la primera meta se puede decir que el adulto debe conocerse a sí mismo con realismo y objetividad, distinguiendo entre lo que se es y lo que sólo es una posibilidad de ser, por lo tanto, ha de establecer una separación - clara entre idealidad y realidad; si no se conoce a sí mismo, será inmaduro, será un adulto cronológicamente pero no integralmente.

Este conocimiento propio conduce al uso de la libertad y responsabilidad en la persona, pues solo así sabrá actuar con seguridad y vivir con plena madurez esta etapa de su vida.

En relación a la meta de satisfacer la necesidad de desarrollo social, se puede apuntar que la educación de adultos debe orientar al hombre para que sepa en todo momento -- cual es su lugar, cuáles son sus propios derechos y deberes frente a los demás hombres y a saber aprovechar las experiencias de los demás, a no querer reformarlo todo juvenilmente, sino a construir a partir de lo que han hecho los demás. Es rasgo de inmadurez el creer que todos los que han pasado por aquel trabajo antes de nosotros lo han hecho tan mal, que de bemos empezar desde abajo.

La educación de adultos debe llevar al sujeto al conocimiento del ambiente local, nacional e internacional que le rodea y a que sepa participar como ciudadano de una manera responsable y activa.

Sobre la necesidad de desarrollo cultural, la educa--

ción de adultos debe promover la adquisición de elementos -- culturales.

"Nadie llega a estar totalmente preparado para asumir todas las responsabilidades de la vida adulta; por tanto debe adquirir constantemente nuevos conocimientos y habilida-- das a medida que sus responsabilidades evolucionan y cambian con el correr de los años". (14)

La educación de adultos lo primero que debe hacer es despertar el interés para que las personas deseen superarse intelectual y volitivamente y una vez teniendo ese deseo de mejorar hay que saber darla conforme a las circunstancias del sujeto. En México se está combatiendo todavía el analfabetismo, que por circunstancias diversas no se ha podido del todo eliminar.

Es necesaria esta educación cultural a los diferentes niveles, porque no solo favorece individualmente al hombre - sino a toda la sociedad, ya que como miembro de ella, lo natural es que las generaciones mayores influyan sobre las más jóvenes.

Promover el autodesarrollo del adulto es la cuarta meta y va estrechamente ligada al objetivo anterior, ya que mejora culturalmente a un individuo favorece su autodesarrollo, su autorrealización en la profesión u oficio que ejerza.

En la educación de adultos como en la educación general, no se trata de informar únicamente, sino lo esencial es formar, es decir, hacer que el individuo haga propio el objetivo educacional.

III. PEDAGOGIA DEL TRABAJO. (FORMACION HUMANA Y PROFESIONAL ADECUADA)

3.1 Implicaciones Pedagógicas del trabajo

Se ha dicho que el trabajo es necesario en la vida del hombre y que debe ser acompañado siempre de la cualidad educativa, para que sea portador de un perfeccionamiento intencional en quien lo realiza, por esto, cuando se ha hablado de sus circunstancias concretas. Hay dos situaciones que favorecen de manera especial la continuidad de su formación:

La familia y el trabajo. A través de la primera se dice que es donde el hombre encuentra la plenitud de su existencia, en la segunda porque a través del trabajo el hombre transmite su cultura, conocimientos y aptitudes en la obra realizada al servicio personal y de la comunidad.

Se analizará el contenido pedagógico del trabajo, para lo cual se atenderán primordialmente dos aspectos que hacen a esta actividad promotora de la formación de quien lo ejecute:

- a) Elementos esenciales de la actividad laboral que la

convierten en educativa.

- b) Clases de trabajo que suponen y promueven la educación en el hombre.

En cuanto al primero ha de tenerse en cuenta que sin estos factores esenciales. el trabajo no se puede considerar como tal y que esto mismo hace de la actividad laboral un medio propicio para lograr la formación humana; con respecto al segundo aspecto se sabe que cada tipo de trabajo perfecciona al hombre de una u otra forma y que la función que desempeña dentro del sistema laboral requiere de unas determinadas habilidades y conocimientos y a la vez las promueve.

3.2 La Pedagogía del Trabajo como rama de la Pedagogía General.

Mientras que la psicología del trabajo se impone la tarea de explicar las relaciones psíquicas entre el hombre y sus tareas, dando especial atención a la relación de la peculiaridad del trabajo, la Pedagogía Laboral, "asume de esta misión general, la tarea de hacer que el hombre conozca su tra-

bajo mediante el adiestramiento y la formación".⁽¹⁵⁾

En tanto que la psicología adapta al hombre frente a su trabajo, la Pedagogía se ocupa de formarlo a través de su ta rea. Procura así no únicamente la creación de destrezas, habilidades y aptitudes que le hagan eficaz en su trabajo, sino una educación tal que lleve al sujeto a encontrar el verdadero sentido de su tarea, ubicándolo frente al trabajo de tal forma que no pierda de vista los otros aspectos que configuran su vida, es decir, al pretender dar esa formación hu mana y profesional le lleva a un equilibrio entre su trabajo, familia, sociedad, etc.

La Pedagogía Laboral como parte integrante de la Pedagogía General, pretende el estudio sistemático y ordenado del trabajo, en cuanto a factor educativo, es decir, lo estudia como actividad a través de la cual el hombre pueda educarse, se trata por lo tanto no solo de una enseñanza del trabajo - sino de la aplicación de las ciencias de la educación en el campo empresarial.

La Pedagogía del trabajo, busca primordialmente que el - sujeto adquiriera una actitud positiva ante su trabajo y que se

(15) Hilf, Humbert. La ciencia del trabajo. Ed. Rialp. Madrid 1973. pag. 236.

pa ver en ello no únicamente su obligatoriedad, sino que descubra en que forma aquella tarea lo puede favorecer para actualizar sus potencialidades profesionales y humanas.

Si la Pedagogía General toma a la Pedagogía del Trabajo, su finalidad es evidente que no lo puede perder de vista aún cuando lo propio de ella sea la formación profesional.

Cuando ésta se olvida de la finalidad última de la educación y por lo tanto el hombre, no forma integralmente al ser humano, sino que lo adiestra y en este caso está atendiendo únicamente a la parte material del sujeto, a su individualidad, descuidando lo específico del hombre, su desarrollo humano.

3.3 Objetivo de la Pedagogía Laboral: Formación Profesional

El objetivo primordial de la Pedagogía Laboral, es la -- formación profesional, La formación como se ve es este estudio, no es algo que venga de fuera ni que se nos incorpore, -- es un crecimiento interior que obra en nosotros mismos aunque

para ello necesitamos muchas e indispensables ayudas del exterior.

"La formación significa orden en las personas, consiste en el desarrollo de los valores potenciales del sujeto, operados por el mismo con ayuda de unos estímulos o catalizadores exteriores: ideas, ambiente, etc., la importancia de estos catalizadores es grande, por cuanto de ello depende en gran parte la claridad del progreso y su correcta dirección."⁽¹⁶⁾

Es importante que se distinga entre formación y adiestramiento. Por formación se entiende el desarrollo completo de la personalidad, sin embargo el adiestramiento podría ser considerado como simple instrucción específica, como adquisición de aptitudes para el desarrollo de las tareas.

Interesa ciertamente el adiestramiento, pero este debe buscarse como formación específica que es, en una formación genérica que abarque no solamente un aspecto de la personalidad, sino la personalidad entera, es decir conviene mucho que una persona que ha de ocupar una función determinada domine los instrumentos para ejecutarla (adiestramiento), pero

(16) Ivars Moreno, Antonio. Manual para gerentes de empresas Ed. Rialp. Madrid 1976, Pag. 117

es más importante que junto con esas aptitudes sepa comportarse como ser humano (formación), he aquí porque no se debe hablar de simple adiestramiento para el trabajo, sino de formación profesional, pues es más amplio el concepto.

La formación profesional, por lo tanto tiene como finalidad formar, dar forma profesionalmente al sujeto, de tal manera que sepa desempeñar la profesión que está ejerciendo con plenitud, suponiendo para ello un conocimiento técnico - científico de su trabajo, de los derechos y deberes que la tarea trae consigo y de la extensión y límites que tiene su campo profesional, pues al formar a través de la profesión - se ayuda al campesino, al obrero, al ingeniero, etc., a que adquiera ese prestigio profesional que le da el ser competente en su campo, despertando el interés y el deseo de destacar en su profesión.

Es conveniente aclarar que se entiende por profesión, - una actividad pública socialmente útil, cuya remuneración - conatituye el medio total o parcial de subsistencia de una - persona.

Al hablar de formación profesional, se refiere tanto a -

la formación de quien ejerce una profesión como la del que ejerce un oficio.

La formación profesional implica un lento proceso de adaptación y, a veces de transformación, y éste es así porque la posibilidad de inserción es un organismo productivo, es ya raras veces un acto espontáneo, dado que la complejidad del trabajo fija prácticamente de antemano la actividad de la persona, tendiendo a dirigirla hacia funciones predeterminadas, es la empresa la que fija el tipo de formación de acuerdo a la función que desempeña el individuo en el proceso laboral.

Por medio de la formación profesional (intelectual o manual) del trabajador realizada en forma de instrucción, se ayuda a que el hombre vaya preparándose en su campo profesional y en el aspecto cultural y humano, ya que no siempre ésta educación será técnica sino muchas veces se tratará de una formación cultural y humana.

La formación profesional pretende la educación del hombre dentro de su trabajo. Es por ello muy importante el cono

cimiento de sus actitudes y tendencias, requisitos que configuran el trabajo concreto y el conocimiento de las circunstancias personales que rodean al sujeto.

La formación profesional no solo favorece al trabajador sino a la empresa misma y puede decirse que éste es el objetivo por el cual se da ayuda a seleccionar a los hombres según las exigencias de la producción y del proceso laboral, a orientar individualmente las inclinaciones y aptitudes personales con miras a una actividad apropiada en la vida del trabajo.

La formación profesional da oportunidad a que el sujeto no se estanque en su formación, por esta razón abarca todos los niveles.

En cuanto se refiere a carácter didáctico, la formación profesional puede darse dentro de la empresa y alternándola con su labor profesional, o bien tomando horas extras dentro de su mismo trabajo, pero cabe otra tercera posibilidad, que la empresa solicite la ayuda o servicios de otra institución que tenga como objetivo precisamente dar ese tipo de forma--

ción. Toda formación debe ir en función de la empresa, de -- acuerdo con los objetivos de ésta y darse con las mismas directrices filosóficas a todos niveles.

"Por tanto, si el objetivo del plan de formación es la productividad óptima de los hombres y ésta se busca fundamentalmente en una actitud y un equilibrio, nuestro problema será obtener dicha actitud correcta, modificando la que actualmente adopta y haciendo por otra parte, comprensible el equilibrio de las funciones para que todas contribuyan a lograrlo". (17)

Hay otro aspecto que la formación profesional debe buscar en el individuo al orientarlo hacia la adaptación de su trabajo.

El de ubicarlo en la empresa, es decir, el hacerle ver que él es miembro de ella, esto va a ayudar a que los objetivos de ambos (trabajador-empresa) sean comunes y que los objetivos particulares se complementen con los que la empresa persigue.

Dejando claro el objetivo de la formación profesional -

(17) Fuars Moreno, Antonio. Práctica de la Organización de - Empresas, Ed. Rialp 1976, Madrid. Pag. 46

se pasará a ver en los diferentes niveles de mando que se da.

La función que el trabajador desempeña en la empresa también a su formación y la educación que se le da a éste debe ir de acuerdo a la función que desempeña. En líneas generales se puede englobar las diferentes funciones en la empresa en tres niveles: ejecutivos, mandos intermedios y operarios.

Los ejecutivos son aquellos que revisten una autoridad dentro de la institución y su papel principal consiste en coordinar, controlar, evaluar y dirigir el trabajo de los demás. Son los que forman el consejo directivo (el director en caso de que sea una sola persona) o alta gerencia en la empresa.

Los mandos intermedios son los jefes de equipo, supervisores, maestros, ayudantes, etc. Es aquel trabajador que tiene a su cargo un grupo de personas a quien dirigir, supervisar, controlar, evaluar, etc. Mandos intermedios son aquellas personas intermedias entre operarios y directivos. Hay por ello en la empresa una gama amplísima de mandos intermedios

que pueden partir desde el jefe de un taller hasta el gerente de ventas, de personal, etc. A los mandos intermedios se les pide una competencia técnica en lo que han de supervisar y entre otras cualidades personales están: la de saber enseñar, saber mandar, saber organizar su trabajo y el de sus -- subordinados: competencia intelectual o administrativa.

Los operarios son los que ejecutan el trabajo y carecen de toda autoridad dentro de la empresa, en el momento que a un operario se le da una responsabilidad como supervisor, jefe, etc., en ese momento entra a la línea de mandos intermedios. Como su trabajo es primordialmente manual hay tan diversos tipo de formación como diferentes clases de trabajo -- haya dentro de la organización.

La formación dada a estos tres niveles es un medio de -- la organización dentro de la empresa ya que gracias a ella -- se detectan problemas que dan una visión más objetiva del -- funcionamiento de la institución.

Formación a ejecutivos

Al empezar por los ejecutivos hace que éstos, empapados

de la filosofía de la empresa, integrados con ella, sean capaces de difundir esto a los demás. En la mayoría de los casos en que se da la formación a operarios y se descuidan los otros niveles se logra poco, sobre todo en cuanto a la modificación de actitudes, ya que el operario podrá tener grandes deseos de perfeccionamiento, anhelo de integración a la empresa, pero si no es secundado por su jefe inmediato y -- éste por la Alta Gerencia poco se podrá lograr de él.

"Por eso nunca es aconsejable dar formación al personal si los cursos no los vive cerca el gerente y éste no está capacitado para comprenderlos y aprovecharlos". (18)

La formación de los que tienen el poder en la organización es definitiva y de hecho, si no se les da a ellos, difícilmente cualquier tipo de formación tendrá posibilidad de -- prevalecer.

En los tres niveles se pretende ante todo la integración individual a la empresa, la complementación de los objetivos propios con los de la organización, la satisfacción de su trabajo, sea cual sea la función que desempeña dentro de la institución, el logro de su pleno desarrollo dentro de la

(18) Ivars Moreno, Antonio, Manual de la Org. de Empresas, - Pag. 23.

función.

La integración del personal -a cualquier nivel- es una meta primordial en la formación personal, solo así se logra la unidad de los objetivos, la confianza entre jefes y subordinados.

El objetivo primordial es, formarle como directivo para lo cual debe tener ya aptitudes de mando. La formación va dirigida ante todo a un cambio en las actitudes de mando más que a crear un directivo. Generalmente este tipo de formación se da a directivos ya con experiencia y lo que se pretende es el dinamismo en la labor directiva.

Formación a mandos intermedios

A esta función, que es también directiva, se aplica lo dicho con respecto a los ejecutivos ya que en la actualidad un jefe debe poseer "...incluso a niveles intermedios, nociones de organización económica y humana que le permitan tener una visión general, no parcial de la empresa en que trabaja; que le permitan ser el canal a través del cual la dirección

especialmente en empresas de amplias dimensiones, logra comunicarse con los trabajadores". (19)

La formación a mandos intermedios debe ser tanto en el aspecto técnico como en el aspecto funcional de la empresa - ya que un buen supervisor, un buen gerente, es una gran ayuda a la Alta Dirección pues es el que conoce más de cerca a los operarios y el que les transmite la filosofía de la empresa.

Esta formación ha de llevarle a tomar conciencia sobre la responsabilidad ante la empresa derivada del status de jefe y de la responsabilidad ante sus subordinados por tener la misión de dirigirlos.

Formación de operarios

De la misma forma que en los niveles anteriores el objetivo principal es lograr la participación activa del obrero en el proceso laboral de tal forma que sea un miembro integrado a la empresa.

La formación del obrero ha de ser técnica y humana, es

(19) Riccardi. La dinámica de la dirección. Pag. 108.

decir, como lo decíamos al hablar del objetivo de la pedagogía laboral, ha de llevarle por un lado a la adquisición de conocimientos técnicos que le hagan ejecutar su trabajo con eficacia y por otra parte hacia esa actitud humana ante la realización de su tarea. Cambio de actitudes y desarrollo de aptitudes son los objetivos de una misma formación.

La Empresa ha de ayudarle sobre todo en su formación humana, que en la mayoría de los casos es escasa. Ha de despertar también en ellos una seguridad ante la empresa que nace del conocimiento claro de los objetivos.

IV. EL PEDAGOGO EN LA EMPRESA

4.1 Necesidad del Pedagogo en la empresa

Basándose en lo anterior donde se vió la necesidad de una Pedagogía del trabajo para dar una formación humana y profesional adecuada, se concluye que quien ha de aplicar esta rama pedagógica es el especialista en la educación.

Además siendo el trabajo una actividad que forma a quien lo realiza, no cabe duda que necesita del pedagogo para que intencionalmente sepa sacar provecho de los elementos formativos es esta tarea.

Si el trabajador sabe el objetivo de su labor, la razón última de esta actividad se le hace ver en ella una oportunidad para realizarse como persona, no cabe duda que el trabajo mismo estará hecho con mayor perfección.

El pedagogo es pues necesario en la empresa para planear, desarrollar y supervisar los programas educativos que se lleven a cabo en los diferentes tipo de institución; comerciales, industriales, educativas, etc., y para dirigir y orientar per

sonalmente al trabajador y hacerle tomar conciencia de su --
tarea.

4.2 Funciones del pedagogo en la empresa

Como ya se ha visto en varias ocasiones en este estudio la función del pedagogo en la empresa es como supervisor y - asesor de los programas de formación profesional y humana de quienes en ella trabajan, llenando desde el director general - hasta el último de los obreros. Se desglosarán con mas deta- lle algunas de estas funciones:

- 1) Es la persona encargada de determinar las necesidades de formación dentro de la empresa, ya sea que se trate de una capacitación técnica o humana. Es el indica- do de detectar, frente a un problema de rendimiento - o de inadaptación, si se trata de hábitos (incapaci- dad) o de poco interés por la tarea o la empresa -- (actitudes) o bien de un desconocimiento de su fun- ción dentro del contexto de la empresa.
- 2) De acuerdo a los objetivos de la empresa, y del con- tenido del puesto del trabajo, es quien fija los obje-

tivos en los cursos de capacitación y controla que -- estos se realicen al efectuarse el curso. Para ello -- ha de determinar qué se pretende mediante esa forma-- ción y que técnicas pedagógicas debe emplear para que resulte eficaz.

- 3) Es quien diseña, planea y desarrolla los programas - educativos en cualquier tipo de empresa, ya sea educativas, comerciales, industriales, de servicio, etc.
- 4) Es quien asesora pedagógicamente el plan de formación para los empleados: objetivos, duración, aspectos a - desarrollar, metodología, equipo docente, evaluación, etc.
- 5) Es quien supervisa el trabajo en el aspecto pedagógico, es decir, si esta actividad es o no formativa para -- quien la realiza; evaluando el proceso de formación - tanto en el aspecto humano (instructor, monitor, obrero), como el ambiente material (condiciones que debe - tener el ambiente de trabajo para que no solamente rinda el obrero sino para que se autorice en él).

- 6) Supervisa que los cursos no se salgan del lineamiento de la política de la empresa y que en caso de que ésta sea nociva, provocar el cambio.
- 7) Da asesoramiento pedagógico a empresas en la creación de los cursos de capacitación.
- 8) Es quien ha de determinar que auxiliares didácticos - se han de utilizar en los cursos, conferencias, simposiums, etc., para facilitar el aprendizaje de los -- alumnos y estimularlos para que este material auxi--- liar sea cada vez mejor.
- 9) Lleva a cabo el mismo los cursos de formación humana a ejecutivos, supervisores, jefes, obreros, etc.
- 10) Lleva a cabo los cursos de formación familiar a todos los miembros de la empresa en los diferentes niveles.
- 11) Forma a los supervisores, jefes mandos intermedios, - etc.

- 12) Es quien señala a través de que medios se dará el mensaje educativo: películas, carteles, folletos, conferencias, revistas, etc.
- 13) Elabora los textos e instructivos para supervisores, instructores, coordinadores, monitores, etc., es decir, para todo aquel personal que tiene una misión formativa dentro de la empresa.
- 14) Orientación profesional, selección profesional y preparación para el trabajo son tres campos definitivos en el pedagogo.
- 15) Diseña registros de participantes que terminan los cursos.
- 16) Diseña registros para el control de número y tipo de cursos.
- 17) Investiga en las empresas sobre los resultados obtenidos a través de cada curso.
- 18) Lleva control de diplomas y constancias de habili--

dades.

Antes de terminar este apartado quisiera hacer notar que el pedagogo dentro de la empresa educativa tiene además de - otras funciones (directivo, instructor, orientador, preceptor, etc.) éstas que se mencionan anteriormente, ya que asesora a los diferentes departamentos para que formen de manera adecua da a los padres, maestros y alumnos y detecta los problemas - técnico-pedagógicos que puedan faltar dentro del centro educativo.

CONCLUSIONES

A lo largo de este estudio se han manejado dos hechos que se dan en la vida del hombre: El trabajo y educación.

Del Trabajo se llegó a la conclusión de que es una tarea que ha de servir para la autorrealización de quien la ejecute y ha de ir necesariamente acompañada de una cualidad que la hace en sí perfeccionadora: La educación.

Se ha visto que la educación debe ser permanente, que no puede suprimirse en ningún momento de la vida del hombre y que es la actividad laboral la que le proporciona al ser humano el recibir esta formación continua.

Se ha de concluir que quien debe orientar, supervisar, dirigir y asesorar esta actividad ha de ser el pedagogo, es éste especialista en educación, formado a nivel universitario a quien corresponde hacer hacer cargo de que el trabajo sea para quien lo realiza uno de los medios más adecuados para lograr su formación integral.

La Pedagogía se encuentra dentro del factor humano de -

la empresa y por lo tanto el pedagogo está ubicado dentro de aquellos departamentos que vean hacia la formación del personal, asesorando, planeando, desarrollando o supervisando aquellos programas educativos.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ANAYA MARTHA M. Educación de Adultos. Ed. Librería de las Naciones Buenos Aires, 1968.
- 2.- ALVAREZ, MANUEL. Manual para elaborar programas de adiestramiento. 2a. ed.; Servicio Nacional ARMO, México, 1972.
- 3.- CENTRO DE ESTUDIOS EDUCATIVOS. A mejor educación, mejor empleo. Folleto de divulgación, No. 6, junio 15, 1976 -- México.
- 4.- CERVANTES GUTIERREZ, MA. DEL PILAR. Educación fundamental personalizada UNAM.
- 5.- CONCUERA, FRANCISCO. La relación entre la comunidad y el amor. Revista Istmo.
- 6.- DEBESSE, MAURICE. Las etapas de la educación. ed. Nova, - Buenos Aires, 1970.
- 7.- DIAZ ASENSI, JESUS. Educación Integral de Adultos. En en-

ciclopedia técnica de la educación. Tomo III. ed. Santillana, España 1970.

- 8.- FUARS MORENO ANTONIO. Práctica de la organización de empresas.
- 9.- GARCIA HOZ, VICTOR. Principios de Pedagogía Sistemática. 4a. ed., Ed. Rialp, Madrid, 1968.
- 10.- GUERRERO, EUQUERIO. Manual de relaciones industriales. -- Ed. Porrúa, México, 1971.
- 11.- GUZMAN VALDIVIA ISSAC, Sociología de la Empresa. Ed. Jus. México 1983.
- 12.- HILF, HUBERT. La ciencia del trabajo. Ed. Rialp. Madrid 1973.
- 13.- IVARS MORENO ANTONIO, Manual para gerentes de empresas; - ed. Rialp 1976.
- 14.- IVARS MORENO, ANTONIO. Manual de la organización de empre

sas; ed. Rialp. Madrid 1978.

- 15.- PLACHARD, E. La pedagogía contemporánea.
- 16.- PELLITERIA, Formación Profesional. (Ergo-didáctica) Tr. Gonzalo Mainar Ed. Morata, Madrid, 1971.
- 17.- PONCE MELENDEZ, PATRICIA. Educación permanente y adies--
tramiento. ARMO. Col. VIII. No. 32 Jul-Sep. 1978.
- 18.- REMPLEIN, HEINS. Tratado de la psicología evolutiva. ed. Labor México.
- 19.- RIEDEL, J. La formación para el trabajo en la empresa. - Ed. Rialp, Madrid, 1965.
- 20.- REYES PONCE AGUSTIN. Administración de empresas. Ed. Li-
musa, México 1978.
- 21.- SCIACCA, MICHEL. El problema de la educación, ed. Luis -
Miracle, Barcelona,
- 22.- TITONE, RENZO, Metodología didáctica; 4a. ed. Rialp, --

Madrid, 1968.

- 23.- VERNER COOLIE Y ALAN BOOT. Educación de adultos. Ed. -
Centro Regional de ayuda técnica, Agencia del Desarrollo
Internacional.