

308923

4
2g.

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Incorporada a la U.N.A.M.
ESCUELA DE PEDAGOGIA



ORIENTACION AL EMPRESARIO MEXICANO PARA IMPULSAR LA ACTIVIDAD DEL PEDAGOGO EN EL AMBITO ORGANIZACIONAL

TESIS PROFESIONAL

QUE PRESENTA

María Elisa Barraza Avila

PARA OPTAR POR EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PEDAGOGIA

Directora de Tesis: Lic. Josefina Matilde Balmori Iglesias

México, D. F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Febrero 1989



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

PROLOGO.....	página 1
INTRODUCCION.....	3
<u>PRIMERA PARTE : INVESTIGACION DOCUMENTAL</u>	
CAPITULO I	
EL PEDAGOGO : PROFESIONAL DEL DESARROLLO HUMANO.....	7
1.1 Pedagogía : ciencia de la actividad específicamente humana.....	8
1.2 La Formación del Pedagogo.....	10
1.2.a Los Niveles de la Formación Pedagógica.....	13
1.2.b La Licenciatura en Pedagogía en la Universidad Panamericana.....	15
1.3 Proyección Profesional del Pedagogo.....	31
1.3.a Perfil del Pedagogo.....	31
1.3.b Actividades del Licenciado en Pedagogía.....	32
1.3.c La Orientación, Principal Actividad del Licenciado en Pedagogía.....	37
CAPITULO SEGUNDO	
CONTEXTO GENERAL DE TODO AMBITO ORGANIZACIONAL.....	40
11.1 Concepto de Ambito Organizacional.....	41
11.2 Objetivos y fines de Todo Ambito Organizacional.....	47
11.3 Elementos de Todo Ambito Organizacional.....	55
11.4 Areas del Ambito Organizacional.....	61

CAPITULO TERCERO

FUNCION DEL LICENCIADO EN PEDAGOGIA EN EL AMBITO ORGANIZACIONAL.....	69
III.1 Necesidad del Pedagogo en el Ambito Organizacional.....	70
III.2 Pedagogia del Trabajo.....	73
III.2.1 Implicaciones Pedagógicas del Trabajo.....	73
III.3 Funciones concretas del Pedagogo en el Ambito Organizacional.....	86

CAPITULO CUARTO

EL EMPRESARIO.....	98
IV.1 Perfil del Empresario.....	99
IV.2 El Rol del Empresario.....	102
IV.2.2 Misión del Empresario.....	107
IV.3 Pensamiento Empresarial Mexicano.....	111

SEGUNDA PARTE : INVESTIGACION DE CAMPO

* Descripción General.....	116
* Resultados.....	119
-Cuantitativos	
-Gráficas	
-Cualitativos	
* Propuesta : Folleto "El Pedagogo puede colaborar en la Empresa".....	145
CONCLUSIONES.....	148
BIBLIOGRAFIA.....	151
ANEXOS.....	161

PROLOGO

Presento a continuación mi tesis Profesional, tesis que a pesar de que materialmente elaboree durante los 7mo y 8vo semestres, empese a idear desde el Zero. Fue entonces cuando me di cuenta que la Pedagogia era realmente lo mio, y que esta influye, o puede influir en cada momento de todo individuo: desde la manera como uno se relaciona con su prójimo, a la manera como uno se desenvuelve profesionalmente y aún socialmente; pero ... no se conoce! Es necesario darla a conocer, es importante ir abriendo caminos para que esta pueda actuar.

Así mismo, como iba pasando el tiempo en la universidad, pude percibir la gran preparación que como PEDAGOGOS tenemos, y esto no solamente como profesionales, sino como personas: la universidad proporciona todos los medios para formarnos como grandes profesionales del desarrollo humano, sin dejar de prepararnos como grandes hombres, así que podemos dar todo lo que hemos recibido pero duplicado, y ... hemos recibido tanto, que tenemos la obligación de dar tanto.

Así, me surgió el interés por hacer algo por impulsar al pedagogo, y aunque personalmente lo voy a hacer en todos los ámbitos, profesionalmente elegí la empresa: quiero, con la derivación práctica de esta tesis, contribuir a impulsar la

actividad del Licenciado en Pedagogía en el Ambito Organizacional. Espero que esto sea un aliciente y un apoyo para que cada uno de los actuales y los futuros pedagogos, colaboren a abrir la brecha laboral que se nos presenta, pero que se esta cerrando día con día : la gente empieza a creer en el Pedagogo. Tambien espero que aquella gente que no conoce lo que es un Licenciado en Pedagogía, lo conozca y ayude a permitirnos demostrar que podemos colaborar en cualquier aspecto del desarrollo humano.

No tengo mas que agradecer a cada una de aquellas personas que han contribuido en mi formación, ya sea directa o indirectamente, para que después de 22 años pueda ser Licenciada en Pedagogía y así enfrentarme a los retos que implique mi colaboración en el desarrollo humano. Así tambien como agradezco, solicito su apoyo en mi continuo perfeccionamiento como persona íntegra, para que, cuando llegue el día en que se me "pidan cuentas" pueda hablar satisfactoriamente.

GRACIAS. Espero este trabajo sea de su entera satisfacción.

INTRODUCCION

La sociedad actual es dinámica, requiere de personas responsables, creativas y sobretodo participativas para que esa constante actividad sea realmente productiva. Estas características se adquieren a través de una formación una educación formal y permanente.

La persona pasa, en general, la mayor parte del tiempo y no tiene oportunidad de seguir educandose; ya sea por falta de tiempo o de conocimiento de que tiene que hacerlo.

En este mundo de cambio se necesita, en la empresa, además de una capacitación, motivar al empleado para que reciba esta formación con un sentido de responsabilidad y una capacidad de decisión, para acrecentar los rendimientos empresariales a través de una seguridad de valoración de la persona. Esto no es posible sin una adecuada preparación.

El licenciado en Pedagogía está capacitado para llevar a cabo esa formación, no solamente por sus conocimientos sino por la formación misma con la cual ha sido preparado. Hoy en día, no se conoce la capacidad que tiene el Lic. en Pedagogía para actuar en la empresa, por esto mismo no se le han dado suficientes oportunidades de actuación.

Es necesario hacer algo para impulsar la actividad en la empresa; y es precisamente esto lo que se pretende hacer a través de este estudio :

Investigar la situación actual del Licenciado en Pedagogía en el ámbito organizacional, con la finalidad de impulsar la actividad pedagógica en la empresa.

Convencer de que el Lic. en Pedagogía es el profesional del desarrollo humano. Convencer, sobre todo, al empresario.

Para esto, fue necesario basar la fundamentación teórica de la investigación en las respuestas a las siguientes interrogantes :

- Qué es un Pedagogo?
- Qué es el Ambito Organizacional?
- Cual es el papel del Pedagogo en el Ambito Organizacional?
- Que es el Empresario?

Para la fundamentación del Pedagogo se utilizó la orientación de la Didáctica de la Pedagogía de José Manuel Villalpando, para pasar a analizar la carrera de Licenciado en Pedagogía en la Universidad Panamericana.

Respecto al ámbito organizacional, se hizo una descripción del contexto general de una empresa, de acuerdo al punto de vista de la

Doctrina Social Católica, entretejiendo con las opiniones de algunos autores que se relacionan con este enfoque.

En las respuestas a las primeras interrogantes se utilizaron métodos descriptivos-sintéticos. En la tercera, en la cual se describe el papel del pedagogo en el ámbito organizacional, se utilizó el método analítico-sintético, fundamentándose en Hilf Hubert y Johannes Riedel principalmente, y sobretodo en el análisis de las respuestas a las dos primeras interrogantes para sintetizar en la respuesta de esta tercera.

La respuesta a la cuarta interrogante, El Empresario, se hizo de manera descriptivo-sintético; para esto se utilizaron básicamente escritos de la Unión Social de Empresarios Mexicanos (USEM).

De esta manera la fundamentación teórica se hizo con las respuestas a las cuatro interrogantes; para fundamentar la necesidad de dar a conocer lo que es un Licenciado en Pedagogía, se realizó un cuestionario.

Se tomó como institución la USEM; se limitó la población a aquellos socios que vivan o trabajen en el área metropolitana del D.F., siendo una población total de 200. De acuerdo a esto, se tomó una muestra del 30 %, lo que señalaba la aplicación de 60

cuestionarios.

Tras analizar los datos, se hizo primeramente un análisis cuantitativo, seguido por una interpretación cualitativa por pregunta; después de llevar a cabo un proceso de análisis-síntesis, se hicieron conclusiones para poder dar una propuesta.

De manera general, la investigación concluyó en que es necesario impulsar la actividad del pedagogo en el ámbito organizacional. Por esto, y de acuerdo a la población a quien va dirigido, se diseñó un folleto ya que este permite cumplir con el propósito de la investigación: mucha información en poco tiempo, a través de esta información se puede dar una ORIENTACION AL EMPRESARIO MEXICANO PARA IMPULSAR LA ACTIVIDAD DEL PEDAGOGO EN EL AMBIENTE ORGANIZACIONAL.

PRIMERA PARTE :

INVESTIGACION

DOCUMENTAL

CAPITULO I

EL PEDAGOGO : PROFESIONAL DEL DESARROLLO HUMANO

A lo largo de este primer capítulo se describe de una manera precisa y concreta al Lic. en Pedagogía ; se habla acerca de su preparación y formación, así como de su capacidad de actuación en los diferentes ámbitos.

Primeramente se explica la base del pedagogo; se establecen criterios claros acerca de lo que es la Pedagogía. Criterios sobre los cuales partirá el desarrollo de esta tesis, principalmente de este primer capítulo.

En la segunda parte, se describe la preparación que este tiene a través de sus diferentes áreas de formación. Esto se refiere específicamente a la preparación de acuerdo a la Licenciatura en Pedagogía en la Universidad Panamericana.

Por último, se describen las actividades que el pedagogo puede realizar en los diferentes ámbitos de acción; primeramente se identifican los campos o ámbitos y después se nombran actividades o funciones concretas en las que el el pedagogo puede fungir como tal.

1.1 PEDAGOGIA : CIENCIA DE LA ACTIVIDAD ESPECIFICAMENTE HUMANA

Al hablar, defender y opinar lo que es un pedagogo, es necesario aclarar el concepto de Pedagogía, ya que esta va a ser la base de la función y formación del pedagogo.

De acuerdo al significado etimológico de la palabra, pedagogía significa 'conducción de niños': paid, niño y agō, conducir. Es por esto que al escuchar o mencionar la palabra pedagogía, se lo relaciona directamente con la escuela, o más aún con jardín de infantes; con razón dice María Pliego "la pedagogía carga con una limitante etimológica" (1).

Pero el significado de pedagogía ha tenido un cambio esencial que le da un sentido más amplio. En la actualidad la pedagogía encuentra su campo de acción en cualquier lugar donde exista un hombre: el hombre en sus diferentes condiciones, edades y ámbitos.

Habiendo aclarado que la pedagogía no se limita a la actividad infantil y que es más que un simple conducir se tomará como punto de partida la siguiente definición de Víctor García Hoz: "ciencia rectora de la educación al servicio de los ideales humanos"(2). "Las investigaciones en este campo apuntan a la valoración de la educación y al descubrimiento de las normas que han de

(1) PLIEGO, María, "Tarea Pedagógica Urgente" en ISTMU no. 171, pg. 56.

(2) apud en ibidem

dirigirla"(3). Y es de esta manera que clásicamente se ha tomado a la Pedagogía como ciencia y arte de la educación.

Si se considera a la Pedagogía como una ciencia humana, es fácil entender que su objeto de estudio es la realidad educativa, porque "el sujeto y objeto del que trata es, es el hombre y de modo más concreto la actividad específicamente humana -el acto racional y libre - "(4). El estudio de la pedagogía se realiza mediante el estudio del hecho educativo, este tiene que abocarse tanto al perfeccionamiento intelectual como al volitivo.

Comunmente se toma Pedagogía como sinónimo de ciencias de la educación, pero esto solo hace de esta un ciencia de confluencia, lo divide y da pie a una cantidad de reduccionismos que la privan de unidad y no permite que su riqueza actúe y penetre por donde debe ser. La realidad educativa es una, una que en sus diferentes partes va a actuar conforme a las necesidades de educación en los diferentes ámbitos de acuerdo a estas mismas necesidades.

Dentro de la realidad educativa, la pedagogía va a servir de la educación en el perfeccionamiento intencional de las capacidades específicamente humanas : inteligencia y voluntad.

Es por esto que la pedagogía encuentra su propio campo de acción en cualquier lugar donde exista un hombre, pues este es

(3) GER, tomo 18, pg. 144

(4) MILEGO, María, op. cit., pg. 58

siempre perfectible. En esto se puede afirmar la otra limitante etimológica con la que carga la pedagogía; la pedagogía al actuar dentro de la realidad educativa, no puede conceder al educador el poder absoluto ya que no permitiría el perfeccionamiento intencional. La pedagogía nunca muestra tendencias paternalistas; para que esta se lleve a cabo requiere que la persona misma quiera perfeccionarse.

De esta manera, el concepto de Pedagogía se puede definir así:

Es la ciencia y arte de la educación que supone una serie de disposiciones subjetivas para actuar y que tiene como objeto de estudio la realidad educativa misma en cuanto a su detección, planeación, aplicación y evaluación.

Queda establecido el concepto de Pedagogía sobre el cual versará el resto de la presente tesis.

1.2 LA FORMACION DEL PEDAGOGO

Se sabe que la Pedagogía es la ciencia de la realidad educativa, pero ¿quien lleva a la práctica la realización del hecho educativo? EL PEDAGOGO.

"El conocimiento pedagógico se obtiene estudiando pedagogía y no hay otro camino para adquirirlo"(5). Acerca del conocimiento pedagógico se suelen hacer dos afirmaciones :

1. Para ejercer la pedagogía basta con el sentido común.
2. El conocimiento pedagógico se obtiene a través del autodidactismo.

Ahora bien, es cierto que para la adquisición del conocimiento pedagógico es necesario el sentido común, pero no basta ; la Pedagogía contiene conceptos concretos los cuales es necesario conocer, aprender y sobre todo saber aplicar.

El conocimiento pedagógico se puede adquirir a través del autodidactismo, pero es necesario tomar en cuenta que se corre el peligro de no adquirirlo en forma unitaria y graduada.

La manera mas adecuada de obtener el conocimiento pedagógico es "aprender la pedagogía bajo la dirección no solo de un maestro, sino de una institución"(6), en un conocimiento ordenado y graduado que se encierre en un sistema, en cual se va a desarrollar en un contexto.

(5) VILLALPANDO, José Manuel, Didáctica de la Pedagogía, pg.24

(6) ibidem, pg. 27

La enseñanza de la pedagogía tiene que ser "formalmente analítica porque ofrece muchos problemas en su forma teórica, pero también ofrece muchas soluciones en su forma histórica"(7).

El conocimiento pedagógico se ha de adquirir de forma sistematizada. Esta sistematización ha de tomar en cuenta estos dos aspectos(8) :

1. La enseñanza de la pedagogía debe ser completa y proporcionada ; incluyendo las disciplinas adecuadas al nivel y sobretodo con la distribución del tiempo y peso correcto
2. La enseñanza de la pedagogía debe ser unitaria y no seccionada ; dar una unidad a la formación el individuo que pretende adquirir este conocimiento.

La unidad se logra a través de los siguientes medios (9) :

- +una preparación profesional
- +una integración personal
- +un estudio particular

La adquisición de este conocimiento puede llevarse a cabo en tres niveles, y aunque los tres han de incluir las características anteriormente mencionadas, cada uno se plantea fines particulares.

(7) ibidem, pg. 32.

(8) Cfr. VILLALPANDU, José Manuel Didáctica de la Pedagogía pg. 37.

(9) Cfr. idem.

1.2.3 Los Niveles de la Formación Pedagógica

Los niveles de la formación pedagógica se pueden dividir así :

+elemental

+profesional

+superior

La Enseñanza Elemental de la Pedagogía

Esto se refiere a la enseñanza de la pedagogía "orientada a formar en la persona una disposición y una capacidad para el ejercicio docente"(10); ya sea a nivel primaria o preescolar.

El objetivo de este nivel es el siguiente:

+capacitación para el ejercicio docente

Y como el ejercicio docente implica una visión social, la Lic. en Educación Primaria ha de preparar

+maestros desde el punto de vista personal y pedagógico

+agentes de un servicio altamente socializado

La Enseñanza Profesional de la Pedagogía

Esto se refiere a la enseñanza que supera la capacitación para la docencia : la adquisición del conocimiento pedagógico a nivel universitario. Es lo que comunmente se llama Licenciatura en Pedagogía y es el nivel que nos interesa para la elaboración de esta tesis.

(10) ibidem, pg. 40

De acuerdo a lo que señala José Manuel Villalpando en su libro Didáctica de la Pedagogía, los objetivos de este nivel son (11) :

- " +Formar profesionales de la pedagogía que puedan ostentar una licencia en el ejercicio de esta ciencia en todas sus proyecciones y actividades.
- +Buscar una profesionalización a través de un conjunto unitario de materias que lleve a una eficiencia profesional y personal.
- +Lograr una generalización de materias.
- +Sintetizar la generalización en una especialización (tesis).(*)

La Enseñanza Superior de la Pedagogía

Se refiere a la especialización total en algún aspecto del hecho educativo, y se puede llevar a cabo de dos maneras:

- +La Alta Docencia o Maestría
- +La Investigación o Doctorado

Con base en estos criterios y tras revisar rápidamente y de manera general la adquisición del conocimiento pedagógico, a continuación se describe la formación de un pedagogo en la Lic. en Pedagogía en La Universidad Panamericana.

Se ha elegido la Universidad Panamericana ya que como se

(11) ibidem, pg. 45

(*) Es importante señalar que este último punto no se comparte con los objetivos de la Universidad Panamericana; la formación no llega a especializarse durante la carrera, sino después.

notará, el centro sobre el que gira este proceso es el binomio formación-instrucción; el proceso formación-instrucción es la base sobre la que se asienta la posibilidad de que el pedagogo colabore en el ámbito organizacional.

1.2.b La Licenciatura en Pedagogía en la Universidad Panamericana

La Universidad Panamericana (12)

El Instituto Panamericano de Humanidades (IPH), Predecesor inmediato de la Universidad Panamericana, nació en 1968 con un inicio modesto en sus medios pero ambicioso en la altura de sus intenciones.

Año con año, el IPH iba consolidándose paulatinamente por la excelencia académica de su profesorado y el prestigio profesional de sus pocos egresados; sin que el incremento cualitativo cediera a las exigencias cuantitativas. Tanto el crecimiento del alumnado como la proliferación de iniciativas académicas han ido conformado la institución hasta llegar a lo que actualmente es.

En 1978 el Instituto Panamericano de Humanidades fue oficialmente elevado al rango de Universidad, aún cuando de hecho lo fue desde sus comienzos por la concepción unitaria y universal de los saberes que siempre ha fomentado, tomando el nombre de Universidad Panamericana.

(12) UNIVERSIDAD PANAMERICANA, "Significado y Responsabilidad de la Universidad Panamericana" en Fundamentos Ideológicos de Occidente 1, pg. 88.

Hoy, 1988, la Universidad Panamericana cuenta con 2 unidades, México y Guadalajara, ofrece 8 carreras (Administración, Contaduría, Derecho, Economía, Filosofía, Ingeniería Industrial, Ingeniería Electromecánica y PEDAGOGÍA), 10 postgrados, 3 diplomados y carrera de estudios abiertos; opciones que estudian alrededor de 2200 alumnos.

La Formación Integral y la Educación Personalizada(*)

En la Universidad Panamericana se enseña para educar como proceso de mejora permanente que forma al hombre desde su interior, sin condicionamientos que pudieran impedirle vivir plenamente como persona. Esto significa rechazar todo tipo de educación superficial y limitada a moverse en un mero nivel intelectual.

La Universidad Panamericana, al centrar su educación en la persona busca que todos sus aspectos confluyan en el individuo mismo, porque la educación personalizada exige ser realizada en un sujeto a partir de sus rasgos propios; se siente obligado, comprometido, por esas posibilidades personales para actuar en una sociedad responsablemente.

La formación integral, fin pretendido por la educación personalizada, se expresa en la Universidad Panamericana como aquello que desarrolla en el alumno de las capacidades intelectuales necesarias para diseñar un proyecto de vida propio, inspirado en un

(12) Cfr. idem.

concepto cristiano de la vida y de la sociedad.

Bajo este horizonte formativo, el ambiente que se procura en la Universidad Panamericana a los alumnos debe distinguirse por varios rasgos característicos :

- + la educación en la libertad y responsabilidad personales
- + el desarrollo del espíritu de convivencia
- + el aprecio por el pluralismo que la libertad lleva consigo
- + la formación de una profunda mentalidad de servicio, acompañada de una finalidad social
- + el paulatino crecimiento de la capacidad de compromiso

De esta manera la Universidad Panamericana forma un binomio de instrucción-formación que lleva a una formación integral : formación para todos como personas e instrucción según los planes y programas de cada carrera, en este caso de la ESCUELA DE PEDAGOGIA.

La Escuela de Pedagogía de la Universidad Panamericana y el binomio formación - instrucción

La Universidad Panamericana creó en 1967 (*) la Carrera de Pedagogía, que continúa persiguiendo los siguientes objetivos generales :

1. Contribuir a la formación integral de la persona.
2. Analizar los problemas de educación humana en todas sus

(*) todavía bajo el nombre de I.P.H.

manifestaciones, buscando los métodos mas eficaces para su solución, por medio de una formación teórico-práctico que permita al pedagogo detectar las necesidades educativas.

3. Colaborar con la empresa en el estudio y la resolución de los problemas de selección, reclutamiento, capacitación y desarrollo de personal.

FORMACION,

La Escuela de Pedagogía toma estos criterios como punto de partida, el punto de llegada se establecerá de acuerdo a las diferencias individuales de cada alumno. Las características de formación integral de un pedagogo se pueden concretizar de la siguiente manera como talentos a desarrollar (13) :

1. Valoración correcta de la dignidad humana y de su perfectibilidad.
2. Actitud incondicionada de servicio -valga la redundancia- al servicio de la mejora personal.
3. Facilidad para establecer no buenas sino magnificas relaciones humanas con todo tipo de personas.
4. Compromiso con la verdad a ser investigada, reconocida y enseñada.
5. Sentido teórico-práctico, para detectar, ofrecer, implementar y evaluar vias de acción concretas que mejoren a

(13) PLIEGO, María. "Pedagogía : Profesionales para el Futuro" en ISTMO no. 170

cada persona y sus relaciones con los demás.

6. Amor y respeto a la libertad, ajena y propia, esto es tanto del educando como del educador.

7. Confianza -a veces contra toda esperanza- en que todo ser humano es capaz de rectificar.

INSTRUCCION (14)

La Licenciatura en Pedagogía en la Universidad Panamericana (*) se divide en 6 áreas que son las siguientes: Filosófica, Instrumental, Didáctica, Psicológica, Administrativa, y Sociológica. Estas dan diferentes enfoques a través de su contenido, con diferentes porcentajes de peso y tiempo de acuerdo a la proporción necesaria.

+Área Didáctica

Desarrolla en el pedagogo habilidades de diagnóstico, planeación, orientación y evaluación para que pueda dirigir el proceso enseñanza-aprendizaje eficazmente, en cualquier situación educativa.

+Área Filosófica

Proporciona al pedagogo la fundamentación esencial del hombre para su acción educativa, considerándolo como persona humana.

(13) Datos de la Licenciatura, obtenidos de Documentos Normativos UNIVERSIDAD PANAMERICANA, Escuela de Pedagogía, "Licenciatura en Pedagogía".

(*) estudios incorporados a la Universidad Nacional Autónoma de México.

responsable, libre y perfectible, así como el conocimiento de la realidad en la cual está inmerso. Igualmente le da lineamientos analítico-sintéticos, que le permiten reflexionar, a la luz de la verdad, sobre cualquier sistema o problema educativo, encontrando vías de solución adecuadas.

+Área Instrumental

Proporciona al pedagogo métodos y técnicas de investigación en el tratamiento del hecho educativo.

+Área Administrativa

Valora el proceso educativo en la empresa como una realidad administrable. Desde esta perspectiva y basándose en los principios de administración, se capacita al pedagogo para realizar una administración eficiente de los recursos humanos.

+Área Sociológica

Enfoca el hecho educativo al considerar al hombre dentro de una determinada sociedad la cual influye en su proceso de perfeccionamiento. Brinda también al pedagogo principios sociológicos, en base a los cuales puede analizar el desarrollo de los sistemas e instituciones educativas, a lo largo de la historia.

+Área Psicológica

Permite al pedagogo comprender y orientar - en armonía con la Antropología Filosófica Realista - la conducta humana, capacitándolo para aplicar procedimientos y recursos psicológicos que contribuyan al proceso de mejora personal.

Con la anterior descripción se obtiene un idea general del contenido de los diferentes enfoques. A continuación se especifican los objetivos específicos de cada área, se señala el porcentaje de peso correspondiente de acuerdo al mapa curricular(*) y se mencionan las materias incluidas.

(*) ver Anexo 1

• Area Didáctica

OBJETIVOS

- Valorar pedagógicamente los elementos y momentos didácticos según las diferentes corrientes para poder aplicarlos adecuadamente.
- Desarrollar habilidades de diagnóstico, planeación, orientación y evaluación para dirigir el proceso enseñanza-aprendizaje en cualquier situación educativa.
- Adoptar una actitud de servicio y comprensión respecto a la naturaleza y posibilidades del educando, del grupo y de la sociedad, para lograr una mayor eficacia en el proceso enseñanza-aprendizaje, en concordancia a los objetivos educativos.

PORCENTAJE : 24.4 %

MATERIAS

Teoría Pedagógica I
Teoría Pedagógica II
Auxiliares de la Comunicación I

Auxiliares de la Comunicación II
Didáctica General I
Didáctica General II
Prácticas Escolares 1.1
Prácticas Escolares 1.2
Prácticas Escolares 2.1
Prácticas Escolares 2.2
Didáctica y Práctica de la Especialidad I
Didáctica y Práctica de la Especialidad II
Orientación Familiar I
Orientación Familiar II
Laboratorio de Didáctica I
Laboratorio de Didáctica II
Planeación Educativa

+ Area Filosófica

OBJETIVOS

- Fundamentar - desde una perspectiva realista que proporcione una estructura mental- el trabajo educativo, en lo que se refiere a la naturaleza del hombre y su influjo en la cultura y en la civilización.
- Desarrollar la habilidad analítico-sintético para descubrir, a la luz de la verdad, los principios filosóficos que rigen a los sistemas educativos concretos.
- Lograr una actitud de amor a la verdad -apertura, docilidad y congruencia que facilite tener un criterio seguro y rector en la toma de decisiones.

PORCENTAJE : 18.3 %

MATERIAS

- Antropología Filosófica I
- Antropología Filosófica II
- Fundamentos Ideológicos de Occidente I
- Fundamentos Ideológicos de Occidente II

Metafísica

Epistemología de la Educación

Axiología

Principios Morales de la Conducta I

Principios Morales de la Conducta II

Filosofía de la Educación I

Filosofía de la Educación II

Síntesis del Conocimiento Teológico I

Síntesis del Conocimiento Teológico II

Ética Profesional y del Magisterio

+ Area Instrumental

OBJETIVOS

- Aplicar métodos y técnicas de investigación para el tratamiento científico del hecho educativo.
- Desarrollar las destrezas necesarias para realizar con eficacia las investigaciones pedagógicas.
- Valorar los recursos y procedimientos de la investigación pedagógica como medios que deben emplearse con integridad profesional.

PORCENTAJE : 12.2 X

MATERIAS

Iniciación a la Investigación Pedagógica

Iniciación a la Investigación Pedagógica II

Lógica

Estadística Aplicada a la Educación I

Estadística Aplicada a la Educación II

Tecnología Educativa (Computación)

Taller de Investigación Pedagógica I (Tesis)

Taller de Investigación Pedagógica II (Tesis)

+ Area Administrativa

OBJETIVOS

- Aplicar los principios de la administración en el análisis y solución de problemas educativos en la empresa.
- Desarrollar habilidades para administrar los recursos humanos en la empresa.
- Valorar el proceso educativo en la empresa como una realidad administrable.

PORCENTAJE : 9,75 %

MATERIAS

Administración Básica

Teoría de la Empresa

Enfoque Económico de la Empresa

Factor Humano

Organización Educativa I

Organización Educativa II

Capacitación y Desarrollo

Desarrollo Organizacional y Política de Empresa

+ Area Sociológica

OBJETIVOS

- Estudiar las relaciones humanas y los procesos dinámicos sociales relacionados con la educación, a través del desarrollo histórico tanto internacional como nacional.
- Juzgar y aplicar los principios sociológicos en el desarrollo de los sistemas e instituciones educativas considerando el ambiente cultural y social en el que se desenvuelven.
- Adquirir un recto criterio sobre las cuestiones sociológicas y legales para brindar un mejor servicio educativo a la realidad social.

PORCENTAJE : 10.9 %

MATERIAS

Sociología de la Educación I
Sociología de la Educación
Historia General de la Educación I
Historia General de la Educación II
Historia de la Educación en México I
Historia de la Educación en México II
Legislación Educativa Mexicana
Taller de Comunicación Educativa

+ Area Psicológica

OBJETIVOS

-Explicar el hecho educativo, desde el punto de vista psicológico, en armonía con la antropología filosófica realista.

-Aplicar algunos recursos y procedimientos psicológicos en la investigación y encauzamiento educativo de las personas.

-Valorar las aportaciones de la Psicología como medios que contribuyen al proceso de mejora personal.

PORCENTAJE : 24,4 %

MATERIAS

Psicología de la Educación I

Psicología de la Educación II

Conocimiento de la Infancia I

Conocimiento de la Infancia II

Psicología Grupal

Conocimiento de la Adolescencia I

Conocimiento de la Adolescencia II

Psicotécnica Pedagógica I
Psicotécnica Pedagógica II
Orientación Educativa, Vocacional y Profesional I
Orientación Educativa, Vocacional y Profesional II
Psicología del Adulto
Psicología Contemporánea I
Psicología Contemporánea II
Sistemas de Educación Especial I
Sistemas de Educación Especial II
Psicología Industrial

Es a través de este proceso de instrucción-formación que se pretende la formación de profesionales que - como seres humanos íntegros - puedan contribuir a la reorganización social a todos los niveles procurando educación en todos los lugares y a toda persona; de esta manera, propiciar " a todos los hombres de estos tiempos, ser más humanos, con todo el sentido de respeto y dignidad que esto trae consigo".(15)

I.5 PROYECCION PROFESIONAL DEL PEDAGOGO

I.3.a. Perfil del Pedagogo

De acuerdo a las características iniciales de la persona que ha de formarse como i.i.c. en Pedagogía y a través del proceso anteriormente mencionado, se pretende lograr profesionistas con características personales que le van a proporcionar las bases de su desarrollo profesional.

Lo anterior significa que el pedagogo es una persona que tiene gran interés por contribuir al proceso de mejora de cualquier ser humano, sirviendo así a un auténtico desarrollo de la sociedad.

Logra una capacidad de análisis y a la vez de síntesis la cual le permite investigar y reflexionar a fondo sobre cualquier problema educativo y encontrar vías adecuadas de solución.

Su cordialidad en el trato y su madurez emocional, son requisitos para lograr una buena comunicación a cualquier nivel.

Adquiere tal orden y estructura mental, así como aptitudes para realizar actividades a nivel administrativo que le permiten persuadir a las personas y organizar las instituciones logrando unidad y eficacia.

Estas características van a ir acompañadas de habilidades para realizar actividades de Administración, Didáctica, Orientación, e Investigación ; ahora bien, es necesario aclarar que la habilidad para realizar estas actividades, o aún otras mas específicas, va a tener su fundamento en la adquisición de características personales, que si bien en un primer momento parece irreal e idealista, es un perfil alcanzable no exactamente al terminar el proceso de formación, pero si se logra la adquisición de suficientes bases para un continuo perfeccionamiento.

Y así proyectarse profesionalmente en la Familia, Escuela, Empresa y Comunidad, en cualquiera de las etapas del hombre favoreciendo así el desarrollo humano.

1.3.b Actividades del licenciado en Pedagogía

Ahora bien, se sabe que cada vez aumenta la necesidad de procurar educación en todo lugar y a toda persona y que el pedagogo está capacitado para hacerlo, es necesario especificar en donde puede proyectarse profesionalmente el pedagogo.

(9) PLIEGO, María, "Tarea Pedagógica Urgente", en ISYMO, no 170, p.56

Por su campos de acción la pedagogía recibe diferentes nominaciones: Pedagogía Familiar, Pedagogía Escolar, Pedagogía Ambiental, Pedagogía Empresarial.

¿? Qué hace un licenciado en Pedagogía en el Ambito Familiar?

- Asesora a matrimonios en su proceso de perfeccionamiento personal y familiar.
- Atiende a todos los miembros de la familia con el objeto de fomentar la integración familiar.
- Diseña, dirige, imparte y evalua programas de orientación familiar.

Es decir puede ocupar puestos como :

- orientador independiente a través de un despacho profesional.
- orientador familiar en escuelas o empresas.
- asesor en diseño, aplicación y evaluación en programas de educación familiar ya sea en instituciones de servicio público o privado.

•Qué hace un Licenciado en Pedagogía en una Institución Escolar?

- diseña, aplica y evalúa planes de estudio y programas educativos.
- asesora a directores y maestros en su perfeccionamiento profesional.
- investiga, valora y desarrolla técnicas de enseñanza-aprendizaje.
- da directrices pedagógicas en la preparación de textos escolares y extraescolares.
- proporciona orientación personal, familiar, escolar, vocacional y profesional.
- imparte materias relacionadas con la educación.
- asesora sobre problemas académicos, técnicos y administrativos de las escuelas.

Es decir puede ocupar puestos como :

- director general, técnico o administrativo en cualquier institución escolar.
- asesor externo o interno para el desarrollo del personal docente en cuestiones técnicas o administrativas.
- orientador
- jefe del departamento psicopedagógico
- asesor en diseño de programas educativos en instituciones de educación especial.

•¿Qué hace el Licenciado en Pedagogía en la Comunidad?

- colabora en programas de alfabetización y educación para adultos.
- interviene en el diseño y la realización de programas de enseñanza abierta.
- colabora en los medios de comunicación social, radio, prensa, televisión, etc. elaborando y evaluando programas educativos y orientando sobre el tipo de información proporcionable.
- proporciona asesoría pedagógica a editores de libros y revistas.
- apoya programas educativos dirigidos a mejorar la calidad de vida en la población rural y suburbana.
- asesora a instituciones que dan servicio a la comunidad en general.

Es decir puede ocupar puestos como :

- asesor interno en cuestiones de metodología educativa en instituciones de servicio a la comunidad.
- profesionista independiente que proporciona asesoría pedagógica a diversas instituciones.
- diseñador de guiones de programas educativos y de libros de texto.

•Qué hace el Licenciado en Pedagogía en la Empresa? (*)

- detecta necesidades de formación profesional y humana en todo el personal desde el nivel directivo hasta operarios.
- diseña, aplica y evalúa programas de capacitación y desarrollo para el personal en sus distintos niveles.
- promueve la mejora de conocimientos, habilidades y actitudes en todo el personal.
- proporciona asesoría para una óptima administración de los recursos humanos.
- participa en la planeación organizacional especificando funciones y puestos que cada persona puede realizar.
- apoya el establecimiento de diversas políticas en la empresa.
- colabora con la empresa en su desarrollo y productividad, mejorando las relaciones interpersonales.
- colabora en el proceso de selección de personal.

(*) vid supra cap. IV

Es decir puede ocupar puestos como :

- coordinador e instructor de capacitación.
- jefe o gerente del departamento de capacitación y desarrollo.
- asesor externo o interno en planeación y desarrollo de del area de personal.
- directivo en areas relacionadas con la administración de personal.
- asesor en la elaboración y establecimiento de políticas de empresa.

Estas fueron solo algunos ejemplos de las actividades que el licenciado en Pedagogía puede realizar en los diferentes ámbitos; de acuerdo a las características contextuales varían, especificándose estas en cada caso.

Ahora bien, al analizar las diferentes actividades del licenciado en Pedagogía en cada uno de los ámbitos, se puede decir que su principal actividad es la orientación. El pedagogo en su actuación profesional pretende directa o indirectamente dar alguna guía o realizar alguna actividad en concreto hacia la orientación del desarrollo humano (en cualquiera de sus aspectos : físico,

Intelectual, o de la voluntad) de una persona, un grupo de personas o una comunidad.

1.3.c LA Orientación, Principal Actividad del licenciado en Pedagogía. (*) (16)

Orientar significa indicar, señalar, mostrar el camino, implica ayuda personal proporcionada por alguien. Se ha mencionado anteriormente que la Pedagogía lo que pretende es educar, perfeccionar las capacidades específicas del hombre, por lo tanto se entiende que el instrumento principal del Licenciado en Pedagogía es la orientación, ya que está lleno su fundamento en el hecho de que el hombre siempre necesita ayuda para perfeccionarse.

Clases de Orientación

La orientación pedagógica se ha dividido típicamente en 4 tipos :

Vocacional, escolar, Profesional y familiar

La orientación vocacional se refiere a cuestiones de elegir una profesión. Se basa en la determinación de intereses y aptitudes y en cuestiones tales como recursos económicos, personalidad, salud, familia, etc.

(*) Lo referente a Orientación solo se revisará rápidamente y de manera general, no es el caso de profundizar el en tema. Lo que se pretende es ubicar es ubicar el dar información como parte del proceso de orientación.

(16) Cfr. GEL. tomo 17. pg. 439

La orientación escolar es aquella que pretende ayudar a resolver problemas que se pueden plantear los alumnos respecto del cumplimiento de sus actividades.

La orientación profesional se dedica a la ayuda a un individuo para el mejor desempeño de su trabajo al mismo tiempo que va recibiendo una formación dirigida al desarrollo de su personalidad dentro del ámbito laboral.

La orientación familiar, esta dirigida a contribuir con los padres en su tarea de educadores, ya sea a nivel individual o grupal.

Pero esta división no es de manera estricta, porque la orientación se puede clasificar de acuerdo a los problemas y actividades en los que se desarrolla todo hombre, a lo largo de su vida :

1. salud y desarrollo físico
2. hogar y relaciones familiares
3. tiempo libre
4. personalidad
5. formación religiosa
6. escuela
7. vida social
8. vocación

Porque la orientación es una, aunque tenga distintos aspectos según los problemas que se tengan. Es un proceso único, formativo de la personalidad total. Su fin es que la persona encuentre marco más adecuado para ella dentro de la sociedad en la que tiene que vivir y desarrollarse y así lograr su máximo perfeccionamiento.

Ahora bien, el proceso de orientación implica una serie de aspectos que va desde la información hasta la comprobación de la adquisición de hábitos. No se pretende explicar todo el proceso de orientación, pues a pesar de que el licenciado en Pedagogía es capaz de llevar a cabo todo este proceso, en la presente tesis solamente se aplicará lo referente al suministro de información: INFORMACION AL EMPRESARIO ACERCA DE QUI ES EL PEDAGOGO Y COMO ESTE PUEDE COLABORAR EN LA EMPRESA.

Para el suministro de esta información, se diseñará y realizará algún medio, el que se considere más adecuado.

A continuación se presenta un esquema de las principales características del licenciado en Pedagogía: requisitos - formación - proyección. Esto se realiza con objeto de lograr una mayor comprensión acerca de lo que es un licenciado en Pedagogía.

Con esto concluye el primer capítulo.

L I C. Como se forma un PEDAGOGIA ?

ENTRA

Se requiere de personas con las siguientes características:

- adulto-joven o maduro con personalidad integrada.
- intereses y de servicio a los demás
- científico persuasivo literario administrativo y organización en su desempeño
- aptitudes y verbal científico social ejecutivo
- capaz de recibir formación específica
- cierta capacidad para establecer relaciones humanas
- deseo de formarse como profesionalista

[PROCESO]

FORMACION INTEGRAL

* FORMACION :

Educación Personalizada que forma talentos de :

1. valoración correcta de la dignidad humana y de su perfectibilidad.
2. actitud incondicionada de servicio.
3. facilidad de establecer relaciones humanas con todo tipo de personal.
4. compromiso con la verdad.
5. sentido teorico-practico para ofrecer vías de acción concretas.
6. amor y respeto a libertad ajena y propia.
7. confianza - a veces contra toda esperanza - de que todo ser humano es capaz de cambiarse.

* INSTRUCCION

Seis áreas, con énfasis por docencia, que proporcionan :

1. habilidades de diagnóstico planeación, organización, y evaluación : **DIAGNOSTICA**, 24.4 %.
2. Fundamentación científica del hombre : línea-temas analíticos-sintéticos : **FILOSOFICA**, 19.3 %.
3. Métodos y técnicas de investigación : **INSTRUMENTAL**, 12.2 %.
4. Fases para comprender y orientar la conducta humana : **PSICOLOGICA**, 24.4 %.
5. Conocimientos de empresa y administración de personal : **ADMINISTRATIVA**, 3.75 %.
6. Fases para la ubicación del hombre en la denominada "sociedad" : **SOCIOLOGICA**, 17.9 %.

SALE

PROFESIONISTAS CON LAS SIGUIENTES CARACTERISTICAS :

* PERSONALES :

- sean interes por contribuir al proceso de mejora de cualquier ser vivo.
- capacidad de análisis y síntesis.
- cordialidad en el trato.
- madurez emocional.
- orden y estructura mental.

* HABILIDADES PARA REALIZAR ACTIVIDADES DE :

- investigación
- administración
- didáctica
- orientación

PARA PROYECTARSE PROFESIONALMENTE EN LA :

- FAMILIA
- ESCUELA
- EMPRESA
- COMUNIDAD

EN CUALQUIERA DE LAS ETAPAS DEL HOMBRE, FAVORECIENDO ASI AL :

DESARROLLO HUMANO

CONTEXTO GENERAL DE TODO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

En el primer capítulo se habla acerca del pedagogo: de lo que significa pedagogía, acerca del proceso de formación del licenciado en Pedagogía, así como de su proyección profesional.

En la sección referente a proyección profesional del Lic. en Pedagogía se habla de los diferentes ámbitos en que puede actuar este profesionalmente. De estos, el que precisamente interesa en esta tesis es el Ambiente Organizacional.

Se ha dicho que el Licenciado en Pedagogía puede colaborar en la empresa, pero antes de afirmar esto es necesario conocer que es una empresa; conocer el contexto general de todo ambiente organizacional.

En este segundo capítulo se habla acerca de la Empresa, el Ambiente Organizacional. Lo que se pretende es obtener un concepto claro y sencillo de lo que es el ambiente organizacional para, en el tercer capítulo, explicar ampliamente que hace un Lic. en Pedagogía en la empresa, y así poder afirmar que el pedagogo puede colaborar en la empresa.

Al enfocar un sistema, al tratar de comprender lo que es la empresa se tratan 4 puntos básicos: su concepto, sus objetivos y fines, sus elementos y sus áreas. Se utiliza el concepto de empresa desde el punto de vista de la Doctrina Social Católica, entrelazando las opiniones de algunos autores que se relacionan con este enfoque.

II.1. CONCEPTO DE AMBITO ORGANIZACIONAL

Un Ambito Organizacional es aquel campo en donde se realiza cierto sistema de organización en pro de lograr una producción socialmente útil de acuerdo a determinadas exigencias, es lo que comunmente se le ha llamado EMPRESA.

"Definir la empresa actualmente es algo tan sencillo y complejo, tan reducido y tan extenso, tan problemático y elemental, como definir lo que es un hombre de bien"(17), porque los factores honestidad, integridad, decoro, cultura, sentido humano, sensibilidad social y la responsabilidad solidaria y subsidiaria, son factores elementales para la correcta comprensión y desarrollo de ambos. Y si bien, a través no solamente de los años sino de diferentes enfoques se ha definido a la empresa, es necesario tomar en cuenta que "la empresa es, en el mundo entero, una entidad de primerísima importancia"(18) por la influencia que tiene en el ambiente en el que se desenvuelve, y de esta manera establecer el concepto de empresa, del AMBITO ORGANIZACIONAL.

(17) ALVAREZ GUERRERO, Alejandro. "Nuestra Concepción de Empresa", en Memoria VII Congreso Nacional USEM., p.72

(18) ibidem., p.57

Si bien es cierto que la empresa es una entidad fundamental, esto "no solo por lo que se refiere al desarrollo económico sino por lo que influye en las relaciones sociales de convivencia humana, en la realización personal y colectiva de los que en ella laboran, y aún en las familias de sus trabajadores y en general en el ambiente en que se desenvuelven"(19); se analizará bajo dos aspectos: como unidad de producción y como centro de relaciones.

Como unidad de producción, (*) la Teoría Económica define a la empresa como unidad económica de producción, en contraposición a la unidad económica de consumo, que es la familia. La empresa aporta a la comunidad en la que se desarrolla bienes y/o servicios, y sobre todo permite la circulación de estos "para la conquista de los mercados y para la satisfacción de las necesidades humanas"(20). De acuerdo con las necesidades propias de la comunidad, la empresa ha de proporcionar ese bien o servicio para justificar su existencia. Así mismo, la empresa ha de permitir y procurar que estos circulen de la manera más efectiva y eficaz para la propia comunidad. A través de esto, la empresa se va a constituir en un ser social, con vida y responsabilidad propia por que como señala Lorenzo Servitje en su libro "La Sociedad Contemporánea y El Empresario", la empresa

(19) Idem

(*) Este aspecto es de acuerdo al concepto surgido a partir de la revolución industrial.

(20) SANCHEZ NAVARRO, Juan, "La Empresa Capitalista" en Memoria VII Congreso Nacional USEM, p.35

(...) es la reunión de esfuerzos y recursos de muchos hombres, alrededor de la dirección de unos cuantos para servir a la sociedad y así servirse a sí mismos(21).

La reunión de esos esfuerzos va a ser la medida de la aportación de la empresa al bien de la comunidad. La empresa es una unidad de producción de la sociedad, por lo cual va a sobrevivir, justificando su existencia.

Estos bienes y servicios han de tener un valor relativo superior al de los medios empleados, porque si la empresa va a ser esa reunión de hombres, y esta reunión de hombres junta su trabajo significa que "la empresa es una unidad económica-social en la que el capital, el trabajo y la dirección se coordinan para lograr una producción socialmente útil, de acuerdo con las exigencias del bien común, de la misma empresa y de la sociedad"(22).

Esta producción socialmente útil se refiere, como se menciona en la anterior definición, a que sea capaz de satisfacer a las personas que forman parte de ella y a los instrumentos empleados. El principal instrumento empleado va a ser el capital, es decir va a tener ciertos rendimientos con los cuales va a justificar, en buena parte su existencia en la sociedad,

Además va a permitir la creación de una reserva que asegure

(21) SENVILLÉ, Lorenzo, La Sociedad Contemporánea y el Empresario, p. 22

(22) GUZMAN VALDIVIA, Isaac, Humanismo trascendental y Desarrollo, p. 95

su desarrollo y permanencia futura, logrando de esta manera ser un organismo social independiente dentro del ambiente socioeconómico en que se desenvuelve y bajo los condicionamientos tecnológicos que le corresponden.

Recogiendo los conceptos tomados para describir la empresa desde el aspecto de unidad e producción se mencionan como caracteres definitorios de la misma los siguientes:

- unidad social independiente de producción,
- actúa dentro de una comunidad
- respondiendo a las necesidades de la sociedad con carácter de innovación.
- utiliza trabajo, capital y dirección
- cuya coordinación le motiva a cierto lucro
- sometido a un determinado riesgo

Es así como se puede afirmar que la empresa es la pieza maestra de la economía mundial. Pero sin dejar de tomarla en cuenta como centro de relaciones.

Como centro de relaciones, la empresa es una institución societaria, posee una organización unitaria y exige para su existencia la presencia de un espíritu comunitario y relaciones

interpersonales entre sus miembros, porque es "una auténtica comunidad de trabajo, en la que los hombres tienen una importancia fundamental"(23). Es por esto que actualmente a la empresa se le llama Ambito Organizacional.

Existe una enorme variedad de organizaciones : empresas industriales, empresas comerciales, organizaciones de servicios (bancos, hospitales, universidades, etc.), etc. Pueden enfocar su acción para la producción e bienes o de productos como para la prestación de servicios. Pero para que exista organización se necesita :

- personas capaces de comunicarse
- que estén dispuestas a contribuir con acción
- con miras a cumplir un propósito común

Esto es, un sistema de actividades conscientemente coordinadas.

Esta organización va a permitir actuar a la empresa como centro de relaciones. Desde este aspecto, es necesario reconocerla como un lugar complejo, tan complejo como es el hombre.

Desde el nacimiento de las primeras empresas se establecieron dos categorías : el empresario y el trabajador(*). Estos conflictos surgieron por la mentalidad para la cual el trabajo, desprovisto de su dimensión humana, era un factor más de la producción económica.

(23) GUZMAN VALDIVIA, Isaac, Reflexiones sobre la Administración., D. 9.

(*) Para ampliar la información de la relación obrero-empresario recurrir a GER tomo 8, Empresa.

Esto da lugar primeramente a conflictos internos de la empresa y después a movimientos de obreros que causaban conflictos y disturbios en la sociedad; que de alguna u otra manera ayuda al comienzo de desarrollo del factor humano en la empresa; tomar en cuenta al trabajador como lo que es, una persona.

Todo esto se propiciaba porque se consideraba a la empresa únicamente como unidad de producción y nunca como centro de relaciones. Las relaciones interhumanas en la empresa han constituido la causa de las más importantes disfunciones de las organizaciones. Si bien las relaciones empresario-trabajador pueden ser causa de un conflicto estas también se pueden dar con igual frecuencia entre trabajador y trabajador, jefe-subordinado y aún empresario-empleado.

Estas relaciones interhumanas y estos conflictos que se dan en la empresa por ser esta un centro de relaciones, pueden ser positivas si se da la posibilidad de ejercer una responsabilidad, "porque la empresa naturalmente tiende a ser una comunidad de personas y no un simple contrato de trabajo"(24). Esto es, todos los integrantes de la empresa han de participar en que esta sea un centro de relaciones positivas (*), un Ambito Organizacional.

(24) HEZAURY SUBERRIE, Felix, "Introducción a la Sesión de Trabajo del día 4 de octubre de 1971" en Memoria VII Congreso Nacional USEM (*) Esto se lleva a cabo a través de una una correcta administración del personal, cuestión que no compete al presente escrito. Cfr. Chivaveta, Idalberto, Administración de Recursos Humanos.

grupos, utilizan la reunión de sus conocimientos y técnicas para cumplir con sus tareas en sus relaciones interdependientes, con la finalidad de llevar un desempeño organizacional eficaz y eficiente.

Habiendo analizado el concepto de Empresa bajo este doble aspecto (unidad de producción y centro de relaciones), queda establecida como :

Unidad social independiente de producción que actúa dentro de una comunidad, formada por personas que coordinan sus actividades, con cierto carácter de innovación, reuniendo sus conocimientos y técnicas para responder a las necesidades de la sociedad, la empresa y las personas mismas; participando responsablemente en el desempeño organizacional utilizando trabajo, capital y dirección de una manera eficaz y eficiente, es decir, cumpliendo con los objetivos organizacionales.

Y una vez establecido este concepto se revisará a grosso modo y con el único fin de adquirir una mayor comprensión del movimiento empresarial, los objetivos y fines, áreas y elementos del ámbito organizacional.

II.2 OBJETIVOS Y FINES DE TODO AMBITO ORGANIZACIONAL

Toda organización necesita de alguna finalidad, de alguna

noción sobre el porque de su existencia y de lo que desea realizar. William J. Gore en su libro *Administrative Decision-Making*(25) define los objetivos como "objetos en dirección a los cuales las organizaciones dirigen sus energías y recursos". Los objetivos influyen en la actividad organizada, en el desarrollo del Ambito Organizacional.

"El fin para el que fue creada la empresa es el de satisfacer necesidades humanas y que estas satisfacciones deben llegar a los miembros que la forman, a la colectividad de la que se nutre, y a las propias exigencias de la empresa, como un organismo independiente de las gentes que la forman"(26). Estas necesidades humanas se van a satisfacer a través de la producción y distribución de bienes económicos.

En la empresa, en cualquiera que sea, lo que se busca es obtener un beneficio, el cual va a proporcionar un indicador de utilidad. Este indicador de utilidad no es siempre, aunque si las mas de las veces, un beneficio económico.

Los objetivos de toda organización pueden ser considerados dentro de tres perspectivas fundamentales :

- 1.en cuanto a la sociedad
- 2.en cuanto a la organización

(*) citado por CHIAVINATO, Halberto, op. cit., pg. 32

(26) HUESCA Ramón de Pedro. "Introducción a la Sesión de Trabajo del día 5 de octubre de 1971" en Memoria VII Congreso Nacional USEM., pu 20.

3. en cuanto a los participantes de la organización

A través del desarrollo y desempeño de la empresa se logra cierto grado de compatibilidad en los objetivos desde estas tres perspectivas. A continuación se tratarán las tres perspectivas, pero es necesario tener en cuenta que la perspectiva que enfoca a los objetivos en cuanto a los miembros de la organización es demasiado extenso y compete al tema ya que habla de la actuación de las personas (27) en el ámbito organizacional.

En cuanto a la sociedad. Esto se refiere a objetivos a nivel ambiental. Los objetivos impuestos a la organización por la sociedad. La empresa se encuentra en constante interacción.

La sociedad es un gran sistema que está formado por diversos elementos que van desde las personalidades individuales y grupos pequeños, hasta las organizaciones complejas. "La organización es un subsistema de la sociedad más amplia y sus objetivos deben ser legitimados por la sociedad. La organización solamente puede sobrevivir cuando está comprometida con ciertos objetivos impuestos por la sociedad" (28).

Las restricciones que el ambiente impone a las organizaciones se refieren a las limitaciones de recursos, a las imposiciones legales, al mecanismo oferta-demanda, etc., pero sobre todo al deber

(27) cfr. CHIAVENATO, Idalberto, op.cit., cap. 2 y 3.

(28) CHIAVENATO, Idalberto, op.cit., pp. 33

que tiene esta de cumplir con la sociedad sirviendo al hombre porque "la empresa no solo es responsable de procurar el bienestar, sino también del bienestar de las personas"(29) de la sociedad misma en la que esta inmersa.

Todos los subsistemas de la sociedad, como es la empresa, deben ayudar al hombre a desarrollar su iniciativa y su responsabilidad, su libertad solidaria y su cultura, porque si bien "se ha dicho y repetido en ambientes empresariales que los trabajadores no estan preparados para asumir responsabilidades, y eso puede tener un fondo de verdad. Pero hay acaso una escuela mejor de responsabilidad que el ejercicio de la misma?"(30), con esto se logrará no solamente un mayor rendimiento de los trabajadores, sino una sociedad mas responsable y productiva, aspecto que debe incluirse en los objetivos organizacionales en cuanto a la sociedad.

Así que si una empresa no responde satisfactoriamente a las crecientes exigencias de la sociedad, no es porque no tiene potencialidad para darles cumplimiento, sino porque no se ha planteado objetivos organizacionales en cuanto a la sociedad.

En cuanto a la organización. Se refiere a los objetivos de la organización como un sistema, ya que " al nivel organizacional, la

(29) ARANGUREN, Fernando, "La Empresa y Desarrollo del Hombre" en Pensamiento Empresarial Mexicano, p.46.

(30) CASAUS, Francisco A., "La Empresa ante la Persona Humana, la Sociedad y el Estado" en Pensamiento Empresarial Mexicano, p.41.

organización es un sistema adaptativo de satisfacción de objetivos"(31).

Toda empresa ha de tender hacia el rendimiento para la cual ha sido creada. "Naturalmente la empresa debe ocuparse de una ordenación razonable del modo de vivir de los hombres en ella empleados, pero esta es misión secundaria frente a la razón primordial de la existencia de la empresa: el provecho"(32). Solamente en este sentido puede comprenderse la subsistencia de la empresa. No se puede subordinar la empresa a fines estrictamente sociales, pero si tomarlos en cuenta como muy importantes, ya que iría en contra e la propia naturaleza de la empresa, que incluye una producción y rendimiento.

Es muy difícil para una organización establecer bien claros sus objetivos, ya que han de tomar en cuenta los siguientes puntos:

-es necesario asegurar la participación de los diferentes individuos y grupos en los objetivos organizacionales; de otra manera estos significarán restricciones para cumplirlos.

-la organización ha de tratar de satisfacer los objetivos de todos los miembros para mantener su participación.

-a través de la experiencia la organización va modificando sus objetivos.

(31) CHIAVENATO, Idalberto, op.cit., p. 38.

(32) RIEDEL, Johannes, La Formación para el Trabajo en la Empresa.. pg. 31.

-los objetivos van a ser satisfechos de manera secuencial, según el grado de importancia.

-la organización va intentar mantener un equilibrio entre las demandas de los múltiples objetivos y las condiciones cambiantes del medio ambiente que afectando a sus miembros.

-el desarrollo y administración de la empresa ha de asegurar el cumplimiento de los objetivos para permitir la sobrevivencia, el crecimiento y el bienestar de la organización.

Para establecer sus objetivos a nivel organizacional se ha de tomar en cuenta el bien común de la empresa.

Las manifestaciones concretas del bien común de la empresa se ha de buscar a través de los siguientes objetivos(33) :

1. La Estabilidad Económica de la Empresa
2. El Progreso Económico de la Empresa
3. La Integración Humanista de la Empresa

1. La Estabilidad Económica de la Empresa

la estabilidad es beneficio en el logro de tales beneficios económicos.

(33) Cfr. GUZMAN VALDIVIA, Isaac, Humanismo trascendental y desarrollo. pg. 103.

2. El Progreso Económico de la Empresa

progreso que ha de ser buscado por inversionistas, trabajadores y ejecutivos en conjunto. El progreso de la empresa es el esfuerzo coordinado de todos.

Este objetivo se alcanza mediante la eficiencia administrativa y el progreso tecnológico orientado hacia la elevación de los índices de productividad.

3. La Integración Humanista de la Empresa

Cada uno de los miembros de la organización debe encontrar en la empresa un conjunto de medios que le permitan su desarrollo y perfeccionamiento en los órdenes intelectual, moral y social.

En cuanto a los participantes de la organización. A nivel individual, los objetivos organizacionales han de abarcar los siguientes áreas (34) :

- respeto a los derechos del personal.
- adiestramiento, capacitación y desarrollo del personal.
- sistemas técnicos de ascensos y promociones.
- calificación de méritos del personal.
- orientación de las relaciones humanas para crear y mantener, a través de las motivaciones individuales, un

(34) Cfr. GILMAN VALDIVIA, 1930, Humanismo trascendental y desarrollo, pg. 104.

ambiente de compañerismo, colaboración, amistad y participación en la vida de la empresa.

-encauzamiento del ejercicio de la autoridad hacia las finalidades que le corresponden: el orden, la justicia y el bien común.

-hacer de la subordinación una cooperación libre y responsable de acuerdo con las exigencias del bien común de la empresa.

Cuestiones que se llevan a cabo a través de la administración de Personal.

Y teniendo como objetivo regir la producción y distribución de bienes económicos hay que tomar en cuenta que "la empresa tiene como principal producto la innovación, es una institución sumamente importante en lograr transformaciones y estas transformaciones estarán supeditadas principalmente a la calidad de sus recursos humanos. De ahí la necesidad imperiosa para la supervivencia, superación y desarrollo de la empresa de crear un ambiente dentro de ella de desarrollo humano completo y, por otro lado de instrumento útil en el desarrollo integral del país"(35).

(35) ARANGURÁN, Fernando, op. cit., pg. 56

II.3 ELEMENTOS DE TODO AMBITO ORGANIZACIONAL

Los elementos del Ambito Organizacional son los medios que la organización utiliza para desempeñar sus tareas en las diferentes areas, y de esta manera alcanzar sus objetivos.

Los elementos comunes a todo ambito organizacional son 3 :

1. Las Personas
2. Recursos Materiales
3. Recursos Técnicos

Es importante notar que no se señalan a las personas como recursos humanos, ya que el hombre no es un recurso, es quien mueve a los recursos.

"Las personas, elemento básico de la organización - aparecen como elemento de trabajo, que utilizan recursos y disponen a la organización para adquirir otros recursos necesarios"(36). Las personas en la organización actúan de dos diferentes maneras : como elementos de trabajo y como elementos básicos.

Como elemento básico, las personas constituyen las interacciones que componen la organización. Una organización esta siempre en cambio, pues sus miembros pueden cambiar. La condición necesaria para la existencia de una organización es la interacción

(36) ERIVAVENATU, Idalberto, op.cit., pg. 79

entre las personas. El éxito o fracaso de una empresa está determinado entre otros factores por la calidad de las interacciones que se desarrollen.

Pero el elemento básico -las personas- no existen en un vacío. En una organización, el elemento básico es afectado por los elementos de trabajo, estos determinan la calidad de las interacciones. "Aunque las interacciones de los miembros constituyen la organización, son los elementos de trabajo los que la hacen eficaz o ineficaz"(37)

Los PERSONAS en su papel de elementos de trabajo, pueden dar a la organización tres especies de funciones:

1. Desempeño de Tareas y Actividades. La habilidad de algunos miembros para ejecutar las actividades necesarias, van a hacer que la organización alcance sus objetivos.
2. Influencia en Personas. Esta función se lleva a cabo por la habilidad de algunos miembros de la organización para alterar el comportamiento de otros va a determinar los objetivos y las operaciones en la empresa.
3. Abstracción de Ideas y Generalización. La organización requiere de algunos miembros que utilicen conceptos como herramienta de trabajo, que planeen, organicen y controlen el trabajo de otros.

(37) idem.

Las personas cobijan a todos los participantes, en todos los niveles y en todas las áreas. De manera general, estas se podrían clasificar en (38) :

- obreros o empleados : aquellos cuyo trabajo es meramente manual.
- supervisores : cuya misión fundamental es vigilar el cumplimiento exacto de los planes y órdenes señalados.
- técnicos : personas que buscan crear nuevos diseños de productos, sistemas administrativos, métodos, controles, etc.
- altos ejecutivos : aquellos en quienes predomina la función administrativa sobre la técnica.
- directores : cuya función básica es la de fijar los grandes objetivos y políticas, aprobar los planes mas generales y revisar los resultados finales.
- empresarios : aquellos que toman el riesgo de iniciar y poner en marcha una idea, para formarla en un Ambito organizacional, así como mantener su desarrollo.(*)

(38) RAYEN PONCE, Agustín, Administración de Empresas., pg. 71-74.

(*) vid infra., cap. III

Otro elemento de trabajo del Ambito Organizacional son los RECURSOS MATERIALES. Estos se dividen en dos: recursos materiales de producción y recursos materiales financieros. Los recursos materiales de producción incluye los edificios, los terrenos, las máquinas, las herramientas, el instrumental, los equipos, las instalaciones, los materiales, las materias primas, etc. Los recursos financieros incluyen el capital, la venta necesaria para las operaciones de organización, la financiación a largo plazo, los préstamos, las inversiones de terceros, el crédito obtenido, aspectos contables, tesorería, relaciones bancarias, etc.

El tercer elemento de trabajo del Ambito Organizacional son los RECURSOS TECNICOS. Estos incluyen sistemas de producción, de organización y de capacitación y desarrollo.

Los sistemas de producción son: el propio proceso de producción, la tecnología que la orienta, los métodos y procesos de producción, las compras, la calidad de mantenimiento y el desarrollo técnico.

Los sistemas de organización incluyen todos los subsistemas de toma de decisiones y de comando de la organización.

Por último, los sistemas de desarrollo, que incluye a todos

Los participantes de la organización. Los sistemas de capacitación y desarrollo en el ámbito organizacional, va a permitir ampliar, desarrollar y perfeccionar al hombre para su crecimiento profesional y personal; adaptar al hombre a la filosofía de la empresa. Estos sistemas pueden ser a nivel individual y a corto o mediano plazo, capacitación, entrenamiento y desarrollo; a nivel sistémico y a largo plazo, desarrollo organizacional, es decir, en términos organizacionales y globales.

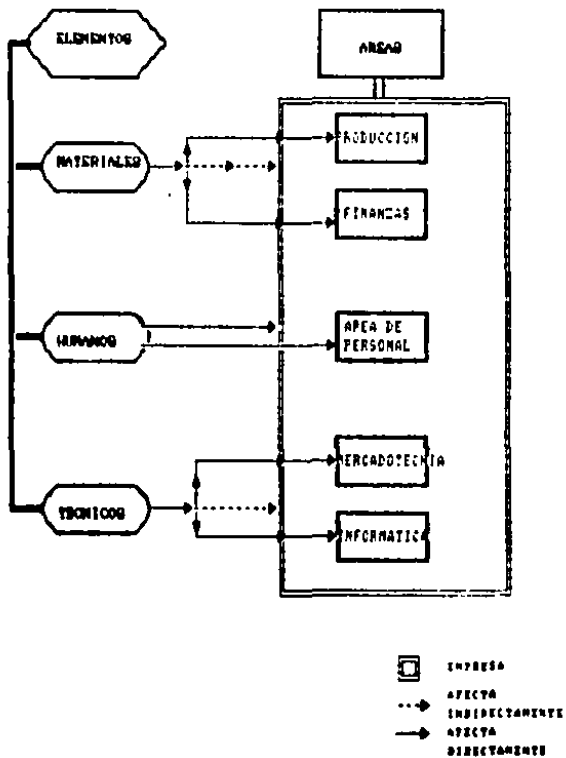
Los elementos organizacionales, cuales sean, necesitan de complejos procesos de administración. Así que a pesar de que "las personas pasan a constituir los únicos recursos (sic las personas no son recursos) que flotan en la organización en todos sus aspectos, áreas y niveles" (59), y cada elemento alimenta diferentes subsistemas o Áreas de la Empresa, todos necesitan ser aplicados internamente, ya sea directa o indirectamente.

Esto es, las áreas de la empresa se relacionan entre sí, alimentadas directa o indirectamente por los diferentes elementos, cumpliendo así con los objetivos organizacionales.

De forma gráfica se puede representar con el esquema de la página siguiente.

(59) CHIAVENATO, Idalberto, op.cit., pg. 110

RELACION ELEMENTOS - AREAS EN LA EMPRESA



II.4 AREAS DEL AMBITO ORGANIZACIONAL

Las áreas o subsistemas del ambito organizacional las determinan sus funciones. Las funciones se van a dividir en cinco áreas, mismas que van a ser alimentadas por los recursos que la empresa administra. Las cinco áreas del ambito organizacional son :

- Comercialización
- Producción
- Personal
- Finanzas
- Informática

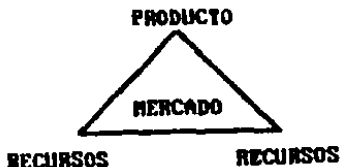
Con frecuencia estos términos concretos no aparecen en el organigrama de una empresa; esto es, ya sea porque la terminología no se encuentra adecuada o porque las actividades de la organización no se prestan para esa exacta división. No quiere decir que no se lleven a cabo esas funciones básicas sino que son tan amplias y están divididas en mas áreas, o porque son de tan poca importancia que se encuentran combinadas con otras actividades.

Estas áreas de la empresa se les llama Areas Funcionales, porque llevan a cabo actividades características básicas para el funcionamiento de la organización, para alcanzar los objetivos organizacionales.

Comercialización.

El área de comercialización en una empresa es la encargada de conocer los mercados en que esta puede actuar, a fin de satisfacer una necesidad que la haga competitiva. Se pretende adaptar el producto al mercado.

Esta área se encarga de que el público desee tener trato con la empresa. Se trabaja con recursos técnicos tales como organización de ventas, investigación de mercado, medios de distribución, asistencia técnica, etc. y actúa desde su principal elemento : producto.



Esto es, se comercializa el bien o servicio a través de recursos mercadotécnicos.

Producción.

"Fundamentalmente la parte central de la producción se encuentra representada a través de la tecnología de la transformación de productos y procesos industriales."(4U).

El área de producción de una empresa es la responsable de organizar, controlar, regular, operar y en algunos casos diseñar y construir el proceso de transformación. Es decir, en donde los métodos y procesos de producción de los bienes o servicios se van a llevar a cabo. Esta área se va a alimentar de recursos materiales principalmente.

El área de producción se encuentra expuesta a un constante cambio por los requerimientos de la demanda, la obsolescencia, la inestabilidad de la mano de obra, la competencia, los altos costos, etc., así que lo que se pretende en esta área es dirigir el proceso de producción de tal manera que se actúe con la mayor eficacia y eficiencia posible, de acuerdo a las necesidades de la sociedad y sobre todo de la empresa misma; administrar el proceso de transformación, manufactura y/o venta de servicios.

Finanzas.

El área de finanzas abarca toda la empresa y de su eficacia depende en muchas ocasiones el éxito en cuanto al aspecto de

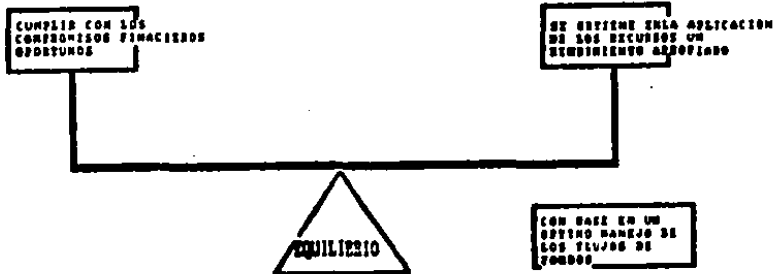
(4U) LEON GARZA, Miguel, Dirección de Producción y los Sistemas.

producción del mercado.

Las funciones de esta área son :

1. Contribuir a la operación eficiente de la empresa. Esto es, a través de un sistema de control interno, "permite salvaguardar, evitando pérdidas y despilfarro"(40) de los recursos materiales económicos que posee.
2. Maximizar el valor de la empresa. El área de finanzas ha de aprovechar las utilidades y el capital al máximo grado posible.
3. Controlar la administración de la empresa. Es decir, que el manejo de las fuentes de recursos se haga en forma tal que no se pierda el control administrativo de la empresa.

La actividad del área de finanzas se puede representar así (41) :



(41) ibidem., p. 6.

Informática.

El área de informática en la empresa es la encargada de acelerar el procesamiento y el análisis de datos para crear información que pueda utilizar la administración en la toma de sus decisiones. "El sistema de información de una organización refleja la organización estructural de la empresa"(42).

Las funciones más importantes del área de informática son las de proporcionar a la administración información para la planeación y el control, "facilitar el proceso de supervisión que se requiere para mantener la empresa en funcionamiento"(43). De esta manera, los sistemas de informática deben proporcionar vías de comunicación entre los elementos de la empresa.

Se puede definir el área de informática como sigue :

Un área de informática es el complemento de los elementos materiales, humanos y técnicos, de la organización desarrolla y analiza datos y la comunican a la persona adecuada en el momento preciso.

(42) Hrabh, George, Computadoras y Sistemas de Información en los Negocios, p. 28.

(43) Ibidem, p. 37.

Personal.

El área de personal en la empresa es un área relativamente reciente. Es común que esta área solo se encuentre en organizaciones grandes y ocasionalmente en las medianas. Sin embargo, el área de Personal es aplicable y necesaria en cualquier tipo o tamaño de empresa.

Los asuntos tratados en el área de personal se refieren a una multiplicidad enorme de actividades, pero se pueden agrupar de esta manera (44) :

- Reclutamiento y Selección
- Capacitación y Desarrollo
- Prestaciones y Servicios
- Relaciones Laborales
- Higiene y Seguridad Industrial
- Investigación de Mercado

Las funciones que se realizan en cada una de estas son muy variadas y sus equipos de trabajo son interdisciplinarios. Algunos ejemplos de funciones son :

- Reclutamiento y Selección
Estudios Psicológicos, vacantes, análisis y valuación de puestos, entrevistas, orientación.
- Capacitación, Desarrollo y Entrenamiento

(44) ARIAS GALICIA, Administración de Recursos Humanos, p. 13

Motivación, recompensa, esfuerzo, capacitación mediante
capataces, valoración.

-Higiene y Seguridad Industrial

Educación, riesgo, accidentes, incapacidad, factores
físicos, etc.

-Prestaciones y Servicios

caja de ahorro, gratificación, pensiones, seguro social,
nómina.

-Relaciones Laborales

Reclamaciones, contratación colectiva, relaciones con el
sindicato, problemas de aplicación de las leyes, relaciones
entre patrón y obrero, etc.

De esta manera se puede decir que el Area de Personal se
dedica a acrecentar y conservar el esfuerzo, salud, conocimientos,
habilidades, motivaciones, estabilidad, etc. de todos los miembros
de la organización, en beneficio de ella misma, de los mismos
miembros y de la sociedad.

El Area de Personal, puede ser administrada de diferentes
maneras : a nivel direccional, a nivel staff (independiente)
afectando toda la empresa, como un area mas, como función
centralizada (todas las areas dependen de ella), o como un area

dividida en pequeños departamentos incluidos en las diferentes áreas. Esto depende de varios factores : principios de dirección, tecnología utilizada, época, cantidad de elementos humanos, políticas vigentes, ambiente, etc. Lo cierto es que de alguna u otra manera existe o debe existir en toda organización exitosa.

Queda explicado que lo que pretende esta área es mantener a las personas en la organización trabajando y dando el máximo de sí, con una actitud positiva y favorable. Los objetivos del Área de Personal, cualquiera que sea su posición en la empresa es :

1. crear, mantener y desarrollar un contingente de personal humano, con habilidad y motivación para realizar los objetivos de la organización.

2. crear, mantener y desarrollar condiciones organizacionales de aplicación, desarrollo y satisfacción de personal y alcance de objetivos individuales.

3. alcanzar eficiencia y eficacia con el personal disponible.

4. lograr un desarrollo del personal disponible para que al mismo tiempo que cumple con los objetivos organizacionales alcance un perfeccionamiento personal.

5. hacer que la empresa contribuya hacia un cambio positivo de la sociedad.

Estas son las cinco áreas o subsistemas que de alguna u otra manera, se encuentran en todo Ambito Organizacional.

Capítulo III

FUNCIÓN DEL LICENCIADO EN PEDAGOGÍA EN EL ÁMBITO ORGANIZACIONAL

Después de haber estudiado que es un Lic. en Pedagogía y que es el Ámbito Organizacional, en este tercer capítulo se habla acerca de cual es la función del Lic. en Pedagogía en este ámbito.

A continuación se describe el resultado del análisis y síntesis de los dos capítulos anteriores para esclarecer este papel.

Para explicar esto, se describe brevemente la necesidad que tiene la organización de un profesional como es el Licenciado en Pedagogía; a continuación se habla de Pedagogía del Trabajo, base de la actuación del pedagogo en la empresa; y para cerrar y concretizar el tema se mencionan actividades y funciones concretas del pedagogo en el ámbito organizacional, partiendo de lo mencionado en el punto 1.3, en lo referente a Empresa (45).

El tema de empresario se relaciona con este tema en la medida que el pedagogo pueda realizar funciones en el ámbito organizacional.

(45) vid infra 1.3, pg. 29

El Ambito organizacional, como unidad social independiente de producción, esta formado por personas que van a actuar para responder a las necesidades de la sociedad, la empresa y las personas mismas, para de esta manera cumplir con los objetivos organizacionales.

De lo anterior y recordando el contexto general de la empresa, sus fines, elementos, areas (46), se deduce que en el ambito organizacional además de las actividades técnicas relacionadas con el personal, se requiere de personas que :

- busque las personas adecuadas a los puestos adecuados
- logre la integración del personal a la empresa
- logre la armonía entre los trabajadores - de forma individual y de equipo-
- de solución a la situación de permanencia de personal (mínima rotación)
- motive a los empleados hacia una responsabilidad y creatividad
- propicie un ambiente adecuado, tanto físico como moral (respeto la naturaleza del hombre)

(46) vid infra cap. II

- ayude a conjugar los objetivos organizacionales e individuales
- propicie la buena comunicación en toda la organización
- conjuga las experiencias, conocimientos y aptitudes del personal
- ayude a las relaciones inter-institucionales
- oriente la filosofía de la empresa
- ayude a investigación de mercado (comercialización)

Es decir, una persona que cree un clima organizacional que propicie actividades encaminadas hacia el logro de los objetivos organizacionales. Una persona ubicada en el área de recursos humanos, ya sea a nivel lineal o staff (con una ubicación jerárquica concreta dentro de la organización o como asesor) que influya en todos las áreas funcionales de la empresa, pero el beneficio de los miembros de la organización, la sociedad y la empresa mismo.

El pedagogo(47), como profesional de la educación, posee una visión completa de la situación del hombre, de variados aspectos de su vida y de la necesidad que tiene este de formarse integralmente. De esta manera, es totalmente perceptible a cualquier problema educativo y puede establecer una relación con cualquier tipo de persona, ya que

(47) Cfr. Cap. I.

de acuerdo a la preparación que adquirió, posee una estructura mental que le lleva a poder realizar actividades a nivel administrativo. El pedagogo, además de una visión integral del hombre, posee una fundamentación en diferentes áreas (didáctica, psicológica, filosófica y sociológica) con las cuales se fundamenta para actuar en el ámbito organizacional.

A través de esto, el pedagogo, como parte del equipo interdisciplinario, va a actuar en el ámbito organizacional, logrando una mayor perfección en la actuación de los miembros de la empresa, para que estos contribuyan, en su medida, con el logro de los objetivos organizacionales. Si la empresa, según se indicó anteriormente, ha de lograr unos rendimientos, habrá de prestar la ayuda necesaria para que sus miembros contribuyan a ese rendimiento. "Estoy seguro que la experiencia le ha mostrado la diferencia entre una máquina bien limpia y reluciente (...) y otra sucia, en desorden, con funciones innecesarias: poco a poco llega a ser inutilizable. Si el cuidado que se pone en máquinas carentes de alma produce resultados tan provechosos, ¿Por qué no se habría de esperar lo mismo del cuidado que se aplique a personas vivas, cuya estructura es aún mucho más digna de admiración?"(48).

(48) HOFFNER, Joseph "Perfil del Empresario" en ISIMO no 170, pg. 128.

III.2 PEDAGOGIA DEL TRABAJO

Habiendo definido la Pedagogía como ciencia de la actividad específicamente humana(49), se sabe que estudia al hecho educativo en toda su extensión, en sus diferentes condiciones. Una de estas condiciones es el medio laboral, la empresa. Es aquí donde se ubica la Pedagogía del Trabajo.

El trabajo, en un sentido estricto de la ciencia ergológica (estudio del trabajo), se define como "actividad ejercida profesionalmente para una finalidad económica o cultural, y para la cual es preciso utilizar la capacidad de rendimiento del hombre trabajador"(50).

III.2.1 Implicaciones Pedagógicas del Trabajo(*)

El contenido pedagógico del trabajo incluye dos aspectos que hacen a esta actividad promotora de la formación de quien lo ejecuta :

- Elementos esenciales de la actividad laboral que lo convierten en educativo.
- Clases de trabajo que suponen y promueven la educación en

(49) Cfr. Cap.I, punto I.1, pg. 8

(50) HILF, Hubert, La Ciencia del Trabajo., pg. 20

(*) Cfr. MENDEZ GUTIERREZ, María del Carmen, Algunas Consideraciones Sobre la Necesidad del Pedagogo en la Empresa., pp.

el hombre.

Elementos esenciales que convierten al trabajo en educativo(*)

1. Estable

El trabajo ha de ser una actividad estable, y esto implica una formación de la voluntad y una formación de hábitos.

2. Humano

Es decir, el trabajo promueve las facultades espirituales y físicas, así como el desarrollo de hábitos intelectuales y morales: atención, memoria, imaginación.

3. Necesario y Obligatorio

El trabajo es una actividad que requiere de hacerse, no es opcional, y si un individuo se compromete a hacerlo le es necesario y obligatorio; no tiene elección.

4. Intencional

Es decir, requiere del conocimiento del objetivo de la tarea y desarrolla la voluntad.

5. Honesto

Dentro del trabajo se desarrolla (o se debe desarrollar) la moralidad: uso de medios lícitos, así como una subordinación del bien personal al bien común y el ejercicio de las virtudes morales.

(*) Esto será mencionado y explicado muy brevemente; la información se ampliará en lo referente a Pedagogía del Trabajo.

6. Útil y Productivo

El trabajo ayuda a la producción de bienes materiales y espirituales.

7. Dentro de un Sistema de Provisiones o Sistema Laboral

En el trabajo se da el ejercicio de virtudes sociales que favorecen relaciones humanas : responsabilidad, delicadeza, amabilidad, alegría, justicia, prudencia, generosidad, rectitud, etc. Estas relaciones forman un sistema que se incluye dentro de la actividad de la empresa.

Sin estos factores, el trabajo no se puede considerar como educativo, estos hacen de la empresa un medio propicio para lograr la plenitud humana.

Clases de trabajo que suponen y promueven la educación en el hombre

1. Según las facultades que perfecciona :

- Manual : facultades físicas
- Intelectual : facultades espirituales

2. Según la función o desempeño

- Directivo : virtudes morales y humanas ; capacidad de mando; autodominio; madurez; espíritu de servicio.
- de Planeación : mente clara; capacidad de

organización.

-de Ejecución : obediencia, responsabilidad y servicio.

3. Según la configuración

-Individual : responsabilidad, organización, capacidad de independencia, iniciativa.

-Colectivo : desarrollo de la sociabilidad, solidaridad, compañerismo, iniciativa, lealtad, sinceridad, responsabilidad, respeto, etc.

4. Según el lugar en donde se da

-dentro de la empresa

-fuera de la empresa

5. Según el adiestramiento

-por oficio

-de profesión

6. Según el fin a conseguir

-económico o cultural

-de desarrollo espiritual y trascendental

Cada tipo de trabajo perfecciona al hombre de una u otra manera; la función que realiza cada empleado requiere de unas determinadas habilidades y conocimientos y a su vez las promueve.

PEDAGOGIA DEL TRABAJO

"Pedagogía del Trabajo es algo que designa un conjunto de reflexiones, organizaciones y provisiones al servicio de la capacidad de rendimiento del productor"(51).

Esto es, la Pedagogía del Trabajo, no se reduce al aprendizaje, sino es una tarea de formación y educación que abarca la totalidad del hombre en cuanto a su actuación en la empresa. La tarea de hacer que el hombre conozca su trabajo mediante una capacitación, adiestramiento y formación. La Pedagogía del trabajo no pretende adaptar al hombre a su trabajo, sino se ocupa de formarlo a través de su tarea.

De esta manera, procura no únicamente de la creación de destrezas, habilidades y aptitudes que hagan eficaz al empleado en su trabajo, sino que pretende una educación que lleve a la persona a encontrar el verdadero sentido de su tarea, ubicándola frente al trabajo de tal manera que no pierda de vista los otros aspectos que forman su vida y que al mismo tiempo procure dar su máximo rendimiento en pro de sí mismo, la sociedad y en su caso la empresa.

(51) RIEDEL, Johannes, La Formación para el Trabajo en la Empresa.

A través de la pedagogía del trabajo el empleado adquiere una actitud positiva en su tarea, aprende a ver en su trabajo una forma de actualizar su potencias espirituales (inteligencia y voluntad).

Ubicación de la Pedagogía del trabajo en la Pedagogía General

Es obvio que al hablar de pedagogía de trabajo, es necesario contemplarla desde la pedagogía general.

Se mencionó en el Cap. I que la pedagogía busca la formación y el desarrollo del hombre : su perfeccionamiento. La Pedagogía del Trabajo, como parte integrante de La Pedagogía General, pretende estudiar al trabajo en cuanto a su factor educativo, esto es lo estudia como actividad a través de la cual el hombre puede educarse; es la aplicación de las ciencias de la educación al campo laboral.

La Pedagogía del Trabajo toma de la Pedagogía General su sujeto, el hombre, así como su objeto, desarrollo del hombre en cuanto hombre; cambia únicamente la actividad a través de la cual se da el proceso educativo.

De esta manera en el desarrollo de la Pedagogía del Trabajo, no se puede dejar de tomar en cuenta la finalidad última de la educación: el desarrollo de las facultades específicamente humanas. Si esto pierde de vista este fin, no forma integralmente al ser humano, solamente lo adiestra.

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

Objetivos de la Pedagogía del Trabajo

El objetivo de la Pedagogía del Trabajo es la formación profesional. Como se mencionó en el capítulo I (52), formación implica un desarrollo completo del hombre, de su personalidad.

La formación profesional es el desarrollo de las capacidades del hombre, de acuerdo a la función que desempeña la persona; el objetivo de esta ciencia de la educación del trabajo es:

- asegurar al hombre contra los abusos al servicio del trabajo, y
- conseguir las óptimas condiciones de trabajo y conocer todas las posibilidades de rendimiento.

Esto redundará, a su vez, en la formación profesional, pues a través de esta se van a lograr los dos puntos mencionados.

Así, se entiende que la formación profesional pretende la educación del hombre en su trabajo. Es por ello muy importante el conocimiento de sus condiciones y aptitudes latentes, requisitos que configuran el trabajo contexto y conocimiento del contexto que rodea a la persona en sus diferentes ambientes. La formación profesional favorece tanto al trabajador como a la empresa misma; es esto por lo cual conviene darla.

Johannes Kiesel señala en su libro La Formación para el

(52) vid infra cap I pto. 1.2. pg. 10

Trabajo en la Empresa(53), como objetivos de la Pedagogía del Trabajo e la empresa, los siguientes :

1. Conseguir que el trabajador se identifique con su tarea de modo que comprenda su sentido y finalidad (ha de llegar a comprender el significado de su trabajo en función de su conjunto).
2. Hacer que el trabajador se familiarice con la labor que realiza (ha de eliminarse el miedo al trabajo que todavía no le es conocido, iniciándole debidamente y evitando as su prevenciones).
3. Procurar que el trabajador llegue a dominar su cometido (prepararle adecuadamente para que lleve a cabo un trabajo preciso, de ser posible una especialidad o que permita su utilización en labores diversas, elevando de tal modo su condición profesional).
4. Procurarle medios para que alcance mayores logros (facilitarle lo necesario para que rinda económicamente haciéndole acreedor a merecimientos).
5. Hacer que el trabajador se acostumbre a su lugar de trabajo (acostumbrarle a la limpieza, al orden y a la seguridad, enseñarle a comprender a sus compañeros y a sus jefes y a sentirse comprendido por ellos. De esta forma se

(53) Cfr. KIEFEL, Johannes, La Formación para el Trabajo en la Empresa, pg. 57.

asegura su colaboración y se forma su personalidad).

Funciones y Misión de la Pedagogía del Trabajo

Con los datos anteriores, se pueden sintetizar las funciones de la Pedagogía del Trabajo en las siguientes (54) :

1. Vincular al trabajador con su trabajo.
2. Hacer que el trabajador conozca y comprenda su trabajo.
3. Hacer que el trabajador domine su trabajo.
4. Ayudar al trabajador en la obtención de rendimientos.
5. Integrar en la empresa al trabajador.

Y de aquí se concluye la misión de la Pedagogía del Trabajo, "proporciona seguridad en la valoración de la persona y predispone al individuo para utilizar del mejor modo sus aptitudes latentes"(55).

Aportaciones de la Pedagogía del Trabajo en la Empresa

"Elemento indispensable para llevar a cabo planes de participación dentro de la empresa es la formación. La Empresa es, aunque no lo quiera, un agente educativo. Además de la capacitación de los trabajadores, que lleva a cabo por propia necesidad, debe tratar de cubrir las deficiencias de la educación formal, debe desarrollar el sentido de responsabilidad, debe orientar la creatividad y el dinamismo en sus colaboradores y cimentar su

(54) Cit. MILF, Hubert, op. cit., pg. 237.

(55) RIEBEL, Johannes, op. cit., pg. 15

formación económica y productiva. "La formación del personal es una actividad permanente" (56).

Esta actividad de formación permanente la empresa la puede realizar a través de la Pedagogía del Trabajo.

La aportación de la Pedagogía del Trabajo en la empresa, presenta dos características:

- capacitación para la auto ayuda
- efectos permanentes de dicha ayuda

Esto es, permite al empleado bastarse a sí mismo ante las dificultades que se le presentan en su trabajo.

La ayuda pedagógica en el trabajo proporciona al individuo una preparación básica que le permite encontrar soluciones por sí mismo en un momento dado; no limitándose a una sola situación, sino que abarca otras similares que puedan producirse.

Muchas veces las dificultades que una persona encuentra en la ejecución de su trabajo es porque o es incapaz de hacerlo (por falta de conocimiento), o bien se cree incapaz de hacerlo. En una máquina, el problema se arregla y funciona de nuevo, en un hombre, las dificultades influyen unas sobre otras. Las dificultades no se pueden evitar en la empresa, pero lo que pedagógicamente se hace es evitar la dificultad total y animar hacia la lucha constante.

(56) SERVITJE, Lorenzo, "La Sociedad Contemporánea y el Empresario", pg. 68

La ayuda de la Pedagogía del trabajo parte de supuestos y probables situaciones que se presentaron y procura preparar a la gente de tal manera que cuando llegue el caso se enfrente con ellas y resuelva el empleado por sí mismo.

Es importante, por lo tanto, poner atención al conjunto de los obstáculos contra los que el empleado habrá de luchar, evitando que ninguno sea causa de interrupción del trabajo. Es necesario, para esto, entender y comprender las situaciones en las que se encontrará la persona. La previsión de estas situaciones es el fundamento de las aportaciones pedagógicas en la empresa.

Las dificultades de un trabajo pueden presentarse en :

- las exigencias materiales
- el sentido del trabajo
- el aspecto social

En cuanto a las exigencias materiales, la Pedagogía del trabajo prepara instrucciones de ?qué?, ?cómo?, ?por qué así?, ?con qué?, de los materiales que han de utilizarse; adiestra en cuanto a la utilización de estos.

En cuanto al sentido del trabajo, ayuda a que el que lo ejecuta se identifique en el mayor grado posible con él, por que

"Solamente cuando el que trabaja comprende para que sirve la pieza que tiene entre manos puede juzgar con seguridad si su tarea está cumplida, si está bien o mal, si es exacta o no y si es o no admisible"(57). Es necesario que el trabajo sea conocedor no tan solo de su cometido, sin que conozca también su sentido.

Al hombre no se le induce a actuar por la sola idea de que en lo que hace, hay algo de importancia para él; tampoco en la medida en que este lo considere así, mas eficaz es su tarea. La Pedagogía del Trabajo aporta a la empresa, en este sentido, un interés y motivación a los empleados al conocer estos el sentido de su trabajo, conjuga los intereses particulares con un interés general del trabajador. La Pedagogía del trabajo actúa de tal manera que pretende que el empleado posea tal unidad exterior, que pueda continuar su vida y actividad con éxito y satisfacción para él; aún siendo que muchas veces ni el mismo lo perciba. Riedel, nos presenta una situación que se puede evitar con la ayuda de la Pedagogía del Trabajo:

"Si, por ejemplo, el incentivo del salario llega a ser demasiado fuerte - y puede ser su causa tanto un salario elevado como demasiado bajo - el trabajador se abandona a esta aspiración unilateral de ganancia, en perjuicio, porque se debilita su sentido, de los demás valores de su trabajo :

(57) RIEDEL, Johannes. Op. cit., pp. 70

pierde la satisfacción por una labor limpia y exacta, pierde el sentido de su propia limitación, sufre merma su consideración hacia los demás. Se llega entonces al repetido caso del buen conductor que se sucumbe ante la seducción de las altas velocidades. El que de esta forma concentra su interés en un solo afán, se percata luego, de los peligros de esta unilateralidad" (58)

El aspecto social se refiere a las relaciones humanas en la convivencia humana. Las relaciones sociales presentan exigencias para el que trabaja. La Pedagogía del Trabajo ayuda al empleado de la empresa a vivir con estas relaciones, a salir adelante con ellas y, en su momento y caso, a que el mismo contribuya a crearlas.

Como se acaba de ver, las dificultades de un trabajo pueden estar en las exigencias materiales, en el sentido del trabajo o en el aspecto social. Estas dificultades existen para todo el que deba o quiera ejecutar un trabajo. La Pedagogía del Trabajo ayuda a estructurar de una manera correcta estas dificultades, de tal manera que se aminoren pero no se eliminen; lo que constituye la aportación de la Pedagogía del trabajo es la creación de una adaptación de aptitudes, experiencias e intereses que disminuyen las dificultades subjetivas.

(58) Idem., pág. 72

III.3 FUNCIONES CONCRETAS DEL PEDAGOGO EN EL AMBITO ORGANIZACIONAL

El pedagogo, como ya se mencionó, es totalmente perceptible^(*) a cualquier problema educativo y analizándolo, encuentra vías de solución; de esta manera, contribuye al proceso de mejora del ser humano (o grupo humano) en el que se encuentre el problema. Este grupo humano puede ser la sociedad, o bien encontrarse en cualquiera de los ámbitos en el que se encuentre la actuación de un hombre, de donde se derivarán los problemas educativos. Los problemas educativos se dan a través de un proceso, este proceso depende de la actividad que se este realizando, así como el ámbito en donde se este actuando. En la empresa o ámbito organizacional se da con su propio proceso y en el desarrollo de este proceso se presentan problemas educativos. El pedagogo valora el proceso educativo en la empresa como una realidad administrable; de esta manera administra los recursos humanos para lograr la mayor eficiencia posible y logra así una formación profesional.^(*)

Problemas que ha de Atender el Pedagogo en la Empresa

1. Suministro de Personal

El pedagogo realiza investigación del mercado de recursos humanos; busca fuentes de reclutamiento, y los analiza.

Diseña y adapta técnicas de reclutamiento, de acuerdo a las

(*) Por lo cual, aun que ha de actuar siempre en un equipo interdisciplinario, no es fácilmente reemplazable.

necesidades de la empresa.

Establece criterios de selección y pautas de calidad, así como el grado de descentralización de las decisiones sobre la selección de personal, definiendo de esta manera técnicas de selección.

Diseña y aplica planes y mecanismos de integración de los nuevos participantes al ambiente interno de la organización.

2. Reclutamiento de Personal

Analiza y describe los requisitos intelectuales y físicos, responsabilidades y condiciones de las diferentes funciones y puestos de la organización.

Determina la cantidad de personal necesario, así como la ubicación de los mismos.

Diseña la secuencia óptima de las carreras, definiendo alternativas de oportunidades posibles.

Realiza planes y sistemas para la evaluación continuada de la calidad y adecuación del personal de la organización.

3. Conservación del Personal.

Investiga, evalúa y clasifica los cargos y funciones buscando el equilibrio salarial. Determina la política salarial de la empresa.

Diseña y aplica planes de beneficio adecuados a diversas necesidades de los participantes de la organización.

Diseña y aplica criterios de creación y desarrollo de las condiciones físicas de higiene y seguridad de los cargos y funciones.

4. Desarrollo de Personal

Diagnostica, programa y aplica el entrenamiento de los recursos humanos para el mejor desempeño de sus funciones.

Perfecciona los recursos humanos disponibles proporcionando una formación profesional.

Aplica técnicas de pedagogía del trabajo.

Aplica las estrategias de cambio buscando la salud y la excelencia organizacionales.

5. Control de Personal

Mantiene un registro y control del personal disponibles, para el análisis apropiado cualitativo y cuantitativo.

Diseña y aplica medios y vehículos adecuados de información para las decisiones sobre recursos humanos.

Realiza auditorías del personal con base en criterios de evaluación y adecuación permanentes de las políticas de la empresa.

Las anteriores son actividades que se pueden presentar en el proceso gerencial de la empresa, este proceso implica unos problemas intrínsecamente relacionados con estas actividades, problemas que ha de

atender al pedagogo para contribuir en el logro de los objetivos organizacionales de la empresa.

A continuación se presentan funciones a realizar por el pedagogo, relacionadas con el área de personal en la empresa.

Funciones del Pedagogo en Relación con el Área de Recursos Humanos

*Reclutamiento y Selección.

"La tarea de reclutamiento es la de atraer y escoger, mediante varias técnicas de divulgación, candidatos que posean los requisitos mínimos para ocupar el cargo que debe ser llenado, mientras la tarea de selección es la de escoger entre los candidatos que se han reclutado, aquél que tenga mayores posibilidades de ajustarse al cargo vacante"(59).

Las funciones del pedagogo en el proceso de reclutamiento:

- elaboración de políticas de reclutamiento,
- organización del proceso de reclutamiento; delegación de responsabilidades.

(59) CHIAVENATO, Idalberto, Administración de Recursos Humanos.

-definición de requisitos necesarios : perfil del puesto.

-descubrimiento de nuevas fuentes de reclutamiento.

-definición y aplicación de técnicas de reclutamiento.

-evaluación de programas de reclutamiento.

Las funciones del pedagogo en cuanto a la selección son

-análisis de puesto

-recolección de datos acerca del criterio del jefe sobre lo esperado

-aplicación de pruebas

-entrevistas

-análisis de la solicitud del candidato

-análisis del puesto similar en el mercado

•Entrenamiento-Capacitación y Desarrollo.

Esta función del Area de Personal en la empresa, corresponde a la actividad que corresponde al proceso educativo. Este proceso comprende tres etapas interdependientes, pero perfectamente distintas, en las que actúa el pedagogo con sus respectivas funciones:

-la que prepara al hombre para la profesión : Formación Profesional.

-la que prepara al hombre para una función :
Entrenamiento.

-la que perfecciona al hombre para una carrera :
Desarrollo.

El papel del pedagogo respecto a la función de Capacitación y Desarrollo dentro del Area de Personal en una empresa, se puede sintetizar en las siguientes funciones:

-Detección de necesidades de formación dentro de la empresa, frente a un problema de rendimiento, de adaptación, de falta de hábitos, de poco interés por la tarea, de falta de conocimiento de su función dentro de la empresa.

-determinación de objetivos a alcanzar en cursos, programas o sistemas; técnicas a utilizar.

-Diseño, planeación y desarrollo de los programas educativos necesarios y beneficiosos a la empresa.

-Asesoría sobre el plan de formación de la empresa.

-Adecuación del sistema de capacitación a las políticas de la empresa.

-Actividades didácticas relacionadas con los cursos de capacitación, entrenamiento y desarrollo: instructor, supervisor, elección material didáctico, etc.

-Planeación y Aplicación de Programas de Continuidad.

+Higiene y Seguridad Industrial.

Esta función es necesaria para "asegurar la disponibilidad de las habilidades y actitudes de la fuerza de trabajo" (60). "Según el concepto emitido por la Organización Mundial de La Salud, la salud es un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no consiste solamente en la ausencia de la enfermedad" (61).

En cuanto a la higiene de la empresa, el pedagogo ha de pretender :

- eliminar las causas de enfermedades profesionales
- reducir los efectos perjudiciales provocados por el trabajo
- prevenir el empeoramiento de enfermedades
- mantener la salud de los trabajadores y aumentar la productividad, por medio del control del ambiente del trabajo.

En cuanto a la Seguridad en el Trabajo el pedagogo ha de pretender realizar actividades que logren :

- la continuidad de la producción . . . y
- la buena responsabilidad en los empleados acerca de la seguridad en su trabajo.

Esto, lo ha de lograr a través de las siguientes funciones :

- Educación e instrucción de los operarios, jefes, capataces, gerentes, etc.; indicar los peligros existentes y como evitarlos.

(60) Idem., pg. 422.

(61) ibidem.

- Realizando campañas de constante alerta contra los riesgos existentes.
- Elaborando y revisando manuales sobre las instrucciones a seguirse en cuanto a las condiciones de trabajo : tanto de naturaleza física (iluminación, ruido, temperatura, etc.), del tiempo (horas de trabajo, periodos de descanso, etc.) como de la condición social dentro de la situación del trabajo (organización informal, status, etc.).
- Elaborando y aplicando un programa de preservación de la salud que incluya : prevención médica, prevención sanitaria y medicina ocupacional (62).
- Realizando un programa de medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas, para prevenir accidentes.
- Eliminando las condiciones inseguras del ambiente.
- Instruir y formar a los empleados para que se persuadan sobre la importancia de la implantación de medidas preventivas.

(62) Cfr. CHIAVENATO, Idalberto, Administración de Recursos Humanos, cap. 11.

+Relaciones Laborales.

En esta función, el pedagogo, puede realizar las siguientes actividades:

- Elaboración de políticas acerca de las relaciones laborales, logrando que estas tengan cierta estabilidad, cierta flexibilidad, inteligibilidad, que sea práctica, efectiva, y que requiera de la participación.
- Elaboración y aplicación de programas de formación que propicie buenas relaciones.
- Elaboración y revisión de instructivos y programas para lograr una buena comunicación.
- Elaboración y supervisión de reglamentos de trabajo que un mínimo de conflictos.

+Prestaciones y Servicios.

En esta función, el pedagogo ayuda a la adaptación de las prestaciones empresariales a la capacidad y organización de la empresa, de acuerdo a las necesidades de los trabajadores.

Misión del Pedagogo en la Empresa

Si bien el pedagogo tiene funciones específicas y bien

importantes dentro del área de Personal no es en esta en donde se cierra el campo de acción de este. El pedagogo puede realizar una infinidad de actividades en la empresa, pretendiendo siempre lograr una formación profesional de los miembros de la organización, produciendo así un mayor rendimiento y una más eficaz producción. La actividad del pedagogo está relacionada con toda la empresa. Con esto no se quiere decir que el pedagogo sea un omnipotente, siempre actuara apoyado en otras personas o bien servirá de apoyo a otras personas, pero si que donde exista un ser humano, el pedagogo tiene una tarea inacabable.

La misión del pedagogo en la empresa se relaciona con la realidad de que las personas se desarrollan, aprenden cosas nuevas, modifican su comportamiento y actitudes, desarrollan nuevas motivaciones, crean nuevos problemas. Así, el pedagogo actúa propiciando tal clima organizacional que logre un sistema de creencias, expectativas y valores con una mentalidad de cambio, responsabilidad y una forma de interacción, hacia el beneficio de la sociedad, los miembros de la organización y la empresa misma.

De esta manera, el pedagogo pretende:

- aumentar el nivel de confianza y apoyo entre los miembros organizacionales
- aumentar la discusión de los problemas de la empresa

manera grupal e intergrupal

- crear un ambiente en el que la autoridad designada por el papel sea aumentada por la autoridad basada en el conocimiento y habilidad
- incrementar la apertura de comunicaciones laterales, verticales y diagonales
- incrementar el nivel de entusiasmo y de satisfacción personal en la organización

Para cumplir con esto realiza las siguientes funciones a nivel organizacional :

- Planear y desarrollar un equipo administrativo más competente con un comportamiento gerencial más humanista.
- Entrenar, formar e integrar un equipo de producción tan altamente humanizado como tecnificado.
- Diseñar y aplicar un sistema para lograr la mayor competencia, planeando el crecimiento humano para que la empresa se encuentre capacitada para abordar este cambio.
- Resolver problemas de actitudes respecto a diferentes escalas valorativas en un conflicto intergrupal o intragrupal, o cualquier tipo de conflicto a nivel

organizacional.

-Resolver problemas de despersonalización del trabajo, por ser este muy arduo o por llevar a la enajenación total.

EL EMPRESARIO

Después de haber estudiado lo que es el pedagogo, se concluyó que este es capaz de actuar en la empresa; tras esto, se habló acerca de la empresa. En el capítulo tres se concretizó la función del Licenciado en Pedagogía en la empresa. Ahora, en este cuarto capítulo, se pretende conocer aquello que hace funcionar a la empresa: El Empresario.

Como se mencionó anteriormente, a través de esta tesis se pretende diseñar algún elemento que difunda el papel del Licenciado en Pedagogía en la empresa; esto se realizará con los empresarios. Es este el cuarto elemento que forman la parte teórica de esta tesis.

Se describe lo que es un empresario. A través de esta explicación se pretende establecer criterios claros para comprender la función empresarial y su misión ante el hombre, la sociedad y la empresa misma.

En la tercera parte de este capítulo se habla acerca del pensamiento de los empresarios mexicanos: su concepto de hombre, de empresa, del fin de la empresa, acerca de su misión social, y acerca de la influencia de la empresa en la sociedad.

111.1 PERFIL DEL EMPRESARIO

Uno de los rasgos que caracterizan a la actual empresa es la creciente diferenciación que se da entre los dueños del capital y los administradores del mismo.

Un administrador, es aquel que desempeña la función de dirigir técnica y económicamente las empresas que nacen del curso de unos capitales. Son justamente estos capitales los que van a ser puestos en marcha por los empresarios; habiendo puesto en marcha va a dirigirla mediante gestiones personales que actúa como apoderado general de la misma o bien, "haciendo hacer" a través de la función administrativa.

"Si se pudiera pensar en un empresario típico, que rara vez se encuentra, cabría mencionar el caso de aquellas personas que teniendo la idea de una producción determinada, consiguen de unas personas el capital, buscando que otras aporten los muy distintos tipos de trabajo que puedan requerirse, y fijando los grandes objetivos y políticas y tomando las decisiones finales, asumen exclusivamente el riesgo que han creado"(63).

(63) REYES PONCE, Agustín, Administración de Empresas., p.80

De esta manera se le puede identificar con la persona física y jurídica responsable de una empresa.

Ahora bien, el empresario, ¿nace o se hace? "De acuerdo con una visión cristiana, el ser empresario es una profesión, es decir una vocación profesional" (64). Esto es, un empresario debe poseer ciertas características individuales que se pueden sintetizar en las siguientes (65) :

- amplio nivel cultural
- equilibrio psicológico
- autodominio y discreción
- calma y prudencia
- firmeza negociadora
- habilidad
- rapidez de ingenio
- inteligencia profunda y capacidad de síntesis
- imaginación
- autoridad
- audacia y desenvoltura
- espíritu de aceptación de riesgo

Es decir, una serie de actitudes que lo lleven a una excelente competencia profesional y que se resumen en la comprensión y

(64) HOFFNER, Joseph, "Perfil del Empresario" en ISTMO no 170., pg. 26

(65) GER., tomo 8., pg. 573

comprensión y aceptación total (con responsabilidad) de su profesión.

Con esto no se quiere decir que el empresario nace, pero se puede decir que un hombre con esta base de cualidades logrará hacerse empresario si se empeña en desarrollarlos y completarlos.

Con los mismos medios de producción y con los mismos trabajadores, el resultado puede ser muy diferente, dependiendo de que la empresa este en buenas o en malas manos; para lograr "la mejor de las empresas", el empresario ha de mostrar una excelente competencia profesional. Esta competencia profesional, el empresario la buscará porque "el empresario se distingue, por oficio, por su capacidad de riesgo"(66).

Esto no lo va a lograr solo, necesita de colaboradores, tampoco lo va a hacer para el mismo, "quisiera afirmar que ser empresarios, en el mundo de hoy debe ser, al mismo tiempo que un reto profesional, un ideal de servicio a los demás"(67), ser empresarios es una responsabilidad social.

Todo esto va a llevar al empresario a que la empresa sea un reflejo directo de su personalidad.

(66) LLANO, Carlos, "El Miedo al Empresario" en ISIMO no. 170.,
pg.34

(67) GARZA LAGUERA, Alejandro, "La Empresa ante el Cambio Social y el Desarrollo" en Pensamiento Empresarial Mexicano, p. 137.

III.2 EL ROL DEL EMPRESARIO

El rol del empresario, es la actividad a desempeñar. Para su estudio este papel se va dividir en dos : sus funciones y su misión.

III.2.1 Funciones del Empresario

De acuerdo al perfil y concepto del empresario, se dice que "es quien tiene a su cargo coordinar y disponer el capital y del trabajo que son los elementos fundamentales de la empresa y tiene como finalidad organizar la producción y la distribución para la satisfacción de las necesidades humanas particulares y sociales"(68).

De aquí se deduce que la actividad del empresario es la coordinación la cual llega a constituirse como actividad formal por la dirección : función de conseguir algo por medio de la acción de las personas.

La dirección no es función privativa del empresario, esta se da, en la empresa, a todos los niveles; es del empresario de quien depende la calidad de dirección de toda la empresa. y

Se entiende, de esta manera, que la función empresarial se basa en la Dirección. Al desglosar la función empresarial, no

(68) Sanchez Navarro, Juan "La Empresa Capitalista", en Memoria VII Congreso Nacional USEN, pg. 35.

existen pautas estrictas; lo que a continuación se explica, pretende clasificar esas funciones de acuerdo a cuestiones prácticas y con terminología comprensibles.

1. Promoción y Creación de la Empresa

Esto implica dar lugar a la aparición de una entidad nueva encaminada al logro de unos objetivos (los propios de la empresa). Evidentemente la primera función de todo empresario.

2. Asunción de Riesgo

Este suele ser el elemento que mas destacan los diversos autores. Se les llama empresario aquel que hace que su suerte se relacione a la de la empresa. "El hombre de empresa de profesión colocado al frente de una empresa (...) se encuentra operando al borde del fracaso y del éxito" (69).

Ahora bien, el riesgo de un empresario puede ser de varias clases; según señala Richard Threnberg (70) son 3: el del ingreso laboral al no estar asegurado, el de su prestigio y el de sus ingresos en concepto de beneficio. Charles I. Janison (71) agrega a estos riesgos el de su

(69) Sanchez Gil, Mariano Naturaleza y Evolución de la Función Empresarial, p. 45.

(70) citado por Sanchez Gil, op.cit., p. 144.

(71) Ibidem.

salud, por la especial tensión psíquica a la que lo somete su función.

En realidad todo esto puede concluir en que es indudable el riesgo que de alguna o de otra manera corre la empresa.

Pero si bien, el empresario tiene como función el riesgo, esto no quiere decir que le corresponda soportarlo sino que es creador de este mismo riesgo. El empresario es responsable activa y pasivamente de buscar estos riesgos para la empresa, ya sea con recursos propios o ajenos.

3. Creatividad o Innovación

La actividad creadora del empresario no se reduce al hecho de producir bienes o servicios novedosos, sino que en este ámbito, el empresario reanima o impulsa los recursos utilizados en el funcionamiento de la empresa. Esto es, el empresario en su función creadora es el elemento dinámico de la empresa, es quien tiene la idea de ampliar, cambiar, añadir o adaptar sistemas, objetivos y políticas (*).

4. Decisiones Fundamentales

Esto se refiere a la función de gobierno o dirección de la empresa. Esta acción la realiza el empresario mediante gestiones realizadas por

(*). Ideas que han de ser desarrolladas por aquel al cual se le ha delegado.

el mismo o a través de ordenes dadas a otras personas. Dependiendo del tamaño de la empresa, se van delegando funciones, compartiendo responsabilidades en la toma de decisiones; son varias las que pueden tomar decisiones pero el empresario es el responsable de la toma de estas. Las decisiones pueden ser de diferente naturaleza: normas, políticas, orientaciones, programas, etc.; funciones y actividades de las que depende la vida de la empresa.

5. Designación de Funcionarios

Esto está ampliamente relacionado con el punto 4; el empresario decide o revisa el nombramiento de los altos ejecutivos de la empresa, lo demás lo delega.

6. Delegación de Funciones.

Esto es nuevamente una consecuencia de la toma de decisiones fundamentales (punto 4). El empresario decide "haciendo hacer" la manera de determinar las funciones de los miembros de la empresa, en cada caso delega lo que cree necesario a cada nivel.

"todo el proceso de la delegación implica la

asignación de tareas, la delegación de autoridad para el desempeño de esas tareas y la fijación de responsabilidad se cumple"(72).

7. Fijación de objetivos y Políticas

Consiste en la planeación de la adopción de una meta o norma que va a afectar el desempeño de la empresa.

En la fijación de objetivos se va a determinar el camino que ha de determinar las actividades de la empresa para que la acción de todo el grupo lleve a cumplirlos.

Es decir que dependerá del empresario la determinación de las metas que la empresa se propone alcanzar, así como de las normas a través de las cuales pretende lograrlos.

8. Control

"La función directiva de control consiste en la medición y corrección del rendimiento de los subordinados para asegurar que se cumplan los objetivos y los planes ideados para alcanzarlos"(73). A través de esta función el empresario tendrá la posibilidad de prevenir futuros errores y corregir las causas por las

(72) KUBITS Y O'DONNEL, op. cit., p. 89.

(73) Ibidem., pg. 607.

cuales ocurrieron las desviaciones de los planes de la empresa.

III.2.3 Misión del Empresario

Según se ha visto, "los empresarios están obligados al servicio en pro de los demás" este servicio en pro de los demás representa una misión ante la empresa, ante el hombre y ante la sociedad, ya que "harán todo lo que este de su mano para que cada puesto de trabajo siga siendo rentable, para que sus colaboradores tengan asegurado el puesto de trabajo y para que se creen nuevos puestos de trabajo"(74).

Esta misión del empresario viene dada por la autoridad que posee. Se puede decir que la autoridad es el instrumento de trabajo del empresario. Esta autoridad lo lleva a una responsabilidad, pues esta primera no es un instrumento de beneficio personal sino un instrumento para cumplir una misión. "Todo aquel que tenga autoridad, no importa lo encumbrado o lo modesto de su cargo, debería sentirse con la responsabilidad de una noble misión"(75).

*Misión ante la Empresa

Dentro de cada empresa surge la necesidad de que el empresario cumpla con sus múltiples actividades para darle funcionamiento a la

(74) HOFFNER, JOSEPH, "Perfil del Empresario" en ISIMO no 170, pg.29

(75) GUZMAN VALEDIVIA, ISAAC, Reflexiones Sobre la Administración, pg.103.

misma empresa, porque los empresarios tienen "la responsabilidad de lograr un justo equilibrio entre todos los sectores que intervienen en la empresa en cuanto a los esfuerzos, ingresos y obligaciones, con la mira de lograr un equilibrio dinámico que conforme al progreso de la empresa basado en la armonía de los factores que la integran"(76).

La manera de que se cumpla esta misión es la realización de la función empresarial(77), su interacción en la empresa, de acuerdo a las necesidades y el bien de esta misma.

Misión ante el Hombre

Además de una misión ante la empresa, "el empresario tendrá que fomentar con habilidad, con inteligencia, con verdadero amor al prójimo, unas relaciones que hagan al hombre más hombre, que no contribuyan a su despersonalización sino que por el contrario, enriquezcan a su persona y le hagan sentirse más segura, más confiada" (78); el empresario tiene una misión ante el hombre, ante el hombre de su misma empresa, ante su empleado.

El empresario, en su poder de decisión tiene en sus manos la resolución de los problemas que se le presentan a la empresa para el cumplimiento de sus objetivos. En el desarrollo de su trabajo, al empresario se le presentarán situaciones de solución de problemáticas, cuestiones que tal vez ya había delegado. "Cuando un

(76) ALVAREZ GUERRERO, Alejandro "Nuestra Concepción de Empresa" en Memoria VII Congreso Nacional USEM., pg. 06.

(77) Vid supra 3.2.1.,

(78) DURAN MIER, Luis Horacio, "La Empresa Respondiendo a la Sociedad" en Memoria VII Congreso Nacional USEM., pg. 137.

subordinado explica ante nosotros una situación problemática, debemos pensar, antes que nada que ¿que pretende esta persona cuando me presenta este problema?"(79).

Ante las variadas respuestas a estas pregunta, cabe la posibilidad de que lo que el empleado necesita es otra cosa que la que el esta buscando (necesidades no satisfechas). Para evitar estas situaciones en un determinado grado (no se pueden abolir de la vida de la empresa) el empresario ha de promover actitudes de perfeccionamiento y de servicio que lleven a asumir personalmente una responsabilidad. Esto no solamente va a hacer hombres mas responsables, sino empleados que ante una dificultad real tengan esa sensación de seguridad que los lleve a la apertura del que no sabe y no teme.

El empresario ha de cumplir la misión que tiene ante sus empleados ayudandolos no a un mejor hacer sino a un mejor ser.

Esta actitud, no implica una actitud paternalista sino "es un modo de ser que se desprende de una personalidad madura, que requiere humildad, dominio de si, y juzgamiento de la sutil vanidad de la inteligencia -la peor de las vanidades-" (80) que va a llevar a sus empleados a un modo de ser positivo, derivado de esa orientación educativa (81).

(79) LLANO, Carlos, Análisis de la Acción Directiva., pg. 221.

(80) ibidem., pg. 23.

(81) id supra cap. IV.

Esto llevará a un cumplimiento ante el hombre, pero la positiva actuación de los empleados llevará a una mayor rendimiento de los empleados y una mayor eficacia y eficiencia de la empresa.

Misión ante la Sociedad

Las decisiones del empresario en orden a la dirección de la empresa tienen un poderoso impacto con el sistema económico en que que se desenvuelve.

En cuanto a lo económico. El empresario decide su nivel de actividad en función de sus expectativas de beneficio e influye con eso en la tasa de ocupación, los sueldos y salarios, ritmo de inversiones, etc. Gran parte de la política económica consiste en influir sobre tales expectativas. Las expectativas a largo o corto plazo influyen en la movimiento económico. Esto hace que la existencia o no de un país con clase empresarial eficaz sea un factor decisivo para el desenvolvimiento socioeconómico del mismo.

En cuanto al orden social. Un empresario que quiera salvaguardar la dignidad humana debe, sin duda alguna, garantizar la necesaria Unidad de una dirección eficiente. La acción del empresario como líder que es ante unos empleados, ante la empresa y ante la sociedad misma, determina e influye con una serie de valores que han de trascender hacia la sociedad.

III.3 PENSAMIENTO EMPRESARIAL MEXICANO SEGUN LA UNION SOCIAL DE EMPRESARIOS MEXICANOS : USEM

Tras haber analizado al empresario, de manera general, a continuación se hablará sobre el pensamiento empresarial mexicano. En los capítulos 2 y 3 (hasta el 3.2.2) se han utilizado frases de empresarios mexicanos para fundamentar cuestiones que habían sido explicadas. Lo siguiente es una síntesis del pensamiento del empresario mexicano respecto :

- al concepto de hombre
- al concepto de empresa
- al fin de la empresa
- a su rol en la empresa
- a su misión social
- a la influencia de la empresa en la sociedad

utilizando citas referidas en los capítulos mencionados y artículos publicados por la USEM.

La USEM es la institución en donde se va a llevar a cabo la investigación práctica ; se realizará un estudio de campo para investigar cual es la imagen que tiene el empresario mexicano, específicamente de la USEM, acerca del licenciado en Pedagogía, para así darle un impulso a la actividad de este en el ámbito organizacional.

Es importante aclarar que se eligió la USEM para la presente investigación, ya que el pensamiento de esta organización coincide perfectamente con el proceso de formación que recibe el Lic. en Pedagogía de la Universidad Panamericana.

USEM(*)

La USEM es una asociación voluntaria de dirigentes de empresa que están convencidos de la necesidad de su mejoramiento profesional y moral para promover los valores humanos en la empresa y en la sociedad.

Es una institución que ofrece a los dirigentes de empresa la oportunidad de formarse socialmente como conductores de hombres y así poder resolver los problemas que implica la moderna función empresarial.

Es una organización que promueve la presencia activa de los dirigentes de empresa en la vida social, tendiente a la transformación de la empresa y del medio empresarial y a la edificación de una sociedad más justa, más libre y más humana.

La USEM está abierta a todos los dirigentes de empresa que estén de acuerdo con sus principios y acepten sus programas.

La USEM es la Unión Social de Empresarios Mexicanos.

(*) ver anexo 2.

+ Pensamiento

La USEM cree que :

La empresa privada es la base insustituible de la vida socioeconómica;

Su función esencial es la optimización de recursos y de los esfuerzos humanos, en su objetivo de producir bienes y servicios para satisfacer las necesidades de los hombres.

Al hacerlo, genera un valor económico agregado que se refleja en mejores productos y servicios, mejores salarios, mejores precios, mayores impuestos y una retribución adecuada a la inversión.

La empresa, mediante la creatividad, constancia, la dedicación de sus cuadros directivos y operativos, mediante el diseño apropiado del trabajo y de las organizaciones, promueve el desarrollo y la superación de sus hombres.

Es indispensable la dignificación de la imagen del empresario y la revalorización de la función empresarial que es factor clave en la vida social y económica del país.

En las condiciones socioeconómicas de México y en general del mundo moderno, la Doctrina Social Cristiana ofrece los principios fundamentales para resolver, con sentido humano, los problemas de la Época.

Se debe propugnar por lograr una economía al servicio del hombre, en la que destaque la altísima dignidad de la persona humana, el trabajo como proyección de la misma, la libertad, la propiedad, el derecho de asociación y en general el bien común como fin de la sociedad.

La USEM :

Sostiene que toda organización económica y social debe partir del hombre y volver al hombre ya que este es el autor, el centro y el fin de la vida económica y social.

Expresa que la vida social debe ser un medio para que el hombre alcance su propia plenitud mediante su participación solidaria y subsidiaria en el bien común.

Afirma que la empresa no es solamente una realidad económica sino que es también una realidad social y debe ser una comunidad de intereses y responsabilidades.

Pugna por una conciencia social de los dirigentes de empresa, por la colaboración entre las clases sociales y por una economía que este verdaderamente al servicio del hombre.

La USEM espera de sus socios :

Que desempeñen cabalmente su papel de creadores de riqueza.

Que tomen plena conciencia de sus obligaciones, de sus derechos y de su responsabilidad de contribuir al bien común.

Que convencidos de la necesidad de su mejoramiento profesional y moral, se preparen por medio de la reflexión y el estudio, para hacer frente a las exigencias del mundo de hoy.

Que se empeñen en la superación de su empresa y en la participación en los organismos intermedios del sector empresarial, con espíritu de servicio.

Que participen activamente dentro de la USEM en sus tareas de estudio, formación y difusión.

Aquí concluye la parte primera de esta tesis, lo correspondiente a datos documentales ; la segunda parte incluye el reporte de la investigación práctica.

SEGUNDA PARTE :

INVESTIGACION

DE CAMPO

En la primera parte de esta investigación, se estudiaron los cuatro elementos constitutivos de la tesis "Orientación al Empresario Mexicano para Impulsar la Actividad del Pedagogo en el Ambito Organizacional" - El Pedagogo, La Empresa, El Pedagogo en la Empresa y el Empresario - mismos que conformaron cada uno de los cuatro capitulos.

A través del estudio teórico se fundamenta que el Licenciado en Pedagogía, como profesional del desarrollo humano, está capacitado para actuar en la empresa - por las características de esta misma - y que este - el Licenciado en Pedagogía - ha de informar a los empresarios y así promover la actividad pedagógica en el ámbito organizacional.

Ahora bien, los cuatro capitulos fundamentan la investigación teórica, es igualmente necesario fundamentar la derivación práctica.

Para fundamentar la necesidad de dar a conocer al empresario mexicano lo que es el Licenciado en Pedagogía, se elaboró un cuestionario que tenía por título:

(Imágen del Pedagogo^(*))

y como objetivo:

conocer la imágen que el empresario de la IISEM
(**) tiene acerca del Licenciado en Pedagogía.

(*) ver anexo 3 - cuestionario.

(**) vid infra Cap. III, III.1.

El cuestionario consta de 13 preguntas en las cuales 3 son opcionales de acuerdo a las 3 variables fundamentales :

1-el haber o no un area de Personal en la empresa .

2-sobre el conocer o no al Pedagogo

3-acerca de la utilidad del Pedagogo en la Empresa.

de acuerdo a su respuestas cada encuestado contesta 10 preguntas de las cuales 9 son de opción multiple y 1 es pregunta abierta. De Las 10, en 5 pueden escoger mas de 1 opción: las respuestas se vuelven independientes ; en la otra mitad solamente se puede escoger una, se pare de un 100 por ciento.

Se tomo como institución en donde realizar la investigación, la USEM, la población se limitó a aquellos socios que vivan o trabajen en el area metropolitana del D.F., siendo una población total de 200, de acuerdo a la población se tomó una muestra representativa del 50 % (*), lo que señalaba la aplicación de 60 cuestionarios.

Fueron entregados 60 cuestionarios al Lic. Alberto Rodriguez, director de USEM México, quien eligió 60 socios para entregarlos personalmente, los cuestionarios fueron regresados directamente al domicilio de la investigadora : algunos por correo, otros con mensajero personal.

(*) a partir del criterio de selección de juicio de expert.

Las respuestas obtenidas hacen un total de 35 cuestionarios, lo que representa un 17% de la población total. Las respuestas fueron tan uniformes que no se consideró necesario la aplicación de más cuestionarios.

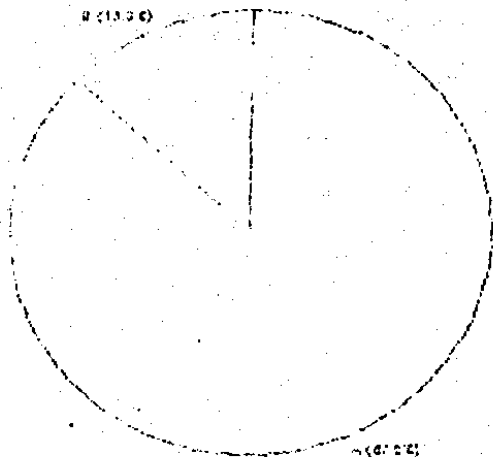
A continuación se presentan los resultados obtenidos. Pregunta por pregunta se señalan primero los resultados cuantitativos, con el apoyo de graficas representativas de acuerdo a los porcentajes. Enseguida se hace la interpretación cualitativa, por pregunta. Tras haber analizada cada una de las preguntas independientemente, se hace una interpretación general de los resultados obtenidos con el cuestionario.

1. Cuenta su empresa con un area de Personal?

A. Si , 30/35 = 87 %

B. No , 5/35 = 13 %

TOTAL = 35 %



Lo que significa que el 87% de las empresas que dirigen los empresarios de la USEM, cuentan con un Area de Personal. La mayoría de las empresas, aún los pequeños, van percibiendo la importancia que tiene esta area en el desarrollo y productividad de la misma.

Solamente un 13% no cuenta con esta Area. Se puede decir que de acuerdo a las características de la USEM, y la formación que sus socios reciben, era de esperarse este tipo de porcentajes.

2. Si su empresa cuenta con un área de Personal, que tipo de profesionistas laboran en esta ?

A. Psicólogos Industriales , 11/35 = 30 %

B. Lic. en Relaciones Públicas , 5/35 = 13 %

C. Administradores de Empresas , 21/35 = 61 %

D. Pedagogos , 3/35 = 9 %

E. Abogados , 9/35 = 26 %

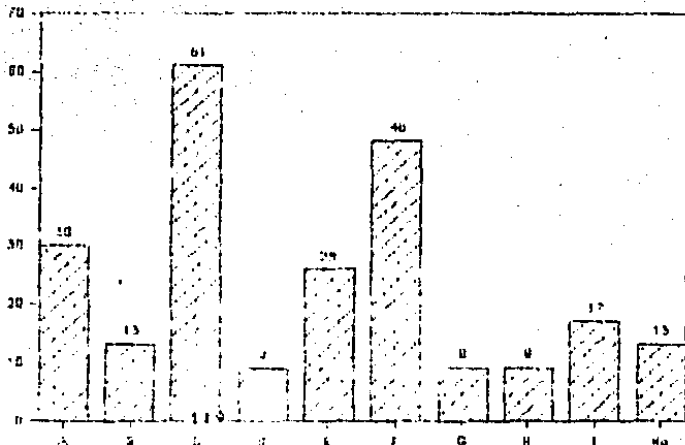
F. Lic. en Relaciones Industriales, 17/35 = 48 %

G. Contadores , 3/35 = 9 %

H. Lic. en Ciencias de la Comunicación , 3/35 = 9 %

I. Otros , 6/35 = 17 %

No contestaron, 5/35 = 13 %



Esto significa que los profesionistas más empleados para el Área de Personal en las empresas que están bajo la dirección de socios de la USEM son los Licenciados en Administración de Empresas, con gran ventaja sobre cualquier otro profesionista; también laboran tanto los Licenciados en Relaciones Industriales, como los Psicólogos Industriales.

Los profesionistas menos contratados para esta área son Licenciados en Ciencias de la Comunicación, los Contadores y los PEDAGOGOS. Solamente en 3 de las empresas, de los socios de la USEM, existen Pedagogos en el Área de Personal.

Hay muy pocos pedagogos laborando en las empresas, ya sea por que nos se conoce, o porque no se le considera apto.

El 13 % de los empresarios no contestó esta pregunta, número que coincide perfectamente con el 13 % que no tiene Área de Personal (pregunta # 1).

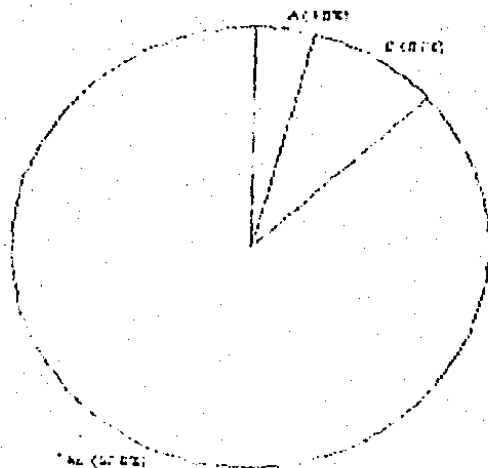
¿A si su empresa no cuenta con un área de Personal, por que es así?

A. Se considera innecesaria, 2/35 = 4 %

B. Ese apoyo se recibe de otra institución, 0 %

C. NO se cuenta con recursos económicos para sostener ese departamento, 3/35 = 9 %

No contestaron, 30/35 = 87 %



Un 13 % contestó que no contaban con un Area de Personal, el 4 % es porque no la consideran necesaria. El 9%, es porque no cuentan con recursos económicos para sostener este departamento. Partiendo de ese 13 %, el 40 % es porque no la consideran necesaria ; el 60 % no cuenta con recursos económicos.

El 87 % que no contestó, es el porcentaje de empresarios que contestó que su empresa si cuenta con un area de Personal.

Es clara la congruencia que existe entre la pregunta 1 y la 2.A se verifica la validez del cuestionario.

Tomando en cuenta las características de nuestra población, era de esperarse que no hubiera ninguna respuesta para la respuesta "se considera innecesaria" ; aún así el porcentaje fue bajo : 4 %.

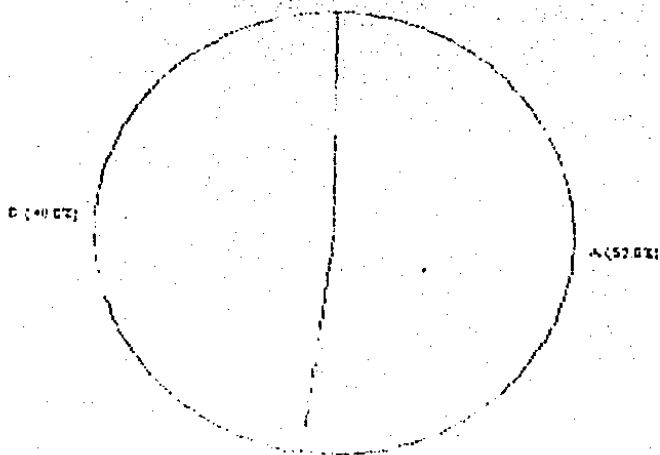
3. Conoce usted lo que es un l.c. en Pedagogía (pedagogo)?

A. Si, he oído hablar de este profesionista y conozco su actividad. $18 / 35 = 52 \%$

B. No, nunca he oído hablar de este profesionista. 0%

C. Si, he oído hablar de este profesionista, pero realmente no conozco su actividad. $16 / 35 = 48 \%$

TOTAL = 100 %



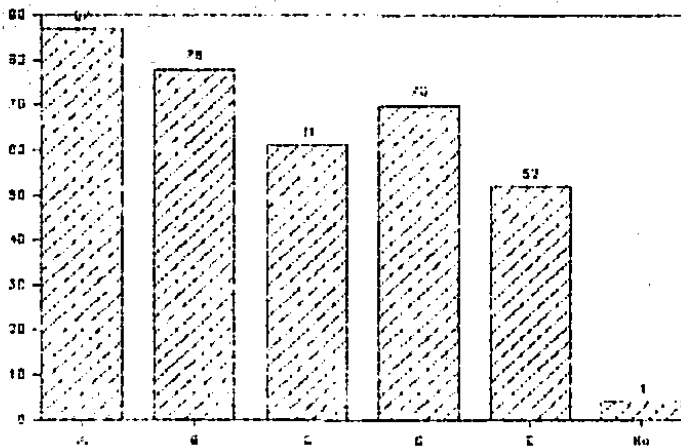
Del 100 % de los empresarios encuestados, todos han oído hablar acerca del pedagogo, nadie contesto " no nunca he oído hablar acerca de este profesionista " ; una ligera mayoría, un 52 % dicen haber oído hablar del pedagogo y conocer su actividad. Un 48 % han oído hablar del pedagogo, pero realmente no conocen su actividad.

Es muy probable que de ese 52.2% que dicen conocer al pedagogo y mas aun su actividad, por lo menos la mitad creen conocerlo, o no les interesa conocer mas de lo que ya saben acerca del pedagogo.

De cualquier manera, es un gran porcentaje, casi la mitad, el numero de empresarios que no conocen al pedagogo.

4. Si conoce usted lo que es un pedagogo, cuál cree que podría ser el campo de acción de este? (Recuerde que puede marcar más de una respuesta, o ninguna si así lo cree)

- A. la escuela. 30 / 35 = 87 %
- B. la comunidad. 27 / 35 = 78 %
- C. la familia. 21 / 35 = 61 %
- D. la empresa. 24 / 35 = 70 %
- E. Jardín de Infantes o Guardería. 18 / 35 = 52 %
- No contestaron. 2 / 35 = 4 %



De los 35 empresarios encuestados, la mayoría conoce cuales son los 4 campos principales del Lic. en Pedagogía. La diferencia en los porcentajes es poca, oscilan entre un 61 % y un 87 %. Es grande el porcentaje que sabe que el pedagogo tiene como campo de acción, la empresa.

No hay ningún campo que haya sido elegido por todos, el porcentaje mayor (87 %) lo tiene la escuela ; solamente un 4 % no contestó esta pregunta.

El que la mayoría de los encuestados hayan elegido los 4 ámbitos como posibles campos de acción del pedagogo, confirma la respuesta número 3 en la que la mayoría contestó que si han oído hablar del pedagogo y conocen su actividad.

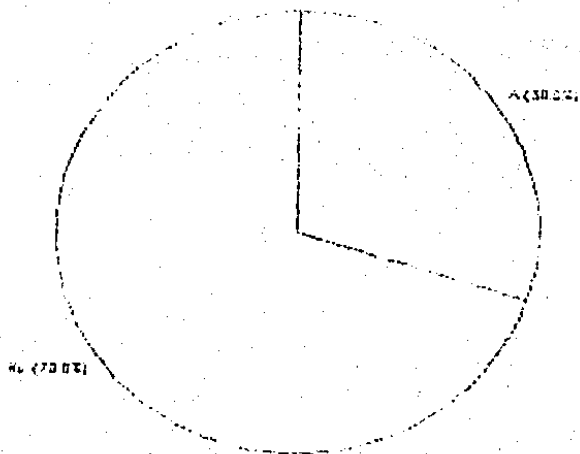
4.A Si no conoce usted lo que es un pedagogo, le interesaría conocer que es y cual es su actividad profesional ?

A. si. 11 / 35 = 30 %

B. no. 24 / 35 = 70 %

no contestaron. 24 / 35 = 70 %

TOTAL = 100 %



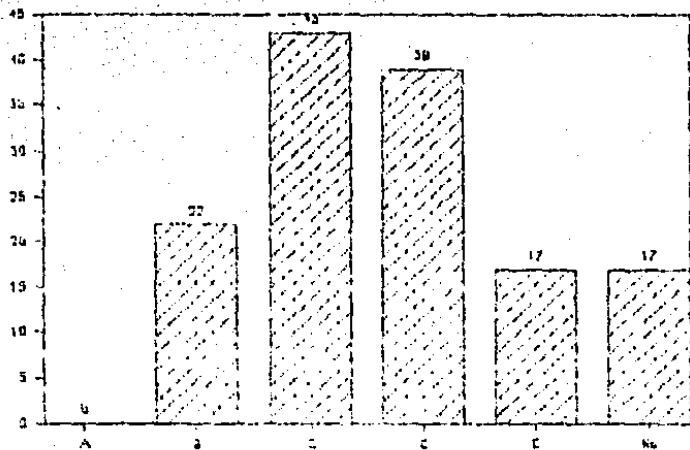
Del 100 % de los encuestados ninguno contestó que no le interesaría conocer que es y cual es la actividad del pedagogo ; el 30 % dijo que si le interesaría, y el 70 % se abstuvo de contestar.

Se puede deducir que ese 70 % supone que ya conoce lo que es un pedagogo, y el 30 % le interesaría ampliar su información. Ahora bien, no se puede descartar la posibilidad de que de ese 70 % que no contestó, alguna fracción simplemente le es indiferente el conocer o no la actividad profesional del pedagogo.

De acuerdo a la pregunta 3, en la que se pregunta si se conoce o no al pedagogo, se puede decir que partiendo del 70 % que se obtuvo de contestar (en la pregunta 4.A) el 52 % si conoce lo que es un pedagogo, y por eso no contestó ; el 28 % restante le es indiferente conocer o no, la actividad profesional del pedagogo.

5. Para ampliar su información acerca de lo que es un pedagogo, como le gustaría obtener tal información?

- A. Tomando un curso. 0 %
- B. Escuchando una conferencia. 7 / 35 = 22 %
- C. Leyendo un folleto. 15 / 35 = 43 %
- D. Hablando con un pedagogo. 14 / 35 = 39 %
- E. Viendo un audiovisual. 6 / 35 = 17 %
- No contestaron. 6 / 35 = 17 %



Las opciones más elegidas como preferentes para ampliar la información acerca del pedagogo fueron: primeramente el FOLLETO, y el Hablar con un pedagogo (estos dos con muy poco margen de diferencia 432-392).

Como era de esperarse, nadie eligió el tomar un curso: siendo personas que tienen muy poco tiempo libre, no pueden tomar un curso acerca de que es el pedagogo.

Opciones que también fueron elegidas fueron el escuchar una conferencia y el ver un audiovisual.

Un 17 % de los encuestados no contestaron. De acuerdo a las suposiciones que se habían hecho en la pregunta referente a que si les interesaría conocer lo que es un pedagogo, que el 70 % no la contestó, se puede concluir que de ese 70 %, un 17 (número que se abstuvo de contestar en esta pregunta (N.S.) le es indiferente si conocen o no al pedagogo, el otro 53 % cree ya conocerlo y junto con el 30 % que contestó que si le interesaría conocerlo, eligieron la manera para ampliar su información acerca del pedagogo.

El 98 % de los empresarios han oído hablar del Lic. en Pedagogía, un gran mayoría conoce sus diferentes campos de acción; para ampliar la información acerca de este profesionista se prefiere leer un FOLLETO y hablar con un pedagogo.

6. Cree usted que un pedagogo podría ser útil en su empresa?

A. Sí, podría ser muy útil. $15 / 35 = 43 \%$

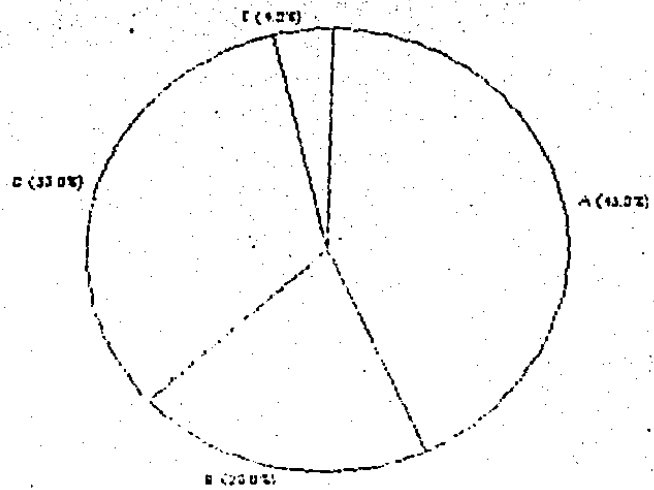
B. Sí, y además de útil necesario. $7 / 35 = 20 \%$

C. Sí, podría ser útil pero no necesario; su actividad la puede realizar igualmente otro profesionalista. $12 / 35 = 33 \%$

D. No, no tiene ninguna utilidad. 0%

E. No se, no se que es un pedagogo. $2 / 35 = 4 \%$

TOTAL = 100 %



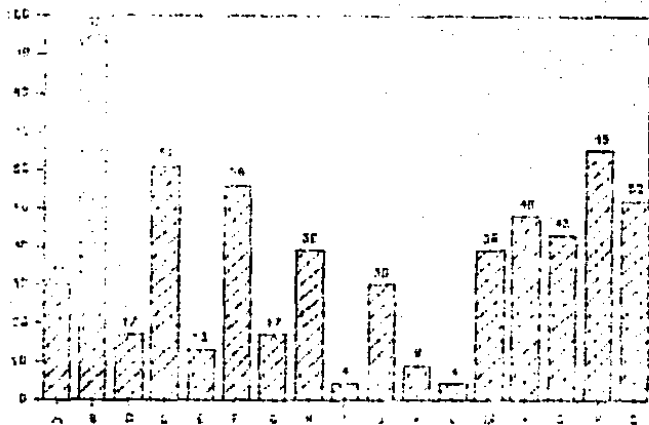
La mayoría de los empresarios de la USFM piensan que un pedagogo podría ser muy útil en su empresa.

De un 100 %, el 43 % contestó que sí, que el pedagogo podría ser muy útil en su empresa; Un 33 % contestó que sí que podría ser útil pero que su actividad la podría realizar igualmente otro profesionalista.

Un 20 % contestó que además de útil, es necesario. Un 4 % que no saben lo que es un pedagogo. Se puede deducir que este 4 % es del 30 % que contestó que no conoce lo que es un pedagogo y que le interesaría conocer que es y cual es su actividad profesional (pregunta 4). Es decir, que a pesar de que hay empresarios que no conocen que es un pedagogo, la mayoría piensa que puede ser útil un pedagogo en la empresa.

7. Si usted cree que un pedagogo podría ser útil en su empresa, que actividades cree que podría realizar en su empresa?

A. Selección y Reclutamiento de Personal.	11 / 35 = 31 %
B. Formación o Desarrollo del Personal.	33 / 35 = 95 %
C. Higiene y Seguridad Industrial.	6 / 35 = 17 %
D. Orientación Profesional.	21 / 35 = 61 %
E. Relaciones Laborales.	5 / 35 = 13 %
F. Motivación.	20 / 35 = 56 %
G. Ingeniería Humana.	6 / 35 = 17 %
H. Ambiente de Trabajo.	14 / 35 = 39 %
I. Investigación de Mercado	2 / 35 = 4 %
J. Comunicación.	11 / 35 = 30 %
K. Relaciones Públicas.	3 / 35 = 9 %
L. Prestaciones y Servicios	2 / 35 = 4 %
M. Evitar la Resistencia al Cambio	14 / 35 = 39 %
N. Conjugación de Objetivos Org.	16 / 35 = 44 %
O. Aplicación de Sistemas de D.O.	15 / 35 = 43 %
P. Capacitación en el trabajo	23 / 35 = 65 %
Q. Orientación a Nivel Organizacional	18 / 35 = 52 %



Los empresarios de la USEM piensan que el pedagogo en la empresa es útil básicamente para las siguientes funciones : Formación o Desarrollo de Personal (95 %), Capacitación en el Trabajo (65 %), Orientación Profesional (61 %). Las actividades que no se consideran aptas, o al menos muy poco, para ser realizadas por un pedagogo son : Relaciones Laborales, Relaciones Públicas, y Prestaciones y Servicios.

Las demás actividades también son consideradas como posibles.

El empresario empieza a conocer las posibilidades de acción del pedagogo en la empresa. Ninguna respuesta fue elegida por todos pero todas las respuestas fueron elegidas.

Es importante notar que la mayoría eligió la Formación o Desarrollo del Personal, pues al ser empresarios de la USEM les interesa este aspecto ; y aún más, se puede decir, que se confía en la formación del pedagogo para la posible formación y desarrollo de su personal.

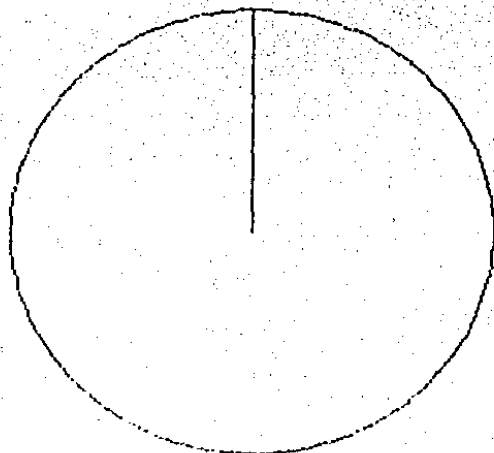
7.A. Si usted cree que un pedagogo no sería útil en su empresa, por que lo cree así?

A. No esta preparado para funcionar en la empresa.

B. Tiene nociones de empresa, pero muy limitadas.

C. Su campo de acción es otro.

No contestaron. 100%



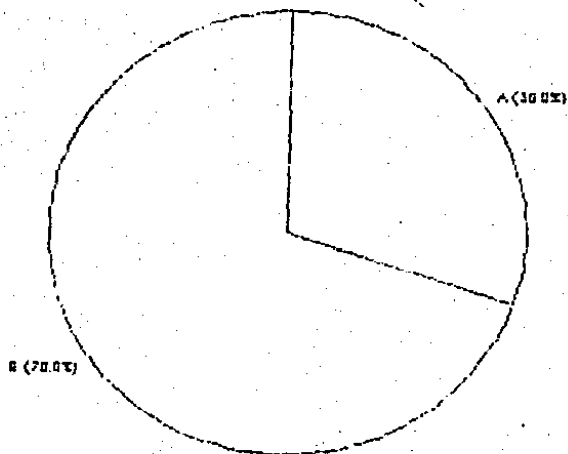
A (100 US)

Confirmando las respuestas obtenidas en el # 6 (Cree usted que un pedagogo podría ser útil en su empresa?), todos los empresarios de la USEM cree que un pedagogo podría ser útil en la empresa.

8. De hecho hay pedagogos laborando en su empresa?

A. Si, hay algunos. $11 / 35 = 30 \%$

B. No, no los hay. $24 / 35 = 70 \%$



Un 30 % de las empresas dirigidas por empresarios de la USEM, tienen a pedagogos laborando, mas no en el Area de Personal.

9. Si los hay, que puesto ocupa(n) en su empresa?

A. dirección. 0 %

B. gerencia. 3 / 35 = 9 %

C. jefatura de departamento. 2 / 35 = 4 %

D. instructor. 7 / 35 = 22 %

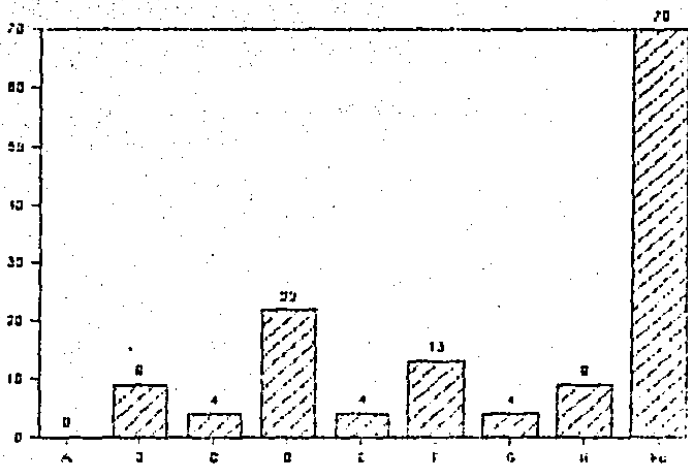
E. supervisor. 2 / 35 = 4 %

F. auxiliar de apoyo didáctico. 5 / 35 = 13 %

G. asistente. 2 / 35 = 4 %

H. coordinador. 3 / 35 = 9 %

I. otros. 24 / 35 %



Del 30 % de las empresas que tienen a pedagogos laborando en su empresa, estos realizan una variedad de puestos que van desde gerencias hasta auxiliar de apoyo didáctico. Son pocas las empresas en las que laboran pedagogos, y los puestos son variados.

Esto responde o afirma la idea de que la posibilidad de acción del pedagogo no se la va a dar sus conocimientos, sino su formación; los puestos y actividades del pedagogo varían de acuerdo a las características contextuales y a las diferencias individuales.

Tras la pregunta # 9, hay un apartado que dice "diga que actividades realiza (n) los pedagogos en su empresa", las respuestas obtenidas son:

- planes y programas de capacitación
- proyecto de centro de capacitación
- manuales de entrenamiento
- consultor para la Dirección y Gerencia
- Desarrollo Organizacional
- higiene y seguridad industrial
- diseño de programas
- instrucción de cursos
- consultoría organizacional

- Instructor de Inglés
- formación de personal
- motivación
- ingeniería humana (tiempos y movimientos)

10. Por último señale en pocas palabras algunas limitaciones y cualidades que ha encontrado en los pedagogos que laboran en su empresa, en el desempeño de su trabajo.

No contestaron = 78 %

Si contestaron = 22 %

Hay un 30 % de las empresas que cuentan con pedagogos ; 22 % (un 80 %) señalo sus las limitaciones y cualidades que han encontrado en estos.

Se señalaron como cualidades :

- alto interés y motivación
- alto nivel de compromiso
- alto nivel de energía
- práctica de honestidad y consciencia
- buenas bases para aprender a desempeñar cualquier trabajo
- formación profesional general
- análisis crítico
- trato humano
- didáctica adecuada

Se señalaron como limitaciones :

- poco conocimiento de administración
- muy perfeccionistas y necesitan mucha retroalimentación
- bajo en aspectos técnicos
- no se han sabido "vender"
- actitud pasiva, tímida, discreta ante el mundo empresarial

De la investigación de campo, analizando y sintetizando las respuestas obtenidas, se concluye que :

Existe poca actividad por parte del pedagogo en las empresas que dirigen los empresarios de la USEM ; este empresario conoce al Licenciado en Pedagogía, pero no se ha acabado de convencer al mismo de que tan útil podría ser un pedagogo en su empresa, crea conocerlo, no lo conoce. Es necesario dar a conocer al empresario mexicano que es un Licenciado en Pedagogía y sobretodo como este puede colaborar en su empresa.

Ahora bien, se puede decir que, se esperaban resultados mas negativos que los que arrojó la investigación: que el pedagogo fuera totalmente desconocido en el medio empresarial, o al menos muy poco conocido. Es cierto, hace falta impulsar la actividad del pedagogo en el ámbito organizacional pero la realidad no es tan negativa : ya existe un comienzo.

Con un constante promover al pedagogo se podrá llegar a que se le den un mayor número de oportunidades de acción en la empresa.

Pero no basta con esto, el pedagogo ha de mostrarse un poco temerario ante el mundo empresarial ; y habiendo recibido la oportunidad, demostrar que puede.

Tomando en cuenta los datos que arrojó la investigación, se diseñó un recurso que reuniera las siguientes características :

1. que pudiera ser diseñado y realizado por un Licenciado en Pedagogía.
2. que invite al empresario mexicano a conocer al Licenciado en Pedagogía.
3. que proporcione la información necesaria para conocer lo que es un Licenciado en Pedagogía.
4. que, dirigido al empresario mexicano, informe en poco tiempo.
5. que señale cuales son los beneficios que puede tener la actuación de un licenciado en Pedagogía en la empresa.
6. que al mismo tiempo que hable por sí solo, sirva de instrumento de apoyo para que los egresados de la Licenciatura en Pedagogía, impulsen su actividad en el ámbito organizacional.

Es decir, algún medio por el cual se de una

Orientación al Empresario Mexicano para Impulsar la Actividad del Pedagogo en el Ambito Organizacional.

Se diseñó un FOLLETO.

FOLLETO :

EL PEDAGOGO PUEDE COLABORAR EN SU EMPRESA

Objetivo :

dar un impulso a la actividad del pedagogo en el ambito organizacional, informando al empresario sus principales características y señalando, a través de actividades concretas, algunos de los beneficios que puede traer este en la empresa.

Constitución :

El folleto " El Pedagogo puede colaborar en su empresa " consta de 3 partes :

1- la primera invita , mediante una atención personal, al empresario a conocer que es un pedagogo. A través de la frase "El Pedagogo puede colaborar en su empresa" se intenta reafirmar la motivación inicial, localizando esta frase en un recuadro en el centro de la fase primera.

2- la segunda parte se encuentra sobre la base del folleto y esta formada por tres (3) fases). En esta parte se

explica clara y concretamente como se forma un I.C. en Pedagogía.

Esto es muy importante ya que el fundamento de que un pedagogo pueda colabrar en la empresa, no radica en sus conocimientos sino en su formación, en el proceso de formación - instrucción que le proporciona ciertas habilidades pero sobretudo características personales que le van a permitir actuar coherente y productivamente en el Ambito Organizacional.

3- La tercera parte, que se encuentra al cerra la fase derecha de la base del folleto, se mencionan actividades concretas que el pedagogo puede realizar en la empresa. En esto es importante señalar que al mencionar actividad concreta, concluye la frase resaltando los beneficios que esta actividad puede traer a la empresa. Esta es la parte fundamental del folleto.

Recomendaciones para el uso de este folleto :

- + Distribuir a los empresarios de la USEM, sobretudo a aquellos que respondieron a los cuestionarios.
- + Distribuir a los pedagogos de la Universidad Panamericana, sobretudo a aquellos que tienen un contacto directo con la empresa y aún mas a aquellos que estan solicitando empleo ; que sirva de apoyo a aquello que ellos mismos puedan

fundamentar. Que el folleto ayude a impulsar la actividad del pedagogo.

El propósito es

QUE EL FOLLETO "EL PEDAGOGO PUEDE COLABORAR EN LA EMPRESA " DE UNA ORIENTACION AL EMPRESARIO MEXICANO PARA IMPULSAR LA ACTIVIDAD DEL PEDAGOGO EN EL AMBITO ORGANIZACIONAL

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

1. El licenciado en Pedagogía es el profesional del Desarrollo Humano, ya que a través de su proceso de formación-instrucción ha sido forjado para tal.
2. La empresa necesita de profesionales como lo es el licenciado en Pedagogía ; El licenciado en Pedagogía puede colaborar en la empresa.
3. El licenciado en Pedagogía puede colaborar en la empresa ya sea a nivel departamental en el Área de Personal, o a nivel organizacional.
4. El licenciado en Pedagogía debe dar al empresario la información necesaria para darse a conocer.
5. El empresario de la USEM tiene nociones de lo que es un licenciado en Pedagogía, pero realmente no lo conoce ; cree conocerlo pero no se ha convencido de que es útil en su empresa.
6. Si existe actividad por parte del Licenciado en Pedagogía en las empresas que dirigen los empresarios de la USEM, pero es poca, hace falta más.
7. El licenciado en Pedagogía debe colaborar en la empresa.

8. Es necesario dar a conocer al empresario mexicano que es un licenciado en Pedagogía, y sobre todo como este puede colaborar en su empresa.

9. El medio más adecuado para convencer al empresario mexicano de que el licenciado en Pedagogía, puede colaborar en su empresa, es un FOLLETO.

10. Un Folleto, es un medio que al poder ser diseñado por el Licenciado en Pedagogía, proporciona en poco tiempo información concreta y concisa.

11. A través del Folleto "El Pedagogo puede Colaborar en su Empresa", el licenciado en Pedagogía puede orientar al Empresario Mexicano acerca del papel del profesional del desarrollo humano en la empresa, y así, impulsar la actividad del pedagogo en el ámbito organizacional.

12. El fundamento básico sobre el cual se asienta la idea de que el pedagogo puede colaborar en la empresa, radica no en el hecho de los conocimientos concretos que adquiere, sino el proceso de formación-instrucción por el que pasa lo que le proporciona conocimientos generales pero sobretudo características personales que le van a permitir actuar sobre ciertos hábitos de trabajo y estructura mental partiendo de una motivación y percepción de los

problemas educativos que sean un obstáculo para el Desarrollo Humano.

13. Es necesario que el Licenciado en Pedagogía se muestre un poco temerario ante el mundo empresarial. Acaso habría que dar también una orientación a este para que se sepa "vender" o abrir ante el mundo empresarial? Habría que investigar cual es la actitud del Licenciado en Pedagogía ante su labor en la empresa, y aún más, que es lo que hacen los egresados de la Licenciatura en Pedagogía actualmente. Talvez es necesario crear un poco más de interés por el mundo empresarial.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA BASICA

A. LIBROS

- 1.-AUTORES VARIOS
Pensamiento Empresarial Mexicano
Avance Editorial
1974. 234 p.
- 2.-ANDER EGG, Ezequiel
Técnicas de Investigación Social
Argentina
El Cid Editor
1988. 461 p.
- 3.-ARIAS GALICIA, Fernando
Administración de Recursos Humanos
México
Ed. Trillas
1976. 475 p.
- 4.-ARY, Donald
Introducción a la Investigación Pedagógica
México
Editorial Interamericana
1987. 410 p.
- 5.-CONGRESO NACIONAL USFM V MONTERREY, N.L. 1967
Las Utilidades al Servicio del Hombre
Monterrey
1967. 210 p.
- 6.-CONGRESO NACIONAL USFM VII MEXICO, D.F. 1971
La Empresa ante las Exigencias de la Sociedad
México
1971. 160 p.
- 7.-CHIAVENATO, Idalberto
Administración de Recursos Humanos
México
Mc Graw Hill
1983. 578 p.

- 8.-DRUCKER, Peter Ferdinand
El Empresario de la Nueva Era
 México
 Compañía Editorial Continental
 1977. 197 p.
- 9.-GALLO, Miguel Angel
Responsabilidades Sociales de la Empresa
 Pamplona
 Ediciones Universidad de Navarra
 1980. 217 p.
- 10.-HILL, Hubert
La Ciencia del Trabajo
 Madrid
 Ediciones Riata, S.A.
 1963. 526 p.
- 11.-HUFNER, Joseph
 "Perfil del Empresario" en ISTMO no. 170
 México, D.F.
 Editada por Centros Culturales de México
 1987.
- 12.-LLANO, Carlos
Análisis de la Acción Directiva
 México
 Editorial Limusa
 1979. 307 p.
- 13.-LLANO, Carlos
Características de la Universidad Panamericana
 México
 Universidad Panamericana
- 14.-PARDINAS, Felipe
Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales
 México
 Siglo XXI Editores
 1978. 212 p.
- 15.-PELLIBER
Formación Profesional
 Buenos Aires
 Editorial Morata
 1961. 278 p.
 1980.

- 17.-RIEDEL, Johannes
La Formación para el Trabajo en la Empresa
 Madrid
 Ediciones Rialp, S.A.
 1965. 157 p.
- 18.-SERVITJE, Lorenzo
La Sociedad Contemporánea y el Empresario
 México
 Ed. Limusa
 1981. 147 p.
- 19.-VELLITZ, C.
Métodos de Investigación en las Relaciones Sociales
 Madrid
 Ediciones Rialp, S.A.
 1971. 670 p.
- 20.-UNIVERSIDAD PANAMERICANA
 "Significado y Responsabilidad de la Universidad Panamericana"
 Nota Técnica de la Escuela de Pedagogía- octubre 1983
en Fundamentos Ideológicos de Occidente I
 México
 Universidad Panamericana
 1986

* ENCICLOPEDIAS

- 21.-GRAN ENCICLOPEDIA RIALP
 Empresa Tomo 8
 Madrid
 Ediciones Rialp, S.A.
 1981

* TESIS

- 22.-MENDEZ, María del Carmen
Algunas Consideraciones sobre la Necesidad del Pedagogo en la Empresa
 México
 Tesis de Lic. en Pedagogía- Universidad Panamericana
 1977. 170 h.

* REVISTAS ; ARTICULOS

- 23.-PLIEGO, María
"Pedagogía ; Profesionales para el Futuro" en ISIMO no. 177
México, D.F.
Editada por Centros Culturales de México
1987
- 24.-SARA ZARRANO, Andrés
"El Empresario, su Responsabilidad Social" en IEIA-NI
no. 28, Año 40, pg. 30
Monterrey
Sistema ITESH
Noviembre 1986
- 25.-SERVITJE, Roberto
"Empresario y Desarrollo" en ISIMO no. 117 p.26
México, D.F.
Editada por Centros Culturales de México
1978

* NOTAS TECNICAS

- 26.-Universidad Panamericana
"Licenciatura en Pedagogía "
Nota Técnica de la Escuela de Pedagogía
México
1980

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA

* LIBROS

- 27.-BRAPP, George
Computadoras y Sistemas de Información en los Negocios
México, D.F.
Editorial Interamericana
1978

28. -COORDINER, Ralph
Nuevas Fronteras para Directores de Empresa
Madrid
Editorial Rialp, S.A.
1964, 102 p.
29. -DOUGLAS, Mc Gregor
El Aspecto Humano de las Empresas
México
Editorial Diana
1967, 237 p.
30. -GARCIA HOZ, Victor
Diccionario de Pedagogía
Madrid
Editorial Rialp
1970
31. -GARCIA HOZ, Victor
Principios de Pedagogía Sistemática
Madrid
Editorial Rialp
1981, 694 p.
32. -GUZMAN VALDIVIA, Isaac
Reflexiones sobre la Administración
México
Editorial Reverté
1961, 151 p.
33. -KOONTS Y O'DONNELL
Principios de Dirección de Empresas
Madrid
Mc Graw Hill Book Company
1961, 741 p.
34. -MAIER, Norman
Psicología Industrial
Madrid
Ediciones Rialp, S.A.
1975, 634 p.

35.-SCHEIN, Edgar
Psicología de la Organización
México
Prentice Hall
1985. 244p.

* TESIS

36.-LIERMA, Hector
La Radicalidad en la Educación
México
Tesis de Lic. en Pedagogía de la Universidad Panamericana
1980. 138 h.

* REVISTAS

37.-BASAGOITI, Jose Maria
"El 'que' y 'por que' de la Empresa" en Revista USEM no.9, no.
México, D.F.
Editorial Abeja
Sept-Oct. 1971

38.-BORNARD, Jean
"La Empresa : Comunidad Humana" en Revista USEM no. 18, pg.20.
México, D.F.
Editorial Abeja
Mayo-Abril 1973

39.-DE WOOT, Philippe
"Como son los Nuevos Dirigentes de Empresa" en Revista USEM no
127, pg. 2.
México
Editorial Abeja
Septiembre 1987

40.-GELINER, Octave
"La Actitud del Empresario y el Desarrollo" en Revista USEM no
18, pg.1
México, D.F.
Editorial Abeja
Marzo-Abril 1973

- 41.-GUERRERO REYNOSO, Vicente
"Participación y Desarrollo del Hombre en La Empresa"
en Revista IJSEM no. 22, pg. 21
México, D.F.
Noviembre-Diciembre 1973
- 42.-LLANO, Carlos
"El Miedo del Empresario" en ISTMO no. 170
México, D.F.
Editada por Centros Culturales de México
1987
- 43.-LLANO, Carlos
"Remuneración y Flexibilidad en la Empresa" en Revista IJSEM
no. 17, pg. 4
México, D.F.
Editorial Abeja
Enero-Febrero 1973
- 44.-PLIEGO, María
"Tarea Pedagógica Urgente" en ISTMO no. 170
México, D.F.
Editada por Centros Culturales de México
1987
- 45.-IFCOU, Henri Francois
"La Responsabilidad Humana del Dirigente Empresarial"
en Revista IJSEM no. 1 pg. 24
México, D.F.
Editorial Abeja
Enero-Febrero-Marzo 1970
- 46.-VERZINE, Pablo Raul
"La Formación del Dirigente de Empresa" en Revista IJSEM no. 20
pg. 26
México, D.F.
Editorial Abeja
Julio-Agosto 1973

* NOTAS TÉCNICAS

- 47.-GUTIERREZ VILLAREAL, Jorge
Elementos de Estrategia Comercial
Nota Técnica IPADE (P)MN-23
México, D.F.
1983
- 48.-LEON GARZA, Miguel
La Dirección de Producción y los Sistemas
Nota Técnica IPADE (P)PN-26
México, D.F. 1983

BIBLIOGRAFIA GENERAL

* LIBROS

- 49.-CRAMER, J.F.
Educación Contemporánea
MÉXICO
DIEHA
1967. 603 p.
- 50.-MARTIAN, J.
La Educación en este Momento Crucial
Buenos Aires
Club de Lectores
1977. 192p.
- 51.-MERRILL, Hardwood F.
Clásicos en Administración
MÉXICO
Editorial Limusa
1986, 456 p.
- 52.-MOKEFVI, James
Sistemas de Información para la Gerencia
Editorial Limusa
México, 1984

- 53.-NASSIF, R.
Pedagogía de Nuestro Tiempo
 Buenos Aires
 Ed. Kapelusz
 1965. 179 p.
- 54.-PLANCHARD, Emile
La Pedagogía Contemporánea
 Madrid
 Ediciones Rialp, S.A.
 1978. 570p.
- 55.-SANCHEZ GIL, Mariano
Naturaleza y Evolución de la Función Empresarial
 Madrid
 Aguilar Ediciones
 1969. 562 p.
- 56.-SIGUAN, Miguel
Problemas Humanos del Trabajo Industrial
 Madrid
 Ediciones Rialp
 1963. 332 p.
- 57.-SUCHODOLSKY, N.
Tratado de Pedagogía
 Barcelona
 Editorial Península
 1970. 525 p.

* REVISTAS

- 58.-SAENZ RUJAS, Orlando
 "Creatividad y Eficiencia en la Empresa Participada" en Revista
USEM no. 11 pg.1
 México, D.F.
 Editorial Abeja
 Enero-Febrero 1972
- 59.-TRICOCHE, Christian
 "El Jefe de Empresa : ?Mal Amado o Mal Armado?" en Revista USEM
 no.78 pg. 20
 México, D.F.
 Editorial Abeja
 Marzo-Abril 1983

60.-VALLINA, Eloy S.
"La Actitud del Empresario y el Desarrollo" en Revista USM no.
18, pg. 1
México, D.F.
Editorial Abeja
Marzo-Abril 1973

ANEXOS

ANEXO 1

**Mapa Curricular de la Licenciatura en Pedagogía de la
Universidad Panamericana**

Referencia :

Capítulo 1

Inciso 1.2

Página 21

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA
ESCUELA DE PEDAGOGIA
PLAN DE ESTUDIOS (1987)**

Area*	INSTRUMENTAL	PEDAGOGICA	PSICOLOGICA	FILOSOFICA	SOCIOLOGICA	ADMINISTRACION
1	INDICACION A LA INVESTIGACION PEDAGOGICA 1 LOGICA	TECNICA PEDAGOGICA 1	PSICOLOGIA DE LA EDUCACION 1 CONOCIMIENTO DE LA INFANCIA 1	ANTROPOLOGIA FILOSOFICA 1 FUNDAMENTOS SOCIOLOGICOS DE OCCIDENTE 1	SOCIOLOGIA DE LA EDUCACION 1	ADMINISTRACION BASICA
2	INDICACION A LA INVESTIGACION PEDAGOGICA 2	TECNICA PEDAGOGICA 2	PSICOLOGIA DE LA EDUCACION 2 CONOCIMIENTO DE LA INFANCIA 2 PSICOLOGIA GRUPAL	ANTROPOLOGIA FILOSOFICA 2	SOCIOLOGIA DE LA EDUCACION 2	TEORIA DE LA EMPRESA
3	ESTADISTICA APLICADA A LA EDUCACION 1	HABILIDADES DE LA COMUNICACION 1 TECNICA DE LA COMUNICACION GENERAL 1 PRACTICAS ESCOLARES 1.1	CONOCIMIENTO DE LA ADULTESCENCIA 1 PSICOLOGIA PEDAGOGICA 1	FUNDAMENTOS SOCIOLOGICOS DE OCCIDENTE 2	HISTORIA GENERAL DE LA EDUCACION 1	ENFOQUE ECONOMICO DE LA EMPRESA
4	ESTADISTICA APLICADA A LA EDUCACION 2	HABILIDADES DE LA COMUNICACION 2 TECNICA GENERAL 2 PRACTICAS ESCOLARES 2.1	CONOCIMIENTO DE LA ADOLESCENCIA 2 PSICOLOGIA PEDAGOGICA 2	METAFISICA	HISTORIA GENERAL DE LA EDUCACION 2	FACTORES HUMANOS
5	ORIENTACION FACULTAD 1 LABORATORIO DE PEDAGOGIA 1 PRACTICAS ESCOLARES 1.1	ORIENTACION FACULTAD 1 LABORATORIO DE PEDAGOGIA 1 PRACTICAS ESCOLARES 1.1	ORIENTACION ED. SOC. 1 PROF. 1 PSICOLOGIA DE LA ADULTO PSICOLOGIA CONTEMPORANEA 1	EPISITMOLOGIA DE LA EDUCACION FRANJISMO MORALES DE LA CONDUCTA 1	HISTORIA DE LA EDUCACION EN MEXICO 1	ORGANIZACION EDUCATIVA 1
6	TECNICA EDUCATIVA (COMUNICACION)	ORIENTACION FACULTAD 2 LABORATORIO DE PEDAGOGIA 2 PRACTICAS ESCOLARES 2.2	ORIENTACION EDUC. SOC. Y PROFESIONAL Y APRENDIZAJE 2 PSICOLOGIA CONTEMPORANEA 2	ARISTOTELIA PRINCIPIOS MORALES DE LA CONDUCTA 2	HISTORIA DE LA EDUCACION EN MEXICO 2	ORGANIZACION EDUCATIVA 2
7	TALLER DE INVESTIGACION PEDAGOGICA 1 (TEORIA)	DIAGNOSTICA Y PRACTICA DE LA ESPECIALIDAD 1	SISTEMAS DE EDUCACION ESPECIAL 1	FILOSOFIA DE LA EDUCACION 1 SINTESIS DEL CONOCIMIENTO TECNICO 1	EVOLUCION EDUCATIVA MEXICANA TALLER DE COMUNICACION EDUCATIVA	CAPACITACION Y DESARROLLO
8	TALLER DE INVESTIGACION PEDAGOGICA 2 (TEORIA)	DIAGNOSTICA Y PRACTICA DE LA ESPECIALIDAD 2 PLANIFICACION EDUCATIVA	SISTEMAS DE EDUCACION ESPECIAL 2 PSICOLOGIA INDUSTRIAL	FILOSOFIA DE LA EDUCACION 2 SINTESIS DEL CONOCIMIENTO TECNICO 2 ETICA PROFESIONAL Y DEL MAESTRERO		DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y POLITICA DE EMPRESA
NOTAS:	17.7%	24.4%	24.4%	19.2%	10.9%	9.75%

ANEXO 2

**Descripción General de la
Unión Social de Empresarios Mexicanos**

Referencia :

Capítulo IV

Inciso IV.3

Página 112

USEM

Unión Social de
Empresarios Mexicanos
Afiliada a Uniapac



OBJETIVO

Unir, orientar y motivar a los dirigentes de empresa, para que a la luz del pensamiento social cristiano se comprometan a su mejoramiento personal, a la transformación de la empresa y del medio empresarial y a contribuir a la edificación de una sociedad más justa, más libre y más humana.

¿QUE ES LA USEM?

Es una asociación voluntaria de dirigentes de empresa que están convencidos de la necesidad de su mejoramiento profesional y moral para promover los valores humanos en la empresa y en la sociedad.

Es una institución que ofrece a los dirigentes de empresa la oportunidad de formarse socialmente como conductores de hombres y así poder resolver los problemas que implica la moderna función empresarial.

Es una organización que promueve la presencia activa de los dirigentes de empresa en la vida social, tendiente a la transformación de la empresa y del medio empresarial y a la edificación de una sociedad más justa, más libre y más humana.

Y que está abierta a todos los dirigentes de empresa que estén de acuerdo con sus principios y acepten sus programas.

¿QUE CREE?

Que la empresa privada es la base insustituible de la vida socioeconómica.

Que su función esencial es la optimización de los recursos y de los esfuerzos humanos, en su objetivo de producir bienes y servicios para satisfacer las necesidades de los hombres.

Que al hacerlo, genera un valor económico agregado que se refleja en mejores productos y servicios, mejores salarios, mejores precios, mayores impuestos y una retribución adecuada a la inversión.

Que lo hace poniendo en práctica la creatividad, la constancia y la dedicación de sus cuadros directivos y operativos en la búsqueda de una mayor productividad para beneficio de todos.

Que mediante el diseño apropiado del trabajo y de las organizaciones, promueve el desarrollo y la superación de sus hombres.

Que es indispensable la dignificación de la imagen del empresario y la revalorización

zación de la función empresarial que es factor clave en la vida social y económica del país.

Que en las condiciones socioeconómicas de México y en general del mundo moderno, la Doctrina Social Cristiana ofrece los principios fundamentales para resolver, con sentido humano, los problemas de la época.

Que se debe pugnar por lograr una economía al servicio del hombre, en la que destaque la altísima dignidad de la persona humana, el trabajo como proyección de la misma, la libertad, la propiedad, el derecho de asociación y en general el bien común como fin de la sociedad.



¿QUE OFRECE?

Contribuye a la formación profesional y moral de los dirigentes de empresa a fin de que estén en posición de resolver, con sentido de responsabilidad social, los problemas inherentes a las funciones que ejercen.

Da la oportunidad de examinar y estudiar con otros dirigentes de empresa la realidad social, económica y política del país y desarrollar así una filosofía empresarial que les sirva para orientar su acción.

Favorece el estímulo y la ayuda mutua que se derivan de la relación con dirigentes de empresa que unidos por ideales comunes, llevan a cabo una acción renovadora de la empresa y de la sociedad.

Otorga la preparación y la orientación necesarias para las aplicaciones concretas de su filosofía empresarial, dentro y fuera de la empresa.

¿QUE ESPERA DE SUS SOCIOS?

Que desempeñen cabalmente su papel de creadores de riqueza.

Que tomen plena conciencia de sus obligaciones, de sus derechos y de su responsabilidad de contribuir al bien común.

Que convencidos de la necesidad de su mejoramiento profesional y moral, se preparen por medio de la reflexión y el estudio, para hacer frente a las exigencias del mundo de hoy.

Que se empeñen en la superación de su empresa y en la participación en los organismos intermedios del sector empresarial, con espíritu de servicio.

Que participen activamente dentro de la USEM en sus tareas de estudio, formación y difusión.

¿QUE MEDIOS EMPLEA?

FORMACION



Investigación y estudios para conocer la realidad económica, social y política y los principales problemas nacionales, como base para proponer proyectos viables de acción empresarial.

Grupos de estudio y discusión sobre la empresa y el papel de sus dirigentes, tomando en cuenta la realidad mexicana, las experiencias empresariales y los principios éticos y sociales de la USEM.

Cursos para contribuir a la formación doctrinal e ideológica de los dirigentes de empresa y de sus colaboradores inmediatos.

Foros y seminarios sobre problemas nacionales, temas de la empresa, hechos sociales y aplicaciones del pensamiento USEM a la realidad del país.

Congresos nacionales e internacionales sobre temas empresariales de trascendencia social.

Biblioteca , servicio de videocassettes sobre cuestiones económico-sociales para beneficio de los socios y de sus organizaciones.

DIFUSION

Boletines y folletos informativos.

Transcripción o resumen de documentos sobre temas sociales o experiencias empresariales de interés.



Revista nacional sobre temas y problemas de actualidad, con la participación de empresarios e intelectuales, tanto mexicanos como extranjeros.

Sesiones-comida para propiciar la convivencia periódica de los socios, enterarlos de temas de interés para el empresario y establecer la presencia de la USEM en la comunidad.

Comunicación e intercambio con otras organizaciones empresariales, estudiantes y grupos sociales interesados.

ACCION

Intercambio de experiencias sobre las realizaciones efectuadas en las empresas, con objeto de dar a conocer las de mayor interés a los empresarios de nuestro país.

Visitas a empresas en donde existan realizaciones socioeconómicas de trascendencia.

Servicio de consulta para el mejoramiento social de las empresas.

Colaboración con otros organismos intermedios para la transformación de la empresa y del medio empresarial y para contribuir a la edificación de una sociedad más justa, más libre y más humana.

RESEÑA HISTORICA

La Unión Social de Empresarios Mexicanos se inició en la Ciudad de México el 4 de Octubre de 1957 y desde el principio se proyectó como un movimiento nacional.

La USEM nació bajo el impulso de la UNIAPAC, organización internacional, cuyo Consejo Central de Delegados aceptó su afiliación en 1961.

En la Ciudad de Guanajuato el 27 de Agosto de 1961 se constituyó la Confederación USEM, para agrupar a las distintas asociaciones USEM de la República. La Confederación USEM promueve las relaciones entre ellas y está en contacto permanente con la UNIAPAC y sus asociaciones nacionales afiliadas.

El órgano supremo de cada asociación USEM es la Asamblea General de Asociados. La dirección está a cargo de un Consejo Directivo y existen diversos comités para auxiliar al Consejo en sus principales actividades.

CONFEDERACION USEM

ORGANIZACIONES AFILIADAS

Isla de Guadalupe 1412
Col. Las Quintas
Culiacán, Sin.
(91-671) 2-62-13

Calz. Independencia
Sur No. 1910
Guadalajara, Jal.
(91-36) 13-86-57

Santiago Lavín No. 133
Col. Los Angeles
Torreón, Coah.
(91-171) 18-64-10

Emiliano Zapata 435-1er. Piso,
Desp. 2
37000 León, Gto.
(91-471) 4-67-80

Eugenia 13, Desp. 401
Col. Nápoles
03810 México, D.F.
536-25-80

Ocampo Pte. 250
Desp. 704-A
Monterrey, N.L.
(91-83) 42-69-60

Centenario No. 26
Col. Real del Monte
76060 Puebla, Pue.
(91-22) 46-09-00

Madero No. 1763
Saltillo, Coah.
(91-841) 4-28-00

Av. Hidalgo No. 5009
89100 Tampico, Tamps.
(91-121) 3-93-35

LA UNIAPAC

La Unión Internacional Cristiana de Dirigentes de Empresa (UNIAPAC) agrupa en el plano mundial a las Asociaciones Nacionales de Dirigentes de Empresa.

Es un movimiento fundado en 1931 como un órgano internacional para tratar de instaurar, a la luz del pensamiento social cristiano, en la empresa misma, en las economías nacionales y en el ámbito mundial un orden más humano, más justo, más libre y más fraternal.

La UNIAPAC proporciona una plataforma de diálogo entre dirigentes de empresa y portavoces de las Iglesias, funcionarios de organismos internacionales, universitarios y miembros de organizaciones obreras.

Actualmente existen asociaciones UNIAPAC en países del mundo, que afilian aproximadamente 50.000 empresarios. La Secretaría General se encuentra en Bruselas, Bélgica.

La UNIAPAC celebra Congresos Mundiales cada cuatro años y una Asamblea Mundial cada año, con sede cada vez en un país distinto.

ASOCIACIONES AFILIADAS A UNIAPAC

ACU

**Arbeitsgemeinschaft Christlicher
Unternehmer in der Uniapac e.V.**

ACDE

**Asociación Cristiana de Dirigentes de
Empresa**

ITIM

**The Inter-Church Trade and Industry
Mission**

YCUO

**Verband Christlicher Unternehmer
Osterreichs**

UNIAPAC-BELGIQUE

UNIAPAC-BOLIVIA

ADCE

**Associação de Dirigentes Cristãos de
Empresa**

USEC

**Unión Sindical de Empresarios
Cristianos**

UNIAPAC de COLOMBIA

A.I.D.E.

**Association Ivoirienne des Dirigeants
d'Entreprise)**

ANDE

Asociación Nacional de Empresarios

ASE
Acción Social Empresarial

BBC
Bishops-Businessmen's Conference for
Human Development

C.F.P.C.
Centre Chrétien des Patrons et
Dirigeants d'Entreprise Français

CAFE
Christian Association for Executives

UCID
Unione Cristiana Imprenditori
Dirigenti

Confederación USEM
Unión Social de Empresarios
Mexicanos

NCW
Nederlands Christelijk
Werkgeversverbond

ADEC
Asociación de Empresarios Cristianos

UCIDT
União Católica de Industriais e
Dirigentes do Trabalho

APEC
Asociación Puertorriqueña de
Empresarios Cristianos

CABE
Christian Association of Business
Executives

VCU
Vereinigung Christlicher Unternehmer
der Schweiz

ACDE
Asociación Cristiana de Dirigentes de
Empresa

CADICEC
Centre Chrétien d'Action pour les
Dirigeants et Cadres des Entreprises
du Zaïre

LA UNION SOCIAL DE EMPRESARIOS MEXICANOS...

- Sostiene que toda organización económica y social debe partir del hombre y volver al hombre ya que éste es el autor, el centro y el fin de la vida económica y social
- Expresa que la vida social debe ser un medio para que el hombre alcance su propia plenitud mediante su participación solidaria y subsidiaria en el bien común.
- Afirma que la empresa no es solamente una realidad económica sino que es también una realidad social y debe ser una comunidad de intereses y responsabilidades.
- Pugna por una conciencia social de los dirigentes de empresa, por la colaboración entre las clases sociales y por una economía que esté verdaderamente al servicio del hombre.

uniapac

Unión Internacional Cristiana
de Dirigentes de Empresas

Dirección: Barrio de las
Floreas, Bogotá, Colombia
Teléfono: (57) 212 2121

CONTENIDO: BOM
USEMI
UNIAWATECO

Unión Internacional Cristiana de Dirigentes de Empresas
Unión Internacional Cristiana de Dirigentes de Empresas

ANEXO 3

Questionario Aplicado a los Socios de la USFM

Referencia :

Derivación Práctica

Aplicación de Questionario

Página 116

México, D.F. a 8 de Marzo de 1988

Señor :

El motivo de la presente es para solicitar su colaboración en la elaboración de mi tesis titulada "Orientación al Empresario Mexicano para Impulsar la Actividad del Pedagogo en el Ambito Organizacional". Su cooperación consistiría en contestar el presente cuestionario y enviarlo a la dirección señalada a mas tardar en 15 días.

Mi nombre es María Elisa Barraza Avila y actualmente estudio el 8vo semestre de la Licenciatura en Pedagogía en la Universidad Panamericana (unidad México), estudios que concluirán el próximo mes de junio, mismo mes en el que pretendo presentar mi tesis profesional.

El cuestionario ha sido diseñado para que al contestarlo no se tome mas de 15 minutos y espero que enviarlo no represente alguna molestia; su colaboración me será de gran ayuda.

Quedando de usted agradecida y esperando su pronta respuesta, me pongo a sus órdenes para cualquier aclaración.

María Elisa Barraza Avila

P.D. Mi dirección es:
Peñas 495
Jardines del Pedregal
México, D.F. 01900

CUESTIONARIO
IMAGEN DEL PEDAGOGO

* Objetivo : Conocer la imagen que el empresario de la USEM tiene acerca del Lic. en Pedagogía (pedagogo).

ELIJA LA(S) RESPUESTA(S) QUE MAS SE ADECUA A LO QUE USTED PIENSA O A LOS HECHOS CONCRETOS SEGUN SEA EL CASO. SEÑALE LA RESPUESTA ELEGIDA MARCANDO UNA X EN EL PARENTESIS CORRESPONDIENTE.

IGNORE LA RAYA QUE SE ENCUENTRA A LA DERECHA. SIRVE PARA EFECTOS DE COMPUTO.

1. Cuenta su empresa con un area de Personal? _____

A. () Si

B. () No

2. Si su empresa cuenta con un area de Personal, que tipo de profesionistas laboran en esta ? _____

A. () Psicólogos Industriales

B. () Lic. en Relaciones Públicas

C. () Administradores de Empresas

D. () Pedagogos

E. () Abogados

F. () Lic. en Relaciones Industriales

G. () Contadores

H. () Lic. en Ciencias de la Comunicación

I. () otros _____

2. Si su empresa no cuenta con un área de Personal, por que es así? _____

- A. () Se considera innecesaria
- B. () Ese apoyo se recibe de otra institución
- C. () No se cuenta con recursos económicos para sostener ese departamento.

3. Conoce usted lo que es un Lic. en Pedagogía (pedagogo)? _____

- A. () Si, he oído hablar de este profesionista y conozco su actividad
- B. () No, nunca he oído hablar acerca de este profesionista
- C. () Si, he oído hablar de este profesionista, pero realmente no conozco su actividad

4. Si conoce usted lo que es un pedagogo, cuál cree usted que podría ser el campo de acción de este ? (Recuerde que puede marcar mas de una respuesta, o ninguna si así lo cree) _____

- A. () la escuela
- B. () la comunidad
- C. () la familia
- D. () la empresa
- E. () Jardín de Infantes o Guardería

4. Si no conoce usted lo que es un pedagogo, le interesaría conocer que es y cual es su actividad profesional? _____

A. () si

B. () no

5. Para ampliar su información acerca de lo que un pedagogo, como le gustaría obtener tal información? _____

A. () Tomando un curso

B. () Escuchando una conferencia

C. () Leyendo un folleto

D. () Hablando con un pedagogo

E. () Viendo un Audiovisual

6. Cree usted que un pedagogo podría ser útil en su empresa? _____

A. () Si, podría ser muy útil

B. () Si, y además de útil necesario

C. () Si, podría ser útil pero no necesario; su actividad le podría realizar igualmente otro profesionista

D. () No, no tiene ninguna utilidad

E. () No se, no se que es un pedagogo

7. Si usted cree que un pedagogo podría ser útil en su empresa, que actividades cree que podría realizar en su empresa? _____

A. () Selección y Reclutamiento de Personal

- B. () Formación o Desarrollo del Personal
- C. () Higiene y Seguridad Industrial
- D. () Orientación Profesional
- E. () Relaciones Laborales
- F. () Motivación
- G. () Ingeniería Humana
- H. () Ambiente de Trabajo (físico y moral)
- I. () Investigación de Mercado
- J. () Comunicación
- K. () Relaciones Públicas
- L. () Prestaciones y Servicios
- M. () Evitar La Resistencia al Cambio
- N. () Conjugación de Objetivos Organizacionales
- O. () Aplicación de Sistemas de Desarrollo Organizacional
- P. () Capacitación en Trabajo
- Q. () Orientación a nivel organizacional (Filosofía Administrativa, estilos de liderazgo, Políticas de Empresa, etc.)

7. Si usted cree que un pedagogo no sería útil en su empresa, por que lo cree así?

- A. () No esta preparado para funcionar en la empresa
- B. () Tiene nociones de empresa, pero muy limitadas
- C. () Su campo de acción es otro

8. De hecho, hay pedagogos laborando en su empresa?

A. Sí, hay algunos

B. No, no los hay

+Si contestó B en el # 8 :

-Pare aquí de contestar. GRACIAS.

9. Si los hay, que puesto ocupa(n) en su empresa ?

A. dirección

B. gerencia

C. Jefatura de departamento

D. instructor

E. supervisor

F. auxiliar de apoyo didáctico

G. asistente

H. coordinador

I. otros

Diga que actividades realiza(n) los pedagogos en su empresa :

10. Por último señale en pocas palabras algunas limitaciones y cualidades que ha encontrado en los pedagogos que laboran en su empresa, en el desempeño de su trabajo.

MUCHAS GRACIAS