

308923

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

73

ESCUELA DE PEDAGOGIA

24

INCORPORADA A LA

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



ANALISIS COMPARATIVO DE LA FILOSOFIA DEL HOMBRE
EN EL TRABAJO Y SU FUNDAMENTO TEORICO - PRACTICO
COMO SUSTENTO PARA EL DESARROLLO HUMANO EN
LA EMPRESA

TESIS PROFESIONAL
QUE PRESENTA:
RITA ADRIANA JUAREZ RAMIREZ
PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PEDAGOGIA

DIRECTOR DE LA TESIS:

LIC. HECTOR F. HERNANDEZ FERNANDEZ

MEXICO, D. F.

1995

FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

DEDICATORIA:

* A DIOS POR HABERME DADO LA VIDA, PORQUE GRACIAS A ÉL ESTOY AQUÍ . . .

* A MIS PADRES POR HABERME BRINDADO LA OPORTUNIDAD DE LLEGAR A FELIZ TERMINO MIS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS Y POR DARME UNA BUENA FORMACIÓN . . .

* A MI HERMANO POR BRINDARME TODO SU APOYO Y POR TENERME PACIENCIA . . .

* A MI ASESOR POR SU AYUDA DESINTERESADA . . .

* A MIS AMIGOS Y AMIGAS POR APOYARME Y ESTAR ALLÍ CUANDO LOS HE NECESITADO . . .

* A LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA POR DARME UNA FORMACIÓN INTEGRAL.

* A TODAS AQUELLAS PERSONAS QUE INTERVINERON EN MI FORMACIÓN PERSONAL Y PROFESIONAL.

INDICE

INTRODUCCION	1
CAPTULO I. PEDAGOGIA: CIENCIA PARA EL DESARROLLO	
HUMANO	4
1.1 <u>El Hombre</u>	4
1.1.1 Enfoque Antropológico	4
1.1.2 Enfoque Pedagógico	8
1.1.3 Enfoque Sociológico.	11
1.1.4 Enfoque Psicológico.	14
1.2 <u>Pedagogia</u>	18
1.2.1 Pedagogia: Ciencia y Arte de Educar	18
1.2.2 Educación	22
1.2.3 Didáctica	26
1.3 <u>Pedagogia Comparada</u>	28
1.4 <u>La Acción Educativa de la Familia, la Escuela, la Sociedad y la Empresa como Facilitadores del Aprendizaje</u>	32
1.4.1 La Familia	32
1.4.2 La Escuela	34
1.4.3 La Sociedad	36
1.4.4 La Empresa	37

CAPITULO II. LA EMPRESA: MEDIO DE PERFECCION HUMANA 39

II.1 La Organización Empresarial 39

II.1.1 Objetivos de la Empresa 41

II.1.2 Misión de la Empresa 47

II.1.3 Políticas de la Empresa 49

II.1.4 Valores de la Empresa 55

II.1.5 Filosofía de la Empresa 57

II.2 El Trabajo 58

II.2.1 Naturaleza del Trabajo 58

II.2.2 Clases de Trabajo 61

II.2.3 Enfoque Social del Trabajo 64

II.2.4 Características del Trabajador 66

**CAPITULO III. EL DESARROLLO HUMANO COMO FACTOR ESENCIAL PARA
AUMENTAR LA CALIDAD Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO** 72

III.1 La Acción del Pedagogo en la Empresa 72

III.1.1 Capacitación 76

III.1.2 Adiestramiento 82

III.1.3 Desarrollo 83

III.2 Filosofías del Hombre en el Trabajo 86

<u>III.3 Filosofía del Hombre en el Trabajo de Carlos Llano</u>	90
<u>III.4 Filosofía del Hombre en el Trabajo de una Empresa Periodística Mexicana</u>	95

CAPITULO IV. ANALISIS COMPARATIVO DE LA FILOSOFIA DEL HOMBRE EN EL AMBITO LABORAL

<u>IV.1 Momento Intuitivo</u>	101
IV.1.1 Datos Generales de la Organización.	101
IV.1.2 Misión de la Empresa Periodística Mexicana	103
IV.1.3 Valores de la Empresa Periodística Mexicana	103
IV.1.4 Filosofía del Hombre en el Trabajo de Carlos Llano	104
IV.1.5 Filosofía del Hombre en el Trabajo de la Empresa Periodística Mexicana.	106
IV.1.6 Filosofía del hombre de Stuart Mill	106
<u>IV.2 Momento Descriptivo</u>	108
<u>IV.3 Momento Analítico</u>	127
<u>IV.4 Momento Comparativo</u>	128
<u>IV.5 Momento Aplicativo o Normativo</u>	132

IV.6 <u>Momento Previsor o Predictivo</u>	133
IV.7 <u>Momento Autoreflexivo o Metodológico</u>	134
CONCLUSIONES	135
BIBLIOGRAFIA	138

INTRODUCCION

Este trabajo tiene como objetivo realizar un análisis comparativo acerca de la filosofía del hombre en el trabajo, existente dentro de una compañía periodística mexicana y la filosofía del hombre en el trabajo mencionada por Carlos Llano en su libro: "Análisis de la Acción Directiva"¹; con el fin de que sea un sustento tanto teórico como práctico, para obtener el máximo desarrollo humano y de la empresa misma.

En la actualidad, innumerables han sido los estudios que se han hecho en torno al hombre, a sus capacidades, a su relación con las demás personas; incluso a los vínculos que posee con respecto a los diferentes ámbitos de acción existentes dentro de la sociedad; principalmente: la familia, la escuela y la empresa. Este es el aspecto al que nos referiremos en el presente estudio.

El pensamiento de la inexistencia del vínculo hombre-empresa está vigente, incluso dentro de las mismas organizaciones; sin embargo, para que pueda existir esta relación, es necesario que se posea un concepto integral de hombre, para así adaptarlo a las necesidades que se presenten en la organización y de esa forma alcanzar el máximo desarrollo y productividad de la misma. Para ello también es necesario realizar una correcta estructuración de la empresa, teniendo muy claros los conceptos que se manejan en ella, con el fin de que todas las acciones que se emprendan, exijan el máximo progreso del trabajador conjuntamente con el de la institución.

Este trabajo surge por la inquietud de resaltar la importancia que tiene el hombre como parte activa y esencial de la empresa para que ésta tenga la posibilidad de optimizar el trabajo a través de un trato justo al ser humano, basado en la realidad y en las necesidades que se tengan en la organización.

Tomando en cuenta estas perspectivas, se llevó a cabo la estructuración del presente trabajo de investigación, el cual consta de cuatro capítulos ordenados de acuerdo a una secuencia lógica para facilitar el buen entendimiento del mismo.

¹ Llano Carlos, Análisis de la Acción Directiva, 307 pags

Los dos primeros capítulos servirán como sustento conceptual, ya que en ellos se incluye el soporte teórico referente a las nociones y criterios fundamentales para el posterior análisis comparativo.

El capítulo I. tiene como objeto definir aquellos conceptos que constituyen el eje de la investigación como: Pedagogía, Didáctica y Educación; así como los diferentes enfoques de hombre. Asimismo, se informa acerca de las funciones de los diferentes facilitadores del aprendizaje en los diversos ámbitos de la sociedad, que resultan esenciales para el proceso educativo.

En lo que se refiere al segundo capítulo, se brinda información referente a la empresa y a todas las funciones imprescindibles para llevar a cabo adecuadamente todas las acciones que tengan como fin el perfeccionamiento del trabajador y de la organización misma; así como la concepción del trabajo, diferentes aspectos de él y las características del trabajador como ser integral y digno, en busca del desarrollo pleno.

El tercer capítulo se considera una parte teórica-práctica pues en él están incluidos los conceptos, juicios y nociones que se manejarán como puntos de comparación; incluye los diferentes procesos que se llevan a cabo dentro de la empresa que son importantes para que ésta tenga éxito.

Por otro lado, se menciona una de las filosofías que se tomará como parte del proceso comparativo y que habla del hombre como parte importante de la sociedad. Finalmente, se habla de las dos filosofías del hombre en el trabajo que forman el eje para realizar el análisis comparativo de las mismas y que constituye la parte práctica.

Finalmente, el último capítulo corresponde al plano práctico de este trabajo, en donde se justifica la presencia del método comparativo en el ámbito empresarial como facilitador del aprendizaje; iniciando con herramientas estadísticas y culminando con una serie de implicaciones pedagógicas prácticas para mejorar el ambiente de trabajo.

Cabe señalar que la presencia de cuadros y esquemas empleados en este trabajo, sirven para facilitar el entendimiento del lector haciendo más cómoda la lectura del mismo.

**CAPITULO I PEDAGOGIA: CIENCIA PARA EL DESARROLLO
HUMANO**

I. 1 EL HOMBRE

I.1.1 Enfoque Antropológico.

Desde la antigüedad, el hombre ha tratado de definirse a través del pensamiento filosófico; en la mayoría de veces lo ha logrado, sin embargo este concepto no se alcanza con la plenitud deseable en parte por el concepto en sí y por otra, los elementos que la conforman son insuficientes.

Los primeros filósofos definen al hombre como materia sin tomar en consideración al conjunto de elementos que lo conforman; al ir profundizando en este concepto se van a ir agregando nuevos pensamientos que convierten esta definición de materia en algo con vida.

A partir de este momento, el estudio filosófico del hombre se fragmenta en diversas disciplinas, que lo estudiarán con un criterio particular lo que dará por resultado un estudio parcial e incompleto, ya que es casi imposible agotar el tema con el estudio de un sólo aspecto del hombre dada la multiplicidad de sus capacidades, habilidades, virtudes, etc. Pero siempre teniendo como factor común la búsqueda del desarrollo integral de todo ser humano, por esta razón "ninguna lo aprehende de un modo total y directo".²

Durante el cristianismo se habló del hombre como algo íntegro, sin divisiones, poniendo atención especial a su parte espiritual, que es lo que permite al hombre perfeccionarse llegando de esa forma a Dios. Este fenómeno se repite durante la Edad Media, en donde el alma es el principal objeto de atención y estudio restando importancia a la parte corporal o material del ser humano.

Las primeras definiciones del hombre hablan de una integración del cuerpo y del alma, en donde la parte material es el cuerpo y la espiritual, el alma. Esto que en apariencia es simple, posee una complejidad ya que estamos hablando del principio de vida, "a cada cuerpo apto para la vida, le corresponde un principio animante, específico y determinado"³, además

² MARIAS Julián, *El Tema del Hombre*, p 12

³ KRAMSKY Carlos, *Antropología Filosófica*, p 4

de que por medio del alma se llevan a cabo diferentes operaciones racionales, es decir la parte sustancial del ser humano.

Por otro lado, el cuerpo humano es el sujeto de los actos que del alma provengan. Por lo tanto es necesario para la vida la existencia tanto del cuerpo como del alma, ya que si sólo consideramos la parte material estaríamos hablando de un tipo de vida inferior como es la de los animales. Por otro lado si sólo se toma en cuenta la parte espiritual se hablaría de vida angelical.

La unión de cuerpo y alma es un medio de perfección, ya que a través de los actos que el hombre realiza, se da el desarrollo personal y con un mayor perfeccionamiento, por ello "no se puede dudar de esta unión, ya que el alma es la forma del cuerpo y la materia se une a la forma para que la materia esté en acto."⁴

La existencia del hombre abarca dos dimensiones; la primera es la sustancial, que es "la existencia en sí y de no necesitar a otro como objeto (...)"⁵, este es el caso del alma que existe en sí misma, no es creada por otra alma igual a ella y la segunda es una dimensión accidental que "conlleva una dependencia, es decir la existencia en otro (...)"⁶, tiene que haber un ser que dé la existencia al cuerpo sin el cual éste no existe.

El alma puede ser conocida por el hombre sólo mediante sus operaciones, en específico por la inteligencia que parte de los sentidos y después abstrae su esencia; por otro lado el cuerpo o materia es conocido directamente por los sentidos.

"Los actos que realiza el hombre, los lleva a cabo como sujeto íntimo y total de operaciones, destacando en ellas la importancia del alma; en estas operaciones actúan dos principios:

- 1) Aquello que obra (principio quod): es el hombre, debido a que es él, el que actúa.
- 2) Aquello por lo que obra (principio quo): es el alma, ya que por medio de ella

⁴ *ibidem*, p 14

⁵ *ibidem*, p 15

⁶ *idem*.

obra el sujeto."⁷

El hombre está hecho para razonar, en esta operación radica su dignidad, pero la razón más alta de ella consiste en su vocación a la unión con Dios y sólo mediante el trabajo crecerá con dignidad.

El ente nunca está inactivo en forma absoluta, por consiguiente el conocimiento humano es operativo, múltiple con diferentes núcleos y se desarrolla ejercitando actos cognoscitivos, de la misma forma conocemos por la manifestación de los actos que realizan las cosas.

"Existen diferentes modos de vida que van de acuerdo a la jerarquía de los seres vivos, abarcando desde los niveles más inferiores:

- a) Vegetativo: corresponde a plantas y vegetales.
- b) Sensitivo sin movimiento: corresponde a los animales inferiores.
- c) Sensitivo con movimiento: corresponde a los animales superiores.
- d) Intelectivo: corresponde al hombre y es el modo de vida más alto entre los vivientes"⁸

De esta forma podemos concluir que "la vida humana comprende todas las capacidades de los niveles inferiores de vida (vegetativa y sensitiva) de modo más perfecto contando además, con caracteres vitales superiores"⁹.

Para saber en verdad lo que es el hombre, es necesario conocer sus actos y potencias propias que lo distingue de los demás vivientes y son:

1. Intelecto: inteligir significa seleccionar o elegir entre varios hechos o datos, es decir, capta la esencia de las cosas y selecciona los aspectos de la realidad.

⁷ ibidem . p 19

⁸ cf. KRAMSKY, Carlos, *Antropología Filosófica*, p 86

⁹ KRAMSKY Carlos, *Antropología Filosófica*, p 38

II. Voluntad: es la tendencia despertada por el conocimiento intelectual o la tendencia hacia un bien concebido por el intelecto, es decir, que es un principio de operaciones y por medio de ellas el hombre actúa con respecto a un fin.

III. Libertad: es una propiedad de la voluntad humana y se apoya en ella; es la que hace el hombre para sí mismo y no para otro, no hay coacción alguna contra él es decir, el hombre es capaz de decidir por sí mismo lo que le conviene.

De todo lo anterior se pueden inferir las características del ser humano:

1. **Integridad:** significa ver al hombre como una unidad armónica, orgánica, es decir, se le toma en cuenta como un todo y no en partes.
2. **Valores:** cada persona tiene una jerarquía de valores de acuerdo a las necesidades que tenga sin perder el verdadero significado del valor en sí mismo.
3. **Convicciones:** es en lo que el hombre cree y por lo que libremente ha decidido actuar.
4. **Apertura:** el ser humano está dispuesto al cambio para mejorar su desarrollo, por tanto acepta críticas con ese fin.
5. **Intimidad:** son las actividades intrínsecas del ser humano y que a través del tiempo sufren modificaciones.
6. **Creatividad:** por su naturaleza el ser humano tiene ideas, sentimientos y posee una cultura, con esto le es posible desarrollar diversas actividades van a generar diversos grados de bienestar.
7. **Ilusión:** es una actividad vital en la que el hombre tiene la posibilidad de anticipar el gozo que sentirá mientras realiza los proyectos deseados.
8. **Sociabilidad:** el hombre es un ser gregario por naturaleza y es capaz de entablar relaciones con otras personas para satisfacer sus necesidades de comunicación y desarrollo.

De esta forma podemos concluir que el hombre es un ser compuesto de materia y espíritu; elementos esenciales que le servirán para lograr el perfeccionamiento deseado, haciendo uso de sus capacidades, cualidades, habilidades, etc.

Es necesario que el hombre tenga un conocimiento completo de sí mismo para saber cuáles son sus habilidades, sus limitaciones, sus virtudes, sus defectos, etc, para poder llevar a cabo un desarrollo pleno, además de que le servirá para lograr una correcta adaptación al medio que le rodea y así, realizar su trabajo plenamente.

1.1.2 Enfoque Pedagógico.

Dentro del ámbito pedagógico la educación debe ser concebida como una cualidad en la que el hombre se encuentra adaptado al grupo al que pertenece, de esta forma se adquiere por influencias que provienen del exterior, de la sociedad principalmente, por ello se hace necesario que sea un proceso de interiorización ya que de aquí surgirán hábitos y formas de vida que permitirán decir que una persona es educada.

El hombre, entonces, deberá considerarse, que está en capacidad de tener una mejora, un desenvolvimiento de las posibilidades que constituyen su propia finalidad para tener un perfeccionamiento y como tal es posible su educación. Esta modificación deberá ser consciente pues de esa forma el hombre toma en cuenta la importancia de la educación en su persona, logrando el desarrollo que deberá ser integral para llegar a su fin; tomando en cuenta sus aptitudes de ahí que "el acrecentamiento progresivo de la riqueza del ser se da por el despliegamiento ordenado de las actividades humanas".¹⁰

El ser humano es complejo pues dentro de él se dan una gran cantidad de hábitos y actitudes que se ordenan y dirigen a los demás hombres para formar lo que llamamos sociedad y en donde ocupa un lugar determinado, por ello debe perseguir la perfección que surge de él mismo partiendo de su voluntad, de ahí que la educación sea considerada como un proceso intencional tendiente a la perfección.

¹⁰ GARCIA HOZ Victor, Principios de Pedagogía Sistemática, p 20

El proceso educativo no se refiere al hombre respecto de su ser físico sino que lo estudia como un todo integral atendiendo a sus diferentes aspectos para que tenga la posibilidad de tener un desarrollo pleno, poniendo más atención a aquellos que están susceptibles de mejora, de perfeccionamiento; así, para que el hombre forme parte del proceso educativo implica que tenga un cambio de conducta que debe ir de acuerdo a un objetivo fijado con anterioridad y relacionado directamente con aptitudes y disposiciones; sin embargo el hombre al nacer no está en condiciones de ser modificable, pues sus facultades aún no están desarrolladas para esta función. El proceso educativo se inicia justo cuando se empiezan a ejercitar esas facultades, teniendo para ello gran influencia, la madurez que la persona tenga y el medio ambiente en que se desarrolla, lo que le va a servir para transformar su vida. En algunos casos es imposible que adquiera esas facultades cuando por naturaleza carece de ellas, por ello es necesario conocer sus límites y así adaptar las acciones educativas hacia él, siempre tomando en cuenta que el hombre es el agente de la educación, ya que en torno a él deben girar todos los contenidos educativos.

Las facultades innatas (herencia, aptitudes, etc) no se modifican de una manera absoluta, sin embargo las que se adquieren si pueden ser modificables de tal manera que se enriquezcan notablemente; también influyen en ella el ambiente social, la familia, la escuela, etc.

"El hombre es educable durante toda su existencia dicho proceso no termina; es en principio una preparación para la vida real y productiva."¹¹

Para poder aprender es necesario que la persona tenga un crecimiento personal que conlleve un desarrollo pleno, logrando así una adecuada interacción entre quien ayuda (educador) y quien es ayudado (educando), de esta forma debe existir una cooperación y una comunicación interpersonal poseyendo una intención o fin adquiriendo un compromiso para que la educación tenga un resultado positivo. Este compromiso debe llevarse a cabo de forma libre y con la intención de llegar al perfeccionamiento tanto del educador como del educando.

"La educación debe tratar la formación de hombres que aspiren constante y enérgicamente a fines altos y nobles subordinando a ello todas sus pasiones, intereses,

¹¹ PLANCHARD Emile, Pedagogía Contemporánea, p 34

acciones; de tal modo que en lo grande y en lo pequeño, en lo privado y en lo público, en lo que exige sacrificios y en lo que no cuesta nada y en todo sean idénticos a sí mismos¹²; por ello es importante que la educación tenga permanencia, para que el educando como ser único continúe este proceso hasta el fin de su existencia.

La educación equivale a brindar auxilio y atención al hombre para situarlo en la realidad de su existencia, tomando en cuenta los elementos que intervienen en la optimización del proceso educativo; además de los diferentes aspectos que componen a la persona como sujeto educable.

De ahí que los objetivos de la educación tengan que ver con el educando como persona única, tendiendo principalmente a aspectos como:

La singularidad característica del ser humano: en donde cada hombre es diferente a los demás, de esta forma podrá actuar consciente de sus capacidades, sus limitaciones, de sus virtudes y de sus defectos; con esto será más fácil cultivar su capacidad para trabajar.

Autonomía: se refiere a que el hombre es dueño de sus propias acciones; es donde debe tener la posesión de sí mismo y así hacer correcto uso de su libertad, de esta forma "el camino de la verdadera perfección del hombre puede ser considerado como un despliegue sucesivo de las posibilidades de obrar libremente"¹³.

Por ello la educación de la libertad debe tener como fin el desarrollo de la capacidad de elección entre las diferentes posibilidades que ofrece el medio que le rodea y que el mismo hombre debe descubrir, además que es necesario encontrar la libertad propia de iniciativa para hacer del proceso educativo lo más eficaz posible; de iniciativa formando parte activa del propio proceso de aprendizaje y de aceptación para darse cuenta de las propias limitaciones.

El hombre debe tener apertura hacia las cosas y aspectos que lo rodean; dando objetividad al mundo real del cual recibirá todos los estímulos requeridos para la buena formación de la vida cognoscitiva del sujeto, basándose en la realidad para conocer todos los

¹² GONZALEZ SIMANCAS José Luis, *Educación, Libertad y Compromiso*, p 74

¹³ GARCIA HOZ Victor, *Principios de Pedagogía Sistemática*, p 33

aspectos que de ella se desprenden y vivir adecuadamente tomando en cuenta los niveles social y trascendental del hombre.

"El sujeto que se educa adquiere un lenguaje, las virtudes de valoración, las ideas científicas, las normas de comportamiento, los usos y las formas sociales que predominan en la comunidad dentro de la que vive"¹⁴

Podemos concluir que la educación es un proceso individual en donde cada persona debe desarrollar y hacer válidos esos principios y posibilidades para que de esa forma elimine sus limitaciones y así ir descubriendo diferentes tipos de actividad para los que está más apto.

1.1.3 Enfoque Sociológico.

Desde un punto de vista sociológico muchos pensadores se han preocupado por definir al hombre dentro de una comunidad o una sociedad en la que viva, así como su adaptación y comportamientos dentro de las mismas: existen diferentes tipos de comportamientos y dependiendo de la forma en que se llevan a cabo se definirá socialmente al hombre. Es a través de la comunidad y la sociedad que se estudiarán los comportamientos que el hombre tenga respecto de la interacción que tenga con las demás personas que le rodean así como lo que él hace (cultura) y la forma en que lo lleva a cabo.

El hombre es un ser consciente y por lo tanto una individualidad social, de ahí que no se pueda separar del medio (psíquico, físico y social) pues en función de él se constituye, se desarrolla y del que al mismo tiempo es componente; En el hombre es necesario distinguir la individualidad que le da su naturaleza biológica manifiesta mediante las características de los vivientes y la individualidad sociológica, en donde el individuo es considerado no sólo como ser vivo sino como ser consciente capaz de apartarse de la imitación para ser un centro autónomo de actividad social, pues la sociedad es para el ser humano un medio permanente.

¹⁴ ibidem, p. 30

"La persona tiene una doble dimensión: individual y social"¹⁵, individual porque el hombre es único e irreplicable, por tanto diferente a los demás, esto lo hace ser uno mismo; el aspecto social, es la necesidad que el hombre tiene por naturaleza de convivir y comunicarse con otros hombres; sin embargo no depende éste tanto de la sociedad como la sociedad depende de él, ya que ésta no da la existencia al hombre, en el caso contrario sin él no existe.

Las sociedades humanas deben tener como base y condición un proceso en el que intervengan los sentidos de una forma interna y mental; dirigidos a un principio de solidaridad consciente o racional; este proceso es natural y no sólo se da en las estructuras sociales sino también en las propias creaciones técnicas con las que el hombre transforma el medio para poder adaptarlo a sus necesidades. Asimismo la sociedad actúa sobre el hombre modificándolo o marcándolo inconscientemente, la sociedad es material (instituciones) y espiritual (tradiciones) ejerciendo influencia profunda en la vida tanto material como intelectual y moral del ser humano.

El hombre tiene la capacidad de adaptarse al medio a través del lenguaje y por su capacidad para fabricar instrumentos de trabajo que permitan esa adaptación.

La sociedad necesita organizarse pues así el hombre tendrá la posibilidad de transmitir sus experiencias, conocimientos, etc, de una generación a otra, de un pueblo a otro; de esta forma se coordinará la actividad social del hombre con la finalidad de que tenga una buena relación con los demás hombres, ésta es su dimensión social y es muy importante por que en ella intervienen diferentes factores para que se pueda dar la vida dentro de la sociedad.

El hombre supera a los demás seres vivientes no sólo por su naturaleza social sino por su poder de organización, para ello requiere de distintas facultades que le servirán para adaptarse al medio y así transmitir y asegurar su progreso a través del tiempo, estas facultades le proporcionarán las herramientas necesarias para defenderse de las adversidades y a su vez transformará el medio ambiente y podrá "comunicar, justificar y perpetuar de manera segura sus iniciativas"¹⁶

¹⁵ MARTINEZ SAES Santiago, *Hombre y Sociedad*, p 205

¹⁶ ACEVEDO Fernando, *Sociología de la Educación*, p 49

El hombre en convivencia con los demás, forma grupos en los que influye y a la vez es influido. De esa forma se da una interacción para poder satisfacer sus necesidades, al mismo tiempo que aprende a comportarse con los integrantes del grupo al que pertenece, logrando un conocimiento personal profundo.

"En todo ambiente en el que el hombre se mueve, se espera de él alguna clase de conducta, mientras que está en posición específica, se espera que manifieste un sólo tipo determinado de conducta, a esto se le llama "dimensiones de la socialización"¹⁷ y están constituidos por:

- roles primarios: son los relativos al sexo, a la clase social.
- roles secundarios: son aquellos que el hombre aprende en el proceso de socialización.
- roles terciarios: son pautas de conducta que sólo se llevan a cabo en un lugar específico.

El hombre al formar parte de un grupo va teniendo ciertas posiciones dentro de él, es decir, existe una jerarquía dentro del grupo lo que implica que determinados comportamientos se pueden ver manifiestos al elaborar expectativas tanto personales como de grupo. Dentro de estos grupos el más sencillo pero el más importante es la familia pues en ella se comparten actividades, valores, intereses, se otorgan roles, etc, que se proyectan a la sociedad para dar lugar a la formación de otros grupos que la integran.

El proceso de socialización está dirigido hacia el futuro, pues el hombre desde pequeño va desarrollando pautas de conducta inducidas por la sociedad, lo que da por resultado una configuración preestablecida dentro de ella.

Los principales agentes de socialización son:

- a) Familia: en ella se adquieren roles primarios y por medio de ella se conocen las actividades esenciales.

¹⁷ MUSGRAVE P W , Sociología de la Educación , p 22

b) Grupos: todo individuo tiende a formar grupos en los cuales se pueda lograr una posición determinada gracias a sus propios méritos. En estos grupos por lo general se tienen características semejantes: los integrantes se encuentran en una etapa evolutiva específica, comparten gustos, aficiones, intereses, etc.

c) Centros de enseñanza: son las instituciones escolares en donde se enseña al educando a desempeñar papeles que influyen en su vida social, constituyendo un agente socializador de gran importancia como organización formal dedicada a la educación.

d) Medios de comunicación masivos: en ellos se muestra a los diferentes grupos que existen dentro de una sociedad así como sus valores, intereses, etc. y su influencia determinante dentro de los grupos, sin embargo su análisis no es motivo de esta tesis.

Es muy importante que el hombre aprenda a convivir con las demás personas que le rodean, para que de esa forma pueda satisfacer sus necesidades tanto materiales como espirituales, y de la misma manera los demás lo hagan, se dé una retroalimentación, teniendo la posibilidad de desarrollarse plenamente.

1.1.4 Enfoque Psicológico.

La concepción que se tiene del hombre desde un aspecto psicológico es de un ser completo, sin embargo se pone más atención al estudio de la *Psique*, a su inteligencia, al lenguaje, a la patología que pueda presentar y hacer su detección mediante exámenes y pruebas ideadas con ese fin, así como al estudio de la razón, de la conciencia, etc. Es decir, todas las operaciones que se relacionan con la mente del ser humano.

"Los modos capitales del ser humano, la sensibilidad corporal y la mente, insertan al hombre en un orden doble y contrapuesto, así, queda como suspendido entre dos mundos pero sin poder prescindir de ninguno de ellos (...)"¹⁸

¹⁸ MARIAS Julián : El Tema del Hombre . p 17

El ser humano se distingue de los demás seres vivos por el desarrollo de su sistema nervioso que le da la posibilidad de tener un mayor desenvolvimiento de su vida tanto psíquica como intelectual; la inteligencia independientemente de la variedad de sus formas, tipos y grados; se encuentra susceptible de perfeccionamiento, orientación y cultivo.

El ser humano se orienta a una finalidad espiritual que es la personalidad propia resultado de una progresiva toma de conciencia de sí mismo. Sin embargo lo que le da el carácter fundamental es la identidad y la unidad del ser pensante.

Para el hombre es muy importante la idea que tenga de sí mismo por ello "la experiencia individual suministra a la conciencia una multiplicidad de estado, pero no un sentimiento permanente"¹⁹

La formación de la personalidad es muy importante, tanto, que sobrepasa al individuo mismo y que constituye un resumen de diferentes elementos tanto heredados como adquiridos resaltando la formación de la individualidad, produciendo una toma de conciencia en donde resaltará la distinción objetiva de lo que le rodea, de los diferentes aspectos de la realidad.

La personalidad se dirige a la unidad ya que aunque está compuesta de múltiples elementos lleva todas las acciones realizadas en una sola dirección tendiente a la unidad de pensamiento por lo tanto lo propio de cada persona es permanecer idéntica a sí misma respetando el papel que le corresponde por la fuerza que le es propia, imponiendo en ello el pensamiento.

La conciencia humana se revela por el poder de comunicación con los demás, por la disposición que tiene y por la posibilidad de darse, de poseer y de tener como propio a su ser para poder relacionarse con otros y por su poder de integrarse como una unidad.

"Un ser que se contiene es también un sistema de ideas, sentimientos, de hábitos y tendencias, es una conciencia con contenido".²⁰

¹⁹ ACEVEDO Fernando de . Sociología de la Educación . p 51

²⁰ ibidem . p 52

La naturaleza humana se dirige a la personalidad que se manifiesta de acuerdo a la forma de como se piensa y se actúa, el que se posea una personalidad sana implica que el individuo haya establecido previamente normas correctas de conducta.

Así, sólo podemos comprender al hombre en la forma que actúa en relación a todo lo que le rodea.

La organización física y psicológica en el hombre debe estar en armonía, la organización psicológica se refiere a las actividades, a los intereses, a las creencias, a los valores, a los conocimientos y a las relaciones que existen entre los hombres y su relación con el medio que le rodea, sin embargo para mejorar esta organización es necesario hacer una adaptación a las necesidades que cambian constantemente y una de ellas que es muy importante es la propia autoestima incluyéndola en la parte corporal y en la parte intelectual.

El hombre es el único ser que tiene una conciencia de sí mismo por ella es autoconsciente, lo que le da el poder de hacer especulaciones acerca de los aspectos de la vida misma, de hacer y captar abstracciones que convierten en símbolos todo aquello que le servirá para dirigir el curso de su vida apoyándose en el pasado para estructurar el futuro.

"En esta fuerza de poderse modelar continuamente y modificar su ambiente con inteligencia yace la esperanza de futura mejoría de la condición humana."²¹

La naturaleza humana es infinitamente modificable por lo tanto no existe ninguna razón para que el hombre no aprenda y tenga así la posibilidad de seguir el curso de la inteligencia durante un tiempo indefinido.

Es necesario que el hombre tenga una percepción clara de las cosas, para poder aumentar sus habilidades, ordenar y aplicar conceptos con precisión, de esa forma tener una determinación racional para poder emitir juicios claros y decidirse a buscar la verdad, para llegar a la felicidad.

²¹ BIGGEM L., et al. Bases Psicológicas de la Educación, p. 114

Esta reflexión le va a servir para encontrar por medio de la razón a su propio ser, iniciando por lo más evidente para llegar a la totalidad de la persona.

"El hombre auténtico lo es a través de la razón, que se forma a partir de la seguridad"²²
El ser humano tiene la libertad para decidir por sí mismo a través de la razón, sin embargo se debe tomar en cuenta que es un ser con límites y como tal debe buscar el desarrollo personal.

El lenguaje es un punto muy importante en el ser humano, ya que por medio de él se transmiten puntos de reflexión y tiene apertura al mundo, con ello hace uso de la razón.

El raciocinio es lo que diferencia al hombre de los demás vivientes, ésta es su esencia, con ella da significado a lo que le rodea, manteniendo un equilibrio que le va a permitir perfeccionarse.

Con todo lo anterior podemos concluir que el hombre debe ser considerado como un todo, sin embargo para facilitar su estudio se hace necesario realizar una división de él, ya que es casi imposible agotar su esencia con un sólo estudio. Debido a esto han existido gran número de personas que a lo largo del tiempo se preocuparon por definirlo atendiendo a sus diferentes aspectos y lo han hecho desde diferentes puntos de vista o enfoques como el filosófico, el pedagógico, sociológico, psicológico, etc. Tratando de agotarlo casi en su totalidad; los resultados de estos estudios han dado gran satisfacción ya que por medio de ellos conocemos más a fondo las características humanas y con ellas la posibilidad de hacer una mejora a nuestras propias capacidades tratando de llegar al perfeccionamiento y desarrollo deseados.

Así, tenemos que como educadores debemos tomar en cuenta las cualidades y diferentes aspectos que forman al hombre pues de esa forma sabremos hacia dónde dirigir el proceso educativo, de tal forma que desde los niveles inferiores hasta los niveles superiores de educación, incluso dentro del ámbito laboral, la actividad educativa se ennoblezca cada vez

²² cfr. WUST Peter, *Incertidumbre y Riesgo*, p. 47.

más, pues se trata de colaborar con el educando a que logre su perfeccionamiento como ser humano con dignidad. Por ello la Pedagogía estudia al hombre de una forma integral.

1.2 PEDAGOGIA

1.2.1 Pedagogía: ciencia y arte de educar.

La Pedagogía se define como "la ciencia y arte de educar"²³, sin embargo también es una ciencia joven, que como tal, tiene sus inicios a principios de este siglo, por lo que se ha enfrentado a múltiples problemas ya que en algunos casos no se le reconoce como ciencia autónoma, en otros casos es considerada como una más de las ciencias de la educación. La Pedagogía está constituida por un conjunto de materias obtenidas de diferentes ciencias, pero que, sometidas a la exigencia de los problemas educativos adquieren un nuevo aspecto y por tanto un significado especial. La Pedagogía obtiene su unidad así como su autonomía, por lo que no se asemeja a ninguna otra ciencia.

Esta situación proporciona la fundamentación de la Pedagogía como ciencia y arte de educar.

"La Pedagogía es la ciencia de la educación, es la integración de las interpretaciones que de ella se hacen, las cuales constituyen partes o capítulos de la misma"²⁴.

Como arte, la Pedagogía tiene el carácter de acción personal y directa, pues se está modificando o configurando a la persona; es necesario tomar en cuenta que el educador está trabajando con seres humanos, a los que, por medio de la educación se tratan de modificar, de generar un cambio de conducta favorable, es decir educarlo, gozando de libertad para realizar su obra como él quiera teniendo siempre presente que se está trabajando con seres investidos de dignidad.

²³ PLANCHARD Emile, Pedagogía Contemporánea, p 24

²⁴ cfr. LUZURIAGA Lorenzo, Pedagogía, p 13, 14 y 24

El educador a diferencia del artista, no puede estar seguro de los resultados de su obra, aunque tenga plan fijo de acción ya que cada persona es diferente; el hombre está sujeto a influencia del medio en el que vive, a las contingencias de la vida, por ello es que el educador nunca ve terminada su obra ya que no acompaña al educando a lo largo de su vida y además no es la única persona que interviene en su proceso educativo, por lo que "la obra del educador está destinada a ser vivida, es esencialmente activa"²⁵.

El educador al igual que un artista, debe poseer ciertas cualidades ya que la educación se basa en la capacidad, habilidad y gracia del educador; además de poseer los conocimientos teóricos científicos, debe tener una presencia agradable, ser capaz de improvisar y responder a situaciones nuevas, pero más que nada debe captar el interés y promover el entusiasmo de sus educandos por aprender, "debe tener algo de artista, orador o poeta"²⁶.

La educación como una actividad artística debe cultivarse a lo largo de la vida, ya que es de carácter permanente.

La Pedagogía como ciencia, tiene un objeto propio: la educación. Tiene métodos de los que se vale para resolver los problemas de la realidad educativa; entre estos métodos podemos citar:

- Observación (individual y colectiva) y experimentación.
- Introspección y Extrospección.
- Análisis (elemental, causal y biológico) y síntesis.
- Inducción y deducción.
- Comparación.
- Método genético.
- Método estadístico.

²⁵ I. UZURIAGA Lorenzo . Pedagogía , p 14 y²⁵

²⁶ íbidem , p 15

- Método de los tests.

- Comprensión, etc.

Como toda ciencia, la Pedagogía dispone de unidad, ya que organiza el resultado de sus estudios en un conjunto unitario de conocimientos, es decir "una ciencia es un conjunto unitario de conocimientos relativos a un objeto determinado, supone delimitación precisa del campo que le es propio, la utilización de métodos adecuados al estudio de este objeto y una elaboración de los resultados que se expresan finalmente por medio de leyes agrupadas en un todo coherente e inteligible" ²⁷

La Pedagogía como ciencia de la educación debe dirigirse a la perfección del educando durante todas las etapas de su vida, adecuando los métodos y técnicas pedagógicas a sus características y a las circunstancias e influencias a las que esté sujeto, ya que cada ser humano es único e irrepetible por lo que no se puede emplear un sólo método o una sola técnica a todos los educandos.

Al mismo tiempo debe desarrollar nuevos conocimientos, nuevos métodos y nuevas técnicas para optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje, pues las necesidades de los educandos se van modificando con el paso del tiempo y con ello no se deben emplear conocimientos obsoletos, por ello es necesario que busque la actualización.

"La Pedagogía como ciencia de la educación, trata de lo que es, lo que debe ser y lo que se hace, de esta forma es una ciencia descriptiva y teórico normativa; estos aspectos se sintetizan en el siguiente cuadro:"²⁸

La Ciencia pedagógica debe buscar el progreso de los seres humanos, basándose en la realidad, utilizando métodos pedagógicos adecuados a las necesidades actuales de los educandos, acercándose lo más posible al ideal pedagógico que busca el perfeccionamiento integral, a través de la práctica escolar, auxiliándose de la didáctica inmersa en un espacio y en un tiempo, pero sobre todo buscando la objetividad en el educador

²⁷ PLANCHARD Emile, Pedagogía Contemporánea, p 24

²⁸ *ibidem*, p 26

durante la transmisión de conocimientos, fomentando un cambio de conducta adecuado en el educando adquiriendo así, la objetividad necesaria para lograr el desarrollo integral y el adecuado desempeño en todos los ámbitos de la sociedad como la familia, la escuela y el trabajo.

LO QUE ES (REALIDAD)	LO QUE DEBE SER (IDEAL)	LO QUE SE HACE (LO FACTICO)
EXISTENCIAL (CONCRETO, ESPACIAL, TEMPORAL)	MÉTODOS PEDAGÓGICOS medidas higiénicas (TEORÍA)	PRÁCTICA ESCOLAR (ARTE DIDÁCTICO)
ESENCIAL (trascendente) PLANO ESPECULATIVO Y DESCRIPTIVO	REGLAS MORALES (código ético) PLANO NORMATIVO	ÉTICA EN ACCIÓN (homogénico) PLANO PRÁCTICO TECNICO

Con ello podemos concluir que la Pedagogía es una ciencia que persigue el engrandecimiento humano, ya que auxilia a situarse en la realidad proporcionando objetividad con respecto a las circunstancias que rodean a cada individuo, adecuando los métodos pedagógicos a las características propias del educando, acercándose lo más posible al deber ser educativo a través de la práctica escolar en cualquiera que sea el ámbito en el que cada persona se desempeña, ya sea en la escuela, en la comunidad, en los medios de comunicación e incluso en la vida laboral; teniendo siempre el objetivo de formar hombres íntegros y responsables capaces de aceptar sus virtudes, sus defectos y sus limitaciones para crear una sociedad con estas características; logrando así el desarrollo de ambos.

El campo de acción de la Pedagogía aún tiene mucho camino que abrirse, ya que por ser una ciencia joven posee grandes perspectivas dado que su labor se dedica al perfeccionamiento humano, por lo tanto en cualquier lugar en donde exista un ser humano interesado en su desarrollo integral, la ciencia pedagógica tiene una gran responsabilidad aportando métodos y técnicas para optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

1.2.2 Educación

"La educación es un proceso que describe el enriquecimiento progresivo y constante del ser humano, es un hecho real, efectivo, íntimo y radical que afecta a la totalidad de la persona, tanto en su vida individual como social que surge de su interior, constituyendo una realidad básica en la vida de todo ser humano"²⁹. Por tanto el hombre es el agente de la educación; para él están elaboradas todas las acciones educativas que deberán conducirlo a su perfeccionamiento.

Iniciando este proceso en el seno familiar y continuándolo a lo largo de la vida; colaborando en la constitución de una sociedad adecuada que busque el progreso integral de una nación.

La educación significa:

- a) La actividad de enseñanza que llevan a cabo todos los padres de familia, los maestros o el individuo por sí mismo.
- b) El aprendizaje que se realiza en el educando.
- c) El resultado que se pretende obtener tanto de la enseñanza como del aprendizaje.

²⁹ cfr. LUZURIAGA Lorenzo, Pedagogía, p 178

La función primordial de la educación es aquella que trata de desarrollar al hombre, para que pueda introducirse y realizarse en su vida social. La educación es un proceso continuo que abarca desde la parte orgánica hasta la parte espiritual.

El propósito de la educación es "el cultivo o formación de disposiciones excelentes, es decir hacer al hombre capaz de realizar acciones hábiles"³⁰.

Los objetivos de la educación dan una pauta general para que el hombre pueda conceptualizar su proyecto personal de vida. Estos objetivos deben tener, entre otras, las siguientes características:

- Deben ser precisos.
- Deben ser medibles.
- Deben ser conocidos.
- Deben ser explícitos.

La educación como aspiración en el ser humano lo lleva a cultivarse, a ampliar sus conocimientos para hacer mejor su trabajo. Esto trae como consecuencia la realización de esfuerzos cuyo fin es el perfeccionamiento; es decir, que el hombre lleva a cabo una "autoeducación"; la educación tiene una **función intencional** y es en el propio educando en quien recae la acción de educar para lograr el desarrollo de su vida.

Otra de sus funciones es la **formación de valores**, lo que ayuda a cualquier persona para que los viva y de esta forma tenga un sentido diferente de su existencia.

Tiene también una **función social** ya que la influencia de las personas y de las instituciones educativas ayuda a la socialización del individuo; en la sociedad se transmiten costumbres, creencias, leyes, etc. Por ello es necesaria la función y participación de instituciones educativas para que preparen al hombre en pleno sentido social.

³⁰ FRANKENA William K., *Textos Filosóficos de la Educación*, p. 12

Los factores que intervienen en el proceso educativo pueden dividirse básicamente en tres grupos:

- a) **Biológicos:** herencia, crecimiento biológico, mundo físico, etc.
- b) **Psicológicos:** desarrollo psíquico, funciones anímicas, etc.
- c) **Sociológicos:** comunidades domésticas, comunidades locales, comunidades nacionales, etc.

Es decir que el hombre durante su desarrollo siempre se encuentra sumergido en una dimensión biopsicosocial.

En general se puede decir que la educación tiene tantas divisiones como aspectos educativos tiene el hombre; tratar todos los tipos de educación es una ardua tarea, ya que cada disciplina estudiará al hombre desde diferentes aspectos. De esta forma podemos dividir a la educación en dos grandes grupos:

I. Heteroeducación: ocurre cuando el curso de la acción educativa se da sin una intención determinante, cuando los estímulos que llegan al individuo se ven manifiestos independientemente de su voluntad. Este grupo a su vez se divide en:

a) **Educación inintencional o asistemática:** se da cuando la manifestación del cambio de conducta que implica la educación, resulta de la influencia de instituciones que no tienen ese fin; los tipos de educación que pertenecen a este grupo son:

1. **Educación social:** se refiere a toda la colectividad, ya sea dentro de un grupo específico dentro de la sociedad o a todas las personas existentes dentro de una localidad determinada.

2. **Educación nacional:** se dirige a la formación de un pueblo.

b) **Educación intencional o sistemática:** se refiere a la influencia que se ejerce directamente sobre el comportamiento del individuo de una forma organizada, es llevada a cabo por diferentes instituciones educativas, como el caso de:

1. Educación religiosa: se dirige a la formación espiritual del hombre y su relación con el Ser creador para llegar a la perfección y es llevada a cabo por las iglesias o instituciones religiosas.

2. Educación infantil, juvenil, del adulto, etc.: se atiende a la edad y/o grado de desarrollo en el que se realiza la educación.

3. Educación profesional: se atiende al aspecto vocacional del individuo.

4. Educación en la empresa: se refiere a la formación del individuo en el medio productivo.

II. Autoeducación: se refiere a que es el propio individuo quien trata de formarse o desarrollarse por su propio esfuerzo y sus medios; está dirigida a modificar su comportamiento y lograr así su perfeccionamiento; dentro de este grupo encontramos diferentes modalidades entre las cuales están:

1. Educación espontánea o directa: se lleva a cabo de una forma natural, por la influencia del medio ambiente.

2. Educación individual: se refiere directamente al individuo prescindiendo de toda consideración social.

3. Educación general: se lleva a cabo cuando se acentúa el valor de hombre como tal, independientemente de toda preparación personal.

4. Educación vital: se da cuando se acentúa el valor de la vida del hombre.

5. Educación cultural: se da cuando se fijan objetivos científicos, artísticos, etc.

Por todo lo anterior podemos concluir que existe una relación entre los diferentes ámbitos en los que el hombre se desarrolla y la educación; ésta tiene como fin el desarrollo de la persona independientemente de la etapa evolutiva y el ámbito en el que se encuentre; de ellos, el ámbito laboral es al que menos atención se le presta siendo que "el trabajo facilita el espíritu de iniciativa y cooperación, de disciplina y esfuerzo, supone que la realización de una obra objetiva, de una creación y para ello se requiere: espíritu de continuidad y persistencia, conciencia de perfección en el trabajo, entrega desinteresada a la actividad realizada, sentido de finalidad de la labor emprendida y uso de la inteligencia para resolver los problemas que plantea el trabajo"³¹.

1.2.3 Didáctica,

Etimológicamente didáctica deriva del griego '*Didaskein*' (enseñar) y '*tekne*' (arte) lo que significa que la didáctica es el arte de enseñar, de instruir.³²

La didáctica es la ciencia de enseñar; es ciencia por que experimenta e investiga técnicas de enseñanza nuevas basándose en ciencias como la Biología, la Psicología, la Sociología y la Filosofía. Es arte porque establece normas para actuar teniendo como base datos científicos así como empíricos de la educación.

En la didáctica no puede haber separación entre la teoría y la práctica por el contrario, ambas deben unirse para tener una mayor eficiencia en la enseñanza, que se ajuste a la realidad humana y social del educando.

La didáctica elabora técnicas por medio de las cuales se llevará a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje; está dirigida hacia la práctica, ya que su principal objetivo es dar orientación a la enseñanza, por lo tanto la didáctica esta compuesta por procedimientos y normas para dar dirección al aprendizaje eficientemente.

³¹ LUZURIAGA Lorenzo, *Pedagogía*, p. 178

³² NERICI Imideo, *Hacia una Didáctica General Dinámica*, p. 54

La didáctica se interesa por el "cómo" se enseña, es decir, los métodos y técnicas y procedimientos que se utilizan en el proceso de enseñanza-aprendizaje tomando en cuenta las características del educando, su etapa evolutiva, intereses, habilidades, aptitudes, etc.

Los elementos fundamentales que la didáctica considera son:³¹

a) **Alumno o educando:** es quien aprende, es por él y para él que la escuela existe, por lo tanto debe existir una adaptación recíproca que se oriente hacia la integración entre el alumno y la escuela.

b) **Profesor o educador:** es el orientador de la enseñanza, debe ser fuente de estímulos que llevan al alumno a reaccionar para que cumpla el proceso de aprendizaje.

c) **Objetivos:** toda acción didáctica supone objetivos; la escuela existe para llevar al alumno hacia el logro de objetivos determinados.

d) **La materia:** es el contenido de la enseñanza y a través de ella serán alcanzados los objetivos de la enseñanza.

e) **Métodos y técnicas de enseñanza:** deben estar lo más próximos a la manera de aprender de los alumnos, deben propiciar la actividad de los educandos.

De acuerdo a lo anterior se puede decir que la didáctica se divide en tres aspectos:

1) Se refiere al educando, ya que es a él a quien va dirigida la enseñanza y para que esto se lleve a cabo de buena forma es necesario tomar en cuenta las características propias del educando.

2) Se refiere a los fines y asignaturas de la enseñanza en que se lleva a cabo el trabajo

3) Está dirigido a la forma en que se lleva a cabo el trabajo didáctico

La didáctica de acuerdo a la enseñanza de las materias se divide en:

³¹ cf. , NERICI Imides , *Hacia una Didáctica General Dinámica* , p 54, 55

a) **Didáctica general:** se dirige al estudio de todos los procedimientos que intervienen en la enseñanza de cualquier materia o disciplina. Los estudia de manera general y ve a la enseñanza como un todo.

b) **Didáctica especial:** se refiere a la enseñanza de cada asignatura.

La didáctica es una ciencia necesaria para que todo proceso de enseñanza-aprendizaje que se inicie tenga resultados óptimos, de esta forma contribuye a captar el interés de los alumnos, brindándoles una formación adecuada.

1.3 PEDAGOGIA COMPARADA

La presencia de la pedagogía comparada en este trabajo se hizo necesario ya que es el sustento teórico del cuarto capítulo, dada la importancia del proceso comparativo que posteriormente se desarrolla, considerándolo como el modelo más apropiado para establecer eficientemente diferencias y semejanzas entre distintas filosofías del hombre en el trabajo.

El método comparativo desarrollado por la pedagogía comparada resulta de gran importancia dado que es muy específico y adecuado para emplearlo en todos los ámbitos educativos incluyendo el ámbito laboral, puesto que parte de aspectos esenciales para la formación de los trabajadores, considerando a la organización empresarial como un medio facilitador del aprendizaje.

"La pedagogía comparada es una disciplina pedagógica instrumental, por ello carente de materia didáctica, por que constituye un trabajo de investigación, metódicamente dinámica, abierta a toda vida educativa, aunque con rigurosa actualidad, aplicada con un sentido práctico, a fin de lograr un objeto preciso."³⁴

La pedagogía comparada debe proporcionar una contribución efectiva para poder reformar sistemas deficientes o bien para estructurar sistemas que sean seguros y eficientes; se

³⁴ VILLAPLANDO José Manuel, *Pedagogía Comparada*, p 92, 93

basa en criterios firmes; de esa forma servirá como un medio para alcanzar los fines en los diversos ámbitos educativos (instituciones, legislaciones, etc.) , que deben seguir un objetivo firme y bien establecido; para poder llevar a cabo la comparación, es necesario que las instituciones o entidades educativas tengan una existencia real y vigente, para tomar en cuenta aspectos como: la división de grupos, trabajo conjunto, horario, disciplina, etc.

Existen diferentes medios de comparación en los que los elementos de comparación a tomar en cuenta provienen de un plano racional, es decir, lo que se compara son conocimientos (teorías pedagógicas) para advertir las diferencias y semejanzas existentes. El fin de esta comparación es realizar una definición completa para poder dar la orientación conveniente.

Existen tres formas de llevar la comparación a cabo: con respecto de las instituciones, de las teorías y de las legislaciones.

La comparación tiene como fin enjuiciar las entidades en que se lleva a cabo, advertir sus diferencias y semejanzas y valorar los resultados obtenidos; de esa forma se evita hacer una interpretación errónea de los hechos.

En una comparación es necesario tomar en cuenta su campo de aplicación y seleccionar sólo lo que se va a comparar para no tener un desvío y poder analizarla de una manera correcta.

"La finalidad de la pedagogía comparada es el proporcionar conceptos elaborados mediante un cotejo de realidades , para que con tales conceptos se formule un esquema de una realidad nueva, hasta el momento inexistente(...)."¹⁵

La comparación es de dos tipos:

a) Comparación analítico-diferencial: Se utiliza en la comparación de instituciones educativas, se lleva a cabo un análisis profundo de sus elementos constitutivos para especificar sus características específicas con cierta uniformidad y así facilitar el manejo de la

¹⁵ *ibidem* , p 127, 128

comparación. Del análisis que se haga de las figuras comparadas resultará una síntesis que defina tanto las diferencias como las semejanzas; el resultado será la formación de una nueva figura con elementos conceptuales.

b) Comparación sintético-integral: se lleva a cabo partiendo del concepto de conocimiento completo de las teorías educativas o pedagógicas. Para poder aplicar esos conocimientos se parte de análisis de ellas, para poder construir una nueva figura y así tenga vigencia, de esa forma quedará una doctrina.

Sin embargo, hay comparaciones que sólo pueden llevarse a cabo por medio del análisis y de las síntesis combinadas; esto implica un trabajo simultáneo, lo que se constituye en una comparación mixta, en donde la parte analítica permite identificar las diferencias y semejanzas; la parte sintética nos lleva a tener una comprensión unitaria de la comparación.

Para poder llevar a cabo una comparación es necesario que se investiguen los antecedentes históricos de la figura que se va a comparar, aunque lo que más interesa es la vigencia que tenga para que posteriormente se haga un análisis descriptivo de ella, pero sólo se hará la comparación de las figuras importantes que realmente proporcionen hechos decisivos en la comparación.

Los momentos del proceso comparativo son: Intuitivo, Descriptivo, Analítico o Explicativo, Comparativo, Aplicativo o Normativo, Predictivo y Metodológico o Autoreflexivo.³⁶

El momento intuitivo se lleva a cabo con una impresión vaga o confusa de parentesco entre por lo menos dos elementos o aspectos. Es decir, se lleva a cabo una mera impresión inicial de los elementos que se han decidido comparar.

El momento descriptivo es la búsqueda o catalogación de datos que puedan contribuir a la descripción de los elementos; puede llevarse a cabo de una manera subjetiva, impresionística o mediante una búsqueda objetiva de datos fundados en estadísticas o

³⁶ MARQUEZ DIEGO Angel, *Pedagogía Comparada*, p. p 92, 93

adoptando cualquier otra fuente científica. Mediante este momento podemos llevar a cabo una detección de necesidades

El momento **analítico o explicativo** nos permite desglosar los datos obtenidos previamente con el fin de identificar semejanzas y diferencias existentes entre ellos. Para lograrlo se elabora un criterio o instrumento interpretativo con el cual se puede fundamentar la existencia de esas diferencias; este momento impulsa la aparición de factores que actúan como instrumentos que brindan hipótesis, por lo tanto proponen una explicación de las diferencias detectadas.

Para llevar a cabo el momento **comparativo** es necesario disponer de un modelo establecido, con el fin de identificar lo esencialmente común (si existe). En este momento se establece una norma que mide la dosis existente de semejanza y por consiguiente su índice de variabilidad; en este momento los factores intentan explicar las causas y de esa forma pueden usarse para explicar cualquier cosa, pues no mide la correlación entre una tipología social y una educativa.

Si pudiera ser cuantificable este momento propociona:

La comparación en el sentido más estricto, la correlación de índole estadístico que se logra una vez reducidos los actos o cantidades significativas y relativamente homogéneas. A partir de análisis previo se lleva a cabo la comparación.

En el momento **aplicativo o normativo** se emplea un procedimiento de evaluación y por medio de él se concluirá una norma o una valoración.

El momento **previsor o predictivo** trata de anticipar los resultados con base en la experiencia de los momentos previos. Es más fácil percibir la predicción ya que la comparación se verifica entre elementos dinámicos.

El momento **autoreflexivo o metodológico** examina a conciencia todos los elementos que se han formado a través de la metodología empleada; examina el proceso en conjunto y en

sus etapas y busca consignar y suministrar formas nuevas o más exactas para terminar correctamente dicho proceso, para dar paso al desarrollo de teorías y métodos.

Por tanto la formulación clara de los pasos de este procedimiento, favorecerán la ampliación de horizontes pedagógicos.

Podemos concluir que la pedagogía comparada es una herramienta pedagógica de suma utilidad para cualquier campo de acción de la Pedagogía; puesto que proporciona el aumento de las perspectivas para lograr el perfeccionamiento integral de los seres humanos, siendo muy específico en cada uno de los momentos del proceso comparativo dando la objetividad a la información que se emplee en este procedimiento dejando a un lado los intereses propios que tenga el investigador.

1.4 LA ACCION EDUCATIVA DE LA FAMILIA, LA ESCUELA, LA SOCIEDAD Y LA EMPRESA COMO FACILITADORES DEL APRENDIZAJE.

1.4.1 La familia.

"La familia es el primer facilitador educativo, es a ella a quien compete inicialmente la educación de sus miembros y es en su seno en donde tiene lugar la acción formativa, informal pero continua."¹⁷

El primer contacto del ser humano con la educación lo obtiene en la familia. Es en ella donde se transmiten las pautas culturales, valores morales, creencias religiosas, reglas de comportamiento; es el primer agente de socialización pues de ella parte la inclusión del individuo en la sociedad, ésta es una de las funciones primordiales de la familia en la educación.

¹⁷ apud . ABAD C/MA Julián , et al , Diccionario de las Ciencias de la Educación , p 632

Los padres son los encargados de brindar una educación integral incluyendo los aspectos afectivos, actitudinales, hábitos y costumbres.

La educación en el ámbito familiar influye en la formación de la personalidad del ser humano y se va a ir fortaleciendo a medida que éste crezca. El medio y las circunstancias ambientales influirán en dicho desarrollo.

En la familia la formación que se brinde será principalmente de carácter afectivo en donde se reafirman los lazos afectivos, las relaciones paterno-filiales, las relaciones materno-filiales y las relaciones filiales.

Antes de iniciar la educación escolarizada, el individuo ha aprendido en su familia muchos conocimientos relacionados con normas y reglas de comportamiento que le servirán de conexión con la comunidad.

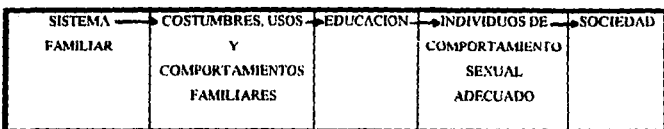
Si dentro de la familia se posee una firme jerarquía de valores, el individuo lo tomará como ejemplo y la formación de su personalidad coincidirá con esos valores, teniendo plena conciencia de lo que es y representa la autoridad.

La familia debe tener como base la comprensión, la confianza y afecto mutuo, para lograrlo es necesario que se brinde una buena educación dentro de la misma y así poder adaptarse al medio que le rodea tomando en cuenta cualquier tipo de circunstancias que se presenten.

Los padres como educadores deben tener como cualidades principales: la paciencia, la indulgencia, la abnegación y el sacrificio.

"La educación familiar cumple con la función de ser medio de comunicación de las pautas de conducta, del comportamiento sexual y de las relaciones familiares: es a través de la educación familiar y gracias a los mensajes que la familia transmite, la sociedad posee unas pautas refrendadas del comportamiento sexual. Como lo ilustra el siguiente cuadro".¹⁸

¹⁸ COLOM Antony J., Sociología de la Educación y Teoría General de Sistemas. p 173



la educación en el seno familiar es muy importante ya que una personalidad adulta plenamente desarrollada, tendrá el concepto de autoridad muy claro, así como una adecuada vida laboral y verá en el trabajo un medio de desarrollo personal.

1.4.2 Escuela.

El término escuela proviene del griego '*scholē*' y del latín '*schola*' que significa lugar de estudio.³⁹

La escuela es una extensión de la familia es el lugar en donde se continúa la educación de una forma sistematizada; está compuesta por una corporación de educadores y educandos que poseen una serie de principios.

Las escuelas son estructuras dinámicas que intervienen en el proceso educativo al generar estímulos y ofrecer normas de conducta. Al decir que es una extensión de la familia se pone de manifiesto la necesidad de contar con gente profesional en el campo educativo, los padres forman parte de esta institución de una forma esencial ya que de la formación que se brinde dentro del ámbito familiar dependerá el buen aprovechamiento del educando en la educación sistematizada.

Existen dos tipos de instituciones escolares:

- Formalizada: que es propiamente la educación que se brinda en la escuela en sus diferentes niveles e instituciones creadas especialmente para este fin.

³⁹ ABAD CALA Julián, et al, Diccionario de las Ciencias de la Educación, p 50

- No formalizada: proporciona una función de ayuda, no está sistematizada, dentro de ella se transmiten costumbres y valores principalmente.

La escuela constituye una comunidad en la que el educando y el educador deben estar unidos manteniendo un espíritu de responsabilidad para que el proceso de enseñanza-aprendizaje se lleve a cabo de una forma correcta.

La escuela tiene como principio la educación común a todos los alumnos de ambos sexos, ya que los seres humanos somos esencialmente iguales, dignos de recibir una buena educación.

En la mayoría de los países el sistema educativo está dividido de una forma muy semejante. En México está dividida en tres grupos, principalmente:

a. Educación básica: comprende la educación pre-escolar y primaria. Tiene un carácter personal, atendiendo a la percepción sensorial principalmente, además de fomentar la higiene de una forma importante.

b. Educación media: comprende la educación secundaria, se da durante la adolescencia y atiende a aspectos de carácter teórico esencialmente.

c. Educación media superior y superior: comprende la educación preparatoria y universitaria, comprende la formación del hombre en y para el trabajo.

El sistema educativo debe tomar en cuenta para la elaboración de planes y programas, que la educación al igual que el hombre, tiene una dimensión individual y otra social. Es importante que se trate de unificar la enseñanza mientras no se ignoren las diferencias locales y regionales.

Al elaborar los programas se debe tomar en cuenta el desarrollo físico y psíquico del alumno, así como sus características individuales.

No debemos olvidar el fomentar una educación activa para que el alumno forme parte de su propio proceso de aprendizaje, que no sea un sujeto pasivo dedicado sólo a la recepción de estímulos y contenidos.

Entre las funciones del sistema educativo están: la función conservadora, que el alumno capte lo esencial de lo que el educador le transmite; la función creadora, fomentar la creatividad del alumno para que vea en la educación un medio atractivo de perfección; la función socializadora, para que el educando tenga la oportunidad de adaptarse correctamente a la sociedad en la que vive; la enseñanza de pautas de conducta, en donde la persona aprenderá a comportarse adecuadamente; regularización de modos de comportamiento; función de educación personalizada, en donde el alumno se sentirá parte importante del proceso de enseñanza-aprendizaje atendiendo a sus necesidades; transmisión cultural en donde se transmiten los valores, las costumbres, creencias, etc. De la comunidad en donde vive, por último la función del desarrollo de la personalidad, de ella dependerá su desarrollo en todos los ámbitos en donde ésta se encuentra.

1.4.3 La sociedad.

"La sociedad posee las características de población, especialización en las tareas, solidaridad entre sus miembros, continuidad en el tiempo; una nota específicamente humana es la cultura entendida como el conjunto compartido de símbolos, valores y normas." ⁴⁰

La sociedad complementa la acción educativa que se lleva a cabo en la familia ayuda al hombre a integrarse a la comunidad en la que vive, además de desempeñar determinados tipos de roles.

La sociedad tiene derecho a educar a sus miembros conforme a la concepción que se posea del mundo; por ello la educación es un fenómeno social.

⁴⁰ *ibidem*, p 1308

Las instituciones en donde se imparte la educación son de tipo social, ya que es donde se inicia el proceso de socialización; por medio de la educación, la sociedad transmite su cultura de una generación a otra.

El papel que desempeña la sociedad en la formación y desarrollo de las personas es muy importante, ya que de ellas dependerá el progreso de la misma, es decir, una correcta evolución además como institución asistemática contribuye a la educación de los seres humanos, pues en ella no se aprenden conocimientos sino más bien actitudes que servirán para adaptarse mejor a la vida en sociedad, así como la satisfacción de las necesidades internas y externas y con ello lograr un desarrollo integral en las personas a través de la reafirmación de su personalidad, que dará lugar al cumplimiento de roles que se tienen dentro de la misma y que a su vez obligan a cumplir con las responsabilidades que esto implica.

1.4.4 Empresa

La institución más representativa en este siglo dentro de la comunidad es la empresa, surge a partir de las inquietudes del hombre por satisfacer sus necesidades principalmente de tipo económico, beneficiando a los fundadores de la misma y a los trabajadores, obteniendo ganancias mutuamente; siempre en busca del desarrollo personal.

Toda empresa debe formarse para buscar una causa u objetivo determinado; de esta forma se dará una reunión de hombres trabajando para conseguirlos, siempre y cuando estén de acuerdo en pertenecer a dicha empresa haciendo uso pleno de su libertad y de su voluntad para lograr así un pleno rendimiento colaborando con el progreso de la empresa y buscando su desarrollo personal.

En toda empresa los trabajadores se reúnen para realizar algo en común, dejando a un lado los intereses personales para así unirse y perseguir los fines de la organización.

Tomando en cuenta que la empresa tiene un carácter de permanente se debe luchar por que a través de los objetivos elaborados previamente se tienda principalmente al rendimiento

de la organización para poder tener como resultado la calidad en los productos y servicios que se ofrecen, así como el mejoramiento en la productividad de cada trabajador.

Sin embargo, la empresa debe dar importancia a las obligaciones que posee con respecto a los trabajadores. Teniendo presente que al momento de llevar a cabo la toma de decisiones, además de buscar el beneficio para la organización misma, busque no perjudicar al personal, creando una atmósfera de trabajo cordial y de respeto mutuo para buscar el aumento en el rendimiento de la empresa y de todo el personal que trabaja en ella.

La empresa a los ojos de quien trabaje en ella debe verse como un medio para perfeccionarse, es decir, a través del trabajo el ser humano tendrá desarrollo, ya que el propio trabajo plenifica en sí mismo, de lo contrario, la actividad que se lleva a cabo dentro del trabajo es consecuencia de esa plenitud.

Toda empresa debe buscar el aumento del potencial y del rendimiento de sus trabajadores, ya que con ello está desarrollando sus capacidades de tal forma que lleva a la empresa al progreso deseado, al mismo tiempo que se están atendiendo las necesidades presentes en la sociedad buscando las soluciones más adecuadas para ello.

Por tanto es importante que se considere a la empresa como facilitadora del aprendizaje, en donde el hombre se perfecciona, así, es necesario que sea considerada como una institución educativa cuyo fin sea el desarrollo de la misma y de quienes trabajan en ella.

Este tema por ser de capital importancia se abordará con mayor profundidad en los siguientes capítulos.

CAPITULO II. LA EMPRESA: MEDIO DE PERFECCION HUMANA

II.1 LA ORGANIZACION EMPRESARIAL

En el presente capítulo se argumentará la importancia que tiene la empresa como institución educativa, así como los elementos que forman parte de ella y que contribuyen a brindar una formación integral. También se abordarán los diferentes aspectos que intervienen en el trabajo y que tienen que ver con el buen desempeño del trabajador visto como ser humano con dignidad, como una unidad, poniendo especial atención a sus facultades que son las que ejerce para realizar bien su trabajo, siendo éste el principal motor para lograr su perfeccionamiento.

Actualmente la empresa por las vertiginosas condiciones de cambio que se dan en la sociedad, debe adaptarse a ellas y actuar de forma que tanto su estructura como su funcionamiento tenga la evolución requerida para alcanzar la calidad y productividad necesarias, pues de esa forma se dará la competitividad que le servirá para conseguir sus fines; contribuyendo a que tanto el trabajador como el patrón obtengan beneficios en diferentes aspectos como el moral, el intelectual, el material, etc.

Dentro de estos cambios también está incluido el personal. Para que puedan estar al nivel de las demás empresas, se debe propiciar que el trabajador adquiera un rol activo en la organización, pues así se logra el desarrollo de ella y del individuo mismo. De ahí que sea importante el correcto establecimiento de una cultura organizacional que tome en cuenta los cambios (de todo tipo) a los que pueda estar sujeta.

La empresa desde sus inicios era (y sigue siendo) considerada como un organismo de producción y es esto a lo que estaba supeeditada. Ningún otro elemento era considerado en la obtención de los beneficios a los que toda organización quiere llegar y que actualmente sigue vigente; sin embargo por la presión de los cambios que se han dado, es necesario tomar en cuenta otros elementos que la convierte en una "unidad de trabajo."⁴¹

Podemos definir a la empresa como "la agrupación del personal que las circunstancias han reunido para la consecución de un objetivo determinado formando una unidad económica

⁴¹ CASTANYER FIGUEROAS Francesc, *La Formación Permanente en la Empresa*, p 7

social en la que el capital, el trabajo y la dirección se coordinan para lograr una producción socialmente útil que responda a los requerimientos del núcleo humano en el que la propia empresa actúa.⁴²

De acuerdo a esta definición podemos decir que la organización posee, entre muchos otros, dos elementos esenciales: el primero es el énfasis que se pone en las personas al considerarlas como elementos esenciales de ella y el segundo es el objetivo que busca la satisfacción del personal que forma parte de la empresa y que va unido al objetivo de alcanzar la obtención de beneficios.

Para que la formación del personal de la empresa sea correcta se deben tomar en cuenta tres elementos:⁴³

a) Si se le considera como un organismo de producción, se debe fomentar la colaboración del personal para llegar a los fines que se persiguen, de tal forma que el trabajador realice adecuadamente su trabajo; asegurando de esta forma el aumento de su rendimiento derivado de una correcta formación.

b) Si se le considera como una comunidad de trabajo, podemos decir que es un fenómeno en el que siempre interviene el personal; este aspecto no se debe ignorar ni descuidar, ya que todo el trabajo tiene dos vertientes: por un lado se tiene la participación del individuo personalmente y por otro lado su injerencia dentro de un grupo que es en sí la misma empresa. En cualquiera de los dos existe la intervención de la capacidad de reflexión, de iniciativa, de mando, de organización, independientemente de las capacidades técnicas requeridas para llevar a cabo adecuadamente el trabajo.

Esta comunidad va a permitir que el trabajador tenga la oportunidad de ser promovido, es decir que ascienda y por tanto que aumente su calidad y su productividad; para ello se requiere haber recibido una formación adecuada, acompañada de una amplia gama de posibilidades para aplicar los conocimientos adquiridos.

⁴² *ibidem*, p. 8 y GUZMAN VALDIVIA Isaac, *Sociología de la Empresa*, p. 24

⁴³ *cf.*, *ibidem*, p. 37-38

c) Por último si se le considera como una célula económica social, tiene el deber de formar al trabajador para que preste un mejor servicio a la sociedad, es decir, se centra en el hombre pero con respecto a la colectividad, de esa forma y en la medida que el trabajador tome conciencia de su función en la empresa y dé la importancia que dé a su labor, será entonces cuando el trabajo podrá ser considerado como fuente de satisfacción personal.

De aquí la relevancia de la formación del personal en el trabajo, ya que si el trabajador logra tener un desarrollo pleno, la empresa contará con un progreso notable; logrando el perfeccionamiento de ambos; además es muy importante que el personal se sienta parte valiosa de la empresa y así colabore con ella en la consecución de los fines, metas y objetivos de la misma, viviendo las políticas, los valores y la filosofía que se tengan.

II.1.1 Objetivos de la empresa.

El establecimiento de objetivos en una empresa es una parte muy importante cuando se empieza a conformar la organización de la misma, ya que van a marcar las metas a corto, mediano y largo plazo. Estos objetivos son necesarios si se desea llegar a tener un desarrollo pleno dentro de la empresa, es decir, van a marcar la dirección a seguir por la misma; además nos permite saber con gran precisión el lugar en el que se encuentra actualmente.

Los objetivos deben hacerse basándose en las necesidades de la empresa y las demandas que exige el mercado, proporcionando los conocimientos necesarios para lograr el buen desempeño del trabajador y como complemento obtener la máxima calidad y productividad.

Todos los objetivos de la empresa deben ser dinámicos que faciliten la actividad del personal y de esa forma llegar al desarrollo de ambos; también deben ser revisados continuamente para hacer los ajustes pertinentes y llegar a la obtención de buenos resultados; por último, es importante que sean medibles pues así sabremos qué tanto se han cumplido, qué aspecto de ellos es necesario modificar y saber qué alternativas se utilizarán para llegar al total cumplimiento de los objetivos.

Para que podamos saber si los objetivos están bien hechos, ante todo deberán ser comprendidos claramente, atendiendo a las prioridades que se tienen y que permitirán llevar a cabo exitosamente los planes y programas puestos en marcha y que fueron elaborados precisamente para el buen logro de los objetivos; además deben ser aceptados por lo que es necesario que el trabajador los haga suyos, que los viva y que forme parte de ese desarrollo, participando en todas las actividades que la organización tenga contempladas para su progreso y el del trabajador; también y sobre todo se debe identificar con los objetivos, mostrando su apoyo con respecto a las acciones que se elaboren para su buen cumplimiento.

Para que el hombre lleve a cabo de la mejor forma posible su trabajo, debe dirigirse al cumplimiento de los objetivos puestos por la empresa.

Dentro de cada organización existen diferentes tipos de objetivos: unos, son específicos de cada empresa, por tanto diferentes entre sí; sin embargo entre las empresas podemos identificar un objetivo común en ellas, nos referimos al objetivo genérico que puede definirse como: "Obtener (por compra y/o por fabricación), los bienes (productos y servicios) en la calidad y cantidad que se proponga la empresa (tomando en cuenta las demandas del mercado), minimizando el costo total de la obtención y colaborando en la maximización, por encima de un nivel mínimo adecuado, de compensación de los componentes de la empresa, tomando en cuenta la influencia externa a la que está sujeta las funciones de la organización."⁴⁴

Esta definición hace referencia a que toda la empresa tiene como fin la entrega de bienes que pueden ser productos o servicios destinados a la sociedad, para que sus integrantes tengan la posibilidad de tener beneficios, tanto materiales como intelectuales adecuados, resultado del trabajo realizado.

⁴⁴ OCARIZ BRAÑA José ., *El Trabajo Activo en la Empresa* . p 36

Todo objetivo genérico debe tener las siguientes características:⁴⁵

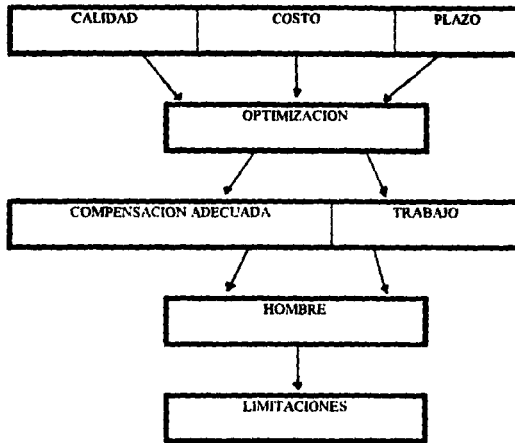
- El objetivo debe tener determinados aspectos que es difícil especificar, pues cada empresa los determinará de acuerdo a sus necesidades, además de hacerlos tan detallados como lo desee, tomando en cuenta la calidad, la cantidad, el tiempo, el lugar, etc; pero lo más importante es decidir a dónde se quiere llegar.

- Los objetivos llevan en su interior una exigencia de optimización cuanto mayor sea el valor que se le dé intrínsecamente al trabajo, se estará proporcionando adecuadamente a la comunidad ese trabajo y es entonces cuando el objetivo se está cumpliendo. De aquí la importancia de hacer una adecuada elaboración de objetivos, ya que no se pueden incluir en ellos elementos que resulten conflictivos al interrelacionarse, sin embargo se debe buscar la maximización de los mismos.

- Los objetivos por una u otra circunstancia no se pueden alcanzar totalmente, queda siempre un margen mínimo para alcanzarlos pues están sujetos a influencias dadas dentro y fuera de la empresa, así como del mismo trabajador y tienden a inclinarse hacia una u otra forma de pensar aún dentro de la misma empresa.

- Los objetivos pueden ser alcanzados dentro de unas limitaciones que pueden ser respecto de condicionamientos éticos, legales, sociales, naturales, etc.

⁴⁵ cfr. *ibidem*, p. 37-38



Como se puede observar en el cuadro anterior, se puede decir que existen muchos elementos (costos, calidad, plazo, compensación adecuada) que intervienen en la elaboración de objetivos, teniendo siempre como fin el llegar a la optimización; también es importante tomar en cuenta la opinión de los trabajadores de la empresa, pues ellos tienen presente las necesidades que deben ser cubiertas rápidamente, sin embargo al momento de elaborar estos objetivos se debe tomar en cuenta principalmente aquellas necesidades que se requiera cumplir para lograr el aumento de los beneficios a los que se quiere llegar, ya que el fin de ello es que a través de las actividades que se realicen al momento de trabajar, el hombre logre el máximo beneficio, tanto para su desarrollo como para el progreso de la empresa misma, de ahí la importancia de la presencia de los objetivos.

El objetivo propio o genérico que la empresa posea debe ser perseguido hasta llegar a su total cumplimiento; en la mayoría de las organizaciones se requiere que este objetivo se divida en varias áreas para llegar al máximo desarrollo de la misma, estos objetivos son:⁴⁶

I. Brindar un servicio a la sociedad.

II. Generar un valor económico agregado, distribuyéndolo adecuadamente entre quienes colaboran con el desarrollo de la empresa.

III. Colaborar en el progreso y avance de las capacidades de los trabajadores.

IV. Propiciar continuidad, contando con el esfuerzo propio de los miembros de la empresa.

Estos objetivos van a decir la forma en que la empresa debe funcionar, así como su modo de ser que debe responder a las aspiraciones de los trabajadores de la empresa, resultado de su forma de ser y actuar, logrando satisfacer sus necesidades físicas, morales, etc. Relacionadas directamente a los objetivos y fines que persigue la organización.

Se debe tomar en cuenta que existen una serie de normas para elaborar correctamente los objetivos, aunque cada empresa sea diferente y los resultados que se esperen también lo sean; de ahí que para poder cumplir con los objetivos adecuadamente existan diversos procesos que, a través de objetivos intermedios se llegue a la obtención de buenos resultados, de esa forma la organización llevará a cabo su propio proceso para llegar a la optimización de los objetivos de acuerdo a las necesidades que tenga.

Los objetivos se pueden definir de acuerdo a las metas que la empresa pretenda alcanzar.⁴⁷

a) Objetivos generales y particulares: los objetivos generales van a estar relacionados con la programación de la organización, son a los que toda empresa debe llegar, todo el personal debe colaborar para conseguirlos y obtener el máximo beneficio posible; los

⁴⁶ cfr. LLANO Carlos, *Análisis de la Acción Directiva*, p 172

⁴⁷ cfr. TRESTA G., *Organización y Dirección de Personal*, p 148-154

objetivos particulares se elaboran para cumplir con el o los objetivos generales, es condicionado y determinado por ellos. Cada área o departamento de la empresa posee este tipo de objetivos de acuerdo a la meta que se quiera llegar.

b) **Objetivos fijos y variables:** como ya lo mencionamos, todos los objetivos están sujetos a influencias tanto internas como externas debido a la constante evolución que se da en la organización. Los objetivos fijos provienen de su naturaleza misma, no varían, pero cuando presentan cambios importantes en la empresa el objetivo debe ser modificado, no deben existir resagos por lo que es necesario actualizarlo de acuerdo a las necesidades tanto de la empresa como del mercado; por el contrario los objetivos variables están ligados directamente a las contingencias, se elaboran conforme se van dando los cambios, estos objetivos varían constantemente.

c) **Objetivos generales respecto del personal:** se refiere a la actividad misma que el trabajador debe llevar a cabo, casi siempre están relacionados con la filosofía que se tiene en la empresa, se debe tomar en cuenta que el hombre es el elemento esencial de ésta, pues de él depende su productividad, por lo tanto es necesario satisfacer las necesidades tanto de la organización como del mismo personal.

Por todo lo anterior se puede decir que los objetivos son parte esencial de la organización, debido a que son un motor de acción, pues si se cumplen hay productividad, si no se cumplen no hay productividad y la empresa queda en un rezago; además, a través de ellos se satisfacen las necesidades de la empresa y a su vez, le permite obtener beneficios; para ello se requiere de elementos que provengan de la organización y del mismo trabajador para que cualquier producto o servicio que se ofrezca tenga la calidad que exige el mercado.

Es necesario que en la empresa exista una autocontinuidad para que conforme se vaya mejorando el servicio o el producto que se ofrezca, la organización vaya creciendo y por tanto el trabajador junto con la empresa tendrán una compensación adecuada.

Todos los objetivos de la empresa deben perseguir el perfeccionamiento de todos y cada uno de los miembros de la misma abarcando todas sus capacidades, pues deben tener un

contenido vivencial, es decir habrán de ser adquiridos dentro del propio trabajo; para ello es necesario que se tenga una formación adecuada y que este mismo sea el que se forme.

Los objetivos en la empresa se refieren a la actividad que el trabajador debe realizar para obtener la máxima optimización posible dentro de la empresa, para lograrlo se hace necesaria la presencia de muchos elementos, entre ellos tenemos la misión de la organización, que colabora haciendo que cada trabajador se sienta parte importante de ésta, realizando un cambio de actitud del personal que labora en la empresa.

II.1.2 Misión de la empresa

En la actualidad el éxito que pueda tener la empresa depende en gran parte de la creatividad, el entusiasmo y el buen desempeño del trabajo, pero por otro lado, para que existan estos elementos, se debe tomar en cuenta que es necesaria la presencia de un propósito compartido, pues por medio de él, las personas trabajan juntas y sus horizontes se amplían junto con la aplicación de aspectos de trabajo que reportan un valor en sí mismo. Además se tiene la presencia de valores compartidos, que ven la forma en que cada persona realiza su trabajo y el modo como se tratan entre sí, por lo tanto la cultura organizacional debe fomentar la mejora en la productividad y en la calidad del trabajador para que con esto mejore su vida; por último la presencia del liderazgo fomenta una comunicación entre los líderes de la empresa contribuyendo así a mejorar la calidad del ambiente de trabajo.

Para que la misión de la empresa tenga éxito es necesario precisar las metas que incluyan las capacidades y las características de los elementos de la empresa, identificándose al mismo tiempo las habilidades y conocimientos de ellos que son necesarios para llevar a buen término el cumplimiento de la misión. Podemos definir a la misión como "un trabajo general (un producto o un servicio completo) que debe realizarse, estableciendo el propósito

de la empresa coordinando esfuerzos y acciones para trabajar en armonía. De esta forma el trabajador hará propias las metas de la organización ⁴⁸

Al elaborar la misión, los mandos superiores de la empresa, que son los que la elaboran, se deberán hacer una serie de preguntas que le servirán para establecerla adecuadamente; éstas son: ¿Cuál es la razón de existir de la empresa?, ¿ Quienes somos?, ¿Qué hacemos?, ¿Cuál es la finalidad?

Una misión debe contener el objetivo que se quiere conseguir, puede derivarse de una meta diferente a la satisfacción de determinadas necesidades para obtener ciertos resultados para la empresa.

La misión debe proporcionar los límites sobre los cuales el trabajador hace uso de su creatividad e ingenio para hacer su trabajo de la mejor forma posible. De la misma manera, el trabajador se estará desarrollando como persona, contribuyendo así al progreso de la empresa misma; además, la misión de la empresa motiva al personal a tomar esta como propia, adquiriendo un compromiso personal y distribuyendo adecuadamente su tiempo, lo que le lleva a emplear correctamente su esfuerzo, poniendo la máxima intensidad en su trabajo.

Es importante que al elaborar la misión se haga buscando dar confianza a los empleados, pues así tiene la posibilidad de emplear su creatividad al máximo y tendrá acceso al manejo de diferentes situaciones de distintas formas, por lo que será más difícil cumplir con las metas de la organización.

Dentro de una empresa se requiere flexibilidad para que todos los empleados de los diferentes niveles tengan la capacidad de proporcionar un servicio de calidad, por lo que se necesita que los trabajadores tengan un margen más amplio de actuación; de esa forma sus roles no estarán tan marcados teniendo así la oportunidad de dirigir al puesto que ocupa toda la energía posible: la misión colabora con el empleado a canalizar esa energía.

⁴⁸ KAUFMAN Roger A , *Planificación de Sistemas Educativos* . p 69

La misión eliminaría la superficialidad que puedan tener los procedimientos y papeles de los empleados, ya que la superficialidad sólo lleva a conflictos y disminuye la confianza de los empleados son respecto a la empresa.

Para elaborar adecuadamente la misión de la empresa no existe ningún procedimiento exacto o una manera adecuada de hacerlo, de tal modo que pueda abarcar desde una simple frase hasta una oración elaborada.

Toda misión debe contener los siguientes elementos:⁴⁹

a) **Memorable:** debe tratar que toda persona que trabaje en la empresa tenga siempre presente la misión, de ser posible que la memorice, que la haga suya y se sienta parte importante de la empresa para que ayude a ésta a lograr su progreso.

b) **Apremiante:** debe mover a la persona a que se comprometa personalmente con la misión, con su departamento y con la empresa misma.

c) **Debe estar dirigida principalmente al servicio del cliente:** las necesidades que el cliente tenga son lo más importante, ya que de ellas dependen los beneficios que pueda tener la empresa.

II.1.3 Políticas de la empresa.

La elaboración de las políticas en una empresa es muy importante, ya que a través de ellas se lleva a cabo la programación del personal. Después del establecimiento de los objetivos, las políticas señalan al trabajador los comportamientos que habrá de tener para conseguir los objetivos y delinear los procedimientos con el fin de contribuir al desarrollo de la empresa y el propio.

⁴⁹ WALL Bob., et al., *El Lider Visionario*, p 50-51

Las políticas las podemos definir como: "La guía para la acción, una vez que se han fijado determinados objetivos, la norma asegura y garantiza que las acciones efectuadas están de acuerdo a los objetivos."⁵⁰

Las políticas son aquellas pautas que orientan las operaciones tomando en cuenta los problemas que se deben resolver con respecto al cliente, además de la calidad, los salarios, las liquidaciones, las promociones, etc.

Toda política que se elabore deberá verse desde tres puntos de vista:⁵¹

- Excelente: se dirige a dar una correcta orientación a las acciones y decisiones que se tomen en la empresa; con esto, se fortalecerán la eficiencia y la efectividad del personal que labora en ella evitando así limitar la acción en la organización.

- Promedio: se basa en los antecedentes que se deben tomar en cuenta para llevar a cabo una acción o una correcta toma de decisiones; sin embargo, este tipo de políticas por sí solas pueden desviar a la empresa de tal forma que ésta no llegue a obtener el fin deseado, por ello es importante que sean un complemento de las políticas base de la empresa.

- Inaceptable: son aquellas políticas que no se encuentra en ningún documento, de esta forma pueden llegar a ser ignoradas o llevan a la contradicción con otras políticas. Son originadas por prácticas antiguas en la empresa, por lo tanto pueden llegar a impedir el correcto desempeño del personal que labora en ella.

Las políticas se pueden clasificar en dos grandes grupos:

- I. Las que se refieren a la organización en general: en donde se encuentran las políticas generales, las políticas externas (se relacionan con la empresa, con sus miembros y con la sociedad) y las políticas internas (dirigidas a las relaciones existentes entre los diversos departamentos) que pueden ser verticales u horizontales.

⁵⁰ *ibidem*, p. 162

⁵¹ *cf.*, BLAKE/ MOUNTON., *Desarrollo Organizacional*, p. 38

II. Las que se refieren a las funciones que se ejercen en la empresa, es decir, a las funciones directivas (planeación, realización, evaluación y control) o a las funciones técnicas operativas (desarrollo, utilidad y mantenimiento del equipo con que se trabaja).

Estas políticas se estructuran de la siguiente forma:⁵²

a) En relación al nivel jerárquico que se ocupa dentro de la empresa, que a su vez se divide en:

- Políticas generales: son la base para elaborar las demás políticas, son aquellas que deberá llevar a cabo el personal en general de la empresa.

- Políticas de gestión: están dirigidas a los niveles superiores de la organización.

- Políticas operativas: están dirigidas al nivel medio, es decir a los supervisores, ya que son los que reciben los programas de los dirigentes.

- Políticas funcionales: dirigidas específicamente a los diferentes departamentos que existen en la empresa

b) Políticas relacionadas con las actividades que se realizan en la empresa: en toda empresa existen políticas referentes a los diferentes procesos que se llevan a cabo dentro de la misma, teniendo gran relevancia aquellas que colaboran con el personal en relación a la labor que desempeñan, siendo las principales las políticas de inducción, capacitación, reclutamiento, etc.

Para que las políticas tengan la posibilidad de tener buenos resultados, se requiere de la presencia de ciertos principios que son:⁵³

1. Adaptación a los objetivos: es necesario que tanto la elaboración como la concepción de las políticas, tengan relación con los objetivos instituidos en la empresa, ya que si no existe

⁵² TRESTA G., Organización y Dirección de Personal, p. 162-163

⁵³ *ibidem*, p. 164

ningún nexo entre ellos, su logro será tardío o lo llevará a la obtención de resultados que no se tenían previstos o que simplemente no son los adecuados.

2. Claridad: como ya se había mencionado, las políticas deberán estar dirigidas a todo el personal de la empresa, desde los niveles más altos hasta los niveles más bajos; por lo que las políticas deberán estar especificadas, no debe permitirse la existencia de superficialidades en ellas; al elaborar políticas se debe tomar en cuenta que deben ser claras, que incluyan todos los detalles necesarios para el buen logro del trabajo y llegar al progreso de la empresa y del trabajador.

3. Precisión: para que la política se exprese de forma correcta la manera en que se debe trabajar dentro de la organización.

4. Estabilidad: las políticas deberán estar elaboradas con respecto a la utilidad que reporta durante un tiempo determinado, tomando en cuenta las circunstancias y las influencias a las que puedan estar sujetas, sin embargo no deben existir muchos cambios, ya que pierden validez y las personas que las aplican quedan desorientadas.

5. Flexibilidad: gracias a que las políticas son estables, tiene la posibilidad de ser flexibles, pues si están en posición de ser adaptables a cambios sustanciales, podrá existir un cambio radical y vital en la empresa, siempre y cuando resulte benéfica tanto para el trabajador como para la organización misma.

6. Debe tener correlación: todas las políticas deben relacionarse unas con otras, es decir, que de una surge la otra, no se debe permitir que una no tome en cuenta a la otra. se debe partir de una buena elaboración de la política general para hacer las políticas específicas de cada departamento y lograr la armonía deseada entre ellas.

La finalidad de las políticas es "alcanzar los objetivos establecidos por el programa, manteniendo acción de uniformidad a través de la aplicación de criterios que transformen en

rutina todo proceso de decisión.⁵⁴ Con la correcta aplicación de las políticas se da secuencia lógica y estabilidad a todas las actividades de la empresa, por ello cuanto más completas son las políticas, las acciones y las actividades serán más lógicas y coherentes; sin embargo, se deberá tomar en cuenta que el trabajo no debe ser considerado como una rutina, pues tiene su valor en sí mismo: es un medio para alcanzar el mayor perfeccionamiento posible; por ello toda decisión que se tome debe ser con respecto del personal y de su acción, lo anterior debe estar presente para lograr un adelanto notable en la empresa.

Todo el personal de la empresa debe participar constantemente en las actividades de la empresa, teniendo así una gran iniciativa por contribuir a la mejora de la misma; con ello se hará responsable de sus propias ideas y ponerlas en práctica, tomando en cuenta los resultados que de ellos provengan.

Las fases que se deben seguir para introducir adecuadamente las políticas son:⁵⁵

I. Búsqueda y estudios preliminares: se hace una detección de necesidades, que tengan como fin señalar las bases sobre las que habrán de elaborarse las políticas. En esta fase del proceso es necesario tomar en cuenta, por un lado, la opinión que tiene la dirección con respecto a una u otra política para autorizar su implementación, y por otro, la actitud del personal: sus aspiraciones, su iniciativa, etc, ya que es a ellos a quienes finalmente estarán dirigidas las políticas y por medio de las cuales se logrará llevar a la empresa al progreso.

Toda investigación que se lleve a cabo debe buscar, estudiar y considerar las sugerencias dadas en los diferentes departamentos y secciones de la empresa que influyen en las políticas o en un elemento de ellas.

II. Formulación de las políticas: todas las sugerencias se hacen explícitas, se empieza a dar la conceptualización de las políticas a las que desea llegar.

⁵⁴ *ibidem*

⁵⁵ *ibidem*, p 170

La formulación de las políticas se hace por lo general de forma escrita incluyendo en el documento los puntos más importantes y las acciones a seguir para llegar al cumplimiento de la política además de tomar en cuenta a los individuos directamente favorecidos por la misma. Debe incluir la finalidad que se persigue, buscar las palabras necesarias para referirse a ideas clave y hacerlas accesibles a todo el personal de la empresa.

La información que se necesite para elaborar las políticas proviene de tres fuentes principalmente: de las sugerencias del personal (se hace a través de los jefes de cada departamento), están relacionadas con la satisfacción o insatisfacción de los trabajadores con respecto a una u otra política; de las sugerencias de la jerarquía de la organización, se refiere a las deficiencias de cada departamento y a la propuesta para mejorarlas; por último, de la experiencia obtenida de las demás empresas, ya que en la mayoría de los casos los problemas se presentan generalizados y existen diferentes estrategias para resolverlos.

III. Aprobación por parte de la dirección: toda política debe quedar sometida a la aprobación de la dirección que tratara de evitar la elaboración de políticas que se alejen de las convicciones de la empresa y vigilar el cumplimiento de las demás políticas.

Los directivos deben tener en cuenta que las políticas se relacionan con objetivos que persigue la organización, de tal forma que se eviten incongruencias que dañen la empresa y que impidan la correcta aplicación de las políticas; además son los encargados de verificar que éstas vayan de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y por último, que tomen en cuenta las políticas específicas de los otros sectores de la empresa.

IV. Responsabilidad de actuación: ésta es la última fase del proceso; en ella se incluirá a la persona que se hará cargo de la implementación de la política en el área a la que está dirigida, cuáles son los límites de la política hasta donde llega la responsabilidad de quien la aplica y su alcance.

Además se podrá decidir la implementación de la política o se reformará alguna política ya existente.

Por último, es necesario que en toda empresa se tome en cuenta la presencia de políticas explícitas (se encuentran presentes en documentos de la empresa, todo el personal las conoce y tiene acceso a ellas), que marcan la directriz y la actividad que se habrá de seguir; y la presencia de políticas implícitas que sólo son conocidas por unos cuantos miembros de la empresa y que pueden generar confusión en los trabajadores, llevando a la empresa al retraso por lo tanto y como ya se mencionó, es preciso que las políticas sean claras y conocidas por todo el personal.

II.1.4 Valores en la empresa

Toda empresa debe tener como base valores adecuados que influyan en el pensamiento y en la creatividad del personal en la organización, para poder aumentar la calidad en el trabajo y la productividad, propiciando el progreso al que la empresa quiere llegar

Más que hablar de valores, hablaremos de 'principios guía'⁵⁶, ya que se pueden producir confusiones, pues la palabra valor está relacionada directamente con la actividad humana con respecto al comportamiento del hombre dentro de la sociedad en donde se juzgarán sus actos como buenos o malos, de apropiados o inapropiados. Por ello les llamaremos 'principios guía', pues los que estos buscan es conducir al empleado a realizar su labor conforme a los principios base de la empresa y están dirigidos a perseguir el progreso tanto del trabajador como de la empresa, con ellos se fomentará el que se tenga confianza en los empleados en todos los niveles de la organización y van a explicar la forma de lograr la misión. Esto se hace, primero, elaborando normas claras para llegar a un nivel de calidad y excelencia para que el personal mantenga ese nivel; también colabora a mejorar internamente las relaciones incluyendo a todos los departamentos o secciones de la empresa, por lo tanto se encarga de mejorar la cultura organizacional y se tendrá consistencia en la empresa, librándola de temores y desequilibrios.

⁵⁶ *Ibidem*, p 65

Los 'principios guía' serán de gran utilidad en la empresa, pues muestran la mejor forma de lograr correctamente la misión, que debe ser compartida por el personal para unir esfuerzos y llegar a la meta; además, proporciona al trabajador seguridad, pasión por el trabajo, se compromete con la organización.

La mayoría de las empresas coinciden en que existen seis elementos que tienen los 'principios guía' en común y son:⁵⁷

1. Enfoque dirigido totalmente al cliente: el triunfo o fracaso de una empresa dependerá del grado de compromiso que adquiere con el cliente y en la medida en que contribuya a la satisfacción de sus necesidades; es el cliente el que tiene mayor prioridad: el cliente es primero.

2. Dirigirse a la obtención de calidad: los productos deberán tener la mayor calidad posible, evitando los defectos sin producir desperdicios; además debe brindar calidad al cliente incluyendo el trato hacia él, es decir, las actitudes del personal de la empresa, brindando calidad en el trabajo y en el trato para con las demás personas.

3. Mejora continua: toda empresa debe buscar el cambio para obtener crecimiento y mejora de sí misma, de la cultura organizacional y de los trabajadores.

4. Provocar altos niveles de participación: hacer que los empleados adquieran responsabilidades y puedan tomar decisiones armónicas que ayuden a la mejora de la organización.

5. Fomentar el trabajo en equipo: ver la forma en que los trabajadores se interrelacionan con respecto al trato en el trabajo y con los demás trabajadores, sin perder la calidad ni la productividad.

6. Ética y honestidad: el personal debe buscar el crecimiento trabajando en la empresa, esto se logra a través de la ética, es decir, debe evitar hacer a un lado las ganancias por tener buenos principios.

⁵⁷ *ibidem*, p 66-70

II.1.4 Filosofía de la empresa

La filosofía que se siga en la empresa va a determinar la forma en que opere la misma: puede encontrarse implícita en documentos internos o explícita, es decir, que sea transmitida dentro de la misma, de forma oral o que se encuentre sobreentendida.

Es de gran importancia que se cuente con una filosofía, ya que no se puede operar en el vacío, pues contiene conceptos básicos que servirán de guía para las acciones y decisiones que se tomen en la empresa y que la llevarán a la consecución de sus fines, objetivos y metas, además de que colabora con el desarrollo tanto del trabajador como de la organización misma.

Podemos entender a la filosofía como "un sistema de pensamiento que en un esfuerzo permitirá aplicar el pensamiento y la inteligencia mediante el cual se podrán tomar decisiones acertadas y emprender acciones para la mejora de la empresa."⁵⁸

El resultado de una filosofía será un conjunto de juicios, medidas, pruebas, etc; que mediante el uso de diferentes criterios de acción, revelarán los verdaderos objetivos que se buscan en el actuar de la empresa para generar una atmósfera de respeto y cordialidad dentro de la misma, para que de esta forma se ofrezca un servicio a la comunidad de acuerdo a sus necesidades.

La existencia de la filosofía dentro de la organización genera grandes ventajas, entre ellas podemos citar:

- Con ella se tiene apoyo efectivo: el personal tiene presente el porqué de las acciones que se llevan a cabo y cuáles son las que probablemente sean emprendidas, por lo tanto también sabrán la forma como se hacen, con ello brindarán confianza a lo que en la empresa se lleva a cabo.

- Es un cimiento para justificar las formas de pensamiento: debido a que las condiciones científicas y sociales cambian constantemente se puede originar que la filosofía se desvanezca,

⁵⁸ cfr. TERRY George, Principios de Administración, p. 37

sin embargo, la solidez de los conocimientos y convicciones que posean van a ayudar a mantener bien cimentada esa filosofía a enfrentar satisfactoriamente esos cambios.

- Proporciona un marco dentro del cual la empresa emprenderá sus acciones; va a dar orientación a las mismas y estimulará la continua actividad del pensamiento para lograr resultados efectivos y satisfactorios, por lo tanto, un gran desarrollo.

De esta forma podemos decir que la filosofía es una parte necesaria para el funcionamiento de la empresa, pues va a dar los conocimientos de cada uno de los aspectos que contribuyen a que la organización proporcione los resultados deseados; y va a dar lugar a la implementación de diferentes actividades como la correcta planeación individual y por grupos, fomenta una clara toma de decisiones reales, etc. En general, la filosofía contribuye a que el personal de la empresa colabore en las actividades de la misma principalmente.

II.2 EL TRABAJO

II.2.1 Naturaleza del trabajo.

Para poder decir cuál es la naturaleza del trabajo se hace necesario iniciar definiendo lo que es el trabajo especificando sus características, que lo hará diferente de muchos otros conceptos que puedan tener semejanzas con él.

Podemos definir al trabajo Como "El conjunto de actos cognoscitivos, volitivos, operativos, etc. Que el hombre realiza para alcanzar un objetivo."⁹⁹

Todo trabajo cualquiera que sea, requiere de un gasto de energía, ya sea de tipo mental o físico; sin embargo para que el trabajo reporte una utilidad es preciso que el trabajador la dirija hacia un objetivo específico, que no actúe al aire, pues de esa forma hará un gasto excesivo de energía que resultará completamente inútil, de ahí que el trabajo sea una tarea

⁹⁹ OCARIZ BRANA José. El Trabajo Activo en la Empresa . p. 20

únicamente humana, aún cuando tenga como auxilio diferentes herramientas que ayuden al buen desempeño de su trabajo.

Esta definición lleva implícita la intencionalidad, el querer hacer su trabajo y por añadidura hacerlo bien; esta interiorización conlleva a hacer un análisis sobre las características, cualidades, habilidades, etc. Del hombre, así como de los objetivos que se plantea; estos elementos son los que forman al trabajo como tal y de ahí la importancia de su estudio.

Entre las capacidades que el hombre debe poseer con respecto al trabajo están:⁶⁰

a) Conocer alternativas: que le permitirán valorar las diversas posibilidades existentes para llevar a cabo las acciones o los objetivos que se haya propuesto.

b) Elegir alternativas: el hombre tendrá la libertad de decidirse por aquella o aquellas alternativas que le parecen más convenientes para el adecuado desempeño de su trabajo sin entorpecer el progreso de la empresa, auxiliándose de la escala de valores que tenga, para que de esta forma pueda desarrollar su capacidad para fijar objetivos, además de hacerlos suyos y quererlos.

c) Poder alcanzar objetivos: una vez que se ha fijado un objetivo es necesario que el hombre disponga de toda la energía volitiva, intelectual y biológica, que se requiere para ejercer el dominio y cumplir adecuadamente los objetivos.

Estas capacidades siempre van a estar presentes en el hombre, aunque estén limitadas en mayor o menor grado, interviniendo en ello causas que pueden ser internas o externas a él; el conocimiento es una de estas causas, ya que el hombre está imposibilitado para conocer todo lo que le rodea y esto es, en cierta forma, una limitante; para lograr eliminarlo es necesario que se tenga un gran deseo por cultivarse, por actualizarse día con día y así al paso del tiempo realice cada vez mejor su trabajo.

⁶⁰ cfr. idem

El hombre debe ser capaz de elegir cualquier alternativa que considere más deseable para el buen ejercicio de sus capacidades. En todo trabajo se requiere del ejercicio de estas capacidades, ya que si sólo se utilizaran las energías físicas sería como comparar al hombre con una máquina, y aunque tenga ciertas limitaciones siempre deberá tratar de ejercerlas.

Otra de las limitaciones a las que se enfrenta el trabajador es aquella que se presenta ante la incertidumbre que proporcionan los resultados del trabajo mismo, ya que aunque se haya fijado el objetivo con anterioridad, siempre se tiene un margen de error o de incumplimiento, las circunstancias de planeación pueden cambiar y esto no siempre se prevee, de ahí que ejerzan una influencia relevante en los resultados.

El trabajo requiere de gran responsabilidad tanto por parte del trabajador como del mismo patrón y en general de toda la comunidad que forma parte de la empresa: En este caso la práctica de las capacidades aumentará, no disminuirá, dependiendo de la exigencia de la tarea que se esté realizando; lo que le dará la experiencia necesaria para obtener y aprovechar los conocimientos adquiridos, aumentando así su capacidad de conocer.

Es importante que las empresas al tener un candidato para ocupar un puesto determinado, tomen en cuenta que esa persona no sea inferior a las exigencias que se requieran en el puesto, de esa forma "los trabajos que un hombre realiza en la empresa deberán ir creciendo conjuntamente con sus capacidades"⁶¹; ya que de nada sirve que el trabajador se desarrolle internamente, mientras que el trabajo que realiza es inadecuado y viceversa, pues es muy importante que éste desarrollo se dé a la par, sólo de esa forma se obtendrán los resultados deseados, tanto por parte del trabajador en su persona, como en su labor para con la empresa.

En trabajo se pueden distinguir tres momentos esenciales para su buena ejecución:⁶²

1. Planeación: se refiere a la elección de objetivos intermedios que van a determinar las acciones para alcanzar el objetivo final para después llegar al cumplimiento de un objetivo más profundo.

⁶¹ cfr. *ibidem*, p 24

⁶² cfr. *ibidem*, p 26

2 Ejecución: son las acciones que se llevan a cabo derivadas de los objetivos previamente establecidos.

3. Control: se dirige a contrastar los objetivos con los resultados obtenidos en el trabajo para que con ello sea posible la fijación de otros objetivos y se vuelve a iniciar la planeación.

Podemos decir que este es un proceso circular que nunca termina y en el que se intenta optimizar el trabajo de una forma tal, que cada elemento de la empresa lleve a cabo su trabajo lo más satisfactoriamente posible.

II.2.2 Clases de trabajo

En la actualidad la labor que se realiza dentro de la empresa sufre una tecnificación cada vez mayor, esto se debe a que los medios técnicos que intervienen en su ejecución se multiplican día con día; sin embargo para solucionar esta problemática se requiere que el trabajador aumente su rendimiento para intensificar sus capacidades.

Todos los trabajadores, en el cumplimiento de su labor tienden a intensificar sus capacidades para lograr la máxima calidad y productividad de su trabajo; esta situación es válida siempre y cuando no atente a su propia integridad ni ponga en peligro la vida de la empresa, de esta forma, la permanencia de la empresa dependerá de lo que se haga en ella y por ella.

Esta intensificación se debe, por un lado, a la rapidez con que se ejecute el trabajo y por otro, a la calidad que proporcione el trabajador del mismo y que radica en su actitud de iniciativa hacia su labor.

Dentro de un organización se debe tratar la mejora constante de los procedimientos que se llevan a cabo para optimizar el trabajo, al igual que los aspectos técnicos del mismo; esta mejora no sólo corresponderá a los dirigentes sino a todos los trabajadores que laboren en ella; de esta forma se hace necesario que las personas que llevan a cabo los procesos de la empresa tengan la experiencia y la capacidad necesarios para hacer adecuadamente su labor, así como

para enfrentar las adversidades que se le presenten con respecto al mismo; además de tener un gran interés por lograr el desarrollo pleno de la empresa.

El rendimiento de los individuos que laboran en la organización exige el desarrollo de determinadas capacidades como: el juicio, la consideración, la decisión, la iniciativa y la creatividad. Todo ello lleva implícito la presencia de la experiencia y la necesidad de poseer una preparación adecuada para el buen desempeño de sus funciones, lo que va a dar por resultado el ensanchamiento de las posibilidades de acción en las que el trabajador se mueve. La motivación, en este sentido, servirá como herramienta para obtener la aceleración del trabajo, ya que es importante que el trabajador se sienta motivado para que dé mayor importancia a su trabajo.

La intensificación del trabajo en la empresa se logrará a través de una mejor división del trabajo y de la correcta coordinación entre las diferentes clases de este. La distribución del trabajo entre los individuos que forman parte de la organización tendrá como finalidad "la rapidez de la ejecución y la mejora del rendimiento individual, pues de esa forma se aminoran las perturbaciones y movimientos accesorios cada vez que tiene lugar un cambio de trabajo que permite al trabajador concentrarse multiplicando así sus aptitudes en determinado trabajo."⁶³

De aquí que el trabajador entienda que cuanto más valore las múltiples alternativas que un trabajo ofrece, mayor será su aplicación.

Así tenemos diferentes clases de trabajo:⁶⁴

a) Trabajo directivo: en toda organización se distinguen las personas que dirigen y las que ejecutan el trabajo; por ello una parte de los empleados tiene como función principal el planteo de los aspectos que son propios de la empresa, así como la previsión del modo en que estos se realizan; es decir llevan a cabo un estudio minucioso de las labores que se requieren para producir y que esta se hagan sin la menor dificultad.

⁶³ cfr. RIEDEL Johannes, *La Formación Para el Trabajo en la Empresa*, p. 48

⁶⁴ cfr. *ibidem*, p. 49-52

Desde el origen de la empresa, se ha pensado que las personas que se dedican a la labor directiva son muy pocos, pero en la actualidad con el progreso tan acelerado, se ha hecho necesario que esta labor se extienda.

Dentro del trabajo directivo se encuentran todas aquellas labores que se refieren a la planificación de los procesos internos de la empresa; también a la coordinación del trabajo y la intervención del personal adecuado para este. Tiene como característica principal la dirección y la instrucción que puede ser verbal o escrita.

b) Trabajo de ejecución: se refiere a todo el personal que produce o realiza el material; se dirige a todo lo que tiene que ver con lo manual, con máquinas; tiene como principal característica precisamente la ejecución y la realización de lo planeado.

Este tipo de trabajo convierte en realidad todas las decisiones previamente tomadas y que presupone el tener una comprensión y una decisión de estos.

c) Trabajo creador: se refiere a todas aquellas decisiones que se toman ante una situación determinada, esta requiere de determinación para saber las medidas y las acciones que se han de llevar a cabo para la consecución de un objetivo y reportar así un gran avance.

Sin embargo, independientemente de la labor que se realice, se debe tomar en cuenta que lo que diferencia a un trabajo de otro es la proporción que posee cada uno de ellos de dirección y ejecución; en el trabajo ejecutivo interviene en gran cantidad la creatividad y la ordenación para hacer del trabajo algo eficaz, de ahí que se requiera mando y dirección adecuada para hacerlo bien.

De todo lo anterior se infiere que aquellos que han de configurar y planificar un trabajo deben poseer la valoración y el juicio personal adecuado para que se haga responsable de ello, de ahí que el profesional de la educación aporte una valiosa ayuda, pues posee una visión integral del ser humano.

II.2.3 Enfoque social del trabajo.

Un factor que determina al trabajador es la situación que vive en conjunto con los que trabaja; las relaciones que tiene con sus jefes, con sus subordinados y con sus compañeros.

Estas relaciones sociales presentan una serie de exigencias ya que el trabajador tiene que vivir inmerso en ellas, tiene la responsabilidad de salir adelante con ellas, pero sobre todo tiene que contribuir a crearlas de la mejor forma posible.

La presencia de las relaciones sociales dependen, en mayor grado del trabajo que se realice; sin embargo, también se presentan de acuerdo al modo de ser y de actuar de las personas que trabajen en la empresa, tomando en cuenta los principios que rigen la organización y bajo las cuales la empresa tiene un adecuado funcionamiento.

Cada individuo tiene una forma en la cuál manifiesta su situación social y esta supeditada a los siguientes factores:⁶⁵

I. Independencia o dependencia en el trabajo: que depende del grado en que un superior (generalmente) interviene en el trabajo de un individuo y, por otro lado, del acoplamiento de la persona a su trabajo y al de los demás; de esta forma estará siendo dirigido por otros lo que conlleva una buena dosis de dependencia, pues al momento de no ser dirigido caerá en una gran inseguridad que le impedirá llevar a cabo adecuadamente su labor.

II. Forma de convivir en el trabajo: se refiere a la forma en que el trabajador aprende a trabajar en conjunto y a la convivencia que tiene con los demás miembros de la empresa; pese a esto la gran mayoría de las empresas tienden a reunir a los trabajadores de acuerdo a unos estándares previamente establecidos, de habilidades tanto personales como técnicas o de producción, lo que los lleva a ignorar si el aspecto humano de los individuos tiene que ver entre sí, de tal forma que hay ocasiones que se llegan a producir roces de tipo personal.

III. Clima de la empresa: es importante dejar que cada individuo se adapte a la situación social de la empresa por sí sólo, ya que tiene la posibilidad de contribuir a mejorarla. De ahí

⁶⁵ cf. *ibidem*, p. 74

que en la actualidad esta capacidad de adaptación se considera un punto decisivo para valorar y evaluar al trabajador y a su rendimiento.

El clima de la empresa abarca todo el ser de los trabajadores y es el resultado de todas las actividades que se llevan a cabo de la misma, tomando en cuenta las circunstancias que rodean la vida del trabajador.

Las relaciones sociales dentro de la empresa, requieren la presencia de determinadas exigencias que deben ser cubiertas pues de lo contrario, si el trabajador no las satisface, se da la que la organización exija al individuo mucho más de lo que es capaz y este se alejará y se sentirá ajeno a ella interfiriendo en su rendimiento, disminuyendo su calidad, por ello se debe buscar la educación del individuo, tanto humana como técnica, pues el trabajador tratará de buscar otra empresa para tener mejores relaciones laborales; de lo contrario se logra modificar y mejorar el ambiente laboral para satisfacer las necesidades de el personal y de la empresa al mismo tiempo.

Para poder establecer adecuadas relaciones sociales, es necesario que todo el personal de la empresa adquiera la aptitud de establecer contacto con sus compañeros para tener la posibilidad de enjuiciarlos correctamente y así tratarlos como es debido para que el orden de la empresa no se vea alterado.

De esta forma para poder aplicarlo se necesita de la experiencia, a partir de ella se tendrá el acceso a vivir entre personas adecuadamente para que el vínculo que se establezca sea lo más íntimo posible y la experiencia sea profunda.

El uso que los trabajadores hagan de sus aptitudes y experiencias va a estar supeditado a los intereses, a las tendencias y aspiraciones que este tenga y por medio de las cuales se conducirá su comportamiento a la consecución de determinados objetivos que dependerá de la actitud que tenga con respecto a sus semejantes.

Sin embargo, el comportamiento social es un terreno en donde también intervienen aspectos en los que el trabajador requiere de un notable afán de ser reconocido y por medio de él obtendrá la capacidad de ayudar a sus demás compañeros de trabajo.

De esta forma se puede inferir que las relaciones sociales que se vivan dentro de la empresa tienen como función principal contribuir a facilitar o dificultar el trabajo.

II.2.4 Características del trabajador

Todos los individuos en el ámbito laboral deben poseer ciertas características que le servirán para desempeñar adecuadamente su trabajo, así como para mejorar el ambiente de la empresa y de esta forma contribuir a su desarrollo integral y del progreso de la empresa.

Entre muchas de las características que el trabajador posee, podemos mencionar como las principales: metas personales; pensamientos y emociones; conformidad y creatividad; dedicación, compromiso, crítica y aprendizaje.⁶⁶

Con respecto a las metas personales podemos decir, que la mayoría de los trabajadores deben fijarse metas que les permitan tener el éxito laboral deseado; todo esto lleva implícito el sentimiento de autorealización de aquellos aspectos que mejoraran la situación personal, por ello será considerado como la base del esfuerzo de cada trabajador.

La autorealización se estará desarrollando cuando cada trabajador compita lealmente con los demás trabajadores por el reconocimiento a sus méritos de ahí que la autorealización está íntimamente ligada a la justicia que requiere que se reconozca objetivamente los aciertos de los trabajadores, en función de su propio desempeño y de su contribución al cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Una vez que el individuo se ha identificado con la empresa, con sus metas y objetivos, sus acciones se dirigirán al deseo de contribuir a la solución de problemas delicados o que pueden ser considerados como relevantes para el progreso de la organización; sin embargo, lo más importante es que aplique toda la energía posible en la obtención de sus propósitos.

⁶⁶ BLAKE, MOUNTON, Desarrollo Organizacional, p 69-81

Es natural que los trabajadores se identifiquen con objetivos más amplios y profundos además de trabajar para lograr su cumplimiento ya que de esa forma obtienen no sólo el reconocimiento a su trabajo sino que llega a identificarse con la organización, lo que da por resultado que contribuya a la mejora de los procesos que se dan en la misma. En ello también interviene la motivación que se le brinde al trabajador ya que si está bien dirigida buscará la excelencia del mismo; esto se logra a través del correcto desarrollo de la cultura organizacional.

Sin embargo; constantemente el hombre en sus esfuerzos por tener éxito, se propone metas que son muy altas, tanto que idealiza y deja de ser efectivo en sus labores propias y en su relación con otras personas por lo tanto, logra que nadie en la empresa se comprometa. Sin embargo debe tratar de ser eficiente, contribuir con la empresa para poder cumplir las metas que se proponga, siempre y cuando sean realistas y objetivas.

Podemos decir que la obtención de una meta de la organización debe tener como base el éxito de cada individuo y de su satisfacción como miembro activo de la misma.

Los **pesamientos y emociones** son dos características que siempre van a estar presentes en el hombre, negarlas sería como pensar que el hombre es irreal.

La presencia de los pensamientos en el hombre le van a dar la oportunidad de hacer una correcta toma de decisiones para elaborar adecuadamente su trabajo, ya que le permitirá ser objetivo, basándose en aspectos que parten de la realidad además de que tomará en cuenta las circunstancias que lo rodean y las influencias a las que su trabajo está sujeto. Las emociones en el ámbito laboral van a influir en el sentido que el trabajador a través de ellas llevará a cabo las metas que se proponga ya que adquirirá el compromiso requerido por la empresa, porque servirán como motor para lograr el desarrollo tanto en su persona como en su trabajo.

Las emociones en el ser humano producen compromiso y dedicación pues lleva a la persona al éxito o fracaso, ya que lo que sienta le servirá para dedicarse a la búsqueda de metas y objetivos personales con los cuales se comprometerá, de lo contrario las emociones negativas que tenga lo llevará al desinterés y a la indiferencia y por lo tanto al fracaso.

En toda organización se debe procurar que los hombres piensen lógicamente, para ello es importante colaborar a que aprendan a manejar sus emociones y así reducir o eliminar las distorsiones creadas por emociones intensas, ya que este control de emociones contribuirá al cambio y a la mejora de la cultura y del clima organizacional. Es importante saber resolver un conflicto de emociones, ya que esto trae diferentes consecuencias que impedirán el buen desarrollo de la empresa.

Un conflicto de emociones es aquél problema que se presenta dentro de la empresa y en el que el foco o motivo del mismo son las emociones de los trabajadores que, independientemente de la labor que realizan, chocan y dan origen a roces entre los trabajadores impidiéndoles realizar adecuadamente su trabajo.

Los conflictos de emociones pueden encontrar diferentes formas de solución dependiendo de la circunstancia en la que se presenten, una de estas formas es tratar de no inmiscuirse en aquellas situaciones que conduzcan a la controversia o que generen desacuerdos entre los trabajadores, tratando de ser lo más objetivos posible; otra forma es negociar aquellos aspectos en los que el trabajador no está de acuerdo, siempre y cuando den lugar a la formación de conflictos de emociones. De esta forma se promoverán las condiciones de evolución y progreso para la empresa.

Para poder resolver los conflictos que se den en la empresa y principalmente de emociones, se requiere que exista flexibilidad para analizar las diferentes alternativas y opciones de solución para aquellas circunstancias imprevistas y así permitir al trabajador alejarse o cambiar de una situación a otra, reduciendo los riesgos de reacción de una persona.

Para que un trabajador deje a un lado todas aquellas emociones negativas que afecten su trabajo es preciso que adquiera el compromiso, es decir que esté convencido de lo que puede obtener de la riqueza que produce la actividad laboral, disminuyendo las emociones interpersonales negativas, obteniendo así un conocimiento profundo y dando una solución adecuada, requiriendo para ello madurez y habilidad para resolver este tipo de problemas.

En lo que se refiere a la conformidad y a la creatividad, podemos decir que en la actividad laboral, el trabajador adopta las exigencias hechas a otros, a sus propias necesidades; esta es la base de todo esfuerzo que se realiza en conjunto, de este esfuerzo dependerá su identificación con la empresa y la posesión de un lugar dentro de la misma; por lo que, si surge algún problema en alguno de estos aspectos, puede dar origen a la formación de un sentimiento de rechazo generando grandes problemas dentro del sistema, tantos que incluso el trabajador inconforme es totalmente rechazado. Esto no quiere decir que el individuo sea un conformista, sino que todo aspecto en el que no está de acuerdo debe manifestarlo siempre y cuando este no afecte el resultado de su trabajo.

Por otro lado la conformidad puede llegar a considerarse como una forma de llegar a las metas y no como una meta; esta actitud colabora con el ejercicio de la creatividad y de esa forma se pueden realizar los objetivos que se ha propuesto.

En la aplicación de la creatividad se contemplan aspectos que pasaban inadvertidos y que si no se hubieran tomado en cuenta, no se daría solución a los problemas o imprevistos que se presentan en la empresa.

Podemos decir que la creatividad por ser una actividad mental, posee un potencial para darle al hombre la posibilidad de expresarse y que se disminuye o extingue cuando se exige al hombre conformarse en lugar de reflexionar o confrontar.

La conformidad puede originarse cuando el trabajador tiene una actitud pasiva y se limita a obedecer órdenes, no realiza ninguna actividad ajena a lo que se le ordena y por lo tanto no trata de elaborar de la mejor forma su trabajo, generando resentimiento hacia la empresa en lugar de apoyarla y contribuir con las acciones que se hagan para su progreso.

Existen personas conformistas que sólo se dedican a escuchar y observar la actividad de los demás trabajadores, omitiendo todo comentario y aportación constructiva que colabore con la empresa y principalmente con los demás trabajadores; muchas veces sucede que el trabajador sólo hace el trabajo del día, cumple con lo que en apariencia es su única

responsabilidad, perdiendo calidad en su trabajo y manteniendo su productividad constante y uniformemente,

Por tanto se debe colaborar a que el pensamiento del hombre vaya de acuerdo con los objetivos propios y de la empresa para así poder guiar las acciones de tal manera que las decisiones que se tomen, contribuyan al progreso de la empresa de una forma radical.

Se debe propiciar la búsqueda de soluciones que colaboren con el ejercicio de la creatividad del personal de la empresa como fuente de energía utilizada únicamente cuando la cultura organizacional promueve el descubrimiento y la innovación dentro de la empresa.

La dedicación y el compromiso que adquiere el trabajador dentro de la organización será de gran utilidad, ya que, por un lado el que un individuo esté dedicado por completo a su labor indica el gusto por el trabajo, teniendo por resultado mayor calidad y productividad; y por otro el que se comprometa con la empresa colabora con su progreso y mejora de las acciones que se empleen en todos sus procesos.

El compromiso y la dedicación de los empleados se originan a partir del interés que muestran por los resultados de su labor y del esfuerzo manifiesto en su actividad laboral; adquiriendo compromiso con todos los objetivos de la organización, por lo tanto se responsabilizará de los resultados que de ellas se obtengan.

Los trabajadores tienen presente que los esfuerzos y actividades que realicen, poseen un impacto ya sea a nivel departamento o empresa; con ello la cultura organizacional debe promover que el personal adquiere compromiso y dedicación paulatinamente.

Los miembros de la empresa se identifican con ella cuando se comprometen moral y personalmente, obteniendo así la excelencia profesional y una empresa sana.

Es importante que en toda organización se fomente el compromiso para que la moral crezca, pues así no habrá intervención de individuos con sentimientos negativos como la apatía y la indiferencia que sólo llevan a desmejorar el clima y el ambiente organizacional.

Con respecto a la crítica y el aprendizaje podemos decir que es importante encausar al trabajador a aprender dentro de la organización, conocimientos que le serán de gran utilidad a nivel tanto humano como técnico.

El aprendizaje que se lleve a cabo dentro del ámbito laboral servirá para corregir todos los errores, para que posteriormente se efectúe el trabajo adecuadamente; para ello se requiere de franqueza y sinceridad por parte del trabajador; para él resulta de gran importancia el que se dirijan a él una serie de críticas o elogios cuando su trabajo está bien o mal desempeñado, pero siempre se requiere que se den argumentos claros del por qué está bien o mal hecho, así sabrá qué parte o elementos de su trabajo debe cambiar o mantener.

La crítica dirigida a la labor del trabajador debe de estar basada en una forma de pensar dinámica que dará respuesta inteligente a los problemas que surjan en el trabajo; para que la crítica sea útil para el trabajador es importante que se efectúe una comparación para establecer diferencias y semejanzas entre el trabajo bien hecho y el trabajo deficiente intercambiando diferentes puntos de vista para distinguir las situaciones existentes con respecto a la labor efectuada. La crítica entonces será un proceso de aprendizaje para evaluar, que enjuicia tanto al trabajador como a su trabajo.

Dentro de la crítica es importante que se enjuicie la forma de operar para identificar cambios que se deben efectuar para llevar a cabo una mejora sustancial en la organización, colaborando con su capacidad en la obtención de beneficios; por ello una de las metas más importantes de la organización será la de reforzar la capacidad de la misma para hacer un mejor uso del pensamiento humano, buscando siempre la excelencia.

Podemos concluir que la empresa debe crear las condiciones óptimas para desarrollar adecuadamente el comportamiento humano con el fin de movilizar los recursos humanos para alcanzar las metas propuestas por la organización.

Para buscar la excelencia en el trabajador, es necesario que intervenga el máximo potencial de energía para que dinamice la conducta del individuo mejorando a la empresa misma.

**CAPITULO III. EL DESARROLLO HUMANO COMO FACTOR
ESENCIAL PARA AUMENTAR LA CALIDAD Y LA PRODUCTIVIDAD
EN EL TRABAJO.**

En este capítulo se abordarán diferentes temas en los que la acción del pedagogo como facilitador de la educación tiene gran importancia, ya que es su misión colaborar con el educando a conseguir su perfeccionamiento.

III.1 LA ACCION DEL PEDAGOGO EN LA EMPRESA.

En la actualidad es evidente que la educación cobra día a día más importancia ya que a través de ella el hombre se prepara para obtener el adecuado desenvolvimiento en los diferentes ámbitos de la sociedad, así como le da la posibilidad de prestar sus servicios haciendo pleno uso de su libertad.

La educación en el ámbito laboral debe tener como fin el desarrollo integral del hombre, ya que muchos de los problemas morales, sociales, políticos y económicos, provienen precisamente de hacer una fragmentación de la educación y es a través de ella que estos problemas se resuelven; de ello resulta la necesidad de elaborar planes sistemáticos para que cada persona oriente sus actividades hacia el bien común; para ello se requiere de procesos que ataquen aspectos negativos de la persona entre ellos: la ignorancia y la obsolescencia; si esto se logra, el desarrollo tanto del hombre como el de la empresa será ascendente .

Para lograr esto es muy importante que se elaboren una serie de herramientas, entre las cuales podemos citar la capacitación, el adiestramiento y el desarrollo, que servirán como manifestaciones de la educación en el trabajo. Cabe señalar que los procesos anteriormente mencionado fueron elaborados en y para el progreso de todos los componentes de la empresa, tanto humanos como técnicos.

III.1.1 Capacitación.

La presencia de la ignorancia en el hombre, ya sea de una forma parcial o total, lo aleja de todo conocimiento, impidiéndole obtener su desarrollo integral. Por ello es necesario que se le eduque y en el campo laboral se puede lograr por medio del proceso de capacitación.

Entendemos por capacitación a "la actividad plancada y basada en las necesidades reales de la empresa y orientada hacia el cambio de los conocimientos del colaborador"⁶⁷; Su fin principal es proporcionar los conocimientos, especialmente los relacionados con aspectos cognoscitivos del trabajo; en este proceso interviene el aspecto intelectual de forma importante, pues le sirve para resolver los problemas que se le presentan durante el desempeño de su trabajo, además de que le permite conocer estos problemas con precisión y las actividades que se realizan dentro de la empresa y su relación con otras actividades.

Para que este proceso se pueda llevar a cabo de forma adecuada, es necesario saber que las empresas son encargadas de proporcionar la preparación necesaria que permita al trabajador realizar de una mejor forma su labor, bajo condiciones laborales adecuadas, proporcionando los conocimientos necesarios acerca de su trabajo y colaborando con él en todas las necesidades o dudas que tenga con respecto a la labor que realiza en la empresa; asimismo es la mejor forma para que el personal que conforma la organización tenga motivación y productividad en alto grado.

Para que se cumplan adecuadamente los objetivos propios de la empresa, es necesaria la presencia de la capacitación, ya que colabora con la empresa en la formación del personal para que pueda desempeñar bien sus funciones. Se hace necesaria cuando el mismo trabajador tiene presente que carece de conocimientos para trabajar bien y los patrones o supervisores lo saben, por lo tanto determinan el lugar y el tiempo para llevar a cabo las actividades de enseñanza-aprendizaje.

Al iniciar este proceso se debe hacer una detección de necesidades reales, para poder planear las acciones educativas a emplear con respecto a los trabajadores y así prever las

⁶⁷ SILICEO Alfonso, Capacitación y Desarrollo de personal, p 20

necesidades futuras que se puedan presentar en la preparación de ellos; de esta forma, la función educativa se va haciendo necesaria en las empresas, ya que proporciona a través de la capacitación una formación integral, haciendo hincapié en determinados puestos para la correcta elaboración de su trabajo y lograr el desarrollo del trabajador con el de la empresa.

Las funciones de la capacitación son dos:⁶⁸

1. Promover el desarrollo integral de la persona y con él, el de la empresa.
2. Lograr un conocimiento técnico especializado para alcanzar un desempeño eficaz.

Los cursos de capacitación son un medio de solución para resolver los problemas que se vivan en la empresa y los que surjan de los mismos trabajadores con respecto a su productividad y eficiencia; para ello es necesario que ellos se involucren y se comprometan a lograr un buen funcionamiento de la empresa.

La capacitación puede entenderse con respecto al lugar en donde se recibe desde varios puntos de vista:

- Capacitación en las aulas: se imparte en un centro que tenga ese fin, con personal especializado.
- Capacitación en el trabajo: se imparte de una forma sistemática y permanente, está relacionada directamente con las actividades específicas de cada puesto y se lleva a cabo mientras se realiza el trabajo.
- Capacitación externa: se da debido a que las empresas muestran limitaciones para llevar a cabo la capacitación, por ello acuden a instituciones que pueden responder a sus necesidades y envían a sus empleados a ellas.

Con respecto al número de integrantes, la capacitación puede ser:

⁶⁸cf. *ibidem*, p. 53

- Individual: se imparten en forma personal todos los conocimientos, habilidades y experiencias necesarias para que los trabajadores lleven a cabo correctamente su labor.
- Grupal: se imparte de igual forma que la anterior, pero con un número mayor de integrantes.

El marco legal de la capacitación en nuestro país se encuentra establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo.

En la Constitución se encuentra en el artículo 123 fracción XIII que dice: " Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo. La ley determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha formación."⁶⁹

Con respecto a la Ley Federal del Trabajo, el proceso de capacitación se encuentra estipulado en el artículo 153 del inciso A al inciso X, en donde se advierte la obligación que tienen los patrones de proporcionar capacitación y adiestramiento, atendiendo precisamente a las necesidades específicas que se presenten en cada parte de ella, así como los requisitos que se deben cubrir para llevar a cabo este proceso; teniendo como fin principal el que todo trabajador adquiera los conocimientos necesarios para elaborar adecuadamente su trabajo, contribuyendo así a su desarrollo personal.

Para que la capacitación de los resultados deseados, se requiere que se especifiquen las formas y los procedimientos en que se llevarán a cabo; ésto se encuentra estipulado en el contrato colectivo de trabajo, (si existe); de no existir éste, el patrón deberá proporcionar la capacitación no sólo como una obligación, sino como una forma de lograr mejores resultados del trabajo, pero siempre tratando de especificar los métodos y técnicas a utilizar durante el proceso.

En la fracción F del mismo artículo se mencionan los fines que debe tener todo proceso de capacitación en la empresa; estas son:⁷⁰

⁶⁹ INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL., Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos . p 121

⁷⁰ TRUEBA Alberto , et al . Ley Federal del Trabajo . p.95-96

ESTO NO DEBE SER LA SOLUCION

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores en su actividad, así como proporcionarle la información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella.

II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.

III. Prevenir los riesgos de trabajo.

IV. Incrementar la productividad y,

V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Por otro lado se hace necesario que cualquier empresa vigile el adecuado funcionamiento de la capacitación, sin embargo, estos programas deben ser autorizados previamente por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) antes de ponerlos en práctica; además es, a ella a quien corresponde verificar los planes y programas, así como las modificaciones que se les haga; asimismo se encarga de evaluar este proceso, teniendo con esto derecho a obtener constancias de validez de estudio para las personas que laboran en la empresa y que formaron parte de estos programas.

Con respecto a los trabajadores, la Ley Federal del Trabajo menciona que tienen el derecho a recibir capacitación que como ya se mencionó puede ser dentro o fuera de la empresa, según sean las necesidades tanto del trabajador como de ella misma, pero siempre buscando el desarrollo del que labora para ella, pues de esa forma se cumplirán los objetivos a los que se quiere llegar; todo ello se debe aplicar incluso cuando el trabajador es de nuevo ingreso, teniendo siempre presente que la capacitación debe ser proporcionada de acuerdo a las normas y políticas que rijan en la empresa; en caso de que el trabajador desee capacitarse en actividades diferentes a las que lleva a cabo en su trabajo dentro de la empresa, el proceso de capacitación deberá ser fuera del horario de trabajo.

Dado que el trabajador tiene derechos con respecto al proceso de capacitación, se requiere que tenga presente ciertas obligaciones o responsabilidades que contrae al pertenecer a una empresa, entre las que se encuentran: su asistencia periódica a los cursos para poder

cumplir con los programas, para que al final del proceso se evalúen sus conocimientos y aptitudes necesarios para elevar la calidad y productividad del trabajo, teniendo derecho a recibir el certificado que avala su capacidad y sus habilidades; si por el contrario, el trabajador se niega a recibir estos cursos, deberá aprobar los exámenes correspondientes para probar sus capacidades y habilidades, requeridas en la labor que desempeña.

En las empresas se hace cada vez más notoria la necesidad de contar con un departamento de capacitación o con especialistas en el ramo o ya sea dentro de la organización o en instituciones externas a la empresa, que deban ser autorizadas por la STPS. Al elaborar los cursos y programas se tomarán en cuenta las necesidades más apremiantes en todos los niveles de la empresa, así como las actividades que requieren capacitación, refiriéndose a períodos de máximo cuatro años, determinando el tiempo en que se ejecutarán, señalando los procedimientos a emplear, etc.

Las personas que capaciten deberán comprobar ser competentes en el ramo en que impartirán sus conocimientos y acreditarlos ante la STPS.

Debido a esto, es importante la inclusión del profesional de la educación en la empresa, siempre y cuando se muestre competente y esté dispuesto a contribuir con el progreso de la empresa y del empleado, ofreciendo programas de capacitación con calidad y sobre todo que tengan congruencia con las necesidades que se presenten, tomando en cuenta el entorno que los rodea y las características de la misma.⁷¹

Por lo tanto podemos decir que para que la capacitación produzca mejores resultados, es necesario que tenga como fin tratar de perfeccionar el desempeño de las funciones que se realizan en un puesto; para lograrlo, es importante hacer una discriminación minuciosa de las necesidades, para así poder ordenarlas de acuerdo a la importancia real que tengan, después se implementa y puede llegar a ser un gran impulso para lograr el progreso económico y social.

Las etapas para que el proceso de capacitación tenga éxito, son:⁷²

⁷¹ TRUEBA Alberto, Ley Federal del Trabajo, p 94-102

⁷² SILICEO Alfonso, Capacitación y Desarrollo de Personal, p 31-32

1. **Detección de las necesidades reales que deben de ser cubiertas. Estas pueden ser a corto, a mediano y a largo plazo.**
2. **Se planean los objetivos que han de cubrirse durante el proceso.**
3. **Definir las acciones educativas que han de llevarse a cabo, es decir, seleccionar los contenidos, los métodos y las técnicas a utilizar durante el proceso, buscando optimizar el trabajo y cubrir las necesidades de la empresa**
4. **Seleccionar el método de instrucción de acuerdo al proceso.**
5. **Cuando el proceso se ha llevado a cabo, se realiza una evaluación del desempeño del mismo curso**
6. **Se da un seguimiento al proceso.**

Una necesidad de capacitación es "la diferencia entre el desempeño real que es requerido en determinada actividad en la empresa"⁷³; estas necesidades se pueden dar por deficiencias en los conocimientos que posee un empleado con respecto a su puesto o al que ocupará, o a las discrepancias entre esos conocimientos; por consiguiente, se presenta relacionada con puestos específicos, tiene relación directa con los objetivos tanto de la empresa como del puesto. Todas estas necesidades se solucionan con la capacitación.

Podemos decir que las necesidades de capacitación se clasifican en:⁷⁴

a. **Por la cantidad de integrantes:**

- **Individuales.**
- **Grupales.**

b. **Por su tiempo de solución:**

- **Necesidades por resolver a corto plazo.**

⁷³ MENDOZA NUÑEZ, Alejandro. Manual Para Detectar Necesidades de Capacitación, p. 31-32

⁷⁴ cfr. SILICEO Alfonso. Capacitación y Desarrollo de Personal, p. 58

ESTA TESTS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

- Necesidades por resolver a largo plazo.

c. Por la forma de llevarse a cabo:

- Las necesidades que requieren capacitación sobre la marcha.
- Las necesidades que requieren capacitación fuera del trabajo.

d. Por la formalidad de las actividades:

- Las que piden actividades informales.
- Las que requieren de actividades formales.

e. Por su dificultad de solución:

- Las necesidades que la empresa puede solucionar por si misma.
- Las necesidades que para poder resolverlas, necesitan de instituciones externas.

f. Por la capacidad de resolverlas:

- Necesidades que el individuo es capaz de resolver personalmente.
- Necesidades en las que el individuo requiere de auxilio externamente.

g. Por su calidad:

- Manifiestas.
- Encubiertas.

Las técnicas más comunes que se emplean en la detección de necesidades son.⁷⁵

⁷⁵cf. MENDOZA NUÑEZ, Alejandro, *Manual Para Determinar Necesidades de Capacitación*, p. 73-86

* Entrevista: consiste en que el investigador lleva a cabo un interrogatorio para obtener información tanto del trabajador como de la empresa, con respecto a determinados aspectos.

* Observación: consiste en que el investigador lleva a cabo un examen minucioso de algún aspecto o conducta dentro de la empresa.

* Cuestionario: el investigador elabora una serie de preguntas, abiertas o cerradas, de determinados aspectos al que deberán responder uno o varios trabajadores de la empresa.

* Encuesta: el investigador elabora una serie de preguntas las cuales son aplicadas de forma oral o escrita, en torno a aspectos planteados de forma sistemática.

Cuando ya se ha hecho la detección de necesidades, se lleva a cabo el proceso de capacitación, el cual dependiendo de las áreas que se requieren cubrir, va a tener diferentes métodos, que son:⁷⁶

I. Programas de inducción o de orientación: consiste en que el instructor proporciona al trabajador la información necesaria acerca de la empresa, del trabajo que desempeñará, incluyendo las responsabilidades específicas de cada puesto.

II. Reuniones de trabajo: como su nombre lo indica, se llevan a cabo a través de reuniones, las cuales tienen como fin revisar los procedimientos, tomar decisiones relacionadas con aspectos relevantes de la empresa que le permitirán desarrollarse, así como la discusión de aspectos que afecten el rendimiento del trabajador y la discusión de aspectos que afecten el rendimiento del trabajador y de la empresa; todo esto relacionado con conocimientos y habilidades de los trabajadores.

III. Rotación de puestos: consiste en el traslado temporal o total planeado de uno o varios trabajadores a uno o varios puestos, con el objeto de obtener habilidades y

⁷⁶ cfr. MENDOZA NUÑEZ Alejandro, La Capacitación Práctica en las Organizaciones, p. 39, 198

conocimientos referentes a esos puestos; de esa forma se obtendrá, experiencia y se podrán ampliar los horizontes dentro de la empresa.

IV. Cursos en el aula: el instructor imparte, durante un tiempo previamente establecido, una serie de conocimientos y habilidades a un grupo de empleados para obtener un mejor desempeño; se lleva a cabo dentro de un lugar establecido ya sea dentro o fuera de la empresa.

V. Desarrollo de paquetes didácticos: es un método de enseñanza-aprendizaje que se lleva a cabo de forma personal y consiste en el estudio de un curso previamente elaborado, en el que se adquieren conocimientos de aspectos específicos relacionados a un puesto de trabajo.

Como se puede observar, en el proceso de capacitación se llevan a cabo métodos en los que la participación del individuo tiene gran importancia, ya que implica gran intervención por parte del empleado, ya que del interés que el trabajador demuestre durante el proceso, será el progreso que tenga en su trabajo, aumentando la calidad del mismo y mejorando su productividad.

Para que el proceso de capacitación pueda desarrollarse adecuadamente, requiere de auxiliares didácticos como los tradicionales (pizarrón, rotafolio), material moderno como proyector de filmas y retroproyector, grabadora y demás medios que sean útiles para llevar a cabo eficazmente el proceso. Por otro lado, es muy importante que se vigile la situación en donde ésta se llevará a cabo: ventilación, iluminación, funcionalidad, etc.

Es muy importante que al finalizar el proceso, se lleve a cabo la evaluación de diferentes aspectos: reacción tanto del grupo como del alumno, los conocimientos adquiridos en el proceso, las conductas generales que se presentaron durante el proceso de él y el lugar en donde éste se llevó a cabo, que tenga un seguimiento para que se analice si con la capacitación se da un cambio favorable, tanto de conocimientos, como de habilidades y actitudes.

III.1.2 Adiestramiento

El adiestramiento es otro proceso que interviene en el desarrollo personal del trabajador dentro de la empresa. Va muy unido al proceso de capacitación en cuanto que ésta se dirige a la parte de conocimientos del trabajador y el adiestramiento se dirige a la parte técnica u operativa del trabajo.

En la actualidad se requieren cambios constantes y adelantos, sobre todo en lo que se refiere a aspectos tecnológicos y es ahí en donde debe intervenir el educador, pues auxilia a la persona brindándole métodos y técnicas de aprendizaje adecuadas teniendo la oportunidad de adquirir fácilmente los conocimientos que necesita para realizar adecuadamente su trabajo.

Entendemos por adiestramiento "la habilidad o destreza adquirida por regla general, en el trabajo preponderantemente técnico u operativo"⁷⁷

Los objetivos que el adiestramiento debe perseguir son:⁷⁸

1. Influir en el trabajador para que adquiera conciencia de su labor dentro de la empresa.
2. Proporcionarle los conocimientos técnicos necesarios para desarrollarse en su vida personal y laboral.
3. Entrenar a los trabajadores para que adquieran las habilidades necesarias para el buen desempeño de su puesto y así alcanzar las metas propuestas en su plan de vida y de trabajo.

El proceso de adiestramiento implica desarrollar habilidades en los trabajadores, principalmente de tipo psicomotriz, que le permitan llevar a cabo operaciones de tipo mecánico. Normalmente estos procesos se refieren a personas que ya tienen conocimiento de su puesto, pero tienen ciertas deficiencias que le impiden llevar a cabo su trabajo de forma adecuada, éstas deficiencias se refieren al buen uso y manejo de la maquinaria y la tecnología

⁷⁷ SILICEO Alfonso, *Capacitación y Desarrollo de Personal*, p.113

⁷⁸ *ibid.*, p.10

que se emplea en la empresa, además de las carencias que pueda presentar el trabajador con respecto a sus habilidades psicomotrices empleadas en el cumplimiento de su labor.

Los métodos que se emplean en este proceso se refieren más bien a los que enseñan aspectos técnicos, informan acerca de los procedimientos: pueden ser escritos o audiovisuales para ver directamente la ejecución de los procesos.

Cuando se aplican estos procedimientos, se requiere que se practiquen constantemente para que de esa forma el trabajador adquiera las habilidades que se necesitan para desempeñar su labor; este proceso se identifica con tareas manuales para lo que se necesita destreza muscular y repeticiones constantes.

Este proceso consiste en que el instructor o supervisor enseñe al trabajador las tareas de su puesto; para ello se emplea directamente maquinaria, equipo y materiales con los que se trabaja; los objetivos que se buscan en este proceso deben ir encaminados a aspectos psicomotrices aunque también intervienen algunos aprendizajes de tipo cognoscitivo; la persona que lleva a cabo esta tarea debe ser especializada, que domine los aspectos necesarios para transmitirlos al trabajador adecuadamente.

El proceso de adiestramiento, al igual que todos los procesos que se llevan a cabo dentro de la empresa, deben ir encaminados a brindar una formación integral, de lo contrario en la empresa se estará considerando al trabajador como una máquina, reduciéndolo en una forma drástica.

III.1.3 Desarrollo

El desarrollo es un proceso que tiene como fin colaborar con el perfeccionamiento del individuo, brindándole una formación integral; significa "el proceso integral del ser humano que abarca la adquisición de conocimientos, el fortalecimiento de la voluntad, la disciplina de carácter y la adquisición de todas las habilidades que son requeridas para el desarrollo de los

trabajadores, incluyendo aquellos que tienen más alta jerarquía en la organización de las empresas.⁷⁹

El desarrollo dentro de las empresas está dirigido más hacia las actitudes del personal de la empresa, es decir, debe fomentar sentimientos de empatía, solidaridad; para que el individuo que trabaje se sienta parte de la empresa y colabore con la organización para lograr un progreso a través del desarrollo y así lograr su perfeccionamiento.

El desarrollo tanto de la empresa como del individuo, implica un esfuerzo por parte de toda la organización, sólo de esa forma se podrá llevar a cabo un desarrollo integral; conlleva la correcta superación de los problemas para adquirir responsabilidad.

El desarrollo debe comprender al hombre de forma integral ya que interviene en la formación de su personalidad, de su carácter, etc.

El proceso de educación dentro de la empresa, intervendrá en la formación de la voluntad, el cultivo de la inteligencia, la capacidad para dirigir y lo hará sensible hacia los problemas humanos; con este proceso el ser humano alcanzará la madurez integral requerida para llevar a cabo su trabajo eficazmente.

El crecimiento de la organización dependerá del desarrollo armónico de sus miembros; para ello necesita identificar las habilidades y deficiencias del trabajador para poder implementar programas de desarrollo y con el paso del tiempo enfrentarlo a mayores responsabilidades.

El proceso de desarrollo será considerado como un auxiliar dentro del ámbito laboral, ya que además se cuenta con otras herramientas que deben funcionar de una forma dinámica, como lo son el reclutamiento, la selección, la inducción, la capacitación y el adiestramiento; que servirán para obtener los resultados requeridos por la empresa para su crecimiento, buscando cumplir con los objetivos de la forma más eficaz posible, elevando la capacidad, la creatividad y la productividad del trabajador. Esta situación se dará siempre y cuando el trabajador tenga deseos de superación y por consiguiente busque su perfeccionamiento, pues

⁷⁹SILICEIO Alfonso. Capacitación y Desarrollo de Personal, p 13

de esa forma podrá proyectar el progreso obtenido a todos los ámbitos en los que se desempeña principalmente en la familia y en la empresa.

Para concluir, podemos decir que los procesos de capacitación, adiestramiento y desarrollo son muy importantes para el desarrollo humano dentro de cualquier empresa, ya que colaboran proporcionando al trabajador las herramientas necesarias tanto de conocimientos como de habilidades y actitudes para ejecutar eficazmente su trabajo, optimizándolo de la mejor forma posible.

De ahí la importancia de tratar este tema dentro de la presente tesis, pues de estos procesos dependerá en gran parte el trato que se le dé al empleado, partiendo de una concepto real y claro de hombre, además de que con ella se especifican las labores propias de cada puesto con sus respectivas responsabilidades; evitando también hacer del trabajo algo rutinario y esquemático, por el contrario, es necesario elaborar políticas con respecto del personal que resulten efectivas y ejerzan influencia en el empleado de modo que su trabajo resulte provechoso.

Con la implementación de estos procesos dentro de la empresa se podrán desarrollar ampliamente la destreza y los conocimientos del trabajador para que aspire a aplicar esos conocimientos a su labor, resultando de mayor importancia, con lo que tendrá mayores perspectivas de trabajo, por consiguiente la obtención de experiencia aplicable a su tarea dentro de la empresa.

Es muy importante la preparación que brinden estos procesos al trabajador, pues debe estar dirigida tanto al aspecto humano como al técnico, es decir hacerla de forma integral para que el empleado tenga otro tipo de opciones que eleven su nivel educativo.

A través de estos procesos se logra la adaptación del hombre al trabajo que resulta importante dado que se obtiene una identificación por parte del empleado para con la empresa, además de que colaborará de una manera más efectiva al cumplimiento de los objetivos y las metas de la misma.

HL2 FILOSOFÍAS DEL HOMBRE EN EL TRABAJO.

A lo largo del tiempo, principalmente cuando la sociedad industrial tiene su auge, surgen diversas posturas en las que el hombre es el centro de la actividad laboral.

El utilitarismo es una filosofía en la que el hombre se encuentra inmerso dentro de la sociedad y en la que en cierta forma se encuentra aprisionado, logrando su libertad cuando la comunidad en la que vive sea justa e igual para todas las personas que vivan en ella.

El que toda persona tenga una concepción real de utilidad permite considerar a la felicidad como una regla que dirige la conducta humana.

El principio del utilitarismo es la felicidad y gracias a ella se podrá dar lugar a la formación de las doctrinas morales que rigen la conducta del ser humano.

La forma de actuar de las personas, según esta filosofía, debe ser de tal forma que todos los sujetos que lo rodean admitan estos actos, de tal manera que sean un ejemplo o la pauta a seguir para sus propias acciones.

Para los utilitaristas "todo cuanto pueda probarse que es bueno, debe probarse que los es, demostrando que constituye un medio para algo cuya voluntad se ha admitido sin prueba"⁸³, es decir que todo objeto, juicio, actitud, etc. Que reporte beneficio, debe verificarse la utilidad del mismo, ya que de lo contrario sólo será una superficialidad.

El utilitarismo rechaza el dolor y lo desagradable, por el contrario se puede equiparar al placer, a lo útil y a lo agradable; tomando en cuenta todos los aspectos que rodean al individuo y que lo mueven a actuar haciendo de las actividades cotidianas algo agradable y novedoso.

La felicidad será entonces, el fundamento de la moral que se encarga de juzgar a los actos de buenos o malos en cuanto a la justicia que reportan tendientes a promover la felicidad.

⁸³ MILL Stuart. El Utilitarismo, p 25

El utilitarismo tiene como fin desear el placer y eliminar el dolor que se encuentren en las acciones que realiza el ser humano, pero que son considerados como una forma de vida, de la que todo individuo debe formar parte, procurando transmitirla a todos los que lo rodean.

El placer es el fin más elevado al que la vida debe tender, pues si esto no se persigue da como resultado el egoísmo y convierte al hombre en un ser vil y deshonesto.

La diferencia entre el hombre y los animales reside en que los placeres de los animales no corresponden a la concepción que tiene el ser humano de la felicidad puesto que posee facultades más dignas y nobles, interviniendo de una forma clara la conciencia, pues no se concibe la felicidad sin la satisfacción que pueda tener la persona, independientemente de las sensaciones externas

Es muy importante que exista una superioridad de la actividad mental sobre la actividad corporal, por ello es que toda persona debe procurar el cultivo de la seguridad para tener permanencia y desarrollar la parte mental.

Sin embargo, también es cierto que existen placeres que son más deseables que otros, la clave para decidir cuál elegir es hacer buen uso de la libertad, siempre teniendo presente cuál es el que reporta más utilidad en cuanto que se dirija a la obtención de la felicidad, además de que busque ejercitar la parte mental de la persona. Para ello también es importante que se valoren las características cualitativas y cuantitativas de los placeres, teniendo presente que lo principal es conocerlos adecuadamente, ya que al alcanzarlos proporciona satisfacción y dependiendo del grado de dignidad y nobleza que posean se debe hacer la elección del placer haciendo uso correcto de las facultades superiores.

El utilitarismo contempla varios sentimientos que el hombre debe tener en su búsqueda hacia la felicidad, estos son:⁸¹

* Orgullo que todo hombre debe sentir por el sólo hecho de ser, y de encontrarse libre para elegir los placeres que lo hagan crecer.

⁸¹ cfr. *ibidem*, p. 33

• Amor a la libertad y a la independencia para hacer una elección correcta de los placeres que lo lleven a la felicidad.

• Amor al poder que le va a dar la capacidad de influir en los demás a la vez que los ayuda.

• Dignidad que poseen de una u otro forma todos los seres humanos, además de ser uno de los aspectos base que constituyen la felicidad.

Existen personas que están dotadas de una mayor o menor capacidad de goce, los que tienen una capacidad baja tienden a satisfacer los placeres de una forma total, mientras que los que tienen una mayor capacidad de goce sentirán que mientras más se tiende a la satisfacción del placer, este se vuelve más imperfecto por lo que se dirige a la búsqueda de satisfacciones más altas.

Sin embargo, por la debilidad de carácter que en algún momento todos tenemos, el hombre tiende a decidirse por aquél placer que resulta más próximo o más alcanzable y en la mayoría de las veces es el placer corporal el que se elige, por ello es muy importante que no se pierdan aquellas aspiraciones que resulten más elevadas, ya que mientras más elevados sean estos placeres, más satisfacción sentirá al alcanzarlos y el tiempo de goce será mayor.

De ahí que los placeres que surjan de las facultades superiores son preferibles, diferenciando este aspecto a los humanos de los animales.

El hombre debe buscar la felicidad de las demás personas, ya que de esa forma no sólo obtiene su desarrollo sino el de las personas que lo rodean, siendo esto el resultado de su utilidad para con la sociedad en la que vive.

"El utilitarismo sólo podrá alcanzar su fin con el cultivo general de la nobleza de carácter"⁹², ya que cada individuo se beneficia no sólo con su nobleza sino con la de las otras personas, pues el fin que debe perseguir es desear lo mejor y lo que resulte más benéfico para los demás tratando de evitar el dolor en ellos; fomentando la reflexión y la observación para

⁹² *Ibidem*, p. 36

que puedan formar un adecuado criterio acerca de la moral dirigiéndose (por medio de la libertad) a los placeres que más convengan para engrandecer su persona.

La utilidad debe buscar no sólo el goce de placeres sino también la eliminación de la desgracia, teniendo presente que no se debe esperar de la vida más de lo que ésta puede proporcionar, pues lo que se debe buscar para tener una vida satisfecha es la tranquilidad de estar haciendo lo necesario para alcanzar la felicidad y el estímulo que lo mueve a actuar.

El hombre debe buscar hacer a un lado el egoísmo para que su vida sea valiosa y participe en el desarrollo de los demás individuos, esto se puede lograr a través del cultivo del intelecto interesándose así en todo el medio circundante para tener la oportunidad de extinguir la pobreza (en todo sentido) y con ella el sufrimiento.

De ahí que todo ser humano que sea lo suficientemente inteligente y generoso deba aportar a la empresa todo esfuerzo, ya que por pequeño que sea, obtendrá el goce que lo aleja del egoísmo.

La moral utilitarista propone al ser humano la oportunidad de sacrificar su propio bien por el bien de los demás, poniendo todos los medios necesarios para alcanzar la felicidad colectivamente y en armonía, por tanto cada individuo debe buscar la felicidad sin oponerse a la felicidad de los demás, para que el bien de los demás sea el impulso o motor para lograr el propio.

El ser humano no debe anteponer sus intereses a los intereses de los demás, esto sería como caer en el egoísmo impidiéndole gozar de los placeres que busquen su desarrollo por tanto las acciones que el hombre realice deberán ser en bien del mundo, es decir debe perseguir el bienestar público.

Sin embargo también es importante que para que la persona busque el bien de los demás, primero deberá estar satisfecho consigo mismo, pues el desarrollo debe partir de él para poder guiar a los demás a su propio perfeccionamiento.

El ser humano nunca debe de anteponer el desarrollo de los demás al propio, pues queda en el atraso sin poder auxiliarse ni auxiliar a los demás.

III. 3 FILOSOFIA DEL HOMBRE EN EL TRABAJO DE CARLOS LLANO.

Del libro "Análisis de la Acción Directiva"⁸¹ se desprende una filosofía del hombre en el trabajo partiendo de un real y claro concepto de hombre, incluyendo diversos factores que influyen en la obtención de un desarrollo integral en el ámbito laboral como un medio educativo necesario para lograr el perfeccionamiento.

Algunos puntos esenciales de ella son:

Refiriendonos al ámbito laboral podemos decir que "la dirección es una actividad que florece desde el hombre y es a él a quien corresponde y a quien sirve"⁸², es muy importante que se posea un correcto concepto del hombre ya que como ser complejo se puede prestar a que sea polarizada la imagen que se tiene de él y con ello, su trato con respecto al trabajo. Además, se debe tomar en cuenta los fines que provienen de la naturaleza misma del ser humano en su camino al perfeccionamiento. Por ello es necesaria la presencia del hombre en la empresa, sin él, ésta no existiría; pues para que una persona aprenda a dirigir correctamente una empresa, debe saber hacia quién va a dirigir esa acción, lo que le va a dar la posibilidad de tener diferentes alternativas en el hombre por poseer una potencialidad inagotable.

Toda empresa que da importancia al ser humano, debe ser cada vez más flexible, tanto en sus objetivos como en sus metas, en sus estructuras y en las estrategias que se elaboren para efectuar adecuadamente las acciones de los procesos internos de la organización; todo ello con el objetivo de que se aprenda a tomar decisiones acertadas; así, el hombre que trabaje en la empresa deberá ser flexible y adaptable a los cambios y a las nuevas oportunidades que se den

⁸¹ LLANO Carlos, Análisis de la acción directiva . 107 págs

⁸² Ibídem, p. 2. 3

en la misma. Así, "el proceso de flexibilizar a la empresa, es paralelo al de humanizarlo"⁸⁵, ya que de esta forma tendrá una buena adaptación al medio que le rodea dando oportunidad al trabajador de desarrollarse libremente de una forma inteligente, situación que también sucede en la organización.

La transición por la que atraviesa la empresa para poder hacerla flexible debe ir conjuntamente con la de hacer que el hombre adquiera un concepto integral de sí mismo, pues de nada le sirve considerarse como una máquina. Esto lo logrará haciendo un buen uso de su inteligencia, de su libertad y de su voluntad.

El trabajador deberá tomar en cuenta que la remuneración es una parte importante de su trabajo, pero no la más importante, ya que ésta dependerá de su rendimiento y de su efectividad en el trabajo. Con esto contribuirá con la empresa al incremento de las ventas que es uno de los fines a los que la empresa quiere llegar. Para ello es necesario que se formulen metas, teniendo la obligación de alcanzarlas, por eso es que el trabajo en sí mismo colabora con el desarrollo del trabajador, cuidando que el trabajo no pierda su esencia. Sin embargo en la actualidad, el trabajo individual ha dejado de ser lo más productivo y se hace necesaria la presencia del trabajo en equipo para solucionar todos los problemas que se presenten en la empresa bajo diferentes puntos de vista que se verán alterados cuando las finalidades de la empresa también cambien.

Es importante poner énfasis en las finalidades y objetivos que se deben conseguir; de esta forma se enfatizará el 'qué' olvidando el 'cómo', que es en donde la mayoría de las empresas están centradas⁸⁶; de aquí la importancia de tener un claro y justo concepto de lo que es el hombre, por ello la empresa, debe atender a lo que se quiere llegar y no sólo a lo que algunas personas desean.

Las necesidades que se presentan en la empresa moverán al individuo a actuar por un objetivo común del que forman parte y del que ellos mismos detectaron como una creciente necesidad, alejándose de los intereses personales, evitando subjetivizar los mismos, por lo

⁸⁵ cfr. *ibidem*, p. 13

⁸⁶ cfr. *ibidem*, p. 17

tanto los objetivos serán la fuerza que mueva al empleado a actuar para colaborar con la empresa.

Todo trabajador debe tomar en cuenta que los objetivos de los que ha decidido formar parte consideran a todo el personal y son reales, ya que parten de la realidad para llevarlas a cabo, pues hacer que caigan en el subjetivismo sólo los llevará a caer en contradicciones y confusiones que se originan del mal concepto del hombre que se tenga. De tal forma que "la persona no debe hacer lo que yo quiero, sino que debe lograr lo que se quiera que logren."⁸⁷

Es importante que la organización tome en cuenta que para llegar al progreso deben desarrollarse los trabajadores y la empresa de una forma simultánea, de tal manera que se dé una forma de trabajo dinámica y armónica, para que conjuntamente se lleguen a los objetivos y metas, logrando un crecimiento conjunto, por ello es que: "Una condición a la que es imprescindible atender para el logro de una empresa ágil y flexible, es el modo como crecen en ella los individuos y las secciones"⁸⁸

El crecimiento personal del trabajador debe ir acompañado también de ascensos, pues de ellos depende en gran cantidad ese progreso. Como resultado de ello obtendrá una recompensa económica; el progreso que obtenga trabajando lo medirá bajo sus propios parámetros, pues se irá plenificando en la medida que considere los resultados de forma integral.

"Una empresa puede y debe adoptar seria y explícitamente un conjunto de principios o normas inamovibles, es decir, un filosofía. Pero no debe fincar en ella su unidad"⁸⁹; pues también debe incluir a los demás elementos que la hacen ser una empresa, porque no se debe basar sólo en una forma de pensar. Además, la organización debe ser un ámbito en donde la persona asegure su supervivencia y la de la empresa misma. Para ello se requiere de formar un equipo humano apto para formar un clima organizacional adecuado y así, aprovechar las capacidades del personal.

⁸⁷ *ibidem* . p 25

⁸⁸ *ibidem* . p 28-29

⁸⁹ *ibidem* . p 37

La compensación debe ser para el trabajador toda aquella recompensa no económica que recibirá por su actividad en la empresa, siempre y cuando lo haga de forma adecuada, por ello es que "el trabajo en sí mismo debe ser compensador"⁹⁰

Sólo en la forma en que el trabajo resulte en sí mismo satisfactorio y compensador, sólo así, el trabajo será productivo, es por eso que se deben desarrollar al máximo las capacidades que cada persona tenga, este desarrollo será gradual, por ello no se debe otorgar un trabajo que está muy por encima de las capacidades del trabajador.

Todo individuo dentro de la organización debe tener una integración con los demás miembros de la empresa y así encuentre sentido a la labor que realiza, de ahí que "el hombre ha de ser fin del trabajo. El hombre al tiempo que es causa final, es causa eficiente"⁹¹. Pues nadie más puede realizar ésta actividad y que reciba el nombre de trabajo.

Lo que técnicamente se llama 'administración por objetivos' será el único sistema en el que la dirección respete y siga la naturaleza del hombre de una forma integral ⁹². Y de esa forma no lo contempla como un medio únicamente utilitario, sino que lo dirige a la autorealización y a la plenificación.

De esta forma, el trabajador logra su desarrollo cuando trabaja para cumplir con sus objetivos y los de la empresa. Esto lo plenifica.

El hombre en la empresa constantemente se cuestiona acerca de sus valores últimos y sobre la objetividad de los mismos dando por resultado que los relaciona con su actividad laboral, de ahí que influya constantemente en las decisiones que toma con respecto a su trabajo. También debe tomar en cuenta la diferencia entre los valores que posee individualmente y los valores que comparte con los demás miembros de la empresa y de la sociedad; sin embargo, es preciso tener presente que entre unos y otros debe haber congruencia y que esto no se opone de ninguna forma a su progreso material.

⁹⁰ *ibidem*, p 50

⁹¹ *ibidem*, p 65

⁹² *cf.* *ibidem*, p 67

Para que el trabajador tenga un progreso dentro de la empresa es necesaria la presencia de la educación; proceso que implica el fortalecimiento de la voluntad para mantenerse alejado de cualquier tendencia que afecte su rendimiento y que ponga en peligro su estancia dentro de la organización. En estas circunstancias el proceso educativo toma una forma activa en vez de ser solamente una acumulación de conocimientos, será un proceso en el que el trabajador es parte activa, haciendo de este proceso algo dinámico para que sienta que es una parte muy importante para la empresa y adquiera así, un compromiso para que las decisiones que tome con respecto a su trabajo posean firmeza.

"Siendo la empresa un agente de cambio, sus directivos como motores principales de ella se deben preocupar por que su tarea sea principalmente una actividad cambiante y versátil"⁹³.

Esta es precisamente una función educativa en la que todo el personal se preocupa por tener una educación amplia; así, ensanchará su capacidad para elaborar un diagnóstico de las necesidades más apremiantes para la empresa que es lo que en realidad tiene más importancia.

Con el trabajo, "el hombre se va realizando a sí mismo y es así como enriquece su experiencia, que, de lo contrario resultará mera capacidad para la acción rutinaria"⁹⁴ y la organización resultará seriamente afectada al disminuir el rendimiento del trabajador ocasionado por la rutina de la que forma parte.

La formación de conocimientos adecuados en el ámbito laboral también debe colaborar en la adquisición de experiencia para que de esa manera reafirme la responsabilidad y autosuficiencia que necesita para efectuar su labor satisfactoriamente y desarrollar así, sus capacidades directivas.

Para que se pueda hablar del beneficio que reporta un trabajador como ser humano integral se requiere:⁹⁵

⁹³ *ibidem* . p 129

⁹⁴ *ibidem* . p 157

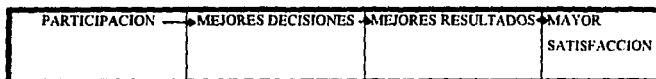
⁹⁵ *ibidem* . p 170

- Poseer madurez para alcanzar los objetivos propuestos por la empresa y para buscar objetivos complementarios que ayuden a cumplir con el objetivo final.

- Sentir satisfacción en su trabajo, que el trabajador piense en la satisfacción que reporta el trabajo en sí y no por los beneficios económicos que éste tenga.

- Poseer un concepto amplio de éxito, el individuo obtiene el éxito cuando por sí mismo ha adquirido una posición destacada que es reconocida por sus demás compañeros; sin embargo, esta cuestión es personal, ya que, independientemente del reconocimiento que tenga, el individuo alcanzará su plenitud individual e intrínsecamente.

Cuando en una empresa se promueve la participación del trabajador, se podrá hacer una toma de decisiones y por consiguiente se obtendrán mejores resultados brindando gran satisfacción a todo el personal de la empresa como lo ilustra el siguiente cuadro: ⁹⁶



III. 4 FILOSOFIA DEL HOMBRE EN EL TRABAJO DE UNA EMPRESA PERIODISTICA MEXICANA.

La presencia de la filosofía del hombre en el trabajo en una empresa periodística mexicana en este capítulo es de suma importancia ya que constituye el soporte conceptual para elaborar la comparación entre esta filosofía y las que se mencionan anteriormente, ya que proporciona los conceptos y elementos esenciales para justificar la relevancia que tiene el poseer una adecuada filosofía del hombre en el trabajo dentro de toda empresa, contribuyendo así a la mejora en la calidad y en la productividad en el ámbito laboral.

⁹⁶ *ibidem*, p.194

El inicio para lograr una eficiente administración de personal es el establecer las políticas que permitan a la organización tomar decisiones uniformes de acuerdo a determinados principios generales para llevar a cabo todas aquellas acciones que se emprendan en su beneficio.

De esta forma, es necesario considerar al factor humano, no sólo como el de mayor importancia, nobleza y dignidad, sino el que condiciona la eficacia de todos los demás, por ello todas las políticas y normas que se fijen en la empresa en relación al personal, deberán aplicarse e interpretarse de tal forma que jamás se lesione la dignidad del trabajador.

Es importante que las relaciones con el personal garanticen su integridad, libertad e independencia individual, mientras no se violen los derechos de otros empleados o de la compañía, cumpliéndose siempre de un manera estricta los derechos y deberes establecidos por la Ley Federal del Trabajo, así como las normas de la empresa y los contratos vigentes.

Es necesario propiciar y favorecer el desarrollo de todo el personal, de forma que pueda perfeccionarse, no a pesar de su trabajo, sino precisamente a través de su trabajo, para finalmente evaluar su actitud particular y promoverlo ascenderlo de acuerdo a sus capacidades.

Se hace preciso que ante todo se logre mantener una atmósfera de cordialidad y de mutuo respeto entre todo el personal, para que permita al cada empleado encontrar la satisfacción y cumplimiento de sus objetivos y necesidades individuales, hasta alcanzar su superación y la del grupo en general, cumpliéndose así los fines de la empresa.

En esta empresa es importante que el esfuerzo y dedicación con que se realice el trabajo, contribuyan significativamente a la permanencia del liderazgo periodístico en el que se encuentra.

Se lucha por mantener el éxito y la elevada calidad en el trabajo, lo que implica que es necesario poseer entre muchas otras cualidades: puntualidad en el desarrollo de las actividades que se llevan a cabo dentro de la misma, así como respeto y colaboración para todos los

miembros que laboran en ella, para brindar una correcta disposición hacia el trabajo de esta forma se obtiene una gran capacidad de iniciativa para con la labor que desempeña.

El ser humano constituye la parte fundamental de la empresa, de ahí la importancia del trabajo en equipo, por ese motivo, es de gran interés centrar toda la atención posible en cada uno de los trabajadores para que de esa forma estén motivados para alcanzar el éxito laboral y con el desarrollo personal.

Para que esta ardua labor se pueda llevar a cabo se requiere que el personal eleve sus niveles de desempeño laboral y de productividad a través de diversos medios, de tal manera que se sitúe en óptimas condiciones de competitividad y especialización.

Asimismo, la empresa exige al personal en la realización de sus labores: puntualidad, asistencia, honestidad, autenticidad, iniciativa y confianza que coadyuvan a elevar la moral de la fuerza del trabajo y de la labor de equipo.

La empresa, otorga a todo su personal prestaciones superiores a las que marca la ley, además de otorgar estímulos por su productividad y por evaluaciones del desempeño, todo ello con el fin de ofrecer estímulos económicos en recompensa por el esfuerzo, iniciativa, disponibilidad, trabajo en equipo, etc. Para que contribuyan a incrementar la productividad, la competitividad y la calidad en los ámbitos periodístico, administrativo y productivo.

La productividad es un término que se emplea para identificar el incremento de la eficacia del trabajo humano con el óptimo aprovechamiento de los recursos materiales y técnicos, en un período determinado; tiene como objetivo recompensar la iniciativa, el esfuerzo, creatividad, disponibilidad y eficacia de cada uno de los integrantes de la empresa, los cuales contribuyen a incrementar la calidad de la empresa, participando dinámicamente en el triunfo de logros y metas a corto, mediano y largo plazo.

El porcentaje del estímulo que se otorga puede llegar hasta un 20% adicional al salario base del trabajador.

Este tipo de estímulos se determinan mediante la aplicación de dos factores :

a) Factor cuantitativo, se refiere al que mida la cantidad del trabajo que se desempeñe.

b) Factor cualitativo, se aplicará para observar el comportamiento, la aportación de trabajo en equipo y la calidad del mismo.

La evaluación del desempeño es un proceso individual de medición, el cual identifica el grado de desempeño en las funciones y responsabilidades que desarrolló el trabajador en un periodo determinado.

Para que se puedan otorgar estos beneficios es necesario tomar en cuenta las características propias que el trabajador tiene y que debe aplicar para poder desarrollar adecuadamente las funciones y responsabilidades asignadas al puesto.

Esta evaluación es realizada por el jefe inmediato del trabajador y se traduce en un beneficio económico que puede llegar hasta 14 días de salario base; los requisitos para obtener este bono son:

1. Antigüedad de seis meses en adelante.
2. Promedio trimestral de productividad igual o mayor a la mitad (10% en adelante).
3. Tener una calificación promedio de bien, muy bien o excelente

Entre los beneficios que este sistema proporciona están:

- a) Identifica con precisión el desempeño y la actuación del trabajador.
- b) Promociona al trabajador a mejores puestos,
- c) Identifica las necesidades de capacitación y desarrollo.
- d) Identifica al trabajador periódicamente su desempeño y las medidas de mejorarlo.
- e) Recategoriza niveles o puestos.
- f) Mejora el nivel de sueldo del trabajador dentro del tabulador.

g) Funciona como base para establecer un sistema de planeación estratégica.

La empresa se interesa en seleccionar y capacitar al personal, procurar su interés y cooperación, así como organizar sus actividades laborales, mediante efectivos sistemas de trabajo. Esta situación resulta de vital importancia y constituye la base de la imagen externa de prestigio de la empresa.

**CAPITULO IV. ANALISIS COMPARATIVO DE LA FILOSOFIA DEL
HOMBRE EN EL AMBITO LABORAL.**

El presente capítulo corresponde a la parte práctica de este estudio, tiene como finalidad establecer un análisis comparativo entre las tres filosofías del hombre en el trabajo mencionadas en el capítulo anterior; utilizando como modelo el proceso comparativo de Angel Márquez Diego en su libro "Educación Comparada"⁹⁷, mencionada en el capítulo I; debido a que se considera que es uno de los modelos más completos y detallados del proceso de comparación.

Este proceso implica en su mayoría, la presencia de un análisis filosófico, ya que se parte del concepto de hombre que se posee en la empresa periodística mexicana, de su esencia. Para así tener la posibilidad de perfeccionar al trabajador contribuyendo a la mejora de la productividad en la empresa.

La aportación del método comparativo es notable, ya que se refiere a aspectos tanto filosóficos, como pedagógicos y sociológicos. Sin embargo por la dificultad que se presenta al esquematizar aspectos humanos; se hizo de la forma más objetiva posible, partiendo de aspectos reales y actuales, para así proporcionar nuevos conceptos que permitan el perfeccionamiento tanto del trabajador como de la empresa a futuro.

Es importante establecer que esta comparación se hizo dentro de la empresa, pues se analiza, explica y valora la situación que se vive dentro de la misma con respecto al hombre y a su trato dentro de la organización.

Debido a que es un análisis comparativo de aspectos humanos, es posible aplicarlo a todas las empresas que tengan un concepto de hombre similar al que se maneja en la comparación; contemplándolo también como una unidad, ya que se considera a todo el personal de la empresa, caracterizándose por ser una estructura con una secuencia lógica durante el desarrollo del proceso.

Por lo tanto, el sujeto de comparación es la empresa en sí misma y su concepto de hombre como parte esencial de ella, se refiere a la situación actual que se vive en la organización tanto del personal como de ella misma.

⁹⁷MARQUEZ DIEGO Angel, Educación Comparada, p 202-204

Por todo lo anterior, con la comparación que aquí se presenta se logra la descripción, principalmente cualitativa del hombre como ser integral y digno, considerado como agente de la educación.

Esta práctica carecería de todo sentido si no contara con la fundamentación teórica que consolide y oriente todos los esfuerzos utilizados en su elaboración. Representando para la empresa una oportunidad de promover su desarrollo por medio del personal que labora en ella.

El proceso comparativo a emplear posee siete momentos; los cuales se utilizarán de manera detallada y que a continuación se presentan:

IV.1 MOMENTO INTUITIVO

En este momento se mencionan las tres filosofías a comparar como punto de partida para este estudio; además de proporcionar una visión general de la empresa. Teniendo presente que toda esta información es conocida por la mayor parte del personal de la organización, para tener la posibilidad de unificar criterios.

IV.1.1 Datos generales de la organización.

Se hace necesario mencionar una breve historia de la empresa desde sus orígenes y desarrollo al paso del tiempo, haciendo hincapié en los momentos relevantes de la misma, además de la situación que vive actualmente.

Es una empresa de giro periodístico, considerado como el diario de mayor circulación en el país. Su imagen y prestigio se ha consolidado y mantenido a la vanguardia por contar con secciones especializadas: información general, deportiva, cultural, espectáculos, finanzas, etc; a la altura de las necesidades de quienes lo leen.

Esta compañía tiene sus orígenes desde 1916; posteriormente, en 1922 surge la emisión vespertina del periódico, siendo el primero en su género en América Latina.

En el año de 1969 asume la dirección de la empresa su actual presidente, quien desarrolla desde entonces una serie de proyectos que permiten transformar la organización en uno de los diarios más importantes y modernos del país y de Latinoamérica.

Entre 1977 y 1979 quedan integrados los cuadros directivos del diario, constituyendo lo que la compañía es actualmente.

La organización posee una estructura sólida, acorde con las necesidades de una empresa moderna, y está integrada por profesionales que desarrollan sus funciones en las áreas de Administración, Producción y Redacción.

Está conformada en su administración por:

- Un Presidente y Director general;
- Un Vicepresidente;
- Un Gerente General;
- Un Gerente;
- Gerencias Divisionales;
- Gerencias;
- Subgerencias, y
- Jefaturas

Dedicadas a cuidar la optimización del funcionamiento interno que asegure a la empresa su constante desarrollo y mejoramiento

Su estructura física cuenta con cuatro edificios, dos de ellos están destinados a oficinas administrativas y de atención al público; en los otros dos edificios se localiza el área de redacción, así como los departamentos destinados a la producción y a los rotativos que imprimen el diario con tecnología de punta; cuenta con un anexo que da servicio a quienes deseen poner un anuncio en el periódico.

IV.1.2 Misión de la empresa periodística mexicana.

Proveer al público de información veraz, oportuna y especializada de diversos temas de nivel nacional e internacional como son política, deportes, cultura, finanzas, espectáculos, etc; Y brindar a los lectores servicios y productos competitivos.

IV.1.3 Valores en la empresa periodística mexicana.

En la empresa se da prioridad a cuatro valores fundamentales:

1. Personal: se posee la firme convicción de que el ser humano constituye la parte fundamental de la empresa. Se tiene el convencimiento de la importancia del trabajo en equipo, por ello toda la atención está centrada en que cada uno de los trabajadores esté motivado para alcanzar su éxito laboral y su desarrollo personal, conjuntamente con el de sus compañeros.

2. Clientes: es necesario ofrecer el mejor servicio y atención a los clientes, buscando siempre lograr una elevada satisfacción de sus necesidades.

3. Desempeño: se considera de gran importancia que el personal eleve sus niveles de desempeño laboral y de productividad a través de diversos medios, de tal manera que se sitúe en óptimas condiciones de competitividad y especialización.

4. Integridad: la empresa exige de su personal, en la realización de sus labores puntualidad, asistencia, honestidad, autenticidad, iniciativa y confianza que coadyuven a elevar la moral de la fuerza de trabajo y de la labor de equipo.

IV.1.4 Filosofía del hombre en el trabajo de Carlos Llano.

Dentro de toda empresa es importante que se posea un correcto concepto de hombre, ya que como ser complejo se puede prestar a que sea polarizada la imagen que se tiene de él y con ello, su trato con respecto al trabajo. Por ello es necesaria su presencia dentro de la empresa, ya que sin el elemento humano ésta no existiría.

Para que una persona aprenda a dirigir correctamente una empresa debe saber a quién va a dirigir esa acción.

Toda empresa que dé importancia al ser humano, debe ser cada vez más flexible, tanto en sus objetivos como en sus metas, en sus estructuras y en las estrategias que se elaboren para efectuar adecuadamente las acciones de sus procesos internos, así el hombre que trabaje en la empresa, deberá ser flexible y adaptable a los cambios y las nuevas oportunidades que se den en la misma; de esta forma tendrá una buena adaptación al medio que le rodea, dándole oportunidad de desarrollarse libremente y de una forma inteligente.

Todo trabajador deberá tomar en cuenta que la remuneración es una parte muy importante de su trabajo, pero no lo más importante, ya que ésta dependerá de su rendimiento y de su efectividad en el trabajo, pues el trabajo en sí mismo colabora con el desarrollo del trabajador, siempre cuidando que el trabajo no pierda su esencia.

El trabajo individual ha dejado de ser lo más productivo y se hace necesaria la presencia del trabajo en equipo para solucionar los problemas que se presenten en la empresa.

Las necesidades que se presenten en la empresa moverán al individuo a actuar por un objetivo común del que forman parte, alejándose de los intereses personales, por lo tanto los objetivos serán la fuerza que mueve al empleado a actuar para colaborar con la empresa.

La empresa y el trabajador deben crecer conjuntamente para llegar al logro de los objetivos. El crecimiento personal del trabajador debe ir acompañado también de ascensos pues de ellos depende en gran cantidad de ese progreso, como resultado de ello obtendrá una recompensa económica y se irá plenificando en la medida que considere los resultados de forma integral.

La organización debe ser un ámbito en donde la persona asegure su supervivencia y la de la empresa misma. Para ello se requiere de formar un equipo humano apto para crear un clima organizacional adecuado y así, aprovechar las oportunidades del personal.

La compensación debe ser para el trabajador toda aquella recompensa no económica que recibirá por su actividad en la empresa, siempre y cuando lo haga de forma adecuada. Por eso se deben desarrollar al máximo las capacidades que cada persona tenga, de esta forma no se debe otorgar un trabajo que esté muy por encima de las capacidades del trabajador.

Todo individuo dentro de la organización debe tener cualidades de directividad para que se dé una integración con los demás miembros de la empresa y así encuentre sentido a la labor que realiza, por ello el hombre ha de ser fin del trabajo.

La "administración por objetivos" será el único sistema en el que la dirección respeta y sigue la naturaleza del hombre de una forma integral, de esta forma el trabajador logra su desarrollo cuando trabaja para cumplir sus objetivos y los de la empresa. Esto lo plenifica.

Para que el trabajador tenga un progreso dentro de la empresa es necesaria la presencia de la educación; proceso que implica el fortalecimiento de la voluntad para mantenerse alejado de cualquier tendencia que afecte su rendimiento y que ponga en peligro su estancia dentro de la organización. Será un proceso en el que el trabajador sea una parte activa y así enriquece su experiencia. Para que de esta forma reafirme la responsabilidad y autosuficiencia que necesita para efectuar su labor satisfactoriamente y desarrollar así, sus capacidades directivas.

IV.1.5 Filosofía del hombre en el trabajo que se maneja en una empresa periodística mexicana

En esta empresa se considera al factor humano, no sólo como el de mayor dignidad y nobleza, sino el que condiciona la eficacia de todos los demás miembros de la empresa, por esta situación, todas las políticas y normas que se fijen en ella con relación a los trabajadores deberán aplicarse e interpretarse de tal forma que no se atente contra su dignidad.

Las relaciones que se tengan con el personal deberán garantizar su integridad, independencia e integridad, siempre y cuando no se violen los derechos de los demás trabajadores o de la compañía misma, cumpliendo siempre con las reglas establecidas por la Ley Federal del Trabajo, por la empresa y los contratos vigentes.

Es importante favorecer el desarrollo de todo el personal para que tenga la posibilidad de perfeccionarse a través de su trabajo y así poder evaluar su actuación de forma particular y ascenderlo de acuerdo a sus capacidades.

Se debe promover la formación de una atmósfera de cordialidad y de respeto entre todo el personal de tal forma que permita a todos y cada uno de los trabajadores encontrar la satisfacción y el cumplimiento de sus objetivos y necesidades individuales hasta alcanzar su superación y la del grupo en general, cumpliéndose así con los fines de la empresa.

IV.1.6 Filosofía del hombre de Stuart Mill

El utilitarismo es una postura en la que el hombre se encuentra inmerso dentro de la sociedad y en la que vive aprisionado, logrando su libertad cuando la comunidad en la que vive sea justa e igual para todas las personas que vivan en ella.

El que toda persona tenga una concepción real de utilidad permite considerar a la felicidad como una regla que dirige la conducta del ser humano.

Para la postura utilitarista es muy importante que todo lo que reporte utilidad sea comprobado y que esta comprobación resulte buena.

El utilitarismo rechaza el dolor y lo desagradable, sin embargo pone como meta suprema el placer, lo útil y lo agradable.

La felicidad constituye el fundamento de la moral que se encargará de juzgar los actos de buenos o malos en tanto se dirijan a la felicidad, convirtiéndose en una forma de vida a la que el sujeto se debe adaptar.

Es de gran importancia que se dé un lugar relevante a la actividad mental sobre la actividad corporal, para ello es necesario tener seguridad y desarrollar la parte mental del ser humano.

El utilitarismo contempla una serie de sentimientos que todo ser humano debe poseer para alcanzar los placeres más dignos:

- Orgullo
- Amor a la libertad.
- Amor al poder.
- Dignidad.

El hombre debe buscar la felicidad de las demás personas ya que de esa forma no sólo obtiene su desarrollo sino el de todas las personas que le rodean.

La utilidad debe buscar no sólo el goce de placeres, sino también la eliminación de la desgracia, teniendo siempre presente que la vida no da más de lo que ésta puede proporcionar, pues lo primero que se debe buscar es tranquilidad para poder aspirar a la felicidad - a través del estímulo que es el que mueve a la persona a actuar.

De ahí que todo ser humano que sea lo suficientemente inteligente y generoso aporte a la empresa su máximo esfuerzo y obtendrá de esta manera el goce que lo aleja del egoísmo, teniendo la oportunidad de extinguir la pobreza y con ella el sufrimiento.

IV. 2 MOMENTO DESCRIPTIVO

Este momento se llevó a cabo a través de una encuesta realizada dentro de la empresa y en la que se buscó valorar el conocimiento que tienen los empleados acerca de la filosofía del hombre en el trabajo que se maneja en la organización, así como su manifestación y su influencia en el ámbito laboral, valorando su contribución al desarrollo de las capacidades humanas, obteniendo así el perfeccionamiento deseado; buscando siempre el progreso simultáneo del trabajador y de la empresa.

La muestra encuestada corresponde a seis trabajadores de un solo departamento de la empresa (fue el único al que se tuvo acceso) de los cuales son tres hombres y tres mujeres de entre 25 y 35 años, con un nivel educativo de licenciatura: tres licenciados en comunicación y tres diseñadores gráficos; encontrándose en diferentes puestos de distintas jerarquías dentro de la organización. Sin embargo, en lo que más se insistió fue en que se tuviera un amplio conocimiento de la filosofía del hombre en el trabajo.

A continuación se presenta el formato de la encuesta aplicada, su interpretación cuantitativa, así como su interpretación cualitativa.

ENCUESTA

La presente encuesta tiene un fin estrictamente académico, se responderá de una forma anónima y la información que usted brinde tendrá un manejo únicamente confidencial, por tanto, carece de todo nexo con la empresa para la que usted labora.

A continuación se le presentan una serie de preguntas a las que deberá responder sinceramente. Agradciendo su apoyo de antemano.

1. ¿Cuál es su concepto de hombre?

2. ¿Conoce la filosofía del hombre en el trabajo que se maneja en la organización? (puede estar implícita en algún documento de la empresa o sobreentendida).

SI

NO

3. En caso de ser afirmativa la respuesta anterior ¿Cómo se manifiesta esta filosofía?

4. ¿Piensa que la concepción de hombre que se tiene en la empresa influye en el desarrollo laboral?

SI

NO

¿Porqué?

5. ¿Qué actividades se llevan a cabo en la empresa que colaboren en la formación integral del hombre? (favor de indicar con que continuidad se realizan).

6. ¿Considera que el salario es un factor que colabora con su progreso como trabajador?

SI

NO

¿Porqué? _____

7. ¿Piensa que cumplir con los objetivos propios de la empresa, contribuyen con su desarrollo personal?

SI

NO

¿Porqué? _____

8. ¿Cree usted que está dando todo su potencial en lo que hace?

SI

NO

¿Porqué? _____

9. ¿La empresa en la que usted labora, toma en cuenta sus opiniones con respecto a las acciones que se efectuen en beneficio de su labor?

SI

NO

10. ¿El que usted sea tomado en cuenta, le causa mayores satisfacciones en su trabajo?

SI

NO

¿Porqué? _____

Otros comentarios que tenga con respecto al tema de esta encuesta:

GRACIAS

¿Cuál es su concepto de hombre?

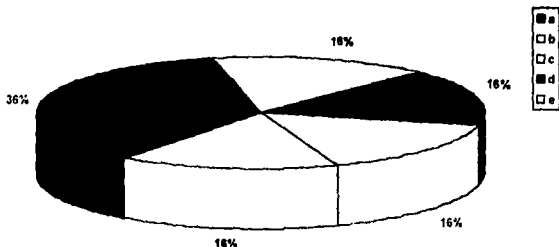
a. Producto de la creación Divina que a través de la evolución biológica se ha convertido en la criatura más desarrollada del universo.

b. Ser inteligente en igualdad de circunstancias en lo referente a cuestiones laborales y profesionales. Capaz de transformar su naturaleza.

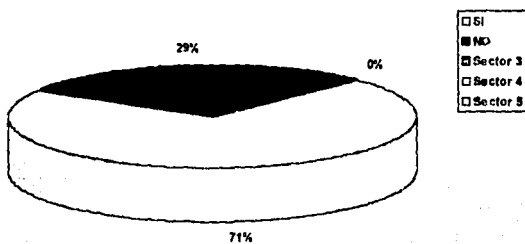
c. Ser consciente de su inteligencia y de la de los que le rodean, capaz de evolucionar por sí mismo mediante el uso de la razón.

d. Ente que vive en sociedad y el cual debe cumplir una misión en su vida a través del trabajo.

e. No contestó

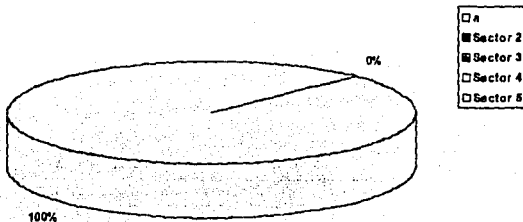


¿ Conoce la filosofía del hombre en el trabajo que se maneja dentro de la empresa?

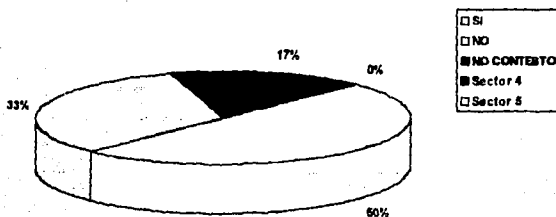


En caso de ser afirmativa la respuesta anterior ¿Cómo se manifiesta esta filosofía?

a. En la concepción de que el esfuerzo constante es para mejorar el desempeño y el cumplimiento de las metas fijadas, permiten el desarrollo de las capacidades humanas, el desarrollo profesional y el desarrollo empresarial



¿ Piensa que la concepción de hombre que se tiene en la empresa influye en el desarrollo laboral?



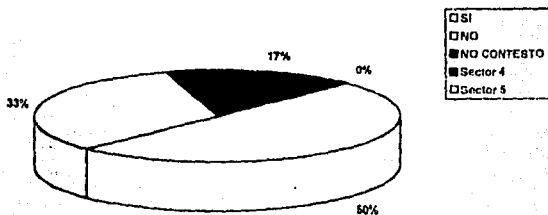
¿ Por qué?

a. Si porque el trabajo se desarrolla de una forma más correcta y eficaz.

Si porque dependiendo del concepto de hombre que se tenga existe una correcta apertura de oportunidades para el hombre en el trabajo

b. No porque no hay vínculo entre la concepción de hombre y las prácticas laborales.

c. No contestó

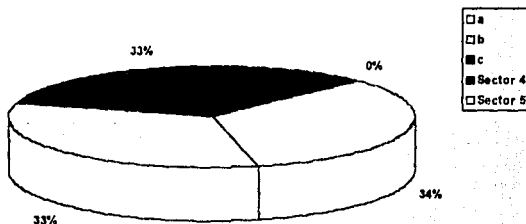


¿ Qué actividades y con qué frecuencia se llevan a cabo en la empresa que colaboran en la formación integral del hombre?

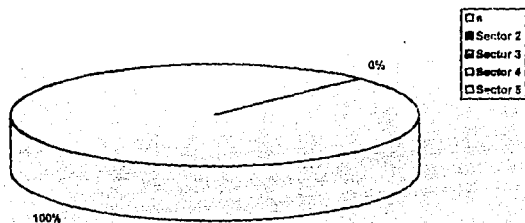
a. Convivencia constante de la comunidad laboral basada en el trabajo en equipo y la cooperación.

b. Cursos de capacitación y desarrollo, conjuntamente con actividades deportivas y sociales realizadas una o dos veces al año

c. No contestó



¿ Considera que el salario es un factor que colabora con su progreso como trabajador?

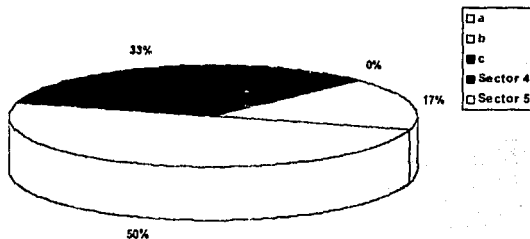


¿ Por qué?

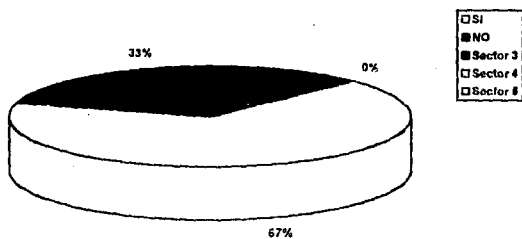
a. refleja el esfuerzo y dedicación del trabajo

b. Un buen salario motiva al trabajador a que tenga un buen desempeño y así se compromete con la empresa.

c. Es la principal fuente de ingresos dentro de una sociedad de consumo y mercantilista, de esa forma a través del salario se progresa en la empresa.



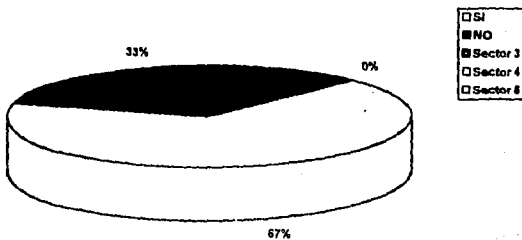
¿ Piensa que el cumplir con los objetivos propios de la empresa, contribuyen con su desarrollo personal?



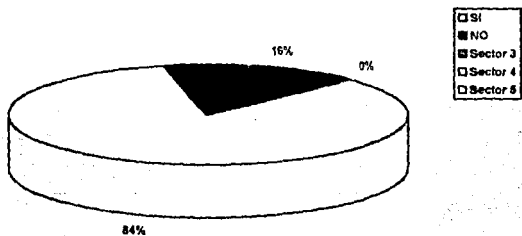
¿ Por qué

Si. porque al momento de cumplir con la empresa se desarrollan las capacidades personales manejando intereses comunes

No. porque los objetivos de la empresa no son compatibles con los propios y se requiere que estos se amplien para tener mejores expectativas profesionales y personales



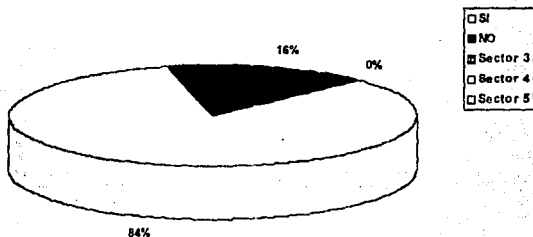
¿ Cree usted que está dando todo su potencial en lo que hace?



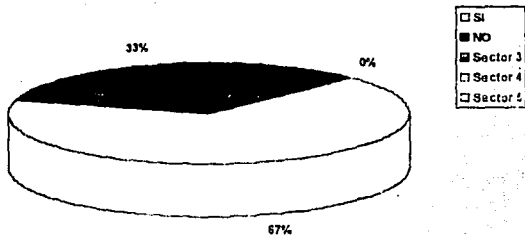
¿ Por qué?

Si. porque toda actividad que se realice exige entrega, sinceridad, esfuerzo y compromiso aunado a las capacidades propias para así proporcionar ideas innovadoras que mejoren el trabajo en la empresa.

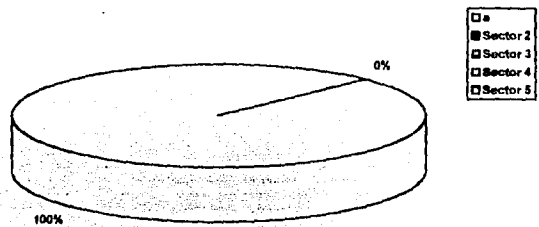
No. porque la dinámica de trabajo impone limitaciones al momento de ejercer funciones propias.



¿ La empresa para la que usted labora toma en cuenta sus opiniones con respecto a las acciones que se efectúan en beneficio de su labor?

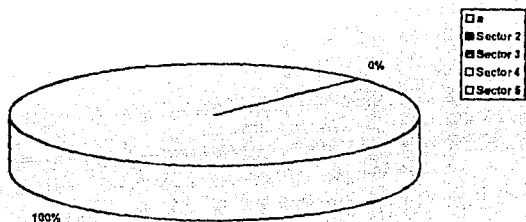


¿ El que usted sea tomado en cuenta le causa mayores satisfacciones en el trabajo?



¿ Por qué?

Si, porque el empleado se siente valorado y parte importante, esencial de la empresa; para así lograr el desarrollo personal y de esta forma el trabajo mismo tendrá frutos



IV.3 MOMENTO ANALITICO O EXPLICATIVO

Consiste en la descripción cualitativa de los elementos tomados en cuenta en la hipótesis, con el fin de identificar las semejanzas y diferencias para realizar posteriormente el esquema comparativo.

Para llevarlo a cabo se utilizó la siguiente hipótesis:

"El poseer una filosofía del hombre en el trabajo clara, que tenga un concepto integral del hombre; influye en la obtención de mayor calidad y productividad dentro del ámbito laboral, así como la mejora en el desarrollo de la empresa".

VARIABLES:

- Variable independiente o estímulo: el concepto de hombre que se posee dentro de la empresa.
- Variable dependiente o respuesta: mejora en la calidad y productividad de la persona, a través de un concepto integral de hombre.
- Variable interviniente: el trabajador y su concepto de hombre.

Tomando en cuenta todo lo anterior podemos decir que en la empresa periodística mexicana se detectaron los siguientes aspectos:

El concepto de hombre que se posee dentro de la organización es de un ser completo, visto como una unidad y con la posibilidad de desarrollar sus capacidades. Considerándolo como parte esencial e indispensable para el progreso de la empresa; en torno a él, deberán estar elaborados los métodos y procedimientos que se empleen en la empresa, garantizando su libertad, integridad y respetando su individualidad para que alcance el desarrollo deseado.

La mejora de la calidad y productividad partiendo de un concepto integral de hombre, influye en gran cantidad en los trabajadores, ya que a través de esta concepción el trabajo se

podrá desarrollar de una manera eficaz pues está tomando en cuenta al trabajador como ser único e irreplicable, susceptible de perfeccionamiento para tener la oportunidad de poseer una apertura de horizontes laborales. Sin embargo sucede que dadas las circunstancias se separan los vínculos hombre-relaciones laborales, por lo que el trabajador cae en confusión y no persigue completamente los objetivos propios y de la empresa.

El concepto que se tiene de hombre es muy variado, podemos decir que lo contemplan como un ser integral, dotado de cuerpo y alma, con facultades específicas sin embargo la mayoría de las personas encuestadas coinciden en que el aspecto que más caracteriza al hombre es su inteligencia y su raciocinio; estos inmersos siempre dentro de su naturaleza racional; de esta forma será capaz de alcanzar su perfeccionamiento por medio del trabajo que le servirá para llegar a las metas que se propone.

Como se puede observar, no existen grandes diferencias entre los conceptos de hombre que se manejan dentro de una misma organización y que influyen en ella para obtener mayor calidad y productividad, optimizando el desempeño del trabajador.

IV. 4 MOMENTO COMPARATIVO

Para su elaboración es necesario disponer de un modelo de comparación, que en este caso es el de Carlos Llano, con el fin de identificar las semejanzas y diferencias entre su filosofía del hombre en el trabajo, la filosofía que se emplea en la empresa sujeto de comparación y la filosofía de Stuart Mill en su libro "El Utilitarismo"⁹⁸, que servirá como un punto más de comparación, contemplado como un punto de vista reduccionista.

Para ello se utilizará una matriz de doble entrada con el fin de hacerla más objetiva.

⁹⁸ Mill J. Stuart , El Utilitarismo . 125 p

CONCEPTO	CARLOS LLANO	EMPRESA PERIODISTICA MEXICANA	STUART MILL
1. HOMBRE	Ser dotado de cuerpo y alma, con facultades específicas, capaz de perfeccionarse haciendo uso pleno de su inteligencia, con capacidad para adaptarse adecuadamente al medio que le rodea	Ser digno y noble con libertad, integridad e independencia, susceptible de perfeccionarse, con capacidades específicas. Con derechos y obligaciones	Ser eminentemente social, con múltiples capacidades que debe emplear en bien de la sociedad, olvidándose de él mismo para lograr el perfeccionamiento de la sociedad, en busca de placeres dignos que logren su desarrollo pleno
2. TRABAJO	Actividad que plenifica en sí misma	Medio de perfección humana	A través del trabajo se logra el desarrollo de la sociedad que busca llegar a la felicidad
3 ATENCION DIRIGIDA A	Hombre, parte esencial de la organización	Hombre: médula de la empresa	Sociedad se busca llegar a la felicidad, a través de los intereses colectivos
4 EMPRESA	Organización formal en donde el trabajador logra su perfección, además de proporcionarle seguridad	Medio para favorecer el desarrollo personal de acuerdo a sus propias capacidades	Medio para facilitar el cumplimiento de los placeres más profundos buscando el desarrollo pleno de la colectividad

CONCEPTO	CARLOS LLANO	EMPRESA PERIODISTICA MEXICANA	STUART MILL
5. FORMA IDONEA DE: TRABAJO	En equipo	En equipo	Individualmente pero buscando el bien de los demás
6. SALARIO	Parte importante del trabajo, del rendimiento y de la eficiencia que tenga el trabajador será la remuneración	Herramienta para lograr el máximo desarrollo de las capacidades del trabajador	Herramienta que sirve para satisfacer los placeres corporales del ser humano, motivándolo a perseguir el desarrollo
7. SISTEMA DE OPERACION	Administración por objetivos	Evaluación del desempeño y estímulos de productividad	Esfuerzo personal para lograr el bienestar de la colectividad
8 CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS	favorece el desarrollo de las capacidades individuales cumpliendo con los objetivos propios y colaborando con el progreso de la empresa	A través del cumplimiento de los objetivos de la empresa se logra el cumplimiento de los propios, favoreciendo el desarrollo de la empresa	Todo individuo que sea lo suficientemente inteligente y generoso debe aportar a la empresa todo esfuerzo y por pequeño que este sea se obtendrá el goce que se requiere para eliminar el egoísmo del hombre

CONCEPTO	CARLOS LLANO	EMPRESA PERIODISTICA MEXICANA	STUART MILL
9. CUALIDADES REQUERIDAS	<ul style="list-style-type: none"> - Madurez - Satisfacción por el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> - Puntualidad - Asistencia - Honestidad - Autenticidad - Iniciativa y - Confianza 	<ul style="list-style-type: none"> - Solidaridad - Justicia - Capacidad de elección - Orgullo - Dignidad - Amor al poder
10. EDUCACION	Medio para adquirir experiencias enriquecedoras en el ámbito laboral	Medio para ascender en la empresa	Medio para establecer en la mente un vínculo entre la felicidad del individuo y el bien en general

IV. 5 MOMENTO APLICATIVO O NORMATIVO

A través de los datos obtenidos en las encuestas, podemos decir que existen muchos otros aspectos a tomar en cuenta para determinar la influencia de la filosofía del hombre en el trabajo.

Por un lado tenemos, el desconocimiento que tienen muchos de los empleados acerca de la filosofía del hombre en el trabajo, ya sea por que la empresa no se ha preocupado por transmitirla o por que no existe interés alguno por parte del trabajador por conocerla, lo que da por resultado la obtención de un ambiente de trabajo monótono, así como la elaboración del trabajo mecánicamente; cayendo en un grave error, pues se vuelve a la concepción del trabajador considerándolo como una máquina únicamente dedicada a la producción, fomentando un actitud conformista y hasta cierto punto mediocre.

En la empresa periodística mexicana se pudo comprobar que es poco el personal que conoce la filosofía del hombre en el trabajo y que sin embargo consideran importante el concepto que se tenga de hombre ya que influye de forma importante con respecto al trato para con el trabajador y a su desarrollo como persona, ya que se puede decir que de ella depende el que la persona se esfuerce para lograr un mejor desempeño y colaborar al cumplimiento de las metas fijadas por la organización.

Es importante mencionar que es necesaria la implementación de actividades que colaboren en la formación integral del hombre, ya sea para su formación dentro de la empresa o para su formación humana. Estas actividades deberán planearse de una forma equilibrada para que al crecer dentro de la organización lo hagan de igual forma en su persona, en sus capacidades.

Por otro lado se requiere proporcionar un salario justo que esté de acuerdo a las capacidades de los individuos que laboran en la empresa y que al ir creciendo dentro de la misma, vaya creciendo este también; de lo contrario se creará en el individuo un gran sentimiento de frustración que repercutirá en su productividad, entorpeciendo el progreso de la empresa pues el salario refleja en cierta forma el esfuerzo y dedicación que cada persona pone en su trabajo y si este es justo, lo motivará a tener un buen desempeño y cumplirá con los objetivos

propios de la empresa.

Finalmente es necesario tomar en cuenta la opinión de los empleados, pues de esta forma la empresa logrará las metas propuestas más rápidamente a la vez que el individuo se siente parte importante de ella y el trabajo rendirá más y mejores frutos.

IV. 6 MOMENTO PREVISOR O PREDICTIVO

Este momento corresponde a la parte de las conclusiones del proceso comparativo.

Durante el proceso de comparación se advirtió la importancia de poseer una clara filosofía del hombre en el trabajo, ya que de ella depende en gran parte, la productividad que tenga el empleado, pues al partir de un concepto integral de hombre se pueden dirigir correctamente las acciones para lograr eficazmente los objetivos propuestos por la empresa al momento que el empleado se siente elemento importante para ella.

Es necesario que la empresa retome a los recursos humanos como parte medular de la misma, ya que de ellos surge su organización: sus objetivos, sus políticas, sus valores, su misión, etc. Para que de esta forma se alcance el mayor éxito posible.

Se debe tomar en cuenta que del hombre depende el éxito o fracaso de una empresa, pues de su creatividad, interés y entusiasmo surgen las estrategias para promover la organización.

Sin embargo, la presencia de la filosofía del hombre en el trabajo no es todo lo que una empresa debe tener para buscar el éxito, no debe fincar su progreso en ella; debe tomar en cuenta a los demás procesos internos que se dan en ella, por que una empresa debe ser considerada como una unidad, en la que todos los procedimientos trabajen armónicamente, además de poner atención a cada uno de ellos, por que si uno falla, los demás también.

Por último es necesario considerar que el hombre es quien crea la empresa y es quien la hará florecer.

IV.7 MOMENTO AUTOREFLEXIVO O METODOLOGICO

Este momento es el último del proceso comparativo y corresponde a las implicaciones prácticas del análisis de la filosofía del hombre en el trabajo.

La presencia del profesional de la educación en la empresa es muy importante ya que podrá designar juicios pertinentes con respecto a los procesos que se lleven a cabo dentro de la misma, así como tendrá la posibilidad de prever los adelantos de los mismos y valorar los progresos de los trabajadores. Todas estas acciones tiene como objetivo el aumento del potencial del rendimiento de los trabajadores conjuntamente con sus capacidades.

Por tanto debe buscar:

- Que el trabajador se identifique con la labor que desempeña de tal manera que comprenda el fin y sentido de este y así logrará que se comprometa con la institución para la que trabaje, modificando sus actitudes y disposiciones consigo mismo y con las demás personas con quienes trabaja, para lograr un buen ambiente de trabajo basado en la cordialidad y respeto mutuo.
- Que cada individuo que labora en la empresa se adapte correctamente a su labor de tal forma que desheche el temor a lo desconocido, iniciando con su fácil introducción a la empresa, previendo todos los obstáculos que se puedan presentar en su adaptación a la empresa facilitándole las herramientas necesarias para su buen desempeño, así como tener la buena disposición hacia él para transmitir los conocimientos requeridos en la ejecución de su labor.
- Proporcionarle los medios adecuados para que tenga la posibilidad de alcanzar mayores logros y así sienta que forma parte importante de la empresa, además de formarlo en aquellas actitudes y disposiciones que le sean útiles en su vida.
- Debe ser una guía para el fortalecimiento de sus actitudes y capacidades, para desempeñar adecuadamente su labor, brindándole seguridad para reafirmar su autoestima y así se emplee de la mejor forma posible sus aptitudes.

CONCLUSIONES

1. Con base en lo anterior, se puede concluir que en cualquier empresa es imprescindible la presencia de un concepto real y claro del hombre, considerándolo como una unidad dotado de cualidades y facultades que deben ser tomadas en cuenta para lograr su desarrollo integral, la optimización de su desempeño y el progreso de la empresa

Este concepto deberá estar incluido implícitamente en la filosofía del hombre en el trabajo dentro de los documentos de la empresa, de tal forma que desde el ingreso del trabajador a la organización, sepa cuál será el trato para con él, así como los beneficios que obtendrá con ella; ésta condición es imprescindible tanto para el individuo como para la organización, pues actualmente las empresas se han vuelto a humanizar y si se poseen estos conceptos con claridad, de esa misma forma la planeación y ejecución de las acciones deberán girar en torno al trabajador tomando en cuenta la labor que realiza y la forma en que la empresa se verá beneficiada con ello.

2. La filosofía del hombre en el trabajo dentro del ámbito empresarial constituirá un auxilio para la elaboración de planes y programas que tengan como fin el desarrollo integral del hombre en el trabajo, teniendo mayor ingerencia en los procesos de capacitación, adiestramiento y desarrollo principalmente, pues así se considera al trabajo un medio de perfección en sí mismo y para la empresa de tal forma que el trabajador deje de ser considerado como una simple máquina.

3. Las condiciones en las que fue elaborada la comparación fueron en su mayoría, satisfactorias; Sin embargo, como la filosofía del hombre en el trabajo (sujeto de comparación) forma parte de la información confidencial de la empresa, no fue posible conocerla de un modo total, además de que no se encuentra implícita, sino sobrentendida en los documentos propios de la misma de ahí la dificultad para conocerla ampliamente.

4. Con respecto al instrumento utilizado (encuesta) -lejos de haber satisfecho las expectativas- se hizo para corroborar la presencia de la filosofía del hombre en el trabajo; para ello fue necesario aplicarla en un sólo departamento pues fue el único que se tuvo acceso, además de ser el que posee el mayor número de profesionistas; a pesar de ello se pudo

llevar a cabo la comparación de una forma satisfactoria -no de la forma que se hubiera querido- pero se obtuvieron los resultados deseados.

5. Aunque existen diferentes métodos y medios para llevar a cabo una comparación, el método comparativo fué el que se decidió utilizar por ser el más completo para ello.

6. Con ello esta tesis cumple con los objetivos propuestos, tomando en cuenta aspectos como:

- Identificación del problema: ausencia de la filosofía del hombre en el trabajo, clara y real.
- Determinación del requisito: Su influencia en el ámbito laboral
- Alternativas de solución: Posesión implícita de la misma.
- Selección de las estrategias a seguir: Incluir la filosofía en todos los procesos de la empresa.

7. Es importante designar reflexiones y previsiones con el fin de organizar las capacidades del trabajador buscando el aumento de su rendimiento, siendo esto muy útil para la empresa, pues su capacidad de producción será cada vez más grande.

8. El educador debe fomentar en el trabajador todas aquellas posibilidades que le resulten útiles, de tal forma que le sirvan no sólo al momento de desempeñar su trabajo sino en aquellos momentos que le sean provechosos durante toda la vida.

9. Se debe guiar al trabajador a saber enfrentar nuevas situaciones que surjan al momento de ejecutar su trabajo para poder sacarles el máximo provecho posible y así acumular cada vez más experiencias que le servirán para desempeñar cada vez mejor su trabajo.

10. No se debe exigir al hombre más de lo que puede dar, las obligaciones de los trabajadores no se deben extender más de los que sus capacidades pueden hacer, ya que de ser

así, el trabajo se vuelve rutinario y en consecuencia el rendimiento disminuirá, haciendo que el trabajador pierda confianza en si mismo.

11. Es importante propiciar el desarrollo de la destreza y los conocimientos para ampliar los horizontes de trabajo llevar a cabo labores que resulten cada vez de mayor importancia, de tal forma que tenga mejores perspectivas de acción y darle así, mayores responsabilidades.

12. Es necesario fomentar el interés por parte del trabajador para con la labor que realiza, esto se puede llevar a cabo por medio de estímulos ya sea de tipo económico o dirigidos hacia las actitudes para mejorarlas.

13. El educador debe proporcionar seguridad en el trabajador para que se valore a si mismo y a su trabajo de una forma objetiva, para que se utilicen de la mejor forma posible sus aptitudes y sus capacidades.

14. Finalmente se hace necesaria la presencia del pedagogo tanto para la formación de la filosofía del hombre en el trabajo, como para su implementación, pues lleva en su preparación académica una fuerte carga didáctica y una formación tal que incluye un concepto integral del hombre. Obteniendo así un beneficio para el trabajador y para la empresa misma.

BIBLIOGRAFIA

BASICA

1. AGULLA Juan Carlos

Sociología de la Educación

Buenos Aires, Ed. Paidós.,

1968., 212 p.

2. ANSOFF. H.I., et al.

El Planteamiento Estratégico

México, 2ª ed, Ed. Trillas.,

1990., 284 p.

3. ARIAS GALICIA Fernando

Administración de Recursos Humanos

México, Ed. Trillas.,

1993., 277 p.

4. ARNOLD David

Manual de la Gerencia de Marca

Colombia, Ed Norma.,

1993., 349 p.

5. AZEVEDO Fernando de

Sociología de la Educación

México, 12ª ed, Ed Fondo de Cultura Económica,

1988., 381 p.

6. BECKARD S.

Desarrollo Organizacional

México, Tomo 3, Ed. Fondo Educativo Interamericano,

1973., 127 p.

7. BIGGE M. L., et al

Bases Psicológicas de la Educación

México, Ed. Trillas,

1990., 736 p.

8. BLAKE, MOUNTON

Desarrollo Organizacional.

México, Tomo 3, Ed. Fondo Educativo Interamericano,

1973, 127 p.

9. CASTANYER FIGUEROAS Francesc

La Formación Permanente en la Empresa,

Barcelona, Boixareu Editores

1988., 160 p.

10. COLOM Antoni J

Sociología de la Educación y Teoría General de Sistemas

Barcelona, Fd. OIKOS-TAU,

1979., 195 p.

11. DIEGO MARQUEZ Angel

Educación Comparada

Buenos Aires, Ed. El Atenco,

1972., 622 p.

12. FLORISCANO Enrique., et al.

México Hoy

México, 12ª ed, Ed siglo XXI

1989., 419 p.

13. FRANKENA William

Tres Filosofías de la Educación en la Historia

México, Ed. UTEHA.,

1968., 380 p.

14. GARCIA HOZ Victor

Principios de Pedagogía Sistemática

Madrid, 13ª ed, Ed. Rialp.,

1990., 693 p.

15. GARCIA HOZ Victor

Educación Personalizada

Madrid, 4ª ed, Ed. Rialp.,

1981., 333 p.

16. GONZALEZ SIMANCAS José Luis

Educación: Libertad y Compromiso

España, Ed. EUNSA.,

1992., 312 p.

17. GUZMAN VALDIVIA Isaac

Sociología de la Empresa

México, 5ª ed., Ed. Jus.,

1989., 244 p.

18. INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

México, Sección General, Dirección de Secretariado

1994., 163 p.

19. KAUFMAN Roger A

Planificación de Sistemas Educativos

México, 2ª ed, Ed. Trillas.,

1993., 189 p.

20. KELLY W. A

Psicología de la Educación

Madrid. 7ª ed, Ed. Morata.,

1982., 683 p.

21. KRAMSKY Carlos

Antropología Filosófica

México., 1990., 397 p.

22. LUZURIAGA Lorenzo

Pedagogía

Buenos Aires, 15ª ed., Ed. Lozada.,

1981., 331 p.

23. LLANO Carlos

Análisis de la Acción Directiva

México, 6ª ed, Ed. Limusa.,

1992., 307 p.

24. MARIAS Julián

El Tema del Hombre

Madrid, 7ª ed., Ed. Espasa.,

1981., 269 p

25. MENDOZA NUÑEZ Alejandro

Manual para Diagnosticar Necesidades de Capacitación

México, Ed. Trillas., 1992., 384 p.

26. MILL Stuart

El Utilitarismo

Buenos Aires, 4ª ed., Ed. Luzaca,

1968., 125 p.

27. MULLER DE LA LAMA Enrique

Dirección de Relaciones Laborales

México, Ed. Trillas.,

1993., 273 p.

28. MUSGRAVE P.W

Sociología de la Educación

Barcelona, Ed. Herder.,

1983., 515 p.

29. NERICI Imideo G

Hacia una Didáctica General Dinámica

Buenos Aires, Ed. Kapeluz.,

1990., 541 p.

30. OCARIZ BRAÑA José

El Trabajo Activo en la Empresa

Barcelona, Ed. EUNSA.,

1972., 190 p.

31. PLANCHARD Emile

La Pedagogía Contemporánea

Madrid, Ed. Rialp.,

1978., 570 p.

32. REYES PONCE Agustín

Administración de Personal

México, Ed. Limusa.,

1981., 769 p.

33. RIEDEL, Johannes

La Formación Para el Trabajo en la Empresa

Madrid, Ed. Rialp.,

1965., 161 p.

34. RODEL URREGO Florencio., et al

Conceptos Fundamentales Sobre la Organización

México, Ed. Trillas.,

1980., 219 p.

35. SILICEO Alfonso

Capacitación y Desarrollo de Personal

México, Ed. Limusa.,

1991., 152 p.

36. TERRY George R

Principios de Administración

México, Ed. CECSA ,

1980., 699 p.

37. TRESTA G

Organización y Dirección de Personal

España, Ed. Deusto.,

1973., 506 p.

38. VILLALPANDO José Manuel

Pedagogía Comparada

México, Ed. Porrúa.,

1966., 720 p.

39. WALL Bob., et al

El Líder Visionario

México, Ed. Panorama.,

1994., 272 p.

40. WILLIAM C. Gregold

La Planación Estratégica y el Proceso APQ

México, Ed. Mc. Graw Hill.,

1982., 173 p.

41. WUST Peter

Incertidumbre y Riesgo

Madrid, Ed. Rialp.,

1955., 304 p.

COMPLEMENTARIA

42. ASMAN David, et al

Temas Gerenciales

Colombia, Ed. Legis.,

1988., 253 p.

43. BERGSON I. B

Lo Ideal en Educación

México, Ed. Librerías.,

1965., 336 p.

44. CALLEJA Francisco H

Administración de Personal y Relaciones Humanas

México, Ed. Banca y comercio., 1979., 245 p.

45. SUTTON C.J

Economía y Estrategias de la Empresa

México, Ed. Limusa

1983., 143 p.

46. CUELLAR BASORS Luis

El Hombre y la Verdad

Barcelona., Ed. Herder.,

1981., 323 p

47. DAVID Fred R.

Gerencia Estratégica

Colombia, Ed. Legis.,

1988., 216 p.

48. ETTINGER

Dirección de la Producción

México., Ed. Herrero.,

1973., 81 p.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

49. FORDYCE Jack

Métodos de Desarrollo Organizacional

Bogotá., Ed. Fondo Educativo Interamericano.,

1976., 163 p.

50. FRICK Willard B

Psicología Humanística

Buenos Aires., Ed. Guadalupe.,

1973., 202 p.

51. GIBSON James L

Organizaciones: Conducta, Estructura y Proceso

México, Ed. Fondo Educativo Interamericano.,

1983., 587 p.

52. GOOD Thomas I.

Psicología Educativa

México, 2ª ed., Ed., Fondo Educativo Interamericano.,

1985., 652 p.

53. HUGHES Charles L

Fijación de Objetivos

México, 2ª ed., Ed. Impresora Azteca.,

1974., 135 p.

54. KELLY Joe

Relaciones Humanas en la Empresa

Buenos Aires, 2ª ed., Ed. El Ateneo.,

1978., 171 p.

55. LAWRENCE

Desarrollo de Organizaciones

México, Ed. Fondo Educativo Interamericano.,

1973., 145 p.

56. LAWRENCE I. Beth

Organización y Dirección Industrial

México, 1ª ed., Ed. Fondo de Cultura Económica.,

1979., 253 p.

57. MARTINEZ ZAENZ Santiago

Pensamiento Actual: Esplendor y Ocaso

México, Editora de Revistas.,

1991., 417 p.

58. NEWMAN William K

La Dinámica Administrativa

México, Ed. Diana.,

1972., 235 p.,

59. POLO Leonardo

¿Quién es el Hombre?

Madrid, Ed. Rialp.,

1991., 258 p.

60. STANFORD, FILLMORE H

Avance de la Ciencia Psicológica

España., Ed. Marfil.,

1968., 239 p