

308923

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

131  
2ej

ESCUELA DE PEDAGOGIA  
INCORPORADA A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



ANALISIS COMPARATIVO ENTRE EL PLAN DE ESTUDIOS  
DE LA LICENCIATURA EN PEDAGOGIA Y LA LICENCIATURA  
EN PSICOLOGIA INDUSTRIAL

TESIS PROFESIONAL  
QUE PRESENTA:  
ELBA REYNA VAZQUEZ LARSON  
PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADA EN PEDAGOGIA

DIRECTORA DE TESIS:  
LIC. TERESA CARRERAS LOMELI

MEXICO, D. F.

1995

FALLA DE ORIGEN



## **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.

**Quiero agradecer a Dios por haberme hecho el maravilloso regalo de la vida.**

**Gracias mamá, por tu amor, por ayudarme desinteresadamente en todos los aspectos de mi vida, y porque sin ti no hubiera podido ser posible nada de lo que he sido, de lo que soy y de lo que seré.**

**Gracias Sony, por tu apoyo.**

**Gracias Carlos, por formar parte de mi familia.**

**Gracias a mis maestros, especialmente a Tere Carreras y Georgina Quintanilla.**

## INDICE

	<u>PAG.</u>
<b>Introducción</b>	<b>1</b>
<b><u>CAPITULO I</u></b>	
<b>PEDAGOGIA: CIENCIA Y PROFESION</b>	<b>5</b>
<b>I.1 Como objeto de Estudio</b>	<b>5</b>
<b>I.2 Como profesión</b>	<b>25</b>
<b><u>CAPITULO II</u></b>	
<b>PSICOLOGIA INDUSTRIAL: ¿UNA CARRERA SIMILAR A LA PEDAGOGIA?</b>	<b>33</b>
<b>II.1 Como objeto de Estudio</b>	<b>33</b>
<b>II.2 Como Profesión</b>	<b>49</b>
<b><u>CAPITULO III</u></b>	
<b>DISEÑO CURRICULAR: FUNDAMENTO DE UNA PROFESION</b>	<b>53</b>
<b>III.1 Teoría y Diseño Curricular</b>	<b>53</b>

## CAPITULO IV

### LA EMPRESA: AMBITO LABORAL DEL PEDAGOGO Y DEL PSICOLOGO INDUSTRIAL

IV.1	¿Qué es la Empresa?	67
IV.2	¿Cuáles son los objetivos que toda empresa debe perseguir?	70
IV.3	Recursos con los que cuenta la empresa	76
IV.4	Tipos de empresas	79

## CAPITULO V

### DERIVACION PRACTICA

V.1	Justificación	83
V.2	Objetivo General	84
V.2.1	Objetivos Particulares	85
V.3	Planteamiento del Problema	85
V.4	Universo de Estudio	86
V.5	Metodología	86
V.5.1	Técnica de Análisis de Contenido	86
V.5.1.1	Procedimientos	86
V.6	Diseño del Instrumento	90
V.7	Consideraciones	92
V.8	Aplicación del Instrumento	92

<b>V.9 Confrontación de los Resultados con el Planteamiento</b>	<b>111</b>
<b>Conclusiones</b>	<b>113</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>116</b>
<b>Anexos</b>	<b>119</b>

## INTRODUCCION

Dentro del ámbito empresarial, generalmente no existe una clara diferencia entre las funciones que puede realizar un pedagogo y un psicólogo industrial debido a que su preparación es semejante; sin embargo, es esencial distinguir la labor que, conforme a su preparación, cada uno de estos dos profesionistas puede realizar pues indiscutiblemente, no es la misma.

El ámbito empresarial siempre se ha caracterizado porque la mayoría de las veces, el negocio que tiene éxito o que persiste a través del tiempo y en la preferencia de los clientes es el que brinda un mejor servicio o produce un mejor producto; pero, ¿a qué se debe tal éxito o persistencia en el tiempo?

Hasta hace poco tiempo, el éxito de una empresa se atribuía simplemente al hecho de que su producto satisficiera las necesidades de los habitantes de una zona, región o ciudad; sin embargo, con el acelerado crecimiento de la población, el vertiginoso avance de la tecnología y las nuevas políticas de comercio como el TLC por ejemplo, los clientes se han convertido en exigentes consumidores que no se conforman con una regular calidad o atención recibidas, sino que por el contrario, cada vez están deseosos de una mejor atención, mejor calidad en el producto o servicio que contratan, etc.

Esto ha puesto a los empresarios a investigar cuál es la manera de ser "*el mejor*" en cuanto a prestación de servicios y fabricación de productos se refiere. Afortunadamente, dicha respuesta se ha ido definiendo al descubrir

que la clave del éxito de una empresa se encuentra en el recurso humano que la conforma.

La capacitación que reciban los empleados, la importancia que se les dé a sus necesidades, la atención que reciban sus requerimientos tanto de apoyo por parte de la empresa como de realización personal y profesional de los mismos, va a proyectar un buen estado general de la misma y por lo tanto su éxito será evidente.

El trabajo de un pedagogo o de un psicólogo industrial dentro de la empresa, consiste precisamente en administrar el recurso humano de una organización para optimizarlo y obtener lo mejor de éste, sin embargo, no se sabe a ciencia cierta qué funciones realiza el pedagogo y cuáles el psicólogo industrial para optimizar el recurso humano, pues ambos están capacitados para realizar las mismas funciones, pero cada uno realiza una tarea específica con más pericia que el otro debido precisamente a su capacitación.

Es por eso que se consideró importante realizar esta investigación, para poder conocer cuál de los dos profesionistas está mejor preparado para realizar qué funciones dentro de la empresa.

Este trabajo tiene como objetivo el realizar un análisis comparativo entre el plan de estudios de la licenciatura en pedagogía y la licenciatura en psicología industrial para poder concluir, de acuerdo a la preparación



que recibe cada uno de los dos profesionistas, cuál es la labor que desempeña mejor cada uno dentro de la empresa.

Para conseguir este objetivo, se siguió la metodología de análisis de contenido, en la cual se analizaron los objetivos de cada una de las materias de todos los semestres de ambas licenciaturas; concentrando la información en cuadros de doble entrada en los cuales se informa si cada materia prepara al alumno de manera directa para realizar labores específicas (escogidas del perfil de egreso de ambas licenciaturas).

Este trabajo está dividido en cuatro capítulos:

#### I Pedagogía: Ciencia y Profesión.

En el cual se explica lo que es la pedagogía, considerada como ciencia y como arte y el papel del pedagogo como educador. En este capítulo se explica la educabilidad del hombre desde el punto de vista de su perspectiva social por naturaleza para poder tener así una base de la educabilidad del hombre en el ámbito social que es la empresa.

Este capítulo aclara cuáles son los campos epistemológicos de la pedagogía para poderla entender más profundamente, así como los campos de trabajo del pedagogo.

#### II Psicología Industrial: ¿Una carrera similar a la Pedagogía?

En este capítulo se explica lo que es la psicología industrial, cuál es su objeto de estudio, etc. Se especifican detenidamente cuáles son los

aspectos del ambiente laboral que un psicólogo industrial está capacitado para mejorar así como los demás campos, además del empresarial, en los que un psicólogo industrial puede incursionar.

### **III Diseño Curricular: Fundamento de una profesión.**

En este capítulo se muestran los fundamentos que tanto Ralph Tyler como Hilda Taba propusieron para el diseño curricular concluyéndolo con un cuadro comparativo entre ambos autores y confrontando sus propuestas para diseñar un currículo.

Se consideró importante incluir este capítulo en el trabajo ya que el mismo es un análisis comparativo entre dos planes de estudio.

### **IV La Empresa: Ambito laboral del pedagogo y del psicólogo industrial.**

En este capítulo se explica detenidamente lo que es una empresa, cuáles son sus características principales, con qué tipo de recursos cuenta, cuáles son los objetivos que toda empresa debe perseguir y cuáles son los tipos de empresa que existen.

De esta manera se procedió en el presente trabajo con la intención de que sea útil para las personas que deseen conocer más a fondo el papel de un pedagogo y de un psicólogo industrial dentro de una empresa.

# CAPITULO I

## PEDAGOGIA: CIENCIA Y PROFESION

### I.1 Como Objeto de estudio.

Hoy en día, es muy común escuchar en programas de televisión, conferencias, programas de radio, conversaciones cotidianas, etc. que el problema de la educación se hace cada día más patente, afectando, no solamente a unas cuantas personas, sino a grandes sectores de la población en nuestro país y en el resto del mundo.

El analfabetismo es palpable donde sea que vayamos: por las calles, vemos niños en edad escolar vendiendo chicles, haciendo trucos de magia, limpiando parabrisas en las esquinas, etc; en ciertos negocios, podemos darnos cuenta que muchas veces los empleados solamente se encargan de "cuidar", porque no saben leer ni escribir; en muchas ocasiones, las encargadas del servicio de limpieza solamente pueden desarrollar labores domésticas puesto que no tienen algún otro tipo de preparación.

Esta problemática es de especial preocupación para el pedagogo pues, debido a las características que lo distinguen como profesional de la educación, tiene incidencia directa sobre ella.

Para entender más concretamente la profesión del pedagogo, se explicarán a continuación algunos aspectos sobre la misma.

En primer lugar, se comenzará definiendo lo que es la educación indicando su concepto vulgar, el cual se ha concebido como el "resultado de un proceso que termina en la posesión de determinadas formas de comportamiento social" <sup>1</sup>

Esta significación vulgar, nos proporciona una concepción de la educación como "el resultado de un proceso de "urbanización", por el cual podríamos llamar educada a una persona que es capaz de utilizar correcta y refinadamente las normas de cortesía social" <sup>2</sup>

La etimología de la palabra educación proviene del latín *educere*, que a su vez, como explica Francisco Larroyo, "se formó del verbo *educere*, compuesto de *ex*, afuera y *ducere*, llevar, conducir". <sup>3</sup>

Pero no fue antes, sino hasta la época del célebre poeta Marco Accio Plauto (250-184 a. de J.C.), cuando el término "educación" comenzó a significar cuidar, conducir y criar a los niños (*educare puerum*).

Siglo y medio después, gracias a Marco Tulio Cicerón, el vocablo educación tomó un sentido específicamente humano, y con la palabra *humanitas*, se pudo designar "lo que a diferencia de los animales, sólo al hombre le es propio crear y asimilar (conocimientos, hábitos morales, lenjuage, etc.)"<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup>GARCIA HOZ, Victor; Principios de Pedagogía Sistemática; p.16

<sup>2</sup>ibidem, p.17

<sup>3</sup>LARROYO, Francisco; La Ciencia de la Educación; p.35

<sup>4</sup>idem

Humanitas es la traducción del vocablo griego *paideia*, el cual a su vez significa formación humana.

Este significado de formación humana, puede ser abrazado por la pedagogía desde dos puntos de vista:

Formación Humana que proporciona la pedagogía considerada como una ciencia; y formación humana que proporciona la pedagogía considerada como arte.

La pedagogía considerada como ciencia se ha hecho necesaria a medida que la educación, a través del tiempo, ha ido evolucionando y los diversos métodos, la actividad individual y las distintas teorías no han sido suficientemente amplias para satisfacer las necesidades educativas de diversos sectores.

La propia constitución de la pedagogía demuestra su carácter de ciencia, pues como opina Luzuriaga: "toda ciencia está formada por un objeto de estudio propio, un trozo de la realidad que no pertenece al campo de las otras ciencias"<sup>5</sup>; en este caso el objeto de estudio de la pedagogía es la educación.

Así como toda ciencia, la pedagogía cuenta con métodos (como observación, experimentación, comprensión, interpretación, etc.) por medio de los cuales logra alcanzar su objetivo, que es la educación.

---

<sup>5</sup>LUZURIAGA, Lorenzo; Pedagogía; p. 20

Finalmente, toda ciencia dispone de unidad y sistema, característica que también distingue a la pedagogía y razón por la cual ésta puede ser llamada ciencia.

Con "sistema de la pedagogía" nos referimos a que las leyes, juicios, conceptos y proposiciones se ordenan de manera adecuada al objeto, es decir, la pedagogía se amolda a las necesidades específicas del educando y a su ritmo, para poderlo integrar eficazmente al proceso de enseñanza aprendizaje.

Toda ciencia, debido a su naturaleza, está dotada de una nata tendencia a la "verdad: concordancia del conocimiento con la realidad"<sup>6</sup>

El conocimiento científico estudia su objeto más profundamente que el conocimiento empírico. La pedagogía como ciencia, intenta llegar a la profundidad del ser humano, rebasando el intelecto hasta lograr una visión humana completa de la realidad.

Un aspecto importante de la pedagogía como ciencia (así como del conocimiento), es que sustenta el grado de materialidad y espiritualidad de las sociedades, culturas y naciones.

La ciencia y el conocimiento son de gran importancia para el individuo ya que debido a estos elementos, ve expandidas sus oportunidades que lo van preparando para una vida más plena.

La Pedagogía es una ciencia normativa y una ciencia descriptiva. Normativa porque señala los fines de la educación y descriptiva porque investiga la realidad educativa; Spranger la considera así al decir: "La

---

<sup>6</sup>HENZ, Hubert; Tratado de pedagogía Sistemática; p. 17

pedagogía como ciencia cultural tiene una culminación noológica (ciencia científico-espiritual)..."<sup>7</sup>

La pedagogía puede ser considerada como un arte, pues un pedagogo o educador debe tener ciertas dotes artísticas como reaccionar ante situaciones inesperadas, improvisar, motivar el interés de los alumnos, etc.

Para Luzuriaga, "el arte de la pedagogía está impreso en el hacer personal del maestro, sin reglas ni normas fijas... la educación tiene el carácter de una acción personal y directa, en suma, artística"<sup>8</sup>

Existen algunas semejanzas entre la acción de modelación y configuración del artista y la obra de formación del educador, "El educador trata de formar o modelar una personalidad. Trata de convertir un material informe en un ser formado, humano, lo mismo que el artista quiere plasmar o crear una obra de arte transformando un material inerte en una estatua o cuadro"<sup>9</sup>

Tanto el educador como el artista tienen planteados unos objetivos y cuentan con una serie de métodos y técnicas para alcanzarlos; ambos cuentan con características personales, que dan un estilo a su acción y a su obra. Luzuriaga marca también, ciertas diferencias entre el artista y el educador, diferencias como: la materia prima, uno trabaja con materiales inertes como barro, madera, etc. y el otro lo hace con un ser humano, ya sea un niño, un adolescente, un adulto o una persona senil.

---

<sup>7</sup>apud: idem: p.21

<sup>8</sup>ibidem p.14

<sup>9</sup>idem

Un artista tiene la libertad completa para llevar a cabo su obra de la mejor manera que le parezca, a diferencia del educador, que debe respetar la dignidad y la condición de "hombre" de su educando.

El artista puede predecir toda situación que se pueda presentar al momento de desarrollar su obra y aún así, realizarla; en cambio, aunque el educador tenga un plan de trabajo a seguir, no puede tener la seguridad de que éste se realizará al pie de la letra porque el trabajar con seres pensantes le implica ser flexible y adaptarse a las necesidades e inquietudes de los alumnos.

Por último, una diferencia más entre el artista y el educador, es que el educador nunca ve su obra terminada y el artista puede tener la satisfacción de contemplarla y admirarla; sin embargo, "la educación es algo más que arte, sigue siendo una actividad artística que no se puede descuidar, sino que por el contrario, ha de ser cultivada. El educador es ante todo un artista, un artífice del ser humano al que ha de educar y formar".<sup>10</sup>

Después de analizar a la pedagogía como ciencia y como arte, podemos aludir al hecho de la educabilidad del hombre (posibilidad de ser educado), pues el punto de partida de cualquier acción educativa es la educabilidad del alumno, ya que sin ésta, no habría educación ni pedagogía.

---

<sup>10</sup> ibidem p.16



Comenzaremos definiendo lo que es la educabilidad. Podemos referirnos a ella como la "disposición, ductibilidad o plasticidad individual para recibir influencias y para elaborar sobre ellas nuevas estructuras espirituales. En otras palabras: como la capacidad humana para recibir formación y lograr el desarrollo."<sup>11</sup>

No cabe la menor duda que la educabilidad del hombre proviene de su "capacidad de perfeccionarse, de educarse, de mejorar"; pero estas potencialidades son dadas por una necesidad que él mismo tiene de ser educado.

Si comparamos al hombre con un animal, nos daremos cuenta de que carece de ciertos mecanismos de defensa como órganos de ataque y huida, deficiencias de instintos, etc. Como consecuencia de la carencia de estos mecanismos, el hombre es un ser pensante, inteligente y capaz de razonar debido a lo cual es educable, requiere pasar por un período de formación progresivo, intencional y constante.

La dimensión social del hombre es un indicador más sobre la necesidad de la educabilidad del mismo. Desde su nacimiento, el hombre requiere de la ayuda absoluta por parte de su madre, pues los cambios que experimenta en su tránsito del nacimiento a su constitución definitiva son de extraordinaria magnitud. Ella debe alimentarlo, dormirlo, bañarlo, cuidarlo, etc. sin su ayuda el bebé no podría sobrevivir. Conforme se va desarrollando y va creciendo, el niño logra cierta autonomía de su madre, (el período de adaptación a las nuevas y muy complejas condiciones de

---

<sup>11</sup>NASSIF, Ricardo; Pedagogía General; p. 189

vida es más largo en el niño que en cualquier otro animal y, por lo tanto, requiere de mayor tiempo de cuidados y de amparo); es capaz de transportarse gracias a que ya puede dar unos cuantos pasos o puede gatear, es capaz de comunicarse y transmitir sus necesidades para que éstas le sean satisfechas. Pero esta relativa autonomía, el niño la va logrando gracias a que se le ha enseñado a gatear, caminar, hablar, etc. Y así ratificamos una vez más la necesidad del hombre de ser educado, enseñado.

Debido a su naturaleza social, el hombre está inmerso y forma parte de una comunidad en la cual existen numerosas normas que atender, requisitos que cumplir, reglas que obedecer, etc. y la única manera de poder satisfacer estas necesidades de la sociedad y saber cuáles son, es por medio de una educación acerca de las mismas; educación que el hombre es capaz de asimilar y recibir, gracias a su condición de "ser educable y perfectible".

La perfectibilidad del hombre va muy ligada a su educabilidad, pues son dos términos que se implican el uno al otro, debido a que la educabilidad de éste, supone su capacidad de recibir educación y una vez recibida y asimilada, esta educación lo lleva a la perfectibilidad.

Tal como indica Hubert Henz en su Tratado de Pedagogía Sistemática: "La razón de la educabilidad no se halla, desde el punto de vista pedagógico, en la ductilidad de las disposiciones materiales, sino en

la capacidad de aprender, la accesibilidad (capacidad de escuchar) y la receptividad."<sup>12</sup>

La capacidad de aprender no se refiere solamente a aprender a hacer cosas, sino también a un conocimiento liberador y formativo. Es un conocimiento que integra la personalidad. La habilidad o destreza que implica el aprender no solamente es motora, sino también mental; sin embargo, también podemos aprender estados de ánimo, actitudes, etc. por lo que concluimos que "el aprender está relacionado con el carácter, cuya relativa estabilidad es uno de los objetivos de la educación."<sup>13</sup>

La accesibilidad se refiere a la capacidad de escuchar gracias a la cual es posible sacar al niño de su retraimiento.

La receptividad a los valores quiere decir tener un amplio criterio con respecto a la magnitud del significado del ser.

De esta manera, entendemos que la accesibilidad y la receptividad son dos aspectos importantes de la educabilidad ya que nos ayudan a vislumbrar el camino por el cual hemos de guiar al educando para que cumpla con el cometido final de la educación: perfeccionar.

Por lo tanto, nunca uno podría ser más importante que el otro, ya que es tan imprescindible el establecer una buena comunicación con el educando, como el imprimir en su educación una serie de valores que le den un sustento humanístico por medio del cual sea suficientemente capaz de comprender la dimensión e importancia del ser humano, así como la importancia de conocer su derecho a la dignidad por ser único e irrepetible.

---

<sup>12</sup>HENZ, Hubert; *Tratado de Pedagogía Sistemática*; p. 153

<sup>13</sup>idem

En conclusión, la educación es necesaria y es posible gracias a la capacidad de perfeccionarse que tiene el hombre. "La indefensión del recién nacido, la complejidad creciente del medio social, lo imprescindible de adaptarse al ambiente, de mejorar al individuo y de preservar y mejorar la cultura, son circunstancias que justifican plenamente la necesidad de educar."<sup>14</sup>

Para poder poner en acto la educabilidad (potencia) del hombre, la educación persigue objetivos o fines determinados (teleología), cuenta con ciertos medios (mesología), y se fundamenta en el ser (ontología), lo cual conforma los campos epistemológicos globales de la pedagogía.

Al ser la educación una realidad humana, su conocimiento adquiere un grado muy complejo, por lo que, la educación del hombre no es algo sencillo de abordar; es por eso que requiere de una ciencia que la estudie, la cual es la pedagogía.

Para estudiar profunda y objetivamente a la educación, la pedagogía la divide en estos diversos campos epistemológicos, que se explican más profundamente a continuación:

**ONTOLOGIA.-** La palabra ontología proviene del griego *ontos*, que significa ser y *logos*- tratado. Estudia qué es la persona. En pedagogía, se refiere a los sujetos de la educación: educador y educando.

Lo que pretende la ontología es conocer la realidad y las características de la existencia del hombre, considerándolo desde el punto de vista individual

---

<sup>14</sup>UZCATEGUI, Emilio; Pedagogía Científica; p.284

pero también del social; por lo tanto, debe conceptuar a la persona de una manera completa con su realidad individual, social, personal, familiar, psíquica, física y biológica.

La ontología también estudiará al hombre como un ser libre con inteligencia y libertad, con un alma que lo hacen razonar y sentir, características que lo hacen único e irrepetible y con dignidad por el sólo hecho de ser persona.

El hombre es un ser autónomo con la capacidad de decidir sobre lo que ha elegido, a ésto se le llama libertad y a la capacidad de establecer compromiso con respecto a ello.

El hombre es único porque nadie, por más parecido que sea, será igual a otra persona, con sus características específicas, altura, tono de voz, familia, vivencias, etc. y es irrepetible porque nunca en un futuro existirá una persona igual a otra que ya haya vivido antes.

El alma del hombre es lo que lo distingue de los animales, porque los animales no piensan y sí tienen sentimientos pero son instintivos y carecen de voluntad.

La inteligencia y la voluntad dan dignidad a la persona y lo hacen consciente de su existencia, lo que le permite ser el propio director de su vida.

Por medio de la educación, el hombre puede aprender a utilizar de una mejor manera las capacidades que lo caracterizan, es por eso que cualquier

educación debe considerar personas a sus educandos, de lo contrario no se lograría el perfeccionamiento de sus facultades.

"El progreso interior del alumno es siempre el lugar ontológico del proceso educativo. Los actos pedagógicos del educador se proponen la producción de este progreso, constituyendo una ayuda para que éste tenga lugar. El criterio del acto pedagógico debe ser la acción favorecedora del desarrollo de la personalidad que efectivamente ejerce".<sup>15</sup>

Esto quiere decir que el ser del proceso educativo está en el educando y no en otro lugar, pues la finalidad es mejorar a ese alumno, y por lo tanto, su progreso o su rezago significará el éxito o fracaso del proceso educativo.

MESOLOGIA.- proviene del griego *mesos*, que significa medios.

La mesología se compone del conjunto de instrumentos por los cuales le es posible y más sencillo a la pedagogía llevar a cabo la educación.

La mesología nos indica de qué manera debe realizarse la tarea educativa, es decir, indica cómo llevar a la persona a su fin.

Sin el apoyo de la teleología y de la ontología la mesología pierde su razón de ser pues, como veremos más adelante, de la teleología toma el fin y de la ontología toma el ser y si se pierden de vista ambos, los medios y recursos pierden toda importancia dentro del proceso de perfeccionamiento del hombre.

---

<sup>15</sup>HENZ, Hubert; Tratado de Pedagogía Sistemática, p.37

"Los medios de la educación constituyen uno de los problemas a los que se enfrenta el pedagogo. Provisto de una idea clara de la tarea a realizar, y estableciendo el final al cual debe tender la educación, el pedagogo debe preguntarse por los caminos e instrumentos que permitirán al educador alcanzar ese fin que se ha propuesto y cumplir cabalmente esa tarea"<sup>16</sup>

La mesología incluye:

- A) Organización
- B) Didáctica
- C) Orientación

A) Organización

En opinión de García Hoz "la organización escolar sería la ordenación de los distintos elementos de la escuela para que todos concurren adecuadamente a la educación de los escolares"<sup>17</sup>

La organización escolar debe considerar los aspectos materiales y administrativos que influyen al aprendizaje del educando y la labor educativa del docente, como por ejemplo: organigrama de la institución. La organización debe considerar también los recursos que se deban administrar, como los materiales y humanos como por ejemplo: costos, salarios...etc.

---

<sup>16</sup>NASSIF, Ricardo; Pedagogía General; p. 161

<sup>17</sup>GARCIA HOZ; op. cit., p.294

Considerando estos aspectos materiales y administrativos y los recursos materiales y humanos, será sencillo, para cualquier institución, lograr el fin educativo que se haya planteado.

En resumen, podemos decir que la organización está orientada al aspecto social-administrativo de la educación puesto que regula las relaciones humanas entre los encargados de la educación y entre éstos y sus educandos.

## B) Didáctica

"La didáctica es el saber que nos indica cómo se deben de transmitir los conocimientos, habilidades y/o actitudes a los educandos de la manera más eficiente posible para que éstos transformen lo que han recibido en aprendizajes significativos, entendiendo a estos últimos como la interiorización de lo aprendido para aplicarlo a las situaciones personales de la vida diaria."<sup>18</sup>

La didáctica es la ciencia que investiga nuevas y mejores técnicas de enseñanza con la finalidad de optimizar la relación entre la enseñanza y el aprendizaje, que finalmente son su objeto de estudio.

La didáctica forma parte de la mesología desde el momento en que al enseñar, se buscan las técnicas más adecuadas y los medios más apropiados para lograr el aprendizaje y con él la educación.

---

<sup>18</sup>NERICI, Imideo: Hacia una Didáctica General Dinámica, p.19



La didáctica se divide en dos ramas:

- Didáctica general
- Didáctica especial

La didáctica general es aquella que estudia el conjunto de técnicas que son aplicables a todas las disciplinas.

"La didáctica general abarca:

- El diagnóstico.
- La planeación de: el curso, la sesión de clase, las evaluaciones, las actividades extraclase, etc.
- La realización: se refiere a llevar a cabo lo planeado; incluye la motivación, presentación de los contenidos, fijación e integración del aprendizaje.
- La evaluación: que es propiamente la verificación del aprendizaje."<sup>19</sup>

Los anteriores constituyen los momentos didácticos, fases en las que la didáctica puede aportar medios para optimizar el aprendizaje y hacer del educando, una mejor persona.

La didáctica especial indica la manera de planear, realizar y evaluar pero de manera particular para cada materia, alumno, nivel escolar, etc.

En resumen, puede decirse que la didáctica se encarga de ver cómo será el proceso de enseñanza-aprendizaje, es decir, la manera de enseñar y la manera de aprender, pero no solamente considerando a la materia sino

---

<sup>19</sup>ibidem, p.56

también al alumno y sus características físicas, psíquicas, biológicas y sociales.

### C) Orientación

"La orientación (...) es el proceso de ayuda al individuo para conocerse a sí mismo y a la sociedad en que vive, a fin de que pueda lograr su máxima ordenación interna y la mejor contribución a la sociedad"<sup>20</sup>

En la definición anterior, García Hoz intenta dejar claros dos aspectos sobre la orientación, primeramente que es un proceso de ayuda y en segundo lugar que este proceso de ayuda es para conocerse a sí mismo, logrando un autoconcepto valioso que ayude a convivir con la sociedad.

Lo que se busca es educar al individuo para que sea una mejor persona.

**TELEOLOGIA.-** Proviene del griego *telos*, que significa fin, objetivo o propósito.

La teleología es la parte de la pedagogía que estudia los fines e ideales de la educación.

Toda acción realizada por el hombre debe estar dirigida hacia el logro de ciertas metas y objetivos que se haya planteado, puesto que el hombre es un ser que puede "salir de sí mismo" y volcarse hacia las cosas y hacia los demás.

La pedagogía busca la educación y el perfeccionamiento del hombre y para conseguir esto, debe plantearse fines y metas alcanzables para la

---

<sup>20</sup>apud. GARCÍA HOZ, op. cit., p.265

persona. Para lograrlo debe conocer cuáles son los valores que motivan el comportamiento del hombre buscándolos en su naturaleza.

Un educador debe poseer una conciencia clara de los fines y objetivos que han de alcanzarse, o, por lo menos, buscarse, ésto es debido a que si ni siquiera el educador sabe hacia dónde quiere llevar a sus educandos, el proceso de enseñanza aprendizaje carecerá de todo sentido, será una mera transmisión mecánica de conocimientos, una serie de ideas sin ilación ni concordancia entre sí, y dirigiendo al educando a ningún lado.

Los fines de la educación son los que proporcionan la unidad, el sentido a la actividad docente, son los que marcan el punto del cual se ha de partir para conducir la vida de aprendizaje de los educandos; de los fines educativos dependerá el éxito que un docente pueda lograr con respecto a sus estudiantes.

De acuerdo a Gottler, el fin principal de la educación debe ser "que el alumno llegue a poseer la capacidad y la buena voluntad necesarias para llevar una vida valiosa".<sup>21</sup>

El educador debe plantearse fines claros que dirijan su actuar. "Los fines de la educación tienen una función de cierta forma "reguladora" de la acción educativa sistematizada, le dan sentido y dirección, pues según sea el fin trazado, serán la manera de actuar y los fines a los que se apele para cumplirlos. Por esa causa, el educador no debe perderlos de vista, como tampoco debe perder de vista la naturaleza del educando."<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup>GOTTIER, Joseph; Pedagogía Sistemática

<sup>22</sup>NASSIF, Ricardo; Pedagogía General; p. 144

El educador se vale de ciertos fines que, una vez llevados a cabo por los grupos sociales, tienden a transformarse en formas tradicionales de vida; sin embargo, no corresponde al hombre establecer estos fines: la contingencia de la persona humana le impide establecer la finalidad de su ser; la cual sólo puede ser establecida por Dios (causa primera) y debido a la relación que existe entre el fin último de la persona y de la educación, deben conjuntarse en el objetivo final del hombre.

Por ésto, el fin último de la educación lo determina el ser del hombre, porque cada persona juega un importante papel en la plenificación de sí mismo, es decir, "la propia naturaleza del hombre es lo que da la medida de la finalidad educativa general"<sup>23</sup>

Como hemos mencionado anteriormente, educar es llevar al hombre a su perfección e impulsarlo a que logre la actualidad de sus potencialidades, pero esta acción no puede llevarse a cabo de una manera infundada, sino que debe ser orientada por una finalidad, la cual debe desprenderse de la naturaleza y características humanas del educando. Por lo tanto, "el fin de la educación está determinado por el concepto de hombre que se tenga".<sup>24</sup>

Cada época de la historia y cada pueblo ha tenido una idea propia de hombre, es por eso que se ha llegado a pensar que no hay una finalidad universal y permanente de la educación, sino que ésta se halla condicionada por la historicidad que caracteriza a un pueblo. "En el hombre siempre existe la aspiración a un ideal humano que tenga valor

---

<sup>23</sup>HENZ, Hubert; Tratado de Pedagogía Sistemática; p. 44

<sup>24</sup>cfr. LUZURIAGA, Lorenzo; Pedagogía; p. 104

universal y eterno, aunque no lo logre. Esa aspiración a lo ultrascensible constituye la principal característica del hombre: podrán variar su contenido, sus objetivos, pero la tendencia, la aspiración, subsisten siempre."<sup>25</sup>

**AXIOLOGIA.-** La palabra axiología proviene del griego *axios*, que significa valor. La palabra valor se encuentra estrechamente unida a la idea de finalidad. "Se dice que algo vale cuando es adecuado a un fin"<sup>26</sup>

Una característica propia de la educación es la intencionalidad, esto quiere decir que tiene una finalidad, la cual no debe perder de vista el educador para no desviar el proceso educativo. De acuerdo a Francisco Larroyo "la educación implica un modelo de vida que ha de alcanzarse y el hombre se distingue del animal en que es consciente de su propia vida y trata de intervenir en ella, modificándola"<sup>27</sup> para ello, debe orientarla de acuerdo a un fin que generalmente coincide con el del resto de la comunidad en la que se ha desarrollado.

Algo que también caracteriza a la educación es que implica la decisión de querer mejorar, de perfeccionarse, de llevar al máximo grado de exactitud nuestras potencialidades personales; esta toma de decisión la realiza el hombre en cuanto piensa que algo es valioso; sin embargo los valores no tienen transcendencia alguna si los hombres no entran en relación directa con ellos, pues, como afirma Hubert Henz, "sería erróneo

---

<sup>25</sup>idem

<sup>26</sup>LARROYO, Francisco; La Ciencia de la Educación: p.185

<sup>27</sup>ibidem, p. 38

afirmar que el individuo crea el valor al actualizarlo, ya que los valores son independientes de los hombres y las épocas"<sup>28</sup>

La persona debe aprender a aprender los valores, es decir, debe estar preparado para vivenciarlos, interiorizarlos, volverlos propios, pues "la propiedad del ser humano decisiva en la pedagogía es la receptividad a los valores".<sup>29</sup> Para su vivencia, los valores deben estar asimilados conscientemente por la persona, de tal manera que puedan encontrar en el hombre posibilidad de arraigarse.

En este aspecto es importante considerar que cuando una vivencia ha penetrado profundamente en el interior de un hombre, y se ha fijado en él de forma verdadera, se vuelve permanente. "Una sola vivencia, si es intensa, puede cambiar absolutamente a la persona que la vive provocando en ella una actitud completamente nueva y terminar con los vicios que pueda tener."<sup>30</sup>

El pedagogo debe fomentar que el sujeto capte los valores de una manera reflexiva, procurando que llegue a una evaluación de los mismos y finalmente aterrice en su jerarquización consciente, de esta manera, el hombre va acercándose poco a poco a su perfección.

La pedagogía, entonces, posee cuatro campos de estudio (teleológico, ontológico, mesológico y axiológico) que contribuyen a que sea una ciencia completa; sin embargo, en la realidad estos campos no son separables, sino que simplemente se dividen así para facilitar su estudio.

---

<sup>28</sup> IENZ, Hubert; Tratado de Pedagogía Sistemática; p. 68

<sup>29</sup> ibidem, p. 70

<sup>30</sup> cf., idem

## I.2 Como Profesión.

Una persona con vocación de Pedagogo, debe tener ciertas inclinaciones, las cuales deben ir encaminadas al gusto o preferencia por las relaciones humanas, puesto que esta carrera requiere por parte de quien la estudie, gran dedicación para lograr entender al hombre, cuáles son sus necesidades, su constitución natural, los motores que lo impulsan a actuar de una u otra manera, etc.

Ya que que la Pedagogía tiene por objeto a la educación, y a quien se educa es al hombre, la persona que desee ser un profesional de la educación debe tener también un gran entendimiento de lo que es el hombre, es decir, debe fundamentar sus actos en un amplio y sólido concepto de hombre para que pueda lograr los objetivos que se proponga como educador.

### Perfil de Ingreso.

Cualquier aspirante a la Licenciatura en Pedagogía en la Universidad Panamericana, debe cumplir con un mínimo de requisitos para ingresar a la misma, los cuales son:

- Actitud de servicio, es decir, deseo de colaborar con las personas.
- Capacidad para las relaciones humanas, lo que significa tener el don de poder relacionarse con la gente, para poder transmitirles educación.
- Actitud persuasiva. Todo educador debe, en algún momento, lograr convencer a sus educandos de que el camino hacia el cual los está guiando es el correcto, para lo cual requerirá de su capacidad de convencimiento, pues por la vía coercitiva es más difícil lograr los objetivos.

-Creatividad e iniciativa. Un educador debe tener siempre la disposición a improvisar en cualquier situación con tal de lograr su objetivo final: que los alumnos aprendan.

-Capacidad para trabajar en equipo. El profesional de la educación tendrá que apoyarse en diversas ocasiones en la experiencia y conocimientos de otros profesionales para poder resolver los problemas educativos a los que se enfrente, ya sea en el aula, en la empresa, en la comunidad o en la familia. Es por eso que debe saber trabajar en equipo, para lograr integrar un grupo de ayuda que le permita conocer diversos aspectos del educando que él no conoce.

-Facilidad de expresión verbal y escrita. Este aspecto es importante ya que un educador que no sepa expresarse correctamente tendrá por ende, dificultades para poder transmitir sus conocimientos a sus educandos, obstruyendo así la optimización del proceso enseñanza-aprendizaje.

### **Objetivo General de la Carrera.**

La formación conceptual-operacional de profesionales de la educación que sean capaces de tomar decisiones para: diagnosticar, planear y evaluar acciones que contribuyan a la mejora personal y social, en cualquier etapa evolutiva, en los ámbitos: empresarial, comunitario, familiar y escolar.

**Mapa Curricular: Ver anexo #1**



## **Ambitos de Trabajo.**

El pedagogo está capacitado para laborar, además de la empresa, en el ámbito familiar, escolar y en la comunidad.

### **El Pedagogo en la Familia.**

Al reconocer el papel educativo de la familia, se debe reconocer que por sí sola es incapaz de satisfacer las necesidades de sus miembros, de ahí surge la necesidad de pedir orientación a profesionales para que se pueda desarrollar funcionalmente.

Algunas de las actividades que el pedagogo puede realizar dentro del ámbito familiar son:

- Asesorar a los matrimonios en su proceso de perfeccionamiento familiar e individual.
- Tratar con todos los miembros de la familia con la finalidad de fomentar la integración familiar.
- Diseñar, aplicar y evaluar programas de orientación familiar.
- Fomentar la mejora de las relaciones sociales de la familia.<sup>31</sup>

### **El Pedagogo en la Comunidad.**

Para que el pedagogo tenga una incidencia directa en la comunidad, debe partir de un correcto concepto de hombre, gracias al cual evitará caer en reduccionismos que lo lleven contra su naturaleza o dignidad. Dentro

---

<sup>31</sup> cfr. Documento interno, Universidad Panamericana, Escuela de Pedagogía.

de las actividades que el pedagogo puede realizar en la comunidad se encuentran:

- Colaborar con programas de alfabetización para adultos.
- Cooperar en los medios de comunicación social, elaborando y evaluando programas educativos.
- Dar asesoría a instituciones que proporcionan servicios a la comunidad, tales como: hospitales, centros de salud, cárceles, orfanatos, asilos, etc.
- Colaborar con programas educativos para mejorar la calidad de vida de las comunidades rurales suburbanas e indígenas.
- Asesorar editoriales de periódicos, libros y revistas.

#### **El Pedagogo en la Escuela.**

El pedagogo en las instituciones escolares puede coordinar las actividades que realizan los directivos, padres de familia, profesores y alumnos. Está capacitado para realizar actividades tales como:

- Organización de servicios escolares.
- Impartición de materias relacionadas con la educación.
- Orientación a directivos, profesores, padres de familia y alumnos.
- Diseño, aplicación y evaluación de planes de estudio y programas educativos.
- Adecuación de los contenidos y métodos empleados a las características individuales de los alumnos.

## **El Pedagogo en la Empresa.**

Actualmente, las empresas requieren personal altamente calificado y capacitado para poder competir nacional e internacionalmente y no perder posicionamiento en el mercado.

Esta capacitación le corresponde al pedagogo, además de realizar otras actividades tales como:

- Elaboración didáctica de manuales.
- Elaboración de programas de inducción.
- Planeación y desarrollo de recursos humanos.
- Detección de necesidades de formación profesional y humana en personal operativo y directivo.
- Asesoría en la óptima administración de los recursos humanos
- Realización de planes de vida y carrera.
- Apoyo en la implantación de políticas de la empresa como: seguridad, higiene, salarios, etc.
- Colaboración en la mejora de la empresa, perfeccionando las relaciones interpersonales de los empleados.

## **Perfil de Egreso.**

El Licenciado en Pedagogía es una persona profesionalmente preparada para:

1. Fundamentar su propio trabajo educativo en la naturaleza del hombre y su influjo en la cultura y en la civilización.

2. Analizar con rigor lógico las corrientes del pensamiento pedagógico y de la operatividad educativa, para inferir el concepto de hombre y de educación que los sustenta, y emitir una valoración con base en la realidad.
3. Aplicar métodos y técnicas de investigación para el tratamiento científico del hecho educativo, valiéndose de los recursos más avanzados, entre ellos la informática.
4. Investigar en la teoría y práctica educativa para que, a la luz de los principios filosóficos, la experiencia histórica y la realidad social, ofrezca alternativas de solución a problemas educativos concretos y sea capaz de aplicarlas.
5. Trabajar en equipos homogéneos o multidisciplinarios en torno al fenómeno educativo, ejercitando sus habilidades de comunicación, colaboración y liderazgo, según se requiera.
6. Participar en proyectos educativos de planeación a nivel nacional, estatal, regional e institucional, diseñando y desarrollando los marcos teóricos y metodológicos adecuados a cada caso, con creatividad y flexibilidad.
7. Asesorar a directivos y docentes que laboran en cualquier nivel educativo, en su perfeccionamiento personal y profesional (académico, técnico y administrativo).
8. Impartir materias relacionadas con la educación. Optimizar el servicio de los educandos y educadores, a través de la elaboración de instrumentos de diagnóstico, diseño de planes y programas, elección de la metodología y los recursos didácticos funcionales.
9. Analizar los objetivos y contenidos de diversos programas, para elaborar y validar instrumentos de evaluación educativa.

10. Aplicar diferentes instrumentos de evaluación, dar tratamiento estadístico a los resultados y señalar criterios para la toma de decisiones educativas.
11. Detectar, diagnosticar y canalizar problemas de aprendizaje.
12. Diseñar, aplicar y evaluar programas de educación especial que sean de su competencia.
13. Trabajar la dimensión personalizada de la educación a través de la orientación familiar, escolar, vocacional, profesional y laboral, con un enfoque integral de la persona.
14. Diseñar, dirigir, impartir y evaluar programas de educación familiar, apoyando a los padres para que hagan análisis de su situación familiar, se propongan metas de alta calidad educativa y elijan los medios eficaces para conseguirlas.
15. Tener un criterio verdadero y recto sobre cuestiones sociales, familiares y legales, para prestar un servicio educativo con calidad deontológica.
16. Aplicar los principios de la administración en el análisis, planeación y solución de problemas educativos en las organizaciones (especificando funciones y puestos que cada persona puede realizar).
17. Asesorar y orientar a directivos y operarios en el comportamiento humano dentro de la empresa, a través de la administración de personal, recursos humanos, capacitación y desarrollo organizacional.
18. Apoyar el establecimiento de diversas políticas en la empresa: salarios, higiene y seguridad, ocupación del tiempo libre, etc.
19. Ser un agente de mejora en toda institución de educación formal, informal, no formal, especial y en los medios de comunicación social.

- 20. Proporcionar asesoría pedagógica a editores de libros y revistas; y especialmente en la preparación de textos escolares y extraescolares.**
- 21. Apoyar programas educativos dirigidos a mejorar la calidad de vida en la población rural y urbana.**
- 22. Manifestar su actitud de servicio y ética profesional, a través de su claridad de ideas y congruencia de vida, que le permitan adecuarse a todas las posibilidades educativas, brindando una comprensión exigente.**

CAPITULO II  
PSICOLOGIA INDUSTRIAL:  
¿UNA CARRERA SIMILAR A LA PEDAGOGIA?

II.1 Como Objeto de estudio.

Uno de los principales problemas a los que se enfrenta un pedagogo en el ámbito empresarial es que constantemente se le compara o confunde con un psicólogo industrial, pero ¿por qué? Probablemente esto se deba a que el pedagogo, dentro de su formación, tiene herramientas que lo habilitan para realizar funciones propias de un psicólogo como por ejemplo, evaluación de tests, interpretación de resultados, análisis de casos y su posible rehabilitación, etc.

Para entender la definición de psicología industrial es preciso conocer primero el significado de la palabra psicología. "La psicología es la ciencia que se encarga del estudio de la conducta humana y animal"<sup>32</sup>

En términos sencillos podemos decir que "la psicología industrial es la aplicación de los métodos, acontecimientos y principios de la psicología a las personas en el trabajo."<sup>33</sup>

En resumen, la psicología industrial es simplemente la aplicación de los principios y los datos psicológicos a los problemas relativos a los seres humanos que trabajan en el contexto de los negocios y la industria.

---

<sup>32</sup> SCHULTZ, D.P.; Psicología Industrial; p.6

<sup>33</sup>Idem

Un aspecto fundamental de la psicología industrial es su disciplina, pues reconoce específicamente que las conclusiones científicas deben ser objetivas y basarse en datos reunidos como resultado de la aplicación de un proceso específico.

El hecho de que la psicología industrial sea una ciencia nos da a conocer mucho de su forma de operar. Toda ciencia se ocupa exclusivamente de lo observable, es decir, de aquello que podemos tocar, ver, registrar, etc. Se basa en la observación y en la experimentación en lugar de basarse en intuiciones u opiniones, es por eso que se dice que la psicología es de carácter empírico, lo cual significa que sus procedimientos y resultados son objetivos.

El psicólogo industrial observa el comportamiento externo de los trabajadores de la empresa siguiendo las tradiciones más puras de la ciencia: objetivando imparcial y sistemáticamente. Y como su método es objetivo, también debe serlo la conducta del hombre, la cual es su objeto de estudio pues es el único aspecto de la existencia humana que puede ser observado con objetividad.

La inferencia que se basa en la observación de la conducta permite obtener conclusiones acerca de los estados o condiciones del hombre, a pesar de ser inobservables directamente.

"Básicamente en eso consiste el trabajo del psicólogo industrial: contemplar la conducta de un trabajador para tratar de conocer más a fondo las razones del comportamiento humano; pero la esencia del método



**científico consiste simplemente en la observación que el psicólogo realiza."<sup>34</sup>**

**Esta conducta del hombre que el psicólogo industrial analiza tan profundamente, está presente en todas las fases de la industria. Esto significa que los problemas psicológicos penetran todos sus aspectos.**

**El análisis de conducta y actitudes que lleva a cabo el psicólogo industrial tiende a la comprensión del conjunto de actividades y procesos organizacionales.**

**El objetivo de este análisis es obtener nuevos conocimientos para aplicarlos en el logro de la eficacia de los individuos que forman las organizaciones, y así obtener el progreso de los mismos para su supervivencia.**

**Las actitudes son respuestas de los hombres a sus condiciones de trabajo que influyen directamente en la manera en que el personal trabaja y coopera con la organización. Todos sabemos que las condiciones en que realizamos algo, repercuten profundamente en la eficiencia y rapidez de nuestra actividad.**

**Sea lo que sea el ambiente inmediato no deja de influir en la motivación para ejecutar la tarea y en la habilidad con la que se ejecute la misma. Calor, frío, ambiente ruidoso o demasiado tranquilo, lugar solitario o con muchas distracciones, aspecto deprimente o ambiente agradable, disposición física incómoda, tarea repetitiva y tediosa o atractiva y**

---

<sup>34</sup> idem

emocionante, etc. Las anteriores son algunas de las múltiples circunstancias que facilitan o dificultan la realización de una tarea.

Si las condiciones físicas son inadecuadas, la producción mermará, por más cuidado que la compañía ponga en la selección de los candidatos más idóneos, en su capacitación para el puesto y en asignarles los mejores supervisores y crear una atmósfera óptima de trabajo.

Los psicólogos industriales analizan, en diversas situaciones, factores tales como la temperatura, humedad, iluminación, ruido y jornada laboral. Establecen pautas preferentes al nivel óptimo de cada uno de esos factores.

Se pretende lograr un profundo acervo de conocimientos acerca de los rasgos del ambiente físico que facilitan el rendimiento de los trabajadores en la organización, pues es natural que un ambiente incómodo ocasione efectos negativos para la misma, como por ejemplo: disminución de la productividad, aumento de errores, mayor índice de accidentes y ausentismo, así como mayor rotación de personal.

"Cuando se mejora el ambiente laboral haciéndolo más cómodo y agradable, la producción se eleva por lo menos temporalmente. Pero la interpretación de los cambios plantea un grave problema al psicólogo industrial, pues resulta difícil precisar con certeza lo que ocasionó el

incremento, ya que puede atribuirse al nuevo sistema de aire acondicionado, a la mejor iluminación, etc."<sup>35</sup>

Si ya hemos dicho que el ambiente laboral influye en la conducta y actitudes de los trabajadores que el psicólogo industrial analiza, es importante profundizar en algunos de estos factores ambientales como por ejemplo:

**La iluminación**, respecto a la cual existen criterios para calcular la intensidad adecuada en diferentes tipos de trabajo. La distribución de la luz y el resplandor, representan un problema que debe tenerse en cuenta al momento de diseñar la iluminación.

**El ruido** es otro problema común en las áreas de trabajo y si no es delicadamente atendido, puede ocasionar sordera temporal o permanente. Con objeto de remediarlo, las leyes federales establecen el nivel máximo de ruido a que pueden estar sometidos los empleados. El ruido origina otros efectos fisiológicos; por ejemplo, aumento de la tensión muscular, de la presión arterial y estrechamiento de los vasos sanguíneos.

A pesar de ser un peligro para la salud física y mental, todavía no se conocen sus consecuencias en la productividad, pero es evidente que si la

---

<sup>35</sup> *ibidem*, p. 305

incremento, ya que puede atribuirse al nuevo sistema de aire acondicionado, a la mejor iluminación, etc."<sup>35</sup>

Si ya hemos dicho que el ambiente laboral influye en la conducta y actitudes de los trabajadores que el psicólogo industrial analiza, es importante profundizar en algunos de estos factores ambientales como por ejemplo:

**La iluminación**, respecto a la cual existen criterios para calcular la intensidad adecuada en diferentes tipos de trabajo. La distribución de la luz y el resplandor, representan un problema que debe tenerse en cuenta al momento de diseñar la iluminación.

**El ruido** es otro problema común en las áreas de trabajo y si no es delicadamente atendido, puede ocasionar sordera temporal o permanente. Con objeto de remediarlo, las leyes federales establecen el nivel máximo de ruido a que pueden estar sometidos los empleados. El ruido origina otros efectos fisiológicos; por ejemplo, aumento de la tensión muscular, de la presión arterial y estrechamiento de los vasos sanguíneos.

A pesar de ser un peligro para la salud física y mental, todavía no se conocen sus consecuencias en la productividad, pero es evidente que si la

---

<sup>35</sup> *ibidem*, p. 305

salud del trabajador no es del todo óptima, su productividad tampoco lo será.

**El Color** en la industria es un útil medio de codificación: impide la fatiga visual, crea ilusiones tamaño y temperatura, mejora la calidad estética del lugar de trabajo.

**La música** no ha sido comprobada como un factor que influya en la eficiencia, sin embargo, gracias a ella algunos ambientes laborales son más agradables.

**La temperatura y la humedad** se han establecido como factores óptimos en el trabajo, pues la comodidad que se siente a cierta temperatura depende siempre de la humedad y de la cantidad de aire en movimiento. Es palpable que si las condiciones climatológicas no son gratas, disminuirá inmediatamente la calidad de trabajo, así como la productividad, especialmente en trabajos que requieren actividad física.

**La contaminación interna** debida a fuentes químicas o de radiación representa una grave amenaza para la salud en los edificios modernos de cierre hermético. Las sustancias nocivas también se encuentran en alfombras, mobiliario, pintura, copiadoras y equipo electrónico.

Es de esta manera como el psicólogo industrial analiza la conducta del hombre dentro de una empresa, ahondando en las condiciones físicas que definitivamente alteran su comportamiento.

Las condiciones temporales del trabajo son aspectos que también modifican la conducta del empleado y, que por tanto, incumben al psicólogo industrial en la medida en que éste intenta buscar el porqué del comportamiento del personal de la organización.

Entre las condiciones temporales de trabajo figura el número de horas laborales y la manera de distribuirlas. Gran parte de ese tiempo se pierde en pausas no autorizadas. En general, cuando se acorta el horario laboral, se pierde menos tiempo y la producción tiende a incrementarse.

**Los descansos** son indispensables en el caso de trabajos manuales (con el objetivo de que descansen los músculos) y en labores más sedentarias para cambiar el ritmo e impedir el aburrimiento.

**El trabajo por turnos** puede alterar el ritmo diurno y provocar problemas de tipo psicosocial, especialmente porque el empleado debe dormir mientras que la familia prosigue su ritmo normal. Generalmente, la producción tiende a disminuir durante el turno nocturno, y los accidentes y errores suelen ser más comunes.

En conclusión, todos estos elementos que el psicólogo conoce y que puede manejar, le sirven para poder resolver problemas y mejorar

ambientes laborales con la finalidad de lograr que las personas se sientan cómodas dentro de su entorno laboral y puedan así, desempeñar más eficientemente sus funciones.

La conducta del hombre en la empresa está enfocada a la realización de una tarea; pero no solamente se concretiza a eso sino que en la realización de esa tarea va implícita la satisfacción de muchas necesidades que el hombre busca cubrir al realizar dicha tarea.

Al comenzar un nuevo trabajo cada empleado tiene expectativas diferentes a las de las demás personas. Algunos tienen metas muy altas y para alcanzarlas se exigen a sí mismos un trabajo destacado, sin consideración alguna de los controles e incentivos externos.

Otros, cuyas normas de rendimiento son bajas, se sienten cómodos haciendo el menor trabajo posible.

Esto indica que el potencial de una persona para motivar a los empleados está limitado en cierto grado por el proceso de selección en el que definitivamente el psicólogo industrial tiene incidencia directa, pues es él quien posee los conocimientos óptimos para poder seleccionar a las personas adecuadas para desempeñar una tarea dentro de una empresa, orientándose por el perfil de puestos y atendiendo a las características individuales de la persona.

"Después de que la persona ha cubierto sus necesidades fisiológicas, sus necesidades de seguridad, necesidades sociales o de aceptación y sus necesidades de estima, busca satisfacer su gran necesidad

de autorrealización";<sup>36</sup> la cual se logra con el desempeño de alguna tarea de la cual es indispensable sentirse orgulloso, sentir que es importante para alguien o por lo menos que es necesaria para algún proceso requerido dentro del funcionamiento de la empresa.

Una vez que las necesidades a nivel más bajo han quedado razonablemente bien satisfechas, se desarrolla una nueva inquietud. Esto se expresa como la necesidad de llegar a ser todo lo que uno es capaz de ser. Tan compleja y sin límite fijo es esta necesidad que se puede decir, las necesidades humanas a este nivel, son insaciables.

Los aspectos anteriormente analizados: condiciones físicas de trabajo y condiciones temporales en el trabajo, son definitivamente aspectos que influyen a la conducta del hombre en la empresa, y por lo tanto, son también factores que el psicólogo industrial debe considerar para poder llegar a una concreta solución de los problemas que presentan constantemente las empresas hoy en día.

Sin embargo, el ámbito empresarial no es el único campo de acción en el cual el psicólogo industrial se puede desarrollar, ya que también está preparado para desempeñar tareas en entidades educativas realizando tests psicológicos de selección de personal docente y alumnado.

---

<sup>36</sup> CLIFTON, Williams; Conducta Organizacional, p 152



Además de la escuela, probablemente la comunidad y la familia sean campos en los que el psicólogo industrial pueda incursionar también, pero sin duda es el profesional en pedagogía quien tiene más preparación para abordar estos tres campos; con ésto no se quiere dar a entender que el pedagogo no tenga oportunidad de operar en la empresa, pero sí se intenta acentar que cada uno tiene preparación más detallada para cada actividad.

Otros campos de acción para el psicólogo industrial pueden ser la mercadotecnia (creación de imágenes para ciertos productos, y de esta manera incrementar su venta al público) y la política, pues el psicólogo industrial puede valerse de los métodos que él mejor que nadie conoce para convencer a la gente de que esa persona es la idónea para gobernar.

Mucha gente opina que con tener algo de sentido común es más que suficiente para considerarse un buen candidato a estudiar la carrera de psicología industrial; sin embargo ésta es una disciplina que ejerce un enorme influencia sobre la calidad de vida moderna, y precisamente debido a esa gran influencia y a su carácter general, posiblemente sea una de las asignaturas más decisivas en la formación universitaria del estudiante. Los principios y prácticas de la psicología industrial moldean en forma directa e indirecta sus conductas y actitudes; por eso conviene que los conozcan bien.

Las características óptimas que un sujeto debe presentar para estudiar la carrera de psicología industrial pueden resumirse en:

Tener bachillerato terminado, profunda capacidad de análisis, gran capacidad de observación, amplio sentido común, capacidad de juicio crítico, una aguda capacidad de percepción, ser muy intuitivo, etc.

Estas son algunas de las características que conforman el perfil de ingreso a la carrera de psicología industrial, y son además, requisitos que indudablemente se necesitarán para poder tener un eficaz desempeño de la tarea como psicólogo.

A pesar de cubrir todos estos requisitos, se debe tener el impulso nato y las ganas suficientes para hacer un buen papel como profesionista, pues quien presente todos los rasgos, pero no tenga deseos de triunfar en la ayuda que brinde a los demás, muy probablemente fracasará al más mínimo intento.

Una de las principales y más importantes metas de esta carrera en la UNAM es “dotar al profesional en psicología industrial de las herramientas necesarias para poder desempeñar labores de análisis y por lo tanto de mejoramiento del ambiente laboral en cualquier área de una organización.”<sup>37</sup>

Los ámbitos de trabajo del psicólogo industrial no se limitan, como ya se había dicho, a las empresas solamente, sino que tiene incursión en otros campos que a continuación se explicarán.

---

<sup>37</sup> Programa de Materias del Area de Psicología del Industrial; Facultad de Psicología, 1988.

Para la persona, su desarrollo personal dentro de una organización es una de las metas más importantes que tiene que lograr, pues "es el trabajo el que proporciona un sentido de identidad; nos dice a nosotros mismos y a los demás lo que somos; mejora nuestro sentido de autoestima, afiliación y pertenencia."<sup>38</sup> Si nos sentimos insatisfechos con él, lo más seguro es que no logremos tan fácilmente nuestra autorrealización y nuestra felicidad.

La insatisfacción en el trabajo puede perjudicar también la salud física y psíquica; en consecuencia, encontrar el tipo idóneo de trabajo es una de las decisiones más trascendentes que un hombre puede tomar en la vida.

Los psicólogos industriales ayudan, tanto a las empresas como a las personas, a realizar este paso, pues intervienen de manera decisiva en la selección de candidatos. Su primer contacto formal con ellos lo constituirán los tests psicológicos y otras medidas de selección; con estos instrumentos el empleador investiga si esa persona es el candidato idóneo para el puesto y viceversa.

Una vez que, tanto la persona como la empresa coinciden en que existe esa adecuación recíproca, no se interrumpe la influencia que la psicología industrial tiene dentro de la vida laboral, ya que el progreso de la persona en la empresa depende de diversos criterios, entre ellos el

---

<sup>38</sup> SCHULTZ, D P; Psicología Industrial; p.3

rendimiento en el puesto que será objeto de evaluaciones periódicas por parte del psicólogo industrial, mediante métodos inventados por él mismo. "En algunas empresas, los ascensos de alto nivel nunca se hacen sin la recomendación de los psicólogos de la compañía acerca de la capacidad del empleado para cumplir con sus nuevas responsabilidades."<sup>39</sup>

Existe la posibilidad de que, por su formación universitaria, una persona tenga que desempeñar un puesto ejecutivo dentro de una organización, lo que implica que deberá tener conocimiento y sensibilidad respecto a los factores de tipo motivacional y emotivo que afecten a sus subordinados. Para aprender la mejor manera de motivarlos y guiarlos, habrá de aprovechar los datos aportados por los psicólogos industriales. Lo más probable es que primero participe en un programa de adiestramiento, establecido por ellos para enseñarle a motivar a sus subordinados y a supervisar bien el trabajo de los mismos.

Y aunque una persona no tenga subordinados bajo sus órdenes, no faltarán problemas de relaciones interpersonales, cualquiera que sea su puesto, trabajará siempre con otros y, por lo mismo, le será muy útil conocer los mecanismos de las relaciones humanas (los métodos para una convivencia adecuada). Muchísimas veces el éxito o fracaso en ésto, dependen del conocimiento de los resultados de las investigaciones efectuadas por los psicólogos industriales.

---

<sup>39</sup> *ibidem*, p.4

"La importancia de llevarse bien con los demás se demostró en un estudio psicológico en que participaron miles de oficinistas. Al explorar por qué se despide a los trabajadores, los investigadores descubrieron que a penas el 10% de ellos perdían su empleo por falta de capacidad técnica. Un impresionante 90% lo perdían por no saberse llevar bien con sus compañeros de trabajo o con sus supervisores. Lo mismo se advirtió en los niveles más altos de la estructura empresarial. Los conflictos, más que la incompetencia, eran la causa del despido de la mayoría de los ejecutivos o de que éstos renunciaran.

En una encuesta reciente se comprobó que el 76% de los que abandonaban o perdían su trabajo habían tenido problemas de relaciones interpersonales. Únicamente en el 14% la causa había sido rendimiento insatisfactorio. En la actualidad las empresas dedican enormes sumas y esfuerzos a mejorar las cualidades interpersonales y de relaciones humanas de sus miembros".<sup>40</sup>

La producción en una empresa debe lograrse con el máximo de eficiencia y calidad. Por tanto, la planta, el equipo y las condiciones de trabajo han de crear una atmósfera propicia para ello. Y ésta es otra de las tareas del psicólogo industrial: participar en el diseño de la maquinaria, la disposición de las líneas de montaje y del ambiente de trabajo a fin de crear un medio que garantice una producción óptima.

---

<sup>40</sup>idem.

Así, el producto terminado de una empresa manufacturera debe recibir publicidad y envasarse en forma atractiva para que el público lo compre. También en estas actividades intervienen los psicólogos industriales.

Estos profesionales prestan servicios muy importantes al empleador y al personal en todos los niveles de la vida moderna de las empresas. La psicología aplicada al mundo del trabajo sirve a dos amos: al individuo y a la compañía; cuando beneficia a uno, también beneficia al otro.

Pero la psicología industrial no sólo influye en la vida laboral, sino también en las otras esferas de la existencia: sus efectos rebasan el ámbito de la fábrica y de la oficina. Repercute también en la conducta de los consumidores. Su aplicación se observa en el envasado, la comercialización y publicidad de los artículos de una empresa. "Nos guste o no, la publicidad forma parte de la sociedad y representa un elemento esencial de la economía de cualquier país."<sup>41</sup>

En la radio y la televisión, en revistas y en la prensa, en carteleras, etc. somos bombardeados sin cesar por mensajes que nos impulsan a comprar y probar algún nuevo artículo.

¿Por qué elegimos algún jabón, cereal o automóvil determinado? Sin duda se debió a la imagen psicológica creada por el producto, lo atractivo del envase o a la necesidad psicológica que satisface determinada marca. La publicidad nos convence de que tendremos más popularidad, seremos más agradables o tendremos mayor poder si usamos ciertos pantalones, cierto

---

<sup>41</sup> *ibidem*, p.5

perfume, portamos tal o cual marca de ropa, etc. "Y son psicólogos muchos de los profesionistas que crean las necesidades de la sociedad moderna, que diseñan el envase y los lemas publicitarios con que se satisfacen dichas exigencias."<sup>42</sup>

La misma clase de métodos psicológicos que emplea el psicólogo industrial para convencer a una persona de que si utiliza determinada marca de ropa será mejor valorada por su pareja, sirve también para que los candidatos políticos ganen las elecciones. "La psicología ha entrado en la esfera de la política para crear imagenes de candidatos que impulsan a votar por ellos".<sup>43</sup>

Por otra parte, los sondeos de opinión pública son de gran utilidad pues revelan lo que la gente piensa sobre las cuestiones más diversas. "Los psicólogos aplican las técnicas de sondeo en otras áreas también. Por ejemplo, las estimaciones (raitings) con que se calcula la audiencia de los programas televisivos se fundan en encuestas realizadas científicamente en muestras de secciones transversales de espectadores."<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup>idem

<sup>43</sup> idem

<sup>44</sup> R.F.MAJER, Norman; Psicología Industrial; p.142

## **II.2 Como profesión.**

**Para que un psicólogo sea capaz de cumplir con todas sus funciones de una manera eficaz, es necesario que desde el momento que elige su profesión, analice si tiene las características básicas indispensables para poderla desempeñar, pues de esta manera se evitan cambios de opinión a la mitad de la carrera o crisis vocacionales, etc.**

### **Perfil de Ingreso.**

**El profesional en psicología industrial, así como cualquier otro profesionista, tiene que cumplir con una serie de requisitos que previamente lo califican o indican que es apto para desarrollar las habilidades necesarias gracias a las cuales pueda desempeñar satisfactoriamente las labores de un psicólogo industrial, a este conjunto de requisitos se le conoce como perfil de ingreso.**

**Para este estudio, se investigó el perfil de ingreso<sup>45</sup> a la carrera de psicología industrial en la Universidad Autónoma de México:**

- Interés por las humanidades.**
- Interés por ayudar a los individuos a resolver los problemas que enfrentan dentro del ambiente laboral.**
- Interés organizacional, es decir, por laborar en una empresa.**
- Interés por conocer las causas del comportamiento humano y por lo tanto la razón de su actuar dentro del ambiente laboral.**
- Capacidad de observación.**

---

<sup>45</sup> Documento UNAM, Facultad de Psicología; 1988



## **Objetivo General de la Carrera.**

El objetivo general de la carrera de psicología industrial en la UNAM es preparar a los estudiantes en el empleo de técnicas y métodos psicológicos y desarrollar habilidades para detectar y solucionar los problemas del hombre en su medio ambiente laboral.

## **Mapa Curricular: Ver anexo #2**

No existe un mapa curricular diseñado, simplemente tienen una lista de materias.

Su estructura didáctica consiste en un listado de materias del cual los alumnos escogen las que deseen cursar indicándoseles a manera de sugerencia, lo siguiente: "Existen algunas materias cuyo contenido se divide en dos partes que, aunque no sean seriadas es recomendable cursar primero la primera parte, ya que los conocimientos adquiridos en ésta, servirán de base para la segunda parte"<sup>46</sup>

A pesar de que no existe un mapa curricular diseñado, la lista de materias de esta carrera se organizó a manera de tal con la finalidad de hacer más claro el presente análisis.

La selección de materias para cada semestre se hizo de acuerdo a las recomendaciones antes mencionadas.

## **Ambitos de Trabajo.**

---

<sup>46</sup> idem

Trabaja en organizaciones estructuradas pero también puede auxiliar a sindicatos, cooperativas y ejidos que actualmente se ha ido convirtiendo en un empleador potencial del psicólogo industrial.

El psicólogo industrial diagnostica, interviene y evalúa en las organizaciones, realizando una amplia variedad de actividades como:

- Planeación y desarrollo de recursos humanos.
- Elaboración, impartición y evaluación de programas y cursos de capacitación.
- Análisis y evaluación de puestos.
- Organización social del trabajo.
- Reclutamiento y selección de personal.
- Diseño y programas de ambientes laborales.
- Evaluación del desempeño.
- Diseño y aplicación de incentivos.
- Calificación de méritos.
- Investigación de mercados y análisis de la conducta del consumidor.
- Estudios e integraciones de equipos de trabajo.
- Diseño de programas de inducción.
- Programas de higiene y seguridad industrial.
- Centros de evaluación.

Para este tipo de problemas, el psicólogo industrial puede intervenir como empleado en el sector público o privado, o como asesor a nivel staff cuando es contratado para resolver un problema en específico.

## Perfil de Egreso.

La carrera de psicología Industrial de la UNAM ofrece a sus estudiantes una formación universitaria de alto nivel académico y profesional la cual concuerda con la filosofía de la misma universidad.

De esta forma, el egresado de la Licenciatura en Psicología Industrial de la UNAM tendrá, en mayor o menor grado dependiendo de su dedicación e interés, las siguientes características:

- Capacidad y habilidad para mejorar las condiciones de trabajo en las organizaciones.
- Capacidad y habilidad para mejorar sistemas de trabajo.
- Capacidad y habilidad para diseñar, coordinar e impartir cursos de capacitación y desarrollo.
- Capacidad y habilidad para ubicar a las personas en el puesto adecuado, según las características del mismo así como las de la persona y de acuerdo a su experiencia.
- Capacidad y habilidad para resolver problemas de relaciones humanas.
- Capacidad y habilidad para resolver problemas de motivación, descontento, apatía e insatisfacción laboral.
- Capacidad y habilidad para resolver problemas propios del clima organizacional.
- Capacidad y habilidad para resolver problemas de ausentismo y rotación de personal.
- Capacidad y habilidad para desarrollar modelos administrativos.
- Capacidad y habilidad para diseñar planes de carrera para los empleados (dentro de la empresa).

CAPITULO III  
DISEÑO CURRICULAR:  
EL FUNDAMENTO DE UNA PROFESION.

III.1 Teoría y diseño curricular.

En este capítulo, se presentan los fundamentos que Ralph Tyler e Hilda Taba consideraron para la elaboración de un currículo. Se consideraron dichos autores puesto que ellos fueron los primeros que se preocuparon por sistematizar las bases para la correcta elaboración de un currículo; y a pesar de que posteriormente muchos autores han elaborado currícula se han basado en las mismas pautas que Taba y Tyler asentaron.

La elaboración del currículo es algo tan complejo que abarca muchos tipos de resoluciones las cuales deben ser tomadas en cuenta en los objetivos generales que las escuelas se plantean; pero sobre todo, deben ser tomadas en cuenta para los objetivos específicos de la instrucción.

"El currículo se puede definir como el esfuerzo total de la escuela para lograr los resultados deseados en las situaciones escolares y extraescolares; o como una secuencia de experiencias posibles instituidas en la escuela con el propósito de disciplinar a la niñez y a la juventud enseñándoles a pensar y a actuar en grupos"<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> TABA, Hilda; Elaboración del Currículo; p.23

Otra definición de currículo, puede ser: "serie estructurada de resultados esperados (deseados) de aprendizaje, que prescribe (o al menos anticipa) los resultados de la enseñanza y no establece los medios, o sea, las actividades, los materiales, o aún el contenido de enseñanza que se empleará para lograrlos"<sup>48</sup>

Las materias principales del currículo y el contenido específico de cada una de ellas, deben ser cuidadosamente elegidas. "Se impone una selección del tipo de experiencias de aprendizaje con las cuales complementar tanto la comprensión del contenido como los demás objetivos, y tomar decisiones para determinar de qué manera se evaluará lo que los estudiantes aprenden y la eficacia del currículo en cuanto al logro de los fines deseados."<sup>49</sup> Finalmente es muy necesario definir el esquema total del currículo.

Para que la elaboración del currículo resulte adecuada, todas las decisiones deben ser tomadas sobre una base sólida, válida y reconocida. Sin embargo, parece ser que actualmente no existe una metodología definida para elaborar un currículo; ya lo indica Hilda Taba, "hoy en día, la confusión parece ser la característica principal de la teoría del currículo"<sup>50</sup>

Las razones por las cuales se eligen las materias son diversas: por tradición, por presión legislativa, y muy pocas debido a las necesidades de

---

<sup>48</sup>JOHNSON, Mauritz; La Teoría del Currículo; p.15

<sup>49</sup> TABA, Hilda; op.cit., p.20

<sup>50</sup>cfr. idem.

los alumnos; lo cual está erróneamente concebido, pues esa debería ser la causa principal a la que se enfocara la selección de materias de cualquier currículo, a lograr los objetivos que se han planteado previamente en función de la satisfacción de las necesidades que presentan los alumnos y la sociedad en la que viven.

Algunas veces, la organización no es muy clara, pues los cursos muy especializados aparecen junto a cursos o asignaturas sin ningún grado de especialización y la secuencia de los cursos y de las materias no corresponde a ningún orden preestablecido.

De esta forma, el fracaso en la elaboración del currículo proviene en gran medida, de la carencia de una metodología que estimule la experimentación y propicie el llevar la teoría a la práctica.

"El método corriente de revisión del currículo consiste en examinar la "estructura" antes de experimentar con la parte más específica de su funcionamiento: las unidades de enseñanza en niveles especiales de grado."<sup>51</sup>

La selección y organización del currículo así como su naturaleza, sólo pueden brindar los elementos necesarios para alcanzar algunos de los objetivos planteados, los otros solamente pueden lograrse por medio de la naturaleza y organización de las experiencias de aprendizaje.

---

<sup>51</sup> ibidem. p.23

Independientemente de su estructura particular, todo currículo se conforma de ciertos elementos: objetivos, selección y organización del contenido, modelos de aprendizaje y enseñanza, programa de evaluación de los resultados. La diferencia entre un currículo y otro depende de la manera en que estos elementos se interrelacionan; y las decisiones sobre la naturaleza y la secuencia del contenido así como de las experiencias de aprendizaje, varían de acuerdo a las teorías de aprendizaje en que se apoye dicho currículo.

"La diferencia entre la determinación de decisiones para la elaboración de un currículo que desarrolle un esquema racional y otra que no lo hace es que en la primera los criterios para la adopción de decisiones derivan de un estudio de los factores que constituyen una base razonable para el currículo."<sup>52</sup>

Generalmente estos factores son el estudiante, el proceso de aprendizaje, las exigencias culturales y el contenido de las disciplinas. Por lo tanto, para elaborar un currículo, es indispensable investigar cuáles son las demandas y los requisitos de la cultura y de la sociedad, pues finalmente, el currículo es "una manera de preparar a la juventud para participar como miembro útil dentro de nuestra cultura."<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup>:ibidem. p. 24

<sup>53</sup> idem.

**Profundizar analíticamente en la cultura de una sociedad es una guía para poder determinar los principales objetivos de la educación, para seleccionar los contenidos y para decidir cuáles serán las actividades de aprendizaje.**

**"La información sobre el proceso de aprendizaje y la naturaleza del estudiantado aporta una serie de criterios a la elaboración del currículo. Un currículo es un plan para el aprendizaje; por consiguiente, todo lo que se conozca sobre el proceso del aprendizaje y el desarrollo del individuo tiene aplicación al elaborarlo."**<sup>54</sup>

**Si consideramos al aprendizaje como un todo global, debemos considerar así al currículo y no podrá tener una estructura fragmentada; de igual manera si consideramos al aprendizaje como un proceso evolutivo, el currículo también tendrá secuencia evolutiva.**

**Hilda Taba considera que "desde el momento en que se concibe la elaboración del currículo como una tarea que requiere juicio ordenado, es indispensable examinar tanto el orden de adopción de las decisiones, como el modo en que se realizan."**<sup>55</sup>

**Este orden podría ser así:**

**I. Diagnóstico de necesidades.**

---

<sup>54</sup> ibidem p. 25

<sup>55</sup> ibidem, p. 26



2. **Formulación de objetivos.**
3. **Selección del contenido.**
4. **Organización del contenido.**
5. **Selección de las actividades de aprendizaje.**
6. **Organización de las actividades de aprendizaje.**
7. **Determinación de lo que se va a evaluar y de las maneras y medios de evaluarlo.**

Hilda Taba considera que este orden existe y que respetándolo se obtendrá un currículo más conscientemente planeado y más dinámicamente concebido.

Precisamente porque el currículo es un plan para el aprendizaje, las ideas que existan sobre este último son de gran importancia para la elaboración de un currículo. Conocer ciertas características de los estudiantes y del aprendizaje es fundamental para tomar ciertas decisiones sobre el currículo.

"Dado que consiste en los objetivos del aprendizaje y las maneras de lograrlos, planificar un currículo es el resultado de decisiones que afectan a tres campos distintos: 1) Selección y ordenamiento del contenido; 2) elección de las experiencias de aprendizaje por medio de las cuales va a ser manejado este contenido y que servirán para alcanzar objetivos que no puedan ser logrados solo mediante el contenido, y 3) planes para lograr las condiciones óptimas del aprendizaje."<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup> ibidem, p. 109

Muchos programas se basan en la satisfacción de las necesidades de los estudiantes, los cuales son clasificados de diferentes maneras por su capacidad intelectual; Taba afirma que "esta base psicológica del currículo es tan comúnmente aceptada que incluso algunos autores sugieren que, en comparación a la importancia concedida a la comprensión de la cultura y la sociedad, existe una sobrecarga de insistencia en los fundamentos psicológicos de la educación, y que se descuida tanto la orientación social como la función del contenido"<sup>57</sup>

Las diferentes teorías psicológicas acerca del aprendizaje han influido sobre el currículo y cuando éste y la enseñanza se orientan hacia una tendencia de disciplina mental, sus objetivos tienden a ser estrechos, su campo de acción muy parcializado y la secuencia del contenido o la continuidad de las experiencias del aprendizaje no se consideran especialmente importantes.

Las materias se estudian en su orden lógico (primero lo primero) sin importar la manera de pensar de los alumnos ni sus rasgos característicos de percepción.

El currículo de los asociacionistas sobre la conducta y el aprendizaje es matizado por un contenido específico, cada una de cuyas partes se aprende nuevamente. "La presunción de una mente pasiva

---

<sup>57</sup> *ibidem*, p. 110

necesita de una marcada insistencia sobre la presentación detallada, la memorización y la recitación."<sup>58</sup>

El currículo se orienta a aspectos de mínima importancia dejando de enfocarse en los principios básicos y en los puntos importantes.

La teoría del campo conduce a un currículo en el cual no sólo se incluye el conocimiento de la asignatura, sino también el desarrollo de los procesos cognitivos, de las actitudes y de la orientación general. "Se llega al núcleo del currículo mediante un examen del organismo del aprendizaje, del desarrollo de la secuencia en la maduración de sus facultades y del contenido del aprendizaje."<sup>59</sup>

Un programa educativo está dirigido por las expectativas de ciertos resultados, denominados metas u objetivos educacionales.

Algunas fuentes de tales objetivos son el análisis de la cultura y de la sociedad a las cuales en particular sirve el programa educacional: cuáles son sus problemas, sus exigencias, sus necesidades y, por lo tanto, qué es lo que exigen de los seres que viven en ellas.

Es también de fundamental importancia la consideración de lo que se conoce sobre las personas y sus necesidades para su propio desarrollo y realización, pues la educación debe ser vital tanto para el individuo como para la sociedad en la que vive.

---

<sup>58</sup> ibidem, p.117

<sup>59</sup> ibidem, p.118

La función principal de la determinación de objetivos, según indica Hilda Taba, es "proporcionar una orientación para la tarea principal de los programas educacionales."<sup>60</sup>

Los objetivos generales solamente pueden lograrse si los individuos adquieren algunos conocimientos, habilidades, técnicas y actitudes. Estas últimas representan una plataforma más específica de objetivos; generalmente, a este nivel los resultados son denominados objetivos educacionales y son de dos clases: los que describen los resultados generales de la escuela y los que se refieren a conductas referidas a una unidad.

"La función principal de la plataforma de objetivos más específica es guiar la adopción de las decisiones del currículo en cuanto al contenido que se abarcará y las experiencias de aprendizaje.

Estos objetivos deben ser compatibles con los de importancia general y en su totalidad, expresar la perspectiva de los objetivos generales."<sup>61</sup>

Probablemente la función más importante que tengan los objetivos educacionales sea orientar las decisiones sobre la selección de contenido y de las experiencias del aprendizaje, y proporcionar criterios sobre qué es lo que debe enseñarse y cómo debe enseñarse.

---

<sup>60</sup> ibidem. p.260

<sup>61</sup> ibidem. p.261

Finalmente, los objetivos sirven como guía para la evaluación del rendimiento. La discrepancia entre lo que se enseña y lo que se evalúa es un error muy común en los programas escolares.

**Hilda Taba establece los siguientes principios para orientar la formulación de objetivos:**

**Para que los objetivos desempeñen bien sus funciones, se necesita una aproximación sistemática a su formulación y organización.**

**La determinación de objetivos debe describir tanto el tipo de conducta esperado como el contenido o el contexto al cual esta conducta se aplica.**

**Los objetivos complejos deben ser determinados tan analítica y específicamente como para que no quede duda sobre el tipo de conducta esperada o a lo que ésta se aplica.**

**Los objetivos deben formularse también de modo que establezcan diferencias claras entre las experiencias del aprendizaje apropiadas para lograr conductas diferentes.**

**Los objetivos son evolutivos y representan caminos por recorrer antes que puntos terminales.**

Los objetivos deben ser reales e incluir sólo aquello que puede ser trasladado al currículo y a la experiencia del aula.

El alcance de los objetivos debe ser lo suficientemente amplio como para comprender todos los tipos de resultados de los que la escuela es responsable.

Para Ralph Tyler "los objetivos de la educación son los cambios de conducta que el establecimiento de enseñanza intenta obtener en los alumnos."<sup>62</sup>

Ralph Tyler, para la elaboración del currículo, propone el siguiente orden:

1. Establecer los objetivos.
2. Establecer contenidos.
3. Seleccionar actividades de aprendizaje.
4. Organizar las actividades de aprendizaje.
5. Evaluación de la efectividad de las actividades de aprendizaje.

Una de las fuentes principales que Tyler considera importante para la elaboración de los objetivos educacionales son las necesidades de los educandos y de la sociedad.

El estudio de los educandos mismos, procurará determinar qué cambios en sus formas de conducta debe proponerse obtener la escuela; y

---

<sup>62</sup> TYLER, Ralph; Principios Básicos del Currículo, p. 11

el estudio de las necesidades de un determinado grupo de educandos abarcará la identificación de aquellas que no hubiesen sido debidamente satisfechas, así como también la investigación del papel que desempeña la escuela en ese sentido.

De acuerdo a Tyler, la razón de asignar importancia a las necesidades de los estudiantes como fuente valiosa de objetivos de la educación, se basa aproximadamente en que el ambiente cotidiano de los jóvenes en el hogar y en la comunidad, brinda por lo general, una parte considerable de su formación educativa, por lo cual sería innecesario que la escuela se preocupase por experiencias educativas que se dan fuera del ámbito escolar.

Es decir, la tarea de las instituciones educativas debe enfocarse de manera especial en los vacíos y carencias importantes que aparecen en la formación actual de los educandos. Y precisamente en esto radica la importancia del estudio y análisis de esas carencias o necesidades para la elección de objetivos en el programa de estudios.

Sin embargo, hay educadores que no reconocen la importancia de que un programa educativo preste atención a los intereses actuales de los estudiantes, pues sostienen que "una de las funciones de la enseñanza consiste en ensanchar y profundizar el campo de intereses del alumno a fin de que, una vez concluido el período escolar, pueda proseguir su educación integral"; a pesar de esto, reconocen la importancia de tomar como punto de partida, precisamente los intereses de los alumnos.

Tyler indica que a menos que cada docente comprenda con claridad los objetivos, conozca bien qué tipos de experiencia permiten lograrlos y sepa orientar la labor de los alumnos para que las reciban, el programa no será un instrumento eficaz para alcanzar los propósitos de la escuela.

Finalmente, después de haber analizado los lineamientos que para realizar un currículo proponen por su parte Tyler y Taba, se considera conveniente, para dejarlos claros, incluir un cuadro comparativo en el que se confronten ambos autores:

Hilda Taba	Ralph Tyler
-Propone un diagnóstico de necesidades en el cual se deben tomar en cuenta las demandas y requisitos de la cultura y de la sociedad; por lo que el currículo considerado por Taba, se encuentra sobredeterminado por aspectos psicosociales.	-Al igual que Taba, propone un diagnóstico de necesidades, sin embargo lo que él establece importante considerar en este punto, son las necesidades del alumno, de la sociedad y de los especialistas y en base a éstos, que se establezcan objetivos preliminares.
-Propone una adecuada selección de actividades de aprendizaje, así como su posterior organización. La selección de estas actividades de aprendizaje y la organización del contenido, están estrechamente vinculadas ya que las actividades a realizar deben cuidar la lógica del contenido, y los principios que éste persigue.	-Tyler, en semejanza con Taba, propone que se establezca una selección y organización de actividades de aprendizaje; sin embargo, Tyler opina que dichas actividades deben estar centradas en el alumno y no en el profesor, es decir, deben estar adecuadas a las características del alumno, de tal manera que éste viva una experiencia objetiva, que le sirva.



<p>-En cuanto a la formulación de objetivos, Taba aclara que la función principal de su determinación es proporcionar una orientación para la tarea principal de los programas educacionales; y por otra parte, los objetivos sirven como guía para la evaluación del rendimiento.</p>	<p>-Para la formulación de objetivos, Tyler propone una primera determinación de los mismos, los cuales, después de "pasar por los filtros de la psicología y de la filosofía" quedarán modificados para ser los definitivos.</p>
<p>-Determinación de lo que se va a evaluar. Taba considera la evaluación como un proceso que determina cuáles son los cambios que se han logrado en relación a los objetivos propuestos.</p>	<p>-De manera similar a Taba, para Tyler también es importante considerar una manera de evaluación, a la cual define como "determinar en qué medida el currículo y la enseñanza satisfacen realmente los objetivos de la educación."<sup>63</sup></p>
<p>-Taba considera al programa como un "plan para el aprendizaje" que, por lo tanto, no debe tener una estructura fragmentaria.</p>	<p>-A diferencia de Taba, Tyler considera al programa como "el resultado del análisis de diversas fuentes de naturaleza variada", pues él considera que las decisiones que se tomen en relación con los aprendizajes que se deben promover en un programa escolar no se pueden basar en una fuente única, sino que hay que hacer un análisis de varias de ellas.</p>
<p>-Taba considera que las decisiones que se tomen en relación con los aprendizajes que se deben incluir en un programa escolar, deben tener una base reconocida, válida y con algún grado de solidez;<sup>64</sup> según la misma autora, esta base bien puede ser una teoría curricular.</p>	

<sup>63</sup> TYLER, Ralph; *op.cit.*, p. 109

<sup>64</sup> JOHNSON, Mauritz; *op.cit.*, p.5

## CAPITULO IV

### LA EMPRESA: AMBITO LABORAL DEL PEDAGOGO Y DEL PSICOLOGO INDUSTRIAL.

A lo largo de este trabajo, hemos analizado la carrera de pedagogía, psicología industrial y lo que es un diseño curricular ya que este trabajo pretende comparar los planes de estudio de ambas licenciaturas. Sin embargo, se consideró importante incluir un capítulo destinado al análisis de la empresa ya que es aquí en donde se concretizan las actividades de ambos y es donde se puede comparar cuál de los dos tiene más herramientas teórico-metodológicas para desempeñar ciertas funciones dentro de una organización.

Como se mencionó en el capítulo primero, uno de los campos de acción del pedagogo, es la empresa. En ese capítulo se mencionaron algunas de las actividades que este profesionalista, debido a su preparación, es capaz de realizar dentro de ella; sin embargo, el pedagogo en la empresa tiene aún una amplia gama de funciones y actividades que desarrollar, fundamentales para la misma empresa.

Dichas actividades y el papel del pedagogo en la organización se explicarán en este capítulo, no sin antes dar una clara visión de lo que es la empresa, así como cuáles son sus principales objetivos y los recursos con los que cuenta.

#### 4.1 ¿Qué es la empresa?

La etimología de la palabra empresa proviene del latín *in-prehensa*, que significa acción emprendida.

Actualmente, la palabra empresa no siempre se emplea con la misma significación. La acción de emprender o la cosa que se emprende, ciertamente existen en la entidad representativa de un régimen económico-social, pero es preciso que se tomen en cuenta multitud de elementos que la simple iniciativa o acción de emprender no abarca.

Muy comúnmente se ha entendido a la empresa como al "conjunto de personas y recursos materiales organizados para el logro de ciertos objetivos."<sup>65</sup>

También, en muchas ocasiones se habla de la empresa como "la realidad material con valor económico que está compuesta por los edificios, las instalaciones, las máquinas, los equipos, las materias primas, los productos elaborados e infinidad de cosas que intervienen en las actividades a las que la empresa se dedica."<sup>66</sup> Esta definición de empresa en específico, no es muy amplia, pero su importancia radica en que indica una de sus características esenciales, su unidad objetiva de carácter material.

Otras veces, "por empresa se entiende su estructura jurídica normativa. La empresa es la sociedad creada con las formalidades legales implícitas en una escritura pública, en los estatutos reglamentos, contratos, políticas y normas que forman la unidad que es propia de las personas normales como sujetos de derecho."<sup>67</sup> Esta, tampoco es una definición muy

---

<sup>65</sup> LUTHE G., Rodolfo; La Empresa Humana; p.25.

<sup>66</sup> GUZMAN VALDIVIA, Isaac; La Sociología de la Empresa; p.22.

<sup>67</sup> ibidem, p.23

clara sobre lo que es empresa, pero explica cómo existe ésta en nuestra sociedad.

El término empresa también se utiliza para identificar a una organización, y en tal caso se piensa en un "conjunto de puestos o unidades de trabajo; en grupos coordinados de actividades, responsabilidades, facultades y relaciones; en niveles jerárquicos; en líneas de mando y subordinación; en canales por los que fluye la comunicación, etc."<sup>68</sup> Esta definición expresa una característica más de la empresa o institución, que es su unidad interna, que es una unidad de orden.

De esta manera, "la empresa, en algunas otras ocasiones, se identifica con lo que constituye el capital, o el grupo capitalista, o la organización."<sup>69</sup>

Sin embargo, nunca llega a suceder que a la empresa se le conciba como al grupo humano que representa el trabajo; por el contrario, a la empresa se le considera como la comunidad humana total: técnicos, gerentes, especialistas, inversionistas, directores, empleados y obreros que conforman una sociedad, unidos de manera libre y consciente para alcanzar metas económicas comunes.

De acuerdo a todo lo anterior, se podría definir a la empresa de la siguiente manera:

"Unidad económico-social en la que el capital, el trabajo y la dirección se coordinan para lograr una producción que responda a los

---

<sup>68</sup> *idem*

<sup>69</sup> *idem*

requerimientos del medio humano en la que la propia organización actúa."<sup>70</sup>

Sin embargo, esta definición no toma en cuenta que los objetivos de la empresa son finalidades que deben tener impreso un aspecto humanitario y social, porque son propias de una entidad social como lo es la empresa y en relación con otra sociedad más grande, como es la comunidad dentro de la cual la misma empresa interviene. Por lo tanto, se puede precisar la definición de empresa, diciendo que "es una unidad económico-social en la que el capital, el trabajo y la dirección se coordinan para realizar una producción socialmente útil de acuerdo a las exigencias del bien común."<sup>71</sup>

Esto nos conduce a la conclusión de que la empresa no solamente tiene una finalidad económica, sino una responsabilidad social también.

#### 4.2 ¿Cuáles son los objetivos que toda empresa debe perseguir?

Debido a la intención de este trabajo, se mencionarán brevemente los objetivos de servicio, generación de riqueza y permanencia; profundizando más en el de realización personal, pues dada la naturaleza de la preparación del pedagogo, es este último, el objetivo que tiene mayor relación con la labor que el profesional de la educación puede desempeñar dentro de la empresa.

---

<sup>70</sup> *ibidem*, p.24

<sup>71</sup> *ibidem*, p.28

## **Servicio.**

Si ya se acordó que la empresa tiene, además de una finalidad económica, una responsabilidad social, entonces es manifiesto que toda empresa debe producir satisfactores o bienes para la sociedad, es decir, productos y servicios que satisfagan las necesidades que apremian a la sociedad. Los miembros de la sociedad no son autosuficientes, por lo que requieren de la cooperación por parte de las empresas para que por medio de la elaboración de productos y servicios, se atiendan las necesidades más importantes de los mismos.

## **Realización Personal.**

El objetivo de la realización personal es principalmente que las personas tengan condiciones de trabajo óptimas para que puedan desempeñar correctamente sus funciones y por ende, puedan superarse tanto profesional como personalmente. Para lograr esto último, los trabajadores de una organización no deben ser considerados como si fueran piezas de un reloj; precisamente por ser hombres y no piezas mecánicas, cada uno de ellos tiene fines personales que se identifican con los fines del conjunto. Evidentemente, la organización tiene un fin común que conjuga los esfuerzos, pero este fin en sí mismo no es fin para ningún individuo. Cada persona es movida en su trabajo por el significado que el fin común toma personalmente para ella. Por ejemplo: una empresa técnica y económicamente eficaz puede cumplir sus fines a pesar de tener una alta rotación de personal, ya que los empleados consideran individualmente y como grupo, que la empresa no es satisfactoria para ellos. Esto equivale a decir que la empresa no ha sido capaz de traducir sus fines en objetivos válidos y significativos para ellos.

Respecto a ésto, Bernard llegó a una conclusión muy acertada: "toda organización tiene una doble función y puede ser juzgada según un doble criterio. La medida en que es eficaz respecto a sus fines y la medida en que es satisfactoria para sus miembros."<sup>72</sup> Si la organización es incapaz de cumplir sus fines (en el caso de la empresa, el beneficio económico), por ello mismo es incapaz de brindar satisfacciones a sus miembros.

De esta manera, la organización únicamente será satisfactoria, si logra establecer un equilibrio entre las aspiraciones individuales de sus miembros y los objetivos que se propone como tal, es decir, "para que una organización de trabajo sea satisfactoria, ha de hacer que el trabajo tenga algún significado personal para cada uno de los trabajadores de la empresa."<sup>73</sup>

Esto significa que desempeñando sus funciones, cada individuo agote la mayor parte posible de sus capacidades, incluida su iniciativa, creatividad, sentido de responsabilidad, inteligencia, etc., de tal manera que sienta que su participación es de gran importancia para poder lograr un objetivo común final.

También significa que a través de la realización de su trabajo, cada individuo pueda alcanzar sus metas personales, económicas, etc. así como

---

<sup>72</sup> GARDNER, Burleigh; MOORE, David; Relaciones Humanas en la Empresa; p.16

<sup>73</sup> ibidem, p.20

**cubrir las necesidades que el trabajo puede satisfacer: seguridad, confianza, prestigio, progreso, etc.**

**La actividad que el hombre desarrolla en la empresa no es igual a la actividad que desempeña como ciudadano, ni como la actividad que lleva a cabo como miembro de familia. La actividad de una persona en la empresa tiene la característica de que es una interacción dinámica, la que puede llamarse trabajo en equipo, sin el cual, la empresa no existiría. Es así como el hombre no trabaja solo, sino junto con otros, formando un grupo y estableciendo relaciones con ellos.**

**Un organigrama indica muy vagamente el contenido de estas relaciones. A reporta a B, B proporciona material a A, C supervisa el trabajo de B, D informa a la gerencia los resultados quincenales, etc. Pero la realidad es mucho más complicada: A charla con B, le admira y ayuda en su trabajo, mientras le disgusta la actitud prepotente de C y por eso hace todo lo posible por obstruir su trabajo. D informa a la gerencia, pero redacta sus informes con la intención de agradarle al jefe para que lo considere antes que a B, etc.**

**El ambiente laboral es donde el empleado tendrá que trabajar para lograr su superación (realización) personal, así como la profesional. Dentro del ambiente de trabajo hay simpatías y antipatías, rencores y amistades, hábitos que aprender y costumbres a las que habrá que adaptarse.**



Es por eso que mientras una organización esté conformada por hombres, y esto es inevitable pese a la gran automatización del trabajo que actualmente existe, habrá que tomar decisiones no sólo sobre problemas técnicos y económicos, sino sobre problemas humanos también. Es más, se puede decir que en la empresa no hay problema económico que no sea también un problema técnico y humano o un problema humano, que no tenga repercusiones técnicas y económicas.

En conclusión, "la relación de cada miembro con la empresa, no se limita a un simple contrato económico, sino que se trata de una integración humana más o menos satisfactoria."<sup>74</sup>

Los individuos de una empresa no solamente tienen necesidades económicas, sino también profesionales, las cuales pueden ser satisfechas dentro del trabajo, si es que los objetivos de la empresa y los del individuo guardan cierto equilibrio.

El éxito en el logro de los objetivos económicos de la empresa depende en gran medida de una satisfactoria integración personal y grupal de los miembros a la misma; y de esta integración depende que la empresa cumpla con su responsabilidad social.

### **Permanencia.**

La permanencia se refiere a la continuidad de la empresa; es una condición necesaria cuando se desea que tanto el servicio, atendiendo a los

---

<sup>74</sup> ibidem, p. 23

requerimientos de la sociedad, como la realización personal de quienes forman parte de la empresa continúen a través del tiempo.

La permanencia de la empresa tiene su mayor garantía o probabilidad de lograrse cuando los objetivos de servicio y realización personal se obtienen.

La permanencia de la empresa tiene que ver con su planeación a largo plazo, es decir, si la empresa tiene objetivos a largo plazo y no pretende ser un simple "negocio" que dura poco.

Muchas organizaciones han podido constatar a través del tiempo, que cuando dependen de un solo cliente, al cual no le interesa garantizar la permanencia de las empresas que trabajan para él, les es muy difícil subsistir en el mercado.

Cuando la empresa tiene mentalidad de largo plazo, la sociedad comienza a tener confianza en ella, solicitando sus productos o servicios, lo que a la vez va garantizando su permanencia dentro del mercado.

El medio ambiente es un factor de gran importancia para que el objetivo de permanencia se pueda lograr, pues es difícil visualizar la permanencia de una empresa en un medio inestable. Sin embargo, para que la empresa influya en el medio ambiente, tiene que pensar a largo y no a corto plazo. "Para lograr este largo plazo, la empresa debe atender a las

necesidades de la sociedad, que pueden cambiar mediante los servicios que proporciona, y tiene que cuidar siempre la realización personal de quienes forman parte de ella, para garantizar la continuidad del servicio y de la empresa."<sup>75</sup>

### **Generación de Riqueza.**

El objetivo de generación de riqueza es importante ya que de otra manera sería imposible pagar y aumentar los sueldos de los trabajadores, comprar nueva maquinaria, pagar el mantenimiento del equipo, etc.

Es importante no confundir el medio con el fin. La generación de la riqueza es uno de los fines u objetivos de la empresa, sin embargo, la riqueza en sí no es el fin, es decir no se debe perder de vista que la riqueza es un medio para poder lograr los otros objetivos de la empresa. A pesar de que sin la riqueza la empresa no puede subsistir porque no puede pagar sus gastos, ni seguir produciendo servicios ni por ende, procurar la realización personal de los miembros de la misma, la riqueza no debe convertirse en un fin por sí mismo, sino considerarse como lo que es, un medio para lograr los otros tres objetivos de la empresa ya antes mencionados.

#### **4.3 Recursos con los que cuenta la empresa.**

La empresa dispone principalmente de tres tipos de recursos que son:

- A) Materiales.
- B) Técnicos o Sistemas.

---

<sup>75</sup> LUTHE G., Rodolfo; op.cit., p 62

### C) Humanos.

Dada la naturaleza de este estudio, se mencionarán de manera muy breve tanto los recursos materiales como los recursos técnicos, profundizando más en lo que es el recurso humano de la empresa.

#### A) Recursos Materiales.

Los recursos materiales de la empresa los conforman principalmente "sus edificios, las instalaciones que en éstos se realizan para adaptarlas a la labor productiva, la maquinaria que tiene por objeto multiplicar la capacidad productiva del trabajo humano, y los equipos, o sea todos aquellos instrumentos o herramientas que complementan y aplican más a detalle la acción de la maquinaria."<sup>76</sup>

Los recursos materiales de la empresa también los representan las materias primas, que después de ser procesadas se convierten en productos para los consumidores (p. ej. harina, huevos, etc.); las materias auxiliares, que aunque no forman parte del producto terminado, son necesarias para la producción del mismo (hornos, batidores, refractarios, moldes, etc.).

El mismo producto terminado puede considerarse un recurso material de la empresa, pues a pesar de que el objetivo siempre es vender el producto cuanto antes, en algunas ocasiones es conveniente tener un stock para poder abastecer los pedidos, etc.

---

<sup>76</sup> REYES PONCE, Agustín; Administración de Empresas. Teoría y Práctica; p.72

El dinero es un recurso material más con el que cuenta la empresa, "toda empresa necesita cierto efectivo: lo que se tiene disponible para pagos diarios, urgencias, etc. Pero además, la empresa posee, como representación del valor de todos los bienes que antes se han mencionado, un "capital", constituido por valores, acciones, obligaciones, etc."<sup>77</sup>

#### **B) Recursos Técnicos.**

"Son las relaciones estables en que deben coordinarse las diversas cosas, personas, etc. Puede decirse que son los bienes inmateriales de la empresa. También pueden llamarse sistemas, p. ej. existen sistemas de ventas, de producción, de finanzas, etc. además de sistemas de organización y administración, que consisten en la forma de estructurar la empresa, es decir, su separación de funciones, sus niveles jerárquicos, etc."<sup>78</sup>

En resumen, los recursos técnicos de la empresa pueden considerarse a los sistemas, procedimientos, organigramas, instructivos, manuales, etc. que la conforman.

#### **C) Recursos Humanos.**

El recurso humano de una empresa lo conforman los miembros que son parte de dicha organización. Es el recurso más importante y el elemento eminentemente activo de la misma.

Se dividen en:

Obreros.- cuyo trabajo es predominantemente manual.

Empleados.- su trabajo es de índole intelectual y de servicio.

---

<sup>77</sup> ibidem, p. 73

<sup>78</sup> ibidem, p. 74

**Supervisores.-** su función básica es vigilar el cumplimiento de los planes; y su característica es el predominio de las funciones técnicas sobre las administrativas.

**Técnicos.-** se basan en reglas y principios para crear y diseñar nuevos productos, sistemas administrativos, métodos, controles, etc.

**Altos Ejecutivos.-** su función es más administrativa que técnica.

**Directores.-** su función más importante es la toma de decisiones y revisión de resultados.

#### 4.4 Tipos de Empresas.

Una de las tantas maneras en que se pueden clasificar las empresas es por su tamaño, es decir, pequeña mediana y grande empresa.

##### La Pequeña Empresa.

Se puede llamar pequeña empresa a aquella que cuenta con 40 ó 50 trabajadores.

La pequeña empresa puede caracterizarse por el hecho de que "el dueño o gerente, conocen o pueden conocer, a todos sus trabajadores"<sup>79</sup>, los identifican, tratan con ellos de cerca varios asuntos y pueden calificar su desempeño, platicar los problemas, etc.

En la pequeña empresa, "los problemas técnicos de producción, ventas, finanzas, etc. son tan elementales y reducidos en cantidad, que, el

---

<sup>79</sup> *ibidem*, p.88

dueño o gerente puede resolverlos todos."<sup>80</sup> Es por el mismo tamaño de la empresa que los técnicos especialistas se vuelven innecesarios.

En la pequeña empresa, la toma de todas las decisiones importantes se lleva a cabo en el más alto nivel, es decir, existe una "centralización". La pequeña empresa no cuenta con especialistas para desempeñar las funciones principales de la empresa y en consecuencia, los procedimientos a seguir para la solución de problemas son de indole informal.

En la pequeña empresa, los problemas se van resolviendo como se vayan presentando, ya que no existen previsiones ni planeaciones complejas que derivan en largos trámites burocráticos, que lo único que ocasionan son retrasos en la solución de los mismos.

#### La Mediana Empresa.

Podemos llamar mediana empresa aquella que cuenta con un margen de 80 a 500 trabajadores.

La mediana empresa es difícil de identificar pues, debido a sus características y problemas, suele confundirse todavía con la pequeña empresa o tiende a clasificársele ya como grande empresa.

Una característica importante de la mediana empresa, es su acelerado ritmo de crecimiento, por lo que existe una mayor

---

<sup>80</sup> idem

descentralización, provocando la aparición de nuevas funciones dentro de la misma empresa.

A diferencia de la pequeña empresa, la mediana empresa comienza a requerir de sus gerentes, cierta especialización o dominio de conocimientos que los habiliten para resolver los problemas que se van presentando, pues debido al mismo crecimiento, se va perdiendo el control sobre todo lo que sucede con el personal y con lo referente a la solución de problemas.

El mismo crecimiento de la mediana empresa, va exigiendo una planeación previsión y control más especializados en todos los aspectos de la misma.

#### La Grande Empresa.

Consideramos grande empresa a aquella que tiene aproximadamente 1000 empleados.

En la grande empresa, explica Agustín Reyes Ponce, "resulta físicamente imposible que los altos directivos, que tienen que tomar las decisiones fundamentales, fijar políticas, etc., puedan conocer a la inmensa mayoría de su personal, en razón de su número"<sup>x1</sup>; también es probable que los trabajadores no conozcan a los directivos de la propia empresa y que identifiquen a la autoridad de la misma, con sus jefes inmediatos, pudiendo hasta llegar a desconocer las actividades a las que se dedica.

---

<sup>x1</sup> idem



La complejidad de la grande empresa es tanta, que sería imposible para un solo gerente conocer y resolver todos los problemas técnicos que en ella se presentan, es de esta manera como la descentralización y delegación se vuelven indispensables para el eficiente funcionamiento de la misma.

La grande empresa requiere de un nutrido grupo de especialistas, pues como se mencionó anteriormente, una sola persona es incapaz de conocer tantos problemas como se presentan en una empresa de este tamaño.

Una planeación y previsión a largo plazo, son indispensables en una grande empresa, al igual que las técnicas de comunicación formal sin las cuales la unidad de la empresa se pierde.

## CAPITULO V

### DERIVACION PRACTICA

#### V.1 Justificación.

La labor del pedagogo dentro de la empresa siempre ha sido un tópico muy discutido, pues hay quienes están a favor del mismo y opinan que es tan competente para desenvolverse dentro del medio organizacional y realizar eficientemente sus funciones como cualquier otro profesionalista (el psicólogo industrial, por ejemplo); y hay quienes atribuyen al pedagogo un rezago en su preparación para desempeñarse en el ámbito empresarial, limitándolo así a las no menos interesantes áreas escolar, familiar o de comunidad.

Actualmente, el pedagogo dentro de las empresas ha comenzado a gozar de cierto reconocimiento gracias a que ha sabido demostrar que está preparado y es capaz de utilizar las herramientas necesarias para poder resolver problemas relacionados con la capacitación del personal, por ejemplo, realizando planes y programas adecuados a las exigencias de las organizaciones y adaptados a las características y necesidades de las personas que laboran dentro de ellas; o al buen logro de estrategias de acción a los problemas de las organizaciones en función del desarrollo de las capacidades de los recursos humanos, entre otras.

Sin embargo, este reconocimiento que el pedagogo se ha ganado poco a poco, le ha costado un arduo esfuerzo, pues ha tenido que

competir con profesionistas que, si bien no son especialistas, también están preparados para realizar funciones similares a las que el pedagogo realiza dentro de la empresa.

Tal es el caso del psicólogo industrial, que, debido a la naturaleza de la preparación que recibe a lo largo de la licenciatura, también es apto para realizar funciones similares a las que el pedagogo realiza dentro de la empresa.

Es por eso que se consideró importante este trabajo, para poder confrontar ambas carreras, pedagogía y psicología industrial, con base en los perfiles y objetivos de todas las materias de cada semestre, y poder concluir así, si preparan o no al egresado para poder desempeñar ciertas funciones específicas dentro de la empresa.

## V.2 Objetivo General.

Esta investigación tiene como objetivo realizar un análisis comparativo entre el plan de estudios de la Licenciatura en Pedagogía de la Universidad Panamericana y la Licenciatura en Psicología Industrial de la Universidad Nacional Autónoma de México, para concluir cuál de los dos planes de estudio está mejor diseñado para preparar a los dos profesionistas para desempeñar ciertas funciones dentro de la empresa, con base en los objetivos de todas las materias de cada uno de los semestres correspondientes.

### V.2.1 Objetivos Particulares.

1.- Verificar si las materias de cada una de las licenciaturas, de acuerdo a los objetivos establecidos, preparan al alumno para desempeñar ciertas funciones dentro de la empresa.

2.- Conocer para qué tipo de funciones está mejor preparado cada uno de los dos profesionistas.

3.- Detectar, a partir de los objetivos de cada una de las materias, las posibilidades y limitaciones de los dos planes de estudio de ambas licenciaturas y así proponer mejoras a las mismas.

### V.3 Planteamiento del Problema.

Las materias correspondientes al plan de estudios de la Licenciatura en Pedagogía de la Universidad Panamericana y de la Licenciatura en Psicología Industrial de la Universidad Nacional Autónoma de México, de acuerdo a sus objetivos y perfiles de egreso, preparan al egresado para desempeñar, dentro de la empresa, funciones como:

- Diseño aplicación y evaluación de planes y programas de capacitación.
- Reclutamiento y selección.
- Planeación y desarrollo de recursos humanos.
- Diseño de Programas de Inducción.
- Investigación de mercados y análisis de la conducta del consumidor.
- Elaboración Didáctica de Manuales.

#### V.4 Universo de estudio.

Para realizar el análisis de contenido se consideraron todos los objetivos de cada una de las materias que abarca el plan de estudios de ambas licenciaturas.

#### V.5 Metodología.

##### V.5.1 Técnica de Análisis de Contenido.

El análisis de Contenido es una investigación de tipo descriptiva, que tiene como objetivo determinar algunas características de la comunicación verbal escrita.<sup>82</sup>

Se consideró apropiado el uso del análisis de contenido de acuerdo al objetivo de este trabajo puesto que se pretende comparar, a manera de confrontación, dos licenciaturas con base en los objetivos de cada una de sus materias.

##### V.5.1.1 Procedimientos.

Para la técnica de análisis de contenido, es esencial definir las unidades y categorías con base en las cuales se realizará dicho análisis. Las unidades fueron seleccionadas de acuerdo a los perfiles de egreso de ambas carreras.

---

<sup>82</sup> L. HAYMAN J. , Investigación y Educación; p. 126

## Unidades.

### Diseño, aplicación y evaluación de planes y programas de capacitación.

La capacitación se encuentra englobada dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, el cual, para poderse llevar a cabo de manera sistemática y ordenada, debe basarse en planes y programas que deben planearse de acuerdo a un diagnóstico de necesidades, metas y objetivos determinados, estrategias a seguir, metodología, etc.

La evaluación de los planes y programas se establece a partir de los objetivos, es decir, si se lograron o no.

### Reclutamiento y Selección.

Estas funciones son de vital importancia ya que con ellas se busca "proporcionar las capacidades humanas requeridas por una organización y desarrollar habilidades y aptitudes del individuo para hacerlo más satisfactorio a sí mismo y a la colectividad en que se desenvuelve"<sup>83</sup>

El Reclutamiento consiste en reunir o localizar (obtenidas de diversas fuentes) al mayor número de personas que probablemente sean aptas o estén interesadas para cubrir un puesto vacante.

"La Selección es la elección de la persona adecuada para un puesto adecuado y a un costo adecuado que permita la realización del trabajador en el desempeño de su puesto y el desarrollo de sus habilidades y

---

<sup>83</sup>ARIAS GALICIA Fernando, Administración e Recursos Humanos, p.256

potenciales a fin de hacerlo más satisfactorio a sí mismo y a la comunidad en que se desenvuelve para contribuir, de esa manera, a los propósitos de la organización"<sup>84</sup>

### Planeación y Desarrollo de Recursos Humanos.

"La planeación de recursos humanos representa un enfoque de sistemas en el campo de personal, que hace énfasis en las interrelaciones entre diversos programas y políticas de personal"<sup>85</sup>

El primer paso en cualquier esfuerzo de planeación es obtener una idea de lo que ha estado ocurriendo en el flujo de personal que entra a la organización y que luego sale. Esto sirve para que la organización tenga una idea de las interrelaciones dinámicas en tales flujos de personal y pueda prever mejor sus necesidades futuras, al menos a corto plazo.

El desarrollo de recursos humanos se refiere, como la propia palabra lo indica, a buscar el mejoramiento de las personas que trabajan dentro de la organización, es decir, buscar su desarrollo tanto personal como profesional por medio de un plan de vida y carrera.

---

<sup>84</sup> *ibidem* p. 257

<sup>85</sup> STRAUSS George, SAYLES Leonard; Personal; p.

## **Diseño de Programas de Inducción.**

La tardía o temprana integración de un nuevo miembro a la dinámica de una organización puede depender en gran medida de la buena o mala inducción que éste reciba; y del conocimiento del giro y actividades de la misma, así como de sus objetivos, puede depender el que este miembro recién ingresado se sienta motivado a dar todo de sí y lograr el máximo de sus capacidades. Es por eso que una adecuada inducción a la empresa siempre es una función importante a desarrollar dentro de la misma.

## **Investigación de Mercados y Análisis de la Conducta del Consumidor.**

La investigación de mercados consiste en indagar qué regiones o zonas, de acuerdo a sus características como: población, nivel socio-económico, hábitos de consumo, etc. son aptos para lanzar a la venta un cierto producto.

El análisis de la conducta del consumidor implica conocer la manera de reaccionar que tendrán los consumidores ante ciertos estímulos que presente un producto, como por ejemplo: la forma del envase, el color del empaque, el mensaje de la campaña publicitaria, la imagen o prestigio que aporte el producto, etc.



## Elaboración Didáctica de Manuales.

La elaboración de un manual puede parecer una labor sencilla, pero el lograr que sea entendible para el lector y adecuado a sus características puede no parecerlo tanto.

### Categorías.

Se consideraron como categorías de análisis a todos los objetivos de cada una de las materias de ambos planes de estudio.

De acuerdo a Víctor García Hoz, un objetivo, es "la expresión, con la mayor precisión posible, de los fines concretos y experimentales que se quieren alcanzar con una determinada actividad educativa"<sup>86</sup>

### V.6 Diseño del Instrumento.

Para realizar el análisis de contenido se utilizarán cuadros de doble entrada para concentrar la información. Estos cuadros tienen del lado izquierdo las labores que pueden realizar en una empresa tanto un pedagogo como un psicólogo industrial y en el lado superior derecho indican las materias correspondientes a cada uno de los semestres de ambas carreras que ofrecen los elementos para desempeñar dichas labores.

---

<sup>86</sup> GARCIA HOZ, Víctor, op.cit., p.253

El formato de los cuadros es el siguiente:

MATERIA						
LABOR						

**OBSERVACIONES:**

Se procederá al análisis marcando el cuadro con (X) si esa materia prepara directamente al alumno para realizar dicha labor, y se dejará en blanco aquella materia con la que, de acuerdo a su objetivo, no proporcione preparación directa al alumno para realizar la labor sugerida.

## V.7 Consideraciones.

1. Este análisis se realizó de acuerdo a los objetivos de cada una de las materias de todos los semestres de ambas carreras o licenciaturas.

2. De acuerdo a ésto, para considerar positivo que una materia prepara **directamente** a un alumno a realizar alguna de las labores o no, dependió del objetivo general de la misma.

3. En la realización de este análisis, no se consideraron los contenidos de ninguna de las materias de ambas carreras.

4. Por **preparación directa**, se consideró la preparación que la materia brinda al alumno por sí sola, sin considerar la interrelación que la misma tenga con otras materias.

5. Las unidades tomadas en cuenta para realizar este análisis (explicadas anteriormente) se eligieron con base en el perfil de egreso de ambas licenciaturas; dicha información fue proporcionada por el Departamento de Psicología Industrial de la Universidad Nacional Autónoma de México y por la Escuela de Pedagogía de la Universidad Panamericana.

## V.8 Aplicación del Instrumento.

1er. semestre Pedagogía

Cuadro # 1

Objetivos: ver anexo 3

MATERIA	COMPUTACION	PROCESO DE PENSAMIENTO Y COMUNIC.	INTRODUCCION A LA PEDAGOGIA	PSICOLOGIA EDUCATIVA Y DESARROLLO HUMANO	ANTROPOLOGIA FILOSOFICA	SOCIOLOGIA DE LA EDUCACION	INTRODUCCION A LA ADMINISTRACION GENERAL
LABOR							
DISEÑO, APLICACION Y EVALUACION DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION		X	X				X
RECLUTAMIENTO Y SELECCION		X		X	X	X	X
PLANEACION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS	X	X	X	X	X	X	X
ELABORACION DIDACTICA DE MANUALES	X	X	X	X			
DISEÑO DE PROGRAMAS DE INDUCCION	X	X	X	X			

**OBSERVACIONES:**

Se puede observar que todas las materias del 1er. semestre de pedagogía, de acuerdo a sus objetivos, preparan al alumno para la planeación de recursos humanos; sin embargo, para realizar las demás labores, las materias de este semestre no ofrecen los suficientes elementos.

Resalta que la materia de proceso de pensamiento y comunicación es básica para todas las actividades a desarrollar en la empresa.

2° semestre Pedagogía

Cuadro # 2

Objetivos: ver anexo 3

MATERIA	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION ESTADISTICA	TEORIA PEDAGOGICA	AUXILIARES DE LA COMUNICACION	CONOCIMIENTO DE LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA	FILOSOFIA DEL HOMBRE	EDUCACION AMBIENTAL	TEORIA DE LA EMPRESA	INTRODUCCION A LA ECONOMIA
LABOR								
DISEÑO, APLICACION Y EVALUACION DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION	X	X	X	X				
RECLUTAMIENTO Y SELECCION								
PLANEACION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS	X		X		X		X	
ELABORACION DIDACTICA DE MANUALES		X	X	X				
DISEÑO DE PROGRAMAS DE INDUCCION		X	X	X				

**OBSERVACIONES:**

Se puede notar una carencia importante en las materias del 2o. semestre en cuanto a la preparación que dan a los alumnos para realizar reclutamiento y selección de personal.

Resalta el hecho de que la materia propia del área empresarial (introducción a la economía) por ser eminentemente teórica, no prepara directamente a los alumnos para las actividades especificadas.

### 3er semestre Pedagogía

#### Cuadro # 3

Objetivos: ver anexo 3

MATERIA	ESTADÍSTICA	DIDÁCTICA GENERAL Y EVOLUTIVA	PSICOLOGÍA Y NEUROFISIOLOGÍA DEL APRENDIZAJE	METAFÍSICA Y AXIOLOGÍA	HISTORIA GENERAL DE LA EDUCACIÓN	FACTOR HUMANO
LABOR						
DISEÑO, APLICACIÓN Y EVALUACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN	X	X	X			
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	X					X
PLANEACIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS	X	X	X			X
ELABORACIÓN DIDÁCTICA DE MANUALES			X	X		X
DISEÑO DE PROGRAMAS DE INDUCCIÓN			X	X		X

#### OBSERVACIONES:

Es notable que no son suficientes los elementos que brindan al alumno las materias de 3er. semestre para realizar reclutamiento y selección de personal en una empresa.

Sin embargo, también se puede observar que la mitad de las materias del semestre, si lo preparan (directamente) para el resto de las actividades a realizar en una empresa, y la otra mitad no lo hace.

Se hace evidente que la materia de factor humano es de gran utilidad para los alumnos en cuanto a la preparación que da al alumno para poder tener bases al realizar dichas actividades dentro de la empresa.

## 4° semestre Pedagogía

## Cuadro # 4

Objetivos: ver anexo 3

MATERIA	REFERENCIAS ESTADÍSTICAS	DISEÑO CURRICULAR	DESARROLLO DE HABILIDADES DOCENTES	PSICOLOGÍA GRUPAL	PSICOTECNIA	ÉTICA	HISTORIA GRAL. DE LA EDUCACION EN MEXICO	PRESUPUESTACION Y ANALISIS FINANCIEROS
LABOR								
DISEÑO, APLICACION Y EVALUACION DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION	X	X	X	X		X		
RECLUTAMIENTO Y SELECCION			X		X	X		
PLANIFICACION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS	X		X	X	X	X		X
ELABORACION DIDACTICA DE MANUALES		X	X	X		X		
DISEÑO DE PROGRAMAS DE INSTRUCCION		X	X	X		X		

## OBSERVACIONES:

Es notable el contraste entre las materias de ética e historia general de la educación, pues la ética dará al alumno un sustento en toda la actividad profesional que realice dentro (y fuera) de la empresa. Por el contrario, la historia no da preparación directa al alumno para realizar dichas actividades, aunque es importante para que éste comprenda la evolución del proceso de la educación en general.

## 5° semestre Pedagogía

## Cuadro # 5

Objetivos: ver anexo 3

MATERIA	TALLER INTEGRADOR	SEMINARIO DE PEDAGOGIA COMPARADA	DIDACTICA ESPECIAL EN EDUCACION BASICA	ORIENTACION EDUCATIVA, VOCACIONAL Y PROFESIONAL	FUNDAMENTOS ULTIMOS DEL HUMANISMO	PEDAGOGIA RURAL	SOCCIEDAD Y FAMILIA	PLANEACION E INTEGRACION DE RECURSOS HUMANOS
LABOR								
DISEÑO, APLICACION Y EVALUACION DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION	X	X	X	X		X		
RECLUTAMIENTO Y SELECCION			X		X	X		
PLANEACION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS	X		X	X	X	X		X
ELABORACION DIDACTICA DE MANUALES		X	X	X		X		
DISEÑO DE PROGRAMAS DE INDUCCION		X	X	X		X		

## OBSERVACIONES:

De las materias del quinto semestre de pedagogía, es evidente la relevancia que tienen la de seminario de pedagogía comparada y sobre todo la de planeación e integración de recursos humanos, para la preparación del alumno a realizar labores en una empresa.



## 6to. semestre Pedagogía

## Cuadro # 6

Objetivos: ver anexo 3

MATERIA	COMPUTACION EDUCATIVA	PRACTICA EDUCATIVA	CONOCIMIENTO DEL ADULTO Y DE LA TERCERA EDAD	PSICOLOGIA CONTEMPORANEA	EPISTEMOLOGIA DE LA EDUCACION	EDUCACION FAMILIAR	DESARROLLO Y ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS
LABOR							
DISEÑO, APLICACION Y EVALUACION DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION	X	X	X				
RECLUTAMIENTO Y SELECCION		X	X	X			X
PLANEACION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS	X	X	X	X			X
ELABORACION DIDACTICA DE MANUALES	X	X	X	X			
DISEÑO DE PROGRAMAS DE INDUCCION	X	X	X	X			

**OBSERVACIONES:**

Puede apreciarse una clara deficiencia en la materia del área empresarial correspondiente al 6to. semestre (desarrollo y administración de recursos humanos), pues, de acuerdo al objetivo de la misma, proporciona preparación directa al alumno para desempeñar dos de las cinco actividades del pedagogo en la empresa.

7o. semestre Pedagogía

Cuadro # 7

Objetivos: ver anexo 3

MATERIA	TALLER DE INVESTIGACION EDUCATIVA	PLANEACION EDUCATIVA	DIFFICULTADES DEL APRENDIZAJE	FILOSOFIA DE LA EDUCACION	CULTURA INTEGRAL	PROB ECONOM POLIT. Y SOCIALES DE LA EDUCACION EN MEXICO	MODELOS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL
LABOR							
DISEÑO, APLICACION Y EVALUACION DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION		X				X	
RECLUTAMIENTO Y SELECCION			X				X
PLANEACION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS		X					X
ELABORACION DIDACTICA DE MANUALES		X					
DISEÑO DE PROGRAMAS DE INDUCCION		X					

OBSERVACIONES:

De acuerdo al objetivo de la materia correspondiente al área empresarial de este semestre, modelos de desarrollo organizacional, ésta solamente prepara al alumno para desempeñar 2 de las 5 actividades de la empresa; por lo tanto sería conveniente evitar que la misma fuera tan teórica.

## 8vo. semestre Pedagogía

### Cuadro # 8

Objetivos: ver anexo 3

MATERIA	SEMINARIO DE INVESTIGACION	EVALUACION INSTITUCIONAL	EDUCACION ESPECIAL	ETICA PROFESIONAL	FORMACION INTEGRAL	LEGISLACION EDUCATIVA	DESARROLLO DE PROYECTOS EDUCATIVOS
LABOR							
DISEÑO, APLICACION Y EVALUACION DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION	X			X	X	X	X
RECLUTAMIENTO Y SELECCION			X	X	X		
PLANEACION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS				X	X		X
ELABORACION DIDACTICA DE MANUALES				X	X	X	
DISEÑO DE PROGRAMAS DE INDUCCION				X	X	X	X

#### OBSERVACIONES:

Respecto de las materias de 8vo. semestre, se puede apreciar la relevancia que tienen dos de ellas principalmente: ética profesional y formación integral. Sin embargo es de considerarse, la diferencia que hay en la materia del área empresarial, desarrollo de proyectos educativos, para las labores de reclutamiento y selección y elaboración didáctica de manuales.

## 1er. Semestre Psicología Industrial

### Cuadro # 9

Objetivos: ver anexo 4

Tomando en cuenta que no existe un mapa curricular diseñado para la carrera de psicología industrial y que solamente tienen un listado de "materias cuyo contenido se divide en dos partes que, aunque no son seriadas, se recomienda al alumno cursar primero la primera parte, ya que los conocimientos adquiridos en ésta, servirán de base para la segunda parte."<sup>87</sup>

Las materias se organizaron en los cuadros de acuerdo al mapa curricular que se diseñó para la facilitación de este estudio.

MATERIA	BASES BIOLÓGICAS DE LA CONDUCTA	INTRODUCCIÓN A LA PSICOLOGÍA CIENTÍFICA	LÓGICA SIMBÓLICA Y SEMÁNTICA	MATEMÁTICAS I	TEORÍAS Y SISTEMAS EN PSICOLOGÍA
LABOR					
DISEÑO, APLICACIÓN Y EVALUACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN					
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	X			X	
PLANEACIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS	X			X	
INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y ANÁLISIS DE LA CONDUCTA DEL CONSUMIDOR	X			X	
DISEÑO DE PROGRAMAS DE INDUCCIÓN					

### OBSERVACIONES:

Es notable que las materias de 1er. semestre de psicología industrial de la UNAM tienen una deficiencia en cuanto a la preparación que proporcionan al alumno para diseñar, aplicar y evaluar planes y programas de capacitación y de inducción en una empresa.

<sup>87</sup> Documento UNAM; Facultad de Psicología; 1988

2o. Semestre Psicología Industrial.

Cuadro # 10

Objetivos: ver anexo 4

MATERIA	ANATOMIA Y FISILOGIA DEL SISTEMA NERVIOSO	FILOSOFIA DE LAS CIENCIAS	MATEMATICAS 2	MOTIVACION Y EMOCION	SENSOPERCEPCION
LABOR					
DISEÑO, APLICACION Y EVALUACION DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION		X		X	X
RECLUTAMIENTO Y SELECCION		X	X		X
PLANEACION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS			X	X	X
INVESTIGACION DE MERCADOS Y ANALISIS DE LA CONDUCTA DEL CONSUMIDOR			X	X	X
DISEÑO DE PROGRAMAS DE INNOVACION				X	X

**OBSERVACIONES:**

La diferencia entre sensopercepción y anatomía y fisiología del sistema nervioso es notable ya que la primera prepara directamente al alumno para realizar las cinco labores consideradas; y la segunda no lo hace de forma directa.

### 3er.Semestre Psicología Industrial

#### Cuadro # 11

Objetivos: ver anexo 4

MATERIA	APRENDIZAJE Y MEMORIA	ESTADISTICA DESCRIPTIVA	NEUROFISIOLOGIA	PSICOPATOLOGIA	TEORIA DE LA PERSONALIDAD
LABOR					
DISEÑO, APLICACION Y EVALUACION DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION	X				
RECLUTAMIENTO Y SELECCION				X	X
PLANEACION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS		X			X
INVESTIG. DE MERCADOS Y ANALISIS DE LA CONDUCTA DEL CONSUMIDOR	X	X			X
DISEÑO DE PROGRAMAS DE INDUCCION	X				

#### OBSERVACIONES:

Lo que sobresale en este semestre es que cuatro de las cinco materias no preparan directamente al alumno ni para diseñar, aplicar y evaluar planes y programas de capacitación ni para diseñar programas de inducción.

#### 4o. Semestre Psicología Industrial

##### Cuadro # 12

Objetivos: ver anexo 4

MATERIA	DESARROLLO PSICOLOGICO I	ESTADISTICA INFERENCIAL	PENSAMIENTO Y LENGUAJE	PSICOLOGIA FISIOLOGICA	TEORIA DE LA MEDIDA
LABOR					
DISEÑO, APLICACION Y EVALUACION DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION	X				X
RECLUTAMIENTO Y SELECCION				X	X
PLANEACION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS		X			
INVESTIG DE MERCADOS Y ANALISIS DE LA CONDUCTA DEL CONSUMIDOR	X	X	X	X	X
DISEÑO DE PROGRAMAS DE INSTRUCCION					

#### OBSERVACIONES:

La relevancia de todas las materias de este semestre es notable en cuanto a la preparación que brindan al alumno de psicología industrial para hacer investigación de mercados y análisis de la conducta del consumidor.

## 5° Semestre Psicología Industrial

### Cuadro # 13

Objetivos: ver anexo 4

MATERIA	DESARROLLO PSICOLOGICO 2	PSICOLOGIA CLINICA	PSICOLOGIA DIFERENCIAL	PSICOLOGIA EXPERIMENTAL	PSICOMETRIA
LABOR					
DISEÑO, APLICACION Y EVALUACION DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION	X		X	X	X
RECLUTAMIENTO Y SELECCION	X	X	X	X	X
PLANEACION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS	X		X	X	
INVESTIG DE MERCADOS Y ANALISIS DE LA CONDUCTA DEL CONSUMIDOR	X	X	X	X	X
DISEÑO DE PROGRAMAS DE INDUCCION	X		X	X	X

### OBSERVACIONES:

La relevancia de todas las materias de este semestre es notable, a excepción de psicología clínica, la cual no prepara directamente al alumno para realizar tres de las cinco funciones propias del psicólogo industrial en la empresa y la de psicometría en planeación y desarrollo de recursos humanos.



6o. Semestre Psicología Industrial

Cuadro # 14

Objetivos: ver anexo 4

MATERIA	ANALISIS EXPERIMENTAL DE LA CONDUCTA	EVALUACION DE LA PERSONALIDAD	PSICOLOGIA EDUCACIONAL	PSICOLOGIA INDUSTRIAL	PSICOLOGIA SOCIAL 1
LABOR					
DISEÑO, APLICACION Y EVALUACION DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION			X		
RECLUTAMIENTO Y SELECCION		X		X	
PLANEACION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS			X	X	X
INVESTIG. DE MERCADOS Y ANALISIS DE LA CONDUCTA DEL CONSUMIDOR	X		X		X
DISEÑO DE PROGRAMAS DE INDUCCION			X	X	X

**OBSERVACIONES:**

En las materias de análisis experimental de la conducta y evaluación de la personalidad, puede notarse una diferencia ya que cada una solamente prepara al alumno para una de las cinco labores que éste puede realizar dentro de la empresa.

## 7o. Semestre Psicología Industrial

### Cuadro # 15

Objetivos: ver anexo 4

MATERIA	ADMINISTRACION DE PERSONAL 1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS 1	ANALISIS Y EVALUACION DE PUESTOS 1	CAPACITACION Y ADESTRAMIENTO DE PERSONAL	DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS 1	ESTUDIO DEL TRABAJO 1	SOCIOLOGIA INDUSTRIAL 1
LABOR							
DISEÑO, APLICACION Y EVALUACION DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION		X		X	X		
RECLUTAMIENTO Y SELECCION	X		X				
PLANEACION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS	X	X	X		X	X	
ANV. DE MERCADOS Y ANALISIS DE LA CONDUCTA DEL CONSUMIDOR							
DISEÑO DE PROGRAMAS DE INDUCCION				X	X		

### OBSERVACIONES:

En este cuadro podemos observar que la materia de sociología industrial 1 no ofrece al alumno preparación directa para realizar ninguna de las labores propias del psicólogo industrial dentro de una empresa. Además resalta el hecho de que ninguna de las materias prepara de manera directa al alumno para realizar investigación de mercados y análisis de la conducta del consumidor.

8o. Semestre Psicología Industrial  
Cuadro # 16  
Objetivos: ver anexo 4

MATERIA	ADMINISTRACION DE PERSONAL 2	ADMINISTRACION DE EMPRESAS 2	ANALISIS Y EVALUACION DE PUESTOS 2	ELABORACION DE PRUEBAS INDUSTRIALES	DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS 2	ESTUDIO DEL TRABAJO 2	SOCIOLOGIA INDUSTRIAL 2
LABOR							
DISEÑO, APLICACION Y EVALUACION DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION					X	X	
RECLUTAMIENTO Y SELECCION				X		X	
PLANEACION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS	X	X	X		X	X	X
ANÁLISIS DE MERCADOS Y ANALISIS DE LA CONDUCTA DEL CONSUMIDOR				X			
DISEÑO DE PROGRAMAS DE INDUCCION		X				X	

**OBSERVACIONES:**

El contraste entre la preparación que brindan todas las materias de este semestre para realizar planeación y desarrollo de recursos humanos e investigación de mercados y análisis de la conducta del consumidor es notable, ya que son completamente opuestas.

## 9o. Semestre Psicología Industrial

### Cuadro # 17

Objetivos: ver anexo 4

MATERIA	ERGONOMIA	MERCADOTECNIA PSICOLOGICA	PROGRAMACION DE AMBIENTES LABORALES	RECLUTAMIENTO Y SELECCION, TECNICA DE PERSONAL	DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS 3	TECNICA DE INVESTIGACION PSICOLOGICA EN LA INDUSTRIA	TEORIA DE LA ORGANIZACION
LABOR							
DISEÑO, APLICACION Y EVALUACION DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION	X				X		
RECLUTAMIENTO Y SELECCION	X			X			
PLANEACION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS	X		X		X	X	X
INV. DE MERCADOS Y ANALISIS DE LA CONDUCTA DEL CONSUMIDOR	X	X				X	
DISEÑO DE PROGRAMAS DE INDUCCION	X				X		X

### OBSERVACIONES:

La materia de ergonomía, es de gran relevancia, pues prepara directamente al alumno para realizar todas las labores del psicólogo industrial en la empresa.

**Cuadro de Resultados**  
**Cuadro # 18**

PEDAGOGIA	PSICOLOGIA INDUSTRIAL
-De las 59 materias del plan de estudios de pedagogía, 29 de ellas, es decir, el 49.1% preparan directamente al alumno para diseñar, aplicar y evaluar planes y programas de capacitación.	-El psicólogo industrial está respaldado por un 35.29% de materias que lo preparan de manera directa para saber diseñar, aplicar y evaluar planes y programas de capacitación.
- 22 materias de las 59 totales del plan de estudios de pedagogía (37.28%), preparan directamente al alumno para realizar reclutamiento y selección de personal.	-El 43.13% de las materias correspondientes al plan de estudios de psicología industrial de la UNAM preparan directamente al alumno para desempeñar funciones de reclutamiento y selección en una empresa.
-El 59% de las materias preparan directamente al alumno para la planeación y desarrollo de recursos humanos.	-El 58.8% de las materias preparan directamente al alumno para la planeación y desarrollo de recursos humanos.
-Para el diseño de programas de inducción, el pedagogo recibe preparación directa del 42.3% de las materias del plan de estudios.	-Para el diseño de programas de inducción, el psicólogo industrial recibe preparación directa del 33.33% de las materias del plan de estudios.
	-Para la investigación de mercados y análisis de la conducta del consumidor, el psicólogo industrial recibe preparación directa del 49% de las materias del plan de estudios.
-Del total de materias del plan de estudios, el pedagogo recibe preparación directa para la elaboración didáctica de manuales en un 42.3%.	

**OBSERVACIONES:**

Las cifras proporcionadas en el cuadro anterior solamente indican qué porcentaje de materias preparan de manera directa al alumno para realizar dentro de la empresa, las labores consideradas en los cuadros pasados.

Por preparación directa se entiende, la formación que brinda la materia por sí sola, sin considerar la preparación que dan las materias interrelacionadas.

## V.9 Confrontación de resultados con el planteamiento inicial.

De acuerdo a los planteamientos iniciales, procedemos a concluir lo siguiente:

De manera parcial se observa que en algunos semestres faltan elementos para desarrollar las labores señaladas, sin embargo a partir de un análisis global o vertical de los planes de estudio, se ofrece la preparación necesaria para poder desempeñar dichas labores.

Los programas de pedagogía y psicología industrial están diseñados para satisfacer, entre otras necesidades profesionales, las planteadas por la empresa, sin embargo, podemos afirmar a partir del análisis realizado que los planes de pedagogía respaldan de una manera más fundamentada las siguientes funciones:

- Diseño, aplicación y evaluación de planes y programas de capacitación.
- Planeación y desarrollo de recursos humanos.
- Diseño de programas de inducción.

Lo anterior se puede explicar porque en este plan de estudios se le da gran importancia al aspecto didáctico, lo cual es muy necesario para la capacitación y para el diseño de programas de inducción.

El manejo de un claro y fundamentado concepto de hombre que proporciona este plan de estudios, apoya a los egresados para poder desenvolverse en el área de recursos humanos de cualquier organización.

El plan de estudios de psicología industrial respalda sólidamente al egresado para realizar funciones como:

- Reclutamiento y selección de personal.
- Investigación de mercados y análisis de la conducta del consumidor.

Esto se debe a que el plan de estudios ofrece a los alumnos un amplio manejo de tests psicológicos y conocimiento de las razones de la conducta de los individuos, que les permite ponderar a las personas para considerarlos más o menos adecuados para un determinado puesto dentro de una organización, de acuerdo al tipo de comportamiento que se requiera para ese puesto en específico.

No se debe olvidar considerar el tipo de giro de la empresa, pues puede ser que dependiendo de éste, sea más conveniente el trabajo de uno u otro profesionista.

De acuerdo a lo anterior, se concluye que ambas universidades deben estar revisando y actualizando sus planes de estudio, sobre todo, las materias que por sí solas no brindan preparación directa al alumno para cubrir el perfil de egreso (aspecto empresarial). Sin embargo, ésto no quiere decir que no se consideran importantes el resto de las materias, ya que se tiene en cuenta que la interrelación entre éstas es necesaria para cubrir otros aspectos que también abarcan el perfil de egreso de ambas licenciaturas.

## CONCLUSIONES

1. La preparación que el alumno recibe, es solamente una parte de las posibilidades que puede tener de desarrollarse en una empresa, pues la otra parte depende de la disposición que éste tenga para realizar un buen trabajo y del interés que preste en resolver satisfactoriamente los problemas, que en el ámbito laboral, se le presenten.
2. A pesar de que ambos profesionistas, pedagogo y psicólogo industrial, están preparados para realizar las mismas funciones dentro de la empresa, cada uno recibe preparación más profunda que otro para desempeñar alguna de ellas, lo que no excluye que la experiencia laboral o la autopreparación puedan subsanar las desventajas que se tengan frente al otro profesionista.
3. La preparación que tiene el pedagogo en el área didáctica le concede una gran ventaja frente al psicólogo industrial en cuanto al diseño, aplicación y evaluación de planes y programas de capacitación, así como en la planeación y desarrollo de recursos humanos y en el diseño de programas de inducción.
4. La ventaja en la preparación del psicólogo industrial sobre el pedagogo consiste en la realización de reclutamiento y selección de personal esto, debido a la profunda formación que tiene para poder calificar e interpretar, tanto cualitativa como cuantitativamente, los instrumentos de medición psicológica (psicométricos).



5. El papel del pedagogo en la empresa no se limita a la simple tarea de realizar sus funciones de manera sistemática, pues toda su formación le implica buscar el perfeccionamiento de todo aquel con quien tenga contacto.
6. Otra ventaja del psicólogo industrial frente al pedagogo en las labores a realizar dentro de una empresa, es el gran conocimiento psicológico de las necesidades de los consumidores, así como de su manera de reaccionar ante un determinado estímulo publicitario, mientras que la formación psicológica del pedagogo se enfoca al conocimiento del empleado y no al cliente de la empresa.
7. La similar preparación del pedagogo y del psicólogo industrial los puede llevar a realizar trabajo interdisciplinario, transformando los resultados de dicho trabajo en soluciones muy valiosas a problemas cotidianos que se presentan en el ámbito empresarial.
8. Ambos profesionistas, tanto el psicólogo industrial como el pedagogo, buscan la mejora personal y profesional de los miembros que laboran dentro de la empresa; sin embargo, el pedagogo tiende más a prevenir y solucionar problemas y el psicólogo industrial tiende más a conocer las causas (psicológicas) que los ocasionan.
9. Uno de los aspectos básicos para considerar exitosa a una empresa, es la calidad del producto o servicio que brinda. Esto se deriva en gran medida de la calidad del trabajo que realizan los empleados, por eso es tan importante la labor capacitadora del pedagogo, ya que así se puede mejorar la actitud de las personas frente al trabajo.

**10. En el ámbito empresarial hay cabida, tanto para pedagogos como para psicólogos industriales, simplemente se debe orientar a cada uno a las labores para las que esté mejor preparado, sin excluir la posibilidad del trabajo interdisciplinario.**

**11. Es, finalmente, a los empresarios, a quienes corresponde decidir a cuál de los dos profesionistas contratar partiendo de las necesidades propias de su organización.**

## BIBLIOGRAFÍA.

1. ARIAS GALICIA, Fernando  
Administración de Recursos Humanos  
Trillas, 2a. edición, México, 1979, 256 p.
2. BLUM, Milton, et. al.  
Psicología Industrial  
Trillas, México, 1985, 880 p.
3. CLIFFTON, Williams  
Conducta Organizacional  
Iberoamérica, México, 1990, 524 p.
4. Documento UNAM; Facultad de Psicología, 1988
5. GARCIA HOZ, Víctor  
Principios de Pedagogía Sistemática  
Rialp, 13a. edición, Madrid, 1990, 696 p.
6. GARDNER B., Burleigh; MOORE G., David  
Relaciones Humanas en la Empresa  
Rialp, 6a. edición, Madrid, 1976, 442 p.
7. GOTTLER, Joseph  
Pedagogía Sistemática  
Herder, 2a. edición, Barcelona, 1962, 441 p.
8. GUZMAN VALDIVIA, Isaac  
La Sociología de la Empresa  
Jus, 8a. edición, México, 1977, 244 p.
9. HENZ, Hubert  
Tratado de Pedagogía Sistemática  
Herder, Barcelona, 1968, 525 p.
10. JOHNSON, Mauritz  
La Teoría del Currículo  
Interamericana, México, 1987, 320 p.

11. LARROYO, Francisco  
La Ciencia de la Educación  
Porrúa, México, 1969, 599 p.
12. HAYMAN J.  
Investigación y Educación  
Paidós, Buenos Aires, 1969, 194 p.
13. LLANO, Carlos  
El Empresario y su Mundo  
McGrawhill, Serie Empresarial, México, 1991, 202 p.
14. LUTHE G., Rodolfo  
La Empresa Humana  
Limusa, México, 1990, 136 p.
15. LUZURIAGA, Lorenzo  
Pedagogía  
Lozada, Buenos Aires, 1973, 331 p.
16. NASSIF, Ricardo  
Pedagogía General  
Kapelusz, Buenos Aires, 1958, 233 p.
17. NERICI, Imideo  
Hacia una Didáctica General Dinámica  
Kapelusz, Buenos Aires, 1979, 541 p.
18. Programa de Materias del Area de Psicología Industrial, Facultad de Psicología, 1988.
19. REYES PONCE, Agustín  
Administración de Empresas. Teoría y Práctica  
Limusa, México, 1976, 392 p.
20. MAIER, Norman  
Psicología Industrial  
Rialp, 6a. edición, Madrid, 634 p.

21. SCHULTZ, D.P.  
Psicología Industrial  
Interamericana, México, 1986, 460 p.
22. STRAUSS, George; SAYLES, Leonard  
Personal  
Prentice Hall, Englewood Cliffs, N.J., 1981, 619 p.
23. TABA, Hilda  
Elaboración del Currículo  
Troquel, Buenos Aires, 1987, 662 p.
24. TYLER, Ralph  
Principios Básicos del Currículo  
Troquel, 4a. edición, Buenos Aires, 1982, 136 p.
25. UZCATEGUI, Emilio  
Pedagogía Científica  
SEP, México, 1964, 411 p.

## ANEXOS

**TESIS SIN PAGINACION**

**COMPLETA LA INFORMACION**

## ANEXO I

	LOGOTECNICA	DIDACTICA	PSICOLOGICA	FILOSOFICA	SOCIOLOGICA	EMPRESARIAL
1	COMPUTACION PROCESOS DE PENSAMIENTO Y COMUNIC.	INTRODUCCION A LA PEDAGOGIA	PSICOLOGIA EDUCATIVA Y DESARROLLO HUMANO	ANTROPOLOGIA FILOSOFICA	SOCIOLOGIA DE LA EDUCACION	INTRODUCCION A LA ADMINISTRACION GENERAL.
2	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION ESTADISTICA	TEORIA PEDAGOGICA AUXILIARES DE LA COMUNICACION	CONOCIMIENTO DE LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA	FILOSOFIA DEL HOMBRE	EDUCACION AMBIENTAL	TEORIA DE LA EMPRESA INTRODUCCION A LA ECONOMIA
3	ESTADISTICA	DIDACTICA GENERAL Y EVOLUTIVA	PSICOLOGIA Y NEUROFISIOLOGIA DEL APRENDIZAJE	METAFISICA Y ANTOLOGIA	HISTORIA GENERAL DE LA EDUCACION	FACTOR HUMANO
4	INFERENCIAS ESTADISTICAS	DISEÑO CURRICULAR DESARROLLO DE HABILIDADES DOCENTES	PSICOLOGIA GRUPAL PSICOTECNIA	ETICA	HISTORIA GENERAL DE LA EDUCACION EN MEXICO	PRESUPUESTACION Y ANALISIS FINANCIEROS
5	TALLER INTEGRADOR	SEMINARIO DE PEDAGOGIA COMPARADA DIDACTICA ESPECIAL EN EDUCACION BASICA	ORIENTACION EDUCATIVA VOCACIONAL Y PROFESIONAL	FUNDAMENTOS ULTIMOS DEL HUMANISMO	PEDAGOGIA RURAL SOCIEDAD Y FAMILIA EDUCACION FAMILIAR	PLANEACION E INTEGRACION DE RECURSOS HUMANOS
6	COMPUTACION EDUCATIVA	PRACTICA EDUCATIVA	CONOCIMIENTO DEL ADULTO Y 3a. EDAD	EPISTEMOLOGIA DE LA EDUCACION	EDUCACION FAMILIAR	DESARROLLO Y ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS
7	TALLER DE INVESTIGACION EDUCATIVA	PLANEACION EDUCATIVA	DIFICULTADES DEL APRENDIZAJE	FILOSOFIA DE LA EDUCACION CULTURA INTEGRAL	PROBLEMAS ECONOMICOS SOCIALES Y POLITICOS DE LA EDUCACION EN MEXICO	MODELOS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL
8	SEMINARIO DE INVESTIGACION	EVALUACION INSTITUCIONAL	EDUCACION ESPECIAL	ETICA PROFESIONAL FORMACION INTEGRAL.	LEGISLACION EDUCATIVA	DESARROLLO DE PROYECTOS EDUCATIVOS



## ANEXO 2

1	BASIS BIOLÓGICAS DE LA CONDUCTA	INTRODUCCION A LA PSICOLOGIA CIENTIFICA	LOGICA SIMBOLICA Y SEMANTICA	MATEMATICAS 1	TEORIAS Y SISTEMAS EN PSICOLOGIA		
2	ANAT. Y FISIOL. DEL SIST. NERVIOSO	FILOSOFIA DE LAS CIENCIAS	MATEMATICAS 2	MOTIVACION Y EMOCION	SENSOPERCEPCION		
3	APRENDIZAJE Y MEMORIA	ESTADISTICA DESCRIPTIVA	NEUROFISIOLOGIA	PSICOPATOLOGIA	TEORIA DE LA PERSONALIDAD		
4	DESARROLLO PSICOLOGICO 1	ESTADISTICA INFERENCIAL	PENSAMIENTO Y LENGUAJE	PSICOLOGIA FISIOLOGICA	TEORIA DE LA MODIDA		
5	DESARROLLO PSICOLOGICO 2	PSICOLOGIA CLINICA	PSICOLOGIA DIFERENCIAL	PSICOLOGIA DIFERENCIAL	PSICOMETRIA		
6	ANALISIS EXPERIMENTAL DE LA CONDUCTA	EVALUACION DE LA PERSONALIDAD	PSICOLOGIA EDUCACIONAL	PSICOLOGIA DEL TRABAJO	PSICOLOGIA SOCIAL		
7	ADMINISTRACION DE PERSONAL 1	ADMINISTRACION DE EMPRESAS 1	ANALISIS Y EVALUACION DE PUESTOS 1	CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE PERSONAL	DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS 1	ESTUDIO DEL TRABAJO 1	SOCIOLOGIA INDUSTRIAL 1
8	ADMINISTRACION DE PERSONAL 2	ADMINISTRACION DE EMPRESAS 2	ANALISIS Y EVALUACION DE PUESTOS 2	ELABORACION DE PRUEBAS INDUSTRIALES	DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS 2	ESTUDIO DEL TRABAJO 2	SOCIOLOGIA INDUSTRIAL 2
9	ERGONOMIA	MERCADO TECNIA PSICOLOGICA	PROGRAMACION DE AMBIENTES LABORALES	RECLUTAMIENTO Y SELECCION, TECNICA DE PERSONAL	DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS 3	TECNICA DE INVESTIGACION PSICOLOGICA EN LA INDUSTRIA	TEORIA DE LA ORGANIZACION

## ANEXO 3

### Objetivos de las Asignaturas de Pedagogía.

Cada uno de los objetivos de las asignaturas inicia de la siguiente manera:  
“Al finalizar el curso, el alumno:”

#### **PRIMER SEMESTRE.**

##### *Computación.*

Conocerán la utilidad didáctica de la computadora.

##### *Procesos de Pensamiento y Comunicación.*

Comprenderán los fundamentos necesarios para pensar y comunicarse correctamente en forma oral y escrita.

##### *Introducción a la Pedagogía.*

Conocerá la conceptualización completa y sistematizada de la educación que oriente su reflexión sobre el fenómeno educativo, con la finalidad de que se habilite en la interrelación de la teoría y la práctica educativa.

##### *Psicología Educativa y Desarrollo Humano.*

Conocerá diversos aspectos del desarrollo humano con un enfoque de la Psicología Educativa.

##### *Antropología Filosófica.*

Conocerá la naturaleza del viviente para diferenciarlo con la finalidad de dar las condiciones para diagnosticar sus acciones.

##### *Sociología de la Educación.*

Conocerá la teoría sociológica como una disciplina humanista, su aportación a la pedagogía y los conceptos sociológicos básicos.

##### *Introducción a la Administración General.*

Conocerá los elementos que conforman el proceso administrativo y la trascendencia de su aplicación.

## **SEGUNDO SEMESTRE.**

### *Metodología de la Investigación Estadística.*

Conocerán los principios fundamentales para realizar una investigación educativa con la finalidad de valorarla.

### *Teoría Pedagógica.*

Conocerá la conceptualización completa y sistematizada de la didáctica que oriente su reflexión sobre el hecho educativo, con la finalidad de habilitarse en el quehacer del pedagogo.

### *Auxiliares de la Comunicación.*

Conocerá los medios de comunicación social, su configuración y su funcionamiento, con la finalidad de valorar los mensajes con un enfoque educativo, habilitándose, con base en los auxiliares de la comunicación para proponer soluciones educativas en su instrumentación.

### *Conocimiento de la Infancia y la Adolescencia.*

Conocerá diversos factores que inciden en la formación de la personalidad del niño y del adolescente.

### *Filosofía del Hombre.*

Conocerá el origen, la naturaleza y el fin del hombre, así como las propiedades, actividades y objetos fundamentales de sus operaciones básicas, bajo el punto de vista filosófico.

### *Educación Ambiental.*

Conocerá los elementos constitutivos de la educación ambiental, su importancia, repercusiones en la sociedad y el papel del pedagogo como promotor de proyectos ambientales.

### *Teoría de la Empresa.*

Conocerá diferentes enfoques en la administración de las áreas que conforman una empresa tipo.

### *Introducción a la Economía.*

Comprenderá las influencias que los diferentes pensamientos económicos han tenido en el desarrollo de la Economía Moderna y su impacto en lo político, económico y social.

## **TERCER SEMESTRE.**

### *Estadística.*

Conocerá un panorama general de los métodos y técnicas estadísticas, sus aplicaciones fundamentales y su evaluación formal como un sistema de información y medición dentro del campo de acción del pedagogo.

### *Didáctica General y Evolutiva.*

Demostrará habilidades en el diagnóstico, planeación, realización y evaluación de experiencias de enseñanza-aprendizaje, en las diferentes etapas evolutivas y ámbitos de ejercicio profesional del pedagogo.

### *Psicología y Neurofisiología del Aprendizaje.*

Analizará las bases neurológicas y psicológicas del proceso de aprendizaje.

### *Metafísica y Axiología.*

Comprenderá los valores de los seres en los fundamentos metafísicos de la realidad.

### *Historia General de la Educación.*

Conocerá el proceso evolutivo de la educación en la historia de la humanidad y sus aportaciones a la actualidad.

### *Factor Humano.*

Comprenderá la interacción de los procesos del comportamiento humano en el ámbito laboral.

## **CUARTO SEMESTRE.**

### *Inferencias Estadísticas.*

Conocerá las diferentes maneras de formular hipótesis acerca de parámetros poblacionales o no poblacionales para fundamentar una investigación pedagógica.

*Diseño Curricular.*

Aplicará los elementos que intervienen en la elaboración de programas educativos en su contexto teórico y práctico con la finalidad de diagnosticarlos, diseñarlos, realizarlos y evaluarlos.

*Desarrollo de Habilidades Docentes.*

Conocer las implicaciones de la función docente con la finalidad de desarrollar las habilidades docentes a través de la microenseñanza.

*Psicología Grupal.*

Conocerá los elementos y características de los grupos humanos; así como las técnicas y tácticas que se aplican en la conducción grupal.

*Psicotecnia.*

Aplicará las habilidades requeridas para la selección, aplicación, e interpretación de instrumentos psicotécnicos auxiliares en educación.

*Ética.*

Aplicará los fundamentos del orden ético en la toma de decisiones.

*Historia General de la Educación en México.*

Conocerá el proceso evolutivo de la educación en México que le permitirá conocer el contexto histórico nacional y la trascendencia que tiene la educación para el progreso y avance del país.

*Presupuestación y Análisis Financieros.*

Aplicará instrumentos de presupuestación y de análisis e interpretación financiera en situaciones concretas.

**QUINTO SEMESTRE.**

*Taller Integrador.*

Aplicará sus conocimientos teórico-prácticos a los problemas concretos de la investigación educativa.

*Seminario de Pedagogía Comparada.*

Conocer las diferencias y semejanzas de los hechos y situaciones educativas, con la finalidad de valorar a la educación comparada como una alternativa metodológica de análisis.

*Didáctica Especial en Educación Básica.*

Conocerá la didáctica especial de las diversas asignaturas de la educación básica, con la finalidad de habilitarlo para que participe en la toma de decisiones.

*Orientación Educativa, Vocacional y Profesional.*

Aplicará los conocimientos teóricos y los recursos prácticos de la psicometría, para la orientación del educando en estudios y elección de carrera u ocupación laboral.

*Fundamentos Ultimos del Humanismo.*

Conocerá como diseñar un plan de vida y carrera congruente con la situación cultural del hombre.

*Pedagogía Rural.*

Conocerá los elementos constitutivos de la educación rural a través del análisis de los conceptos sociológicos básicos.

*Sociedad y Familia.*

Conocerá los presupuestos que dieron origen a la familia y los elementos que la hacen una estructura básica y permanente de la sociedad.

*Planeación e Integración de Recursos Humanos.*

Aplicará el diseño, instrumentación de estrategias de planeación e integración de recursos humanos en el ámbito laboral.

**SEXTO SEMESTRE.**

*Computación Educativa.*

Conocerá la tecnología de mayor actualidad desde el punto de vista de la computación con la finalidad de aplicarla al campo pedagógico.

*Práctica Educativa.*

Realizará prácticas educativas en el ámbito familiar, escolar, y comunitario.

*Conocimiento del Adulto y Tercera Edad.*

Analizará la vida del adulto y la tercera edad, en función del desarrollo de la personalidad.

*Psicología Contemporánea.*

Comprenderá las aportaciones de la psicología contemporánea al campo de la educación.

*Epistemología de la Educación.*

Comprenderá a la pedagogía como ciencia con su objeto formal y su método específico de conocimiento.

*Educación Familiar.*

Aplicará los conceptos fundamentales de la Educación Familiar como una respuesta a las necesidades actuales de la familia y como un campo profesional del pedagogo.

*Desarrollo y Administración de Recursos Humanos.*

Conocerá las implicaciones educativas del desarrollo y administración de recursos humanos.

**SEPTIMO SEMESTRE.**

*Taller de Investigación Educativa.*

Analizará todas y cada una de las opciones de titulación, con la finalidad de elegir una.

*Planeación Educativa.*

Evaluará la conceptualización, características y elementos de la Planeación Educativa desde una perspectiva microsocioal infiriendo sus aplicaciones a nivel macrosocioal.

*Dificultades del Aprendizaje.*

Analizar las principales alteraciones que pueden interferir el óptimo desarrollo escolar del educando.

*Filosofía de la Educación.*

Analizará metafísicamente el ser de la educación en algunas doctrinas pedagógicas destacadas para encontrar las corrientes filosóficas que las sustentan con el fin de evaluarlas.

*Cultura Integral.*

Estudiará el bagaje técnico y artístico para enriquecer su formación de pedagogo.

*Problemas Económicos, Políticos y Sociales de la Educación en México.*

Aplicará los conocimientos sociológicos adquiridos en el semestre a problemas económicos, políticos y sociales de la educación en México.

*Modelos de Desarrollo Organizacional.*

Valorará el desarrollo organizacional como un proceso fundamentado en la política de empresa y en el que intervienen diversas disciplinas, fases y estrategias para el cambio planeado.

## **OCTAVO SEMESTRE.**

*Seminario de Investigación.*

Analizará el proceso de investigación empleado de acuerdo con el objeto de estudio elegido.

*Evaluación Institucional.*

Sintetizará las características y elementos de la evaluación educativa, con la finalidad de aplicarlo en la evaluación de una institución de educación superior.

*Educación Especial.*

Analizar las causas de origen orgánico y emocional que interfieren el aprendizaje y aplicar recursos y procedimientos de educación especial.



*Etica Profesional.*

Evaluará los criterios y las tomas de decisiones con base en los principios morales objetivos.

*Formación Integral.*

Analizará procesos actuales en un orden cultural para la toma de decisiones en el nivel personal.

*Legislación Educativa.*

Comprenderá las nociones jurídicas fundamentales, y su relación con la educación.

*Desarrollo de Proyectos Educativos.*

Aplicará un proyecto educativo que implique la justificación, la planeación, la instrumentación y la evaluación administrativa, didáctica y de rendimiento sobre la inversión.

## ANEXO 4

### Objetivos de las Asignaturas de Psicología Industrial.

La siguiente manera de organización de las materias es de acuerdo al mapa curricular que se diseñó para la facilitación del presente estudio.

#### **PRIMER SEMESTRE.**

##### *Bases Biológicas de la Conducta.*

1. Introducir al estudiante de psicología en el estudio de las bases biológicas que subyacen la conducta.
2. Proporcionar los antecedentes históricos y conocimientos básicos que permitan al estudiante de psicología comprender y explicar los fundamentos biológicos de la conducta normal y alterada.
3. Capacitar a los alumnos en el manejo de las técnicas de observación, descripción e identificación de variables biológicas en ambientes naturales y de laboratorio en organismos vivos y en modelos y preparaciones histológicas de órganos y tejidos.
4. Capacitar a los alumnos en la búsqueda, revisión, análisis e integración de literatura relacionada a las bases biológicas de la conducta.

##### *Introducción a la Psicología Científica.*

1. Iniciar la familiarización del alumno en forma sistemática y metódica, al campo de la psicología, comprendiendo sus objetivos, sus enfoques, criterios, terminología y metodología básicas.
2. Obtener una perspectiva general de los aspectos fundamentales que conforman la psicología contemporánea.
3. Describir los principales campos de aplicación e investigación en la psicología.

*Lógica Simbólica y Semántica.*

1. El alumno describirá el objeto de estudio de la lógica y las funciones que cubre en el esclarecimiento del lenguaje de las ciencias.
2. Aplicará en la solución de un conjunto de ejercicios las técnicas de la teoría proposicional de inferencias, la inferencia con cuantificadores y los principios de la teoría elemental intuitiva de conjuntos.

*Matemáticas 1.*

El alumno deberá conocer fundamentos de medición, de tal manera que puede organizar, representar y describir datos como resultado de mediciones y observaciones psicológicas.

*Teorías y Sistemas en Psicología.*

Analizar los antecedentes histórico-filosóficos de la psicología, así como el proceso de surgimiento de la misma como ciencia al independizarse de la filosofía.

**SEGUNDO SEMESTRE.**

*Anatomía y Fisiología del Sistema Nervioso.*

Proporcionar al alumno de psicología los conocimientos y habilidades sobre los mecanismos neurofisiológicos y psicofisiológicos de los procesos sensorceptuales y la conducta motora.

*Filosofía de las ciencias.*

El alumno analizará las principales corrientes psicológicas en su desarrollo y en sus relaciones con los problemas del sujeto y del conocimiento. Todo ello proporcionando el contexto científico, filosófico e histórico que explica su aparición y sus formas.

*Matemáticas 2.*

El alumno estudiará los procedimientos que le permitirán formular proposiciones generales acerca de las poblaciones de interés o acerca del efecto de condiciones experimentales sobre las variables bajo estudio.

### *Motivación y Emoción.*

A partir del estudio de material surgido del trabajo de investigación básica realizado sobre el tema, el alumno será capaz de utilizar los conceptos presentados y desarrollados durante el curso para interpretar mediante ellos, situaciones y problemas pertinentes al ámbito de trabajo del psicólogo.

### *Sensopercepción.*

El presente curso pretende dotar al estudiante de la metodología y la habilidad conceptual que le permita:

1. Describir el proceso de sensopercepción como un mecanismo adaptativo del individuo.
2. Conocer la información básica acerca de los hechos, principios y leyes de la sensopercepción.
3. Explicar los principales métodos de estudio de los fenómenos perceptuales.
4. Relacionar el proceso sensoperceptual con el aprendizaje, la memoria, el pensamiento y el lenguaje, el desarrollo psicológico y los fenómenos sociales, destacando su importancia.
5. Aplicar los conceptos y principios de la sensopercepción al análisis de situaciones humanas complejas.

## **TERCER SEMESTRE.**

### *Aprendizaje y Memoria.*

El curso de aprendizaje y memoria, junto con los de motivación y emoción, sensopercepción y el de pensamiento y lenguaje, conforman un bloque de materias que se dirige al estudio de los procesos básicos que subyacen a toda conducta.

El objetivo de esta materia es introducir al alumno al problema del aprendizaje, sus diferencias con el comportamiento no aprendido, su definición y las formas de medirlo.

### *Estadística Descriptiva.*

Capacitar al estudiante en el manejo de las técnicas de análisis de datos cualitativos y cuantitativos, en forma manual y computarizada, cuando se pretende establecer relaciones entre dos poblaciones a través de su muestra.

### *Neurofisiología.*

1. Proporcionar los conceptos y conocimientos relacionados con la regulación y control de las variables fisiológicas básicas.
2. Conocer que muchas de las variables fisiológicas presentan actividad rítmica que conlleva a una ritmicidad en el comportamiento relacionado a la actividad de las mismas.
3. Conocer los correlatos neurofisiológicos y neuroquímicos y los trastornos relacionados con el ciclo vigilia-sueño.
4. Conocer que muchas de las conductas que presentan los organismos están relacionados con la regulación y la homeostasia corporal.
5. Conocer los mecanismos fisiológicos y conductuales relacionados a las conductas de reproducción y sexual.
6. Estudiar la correlación de los trastornos conductuales y afectivos con las alteraciones funcionales de los sistemas nervioso y endócrino.
7. Comprender la importancia de la neurofisiología como proceso básico de la conducta.

### *Psicopatología.*

Proporcionar al estudiante suficiente información teórica y principios metodológicos básicos, que le permiten detectar, diferenciar y describir los trastornos mentales en sus diferentes manifestaciones clínicas, y variados cuadros nosológicos, con la finalidad de aplicar los conocimientos en la presentación de casos clínicos.

### *Teoría de la personalidad.*

1. El alumno definirá y explicará el desarrollo de la personalidad con base en las aproximaciones teóricas y los principios de los diferentes enfoques contemporáneos.

2. El alumno analizará y organizará las aportaciones de los autores revisados, en la comprensión de los aspectos psicopatológicos, sus propiedades psicoterapéuticas y de investigación.

#### **CUARTO SEMESTRE.**

##### *Desarrollo Psicológico I.*

Al finalizar el curso, el alumno identificará los principales aspectos teórico-metodológicos del estudio del desarrollo, el proceso y las variables que influyen desde la fecundación hasta la edad escolar.

##### *Estadística Inferencial.*

1. Lograr que el estudiante comprenda los supuestos y requerimientos de cada técnica, sus conceptos básicos y la lógica del procedimiento de cálculo.
2. Resolver algunos problemas sencillos con ayuda de una calculadora.
3. Interpretar los resultados obtenidos de la aplicación de alguna de las técnicas mediante un paquete estadístico computarizado.

##### *Pensamiento y Lenguaje.*

El alumno obtendrá una visión panorámica de la explicación contemporánea del pensamiento y el lenguaje, a través de la revisión y el análisis de diversas aproximaciones teóricas y metodológicas de estudio.

##### *Psicología Fisiológica.*

Proporcionar al estudiante de psicología los conocimientos y las habilidades que le permitan explicar de manera integral el comportamiento complejo desde el punto de vista de las neurociencias.

##### *Teoría de la Medida.*

1. Aplicará la definición de medición empleada en las ciencias sociales.
2. Aplicará la definición y las características de la medición en la construcción de instrumentos empleados en las ciencias sociales.

3. Definirá y aplicará los métodos psicométricos para obtener los coeficientes de confiabilidad y validez.

4. Definirá y explicará qué son las unidades de calificación y estandarización.

## **QUINTO SEMESTRE.**

### *Desarrollo Psicológico 2.*

El alumno conocerá el proceso de desarrollo en la etapa de la adolescencia, los cambios fisiológicos, sexuales, endócrinos y cognoscitivos, así como las influencias sociales, familiares y culturales que tienen lugar, y su efecto en el desarrollo del autoconcepto y de la identidad.

### *Psicología Clínica.*

Que el estudiante tenga una visión clara y precisa de los fundamentos históricos, conceptuales y técnicos de la psicología clínica. Así como los requisitos que debe reunir el profesional que la ejerce.

### *Psicología Diferencial.*

1. Explicar las teorías que se refieren a las causas de las diferencias individuales y aplicar dicho conocimiento.

2. Desarrollar la metodología pertinente a la medición y constatación de las diferencias individuales.

3. Integrar la teoría con la práctica a través de la elaboración de una investigación.

4. Al finalizar el curso, el alumno tendrá los conocimientos para diseñar, elaborar y llevar a cabo un proyecto de investigación.

### *Psicología Experimental.*

Al finalizar el curso, el alumno tendrá los conocimientos básicos relativos al proceso de la investigación y sobre los diversos métodos utilizados para alcanzar la solución de problemas psicológicos. Además, poseerá la

capacidad de generar y contrastar preguntas de investigación y de interpretar y comunicar los resultados.

#### *Psicometría.*

Proporcionar al alumno habilidades técnico-prácticas necesarias para el diseño y/o selección, administración, calificación e interpretación (cuantitativa y cualitativa) de los instrumentos de medición psicológica (psicométricos) requeridos en el campo profesional que le faciliten la toma de decisiones, de acuerdo a la situación-problema en la que se encuentre.

### **SEXTO SEMESTRE.**

#### *Análisis Experimental de la Conducta.*

Capacitar a los alumnos en el análisis de la interacción del hombre con su medio natural.

#### *Evaluación de la Personalidad.*

El alumno evaluará los aspectos de maduración neurológica, inteligencia, rendimiento y personalidad, según corresponda a las diferentes etapas de la vida y será capaz de aplicar, calificar, interpretar las pruebas impartidas en el curso; además deberá integrar los datos obtenidos con los de la entrevista, con el fin de establecer un diagnóstico psicológico.

#### *Psicología Educativa.*

1. Distinguirá a la psicología educativa como área específica de la psicología con teorías, objeto de estudio y métodos particulares.
2. Contrastará diferentes enfoques teóricos de la psicología educativa, enfatizando sus implicaciones para mejorar la práctica educativa.
3. Conocerá la situación de la formación y práctica profesional del psicólogo educativo.
4. Evaluará las aportaciones de la psicología educativa a los diferentes niveles educativos, así como los campos social, de salud y producción.



### *Psicología Industrial.*

Al término del curso, el alumno identificará y conceptualizará los antecedentes históricos de la psicología industrial, su evaluación y sus aplicaciones prácticas, resaltando los aspectos que reglamenten el trabajo y la dinámica de las organizaciones en nuestro sistema económico, político y social.

### *Psicología Social 1.*

Que el alumno se familiarice con la terminología y la manera de abordar los problemas propios de la psicología social, es decir, que comprenda a partir de las diferentes teorías representativas del área, el cómo y el por qué las personas se comportan cuando están con otras y los efectos que estas experiencias sociales tienen en la forma en que pensará, sentirá y subsecuentemente actuará, tomando en cuenta el contexto social en el que se lleva a cabo la estructura personal del individuo que ejecuta o percibe la acción.

## **SEPTIMO SEMESTRE.**

### *Administración de Personal 1.*

Al finalizar el curso el alumno identificará los diferentes enfoques de la administración de personal en la iniciativa privada y pública, así mismo, describirá diferentes técnicas y procedimientos administrativos y legales que le permitan desarrollar y plantear alternativas de administración de personal. Destacando la importancia del papel del psicólogo en este campo desde un punto de vista humano-organizacional-social.

### *Administración de Empresas 1.*

El alumno, al concluir el curso, analizará los fundamentos técnicos de la ciencia administrativa, sus principios y técnicas principales.

### *Análisis y Evaluación de Puestos 1.*

Al finalizar el curso el alumno elaborará una ficha final de un puesto de cada nivel organizacional, de acuerdo al procedimiento revisado en el curso.

### *Capacitación y Adiestramiento de Personal.*

Al finalizar el curso, el participante identificará las diferentes técnicas grupales y apoyos didácticos de aplicación en la capacitación.

### *Desarrollo de Recursos Humanos 1.*

Que el alumno conceptualice, definiendo por escrito, las características del adiestramiento, la capacitación, la educación y el desarrollo de recursos humanos, dentro del marco nacional, así como de la tecnología educativa que permite la resolución de estas funciones, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

### *Estudio del Trabajo 1.*

El alumno aplicará las técnicas y métodos del estudio del trabajo a los problemas de productividad, tiempo de producción, condiciones de trabajo, recorrido y manipulación de materiales, movimientos del trabajador, etc. todo ello con base en la bibliografía señalada.

### *Sociología Industrial 1.*

Al término del curso, el alumno identificará las funciones de la sociología en las instituciones ante la presencia de variables políticas, económicas y sociales.

## **OCTAVO SEMESTRE.**

### *Administración de Personal 2.*

Que el alumno conozca e identifique los procedimientos y estrategias actuales de la administración de personal, así como las diferentes técnicas y su aplicación en la iniciativa privada y sector público, enfatizando las posibilidades del psicólogo en este campo.

### *Administración de Empresas 2.*

El alumno al concluir el curso, analizará los fundamentos y conceptos, así como su aplicación correspondiente respecto a estudios organizacionales y de procedimientos, con énfasis en su actividad interdisciplinaria.

### *Análisis y Evaluación de Puestos 2.*

Al finalizar el curso, el alumno identificará las técnicas que se emplean para valorar puestos y las que se emplean para valorar la eficiencia del personal; así mismo, aplicará el método adecuado a las características y necesidades concretas de una empresa dada.

### *Elaboración de Pruebas Industriales.*

El alumno será capaz de diseñar, aplicar, evaluar, adaptar y estandarizar escalas de medición y registro de conductas en situaciones de tipo laboral en atención a las necesidades que plantea el proceso administrativo de las instituciones públicas, privadas o paraestatales, con un máximo de eficiencia y con un mínimo de inversión de esfuerzo y costo.

### *Desarrollo de Recursos Humanos 2.*

Que el alumno identifique las necesidades de adiestramiento, capacitación y desarrollo de personal en una organización, elabore los programas de instrucción pertinentes de acuerdo a la tecnología educativa y evalúe su intervención en términos del cambio conductual, materiales y efectos de su función social, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

### *Estudio del Trabajo 2.*

El alumno será capaz de efectuar estudios del trabajo, tanto en empresas de iniciativa privada como en instituciones de administración pública.

### *Sociología Industrial 2.*

Que el alumno tenga conocimiento del trasfondo psicológico de las empresas, su relación con la comunidad y proyección futura, a fin de que su adaptación y desenvolvimiento laboral se basen en una amplia visión del medio laboral.

## **NOVENO SEMESTRE.**

### *Ergonomía.*

Al finalizar el curso, el alumno podrá hacer análisis ergonómicos dentro de las organizaciones y sistemas, valorar las ventajas del manejo adecuado de las técnicas ergonómicas en las relaciones de trabajo, lograr cambios de conducta en los trabajos al aplicar a éstos las técnicas y métodos ergonómicos del

método actual al mejorado, y finalmente, ejecutar las adaptaciones de los puestos de trabajo al ser humano.

#### *Mercadotecnia Psicológica.*

Al finalizar el curso, el alumno será capaz de analizar los procesos generales de comercialización, discriminará y descubrirá los atributos y funciones de los productos y su relación con las necesidades humanas, los mercados y hábitos de los consumidores; identificará las formas, procedimientos, estilos de promoción, difusión y divulgación a través de los diferentes medios de comunicación, y será, en términos generales, capaz de elaborar y llevar a la práctica un programa particular de mercadotecnia comercial o social para algún producto específico.

#### *Programación de Ambientes Laborales.*

Que el alumno realice las estrategias conducentes para la intervención del psicólogo en la resolución de cuatro problemas tipo (simulados) de las organizaciones mexicanas, con respecto a la relación hombre-trabajo, de acuerdo a las técnicas y/o procedimientos presentados en el curso.

#### *Reclutamiento y Selección, Técnica de Personal.*

El alumno aplicará el proceso de reclutamiento de personal a situaciones dadas, así como el proceso de selección técnica de personal en sus modalidades en las diferentes organizaciones dentro de los contextos legales que se manejan.

#### *Desarrollo de Recursos Humanos 3.*

Que el alumno elabore los procedimientos de evaluación de cambio conductual, materiales y ejecución en el trabajo a un curso de adiestramiento y/o capacitación, de acuerdo a las técnicas revisadas en el curso y elabore el programa del curso de acuerdo a los lineamientos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

#### *Técnica de Investigación Psicológica en la Industria.*

1. El estudiante aplicará los principios generales de la metodología científica en la investigación de fenómenos de comportamiento asociados al trabajo organizado.

2. Diseñará un proyecto de investigación relacionado con alguno de los campos de interés de la psicología industrial.
3. Colaborará en algún proyecto de investigación que el profesor elija para ser desarrollado por el grupo.

*Teoría de la Organización.*

El alumno, al finalizar el curso, analizará, aplicará y evaluará los principios y contingencias del proceso organizacional y sus implicaciones estructurales; así como los modelos y estrategias de intervención planeada en los procesos psicológicos de los grupos.