

28



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

204

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
ARAGON**

# FALLA DE ORIGEN

"REESTRUCTURACION DEL PROGRAMA DE RELACIONES HUMANAS  
EN EL TRABAJO DEL CONALEP"

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
**LICENCIADO EN PEDAGOGÍA**

**P R E S E N T A N :**

CLAUDIA PAREDES GONZALEZ  
MA. DEL ROSARIO PAREDES GONZALEZ

ASESOR: LIC. CARMEN MARIA HERRERA REYES



ARAGON

**SAN JUAN DE ARAGON, EDO. DE MEXICO**

1995



## **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.

PARA QUE PUEDA SER  
HE DE SER DE OTRO,  
SALIR DE MI,  
BUSCARME ENTRE LOS OTROS;  
LOS OTROS QUE NO SON  
SI YO NO EXISTO,  
LOS OTROS QUE ME DAN  
PLENA EXISTENCIA.

*Octavio Paz*

## DEDICATORIA

A mis padres por haberme dado la vida y sus cuidados.

A mis hermanos por todos los momentos felices que hemos pasado juntos.

A Jaime por su apoyo y comprensión.

A Alejandro por ese espacio que vino a llenar con sus sonrisas.

A todos mis profesores por su paciencia y sabiduría.

A mis amigos y familiares por su compañía.

*Claudia P. G.*

## DEDICATORIA

*A mis padres Guadalupe y Armando por brindarme su amor sincero e incondicional.*

*A mis hermanos que han girado alrededor de mis sueños:  
Lourdes, Francisco, Claudia, Carmen, Martha, Lilia, Isabel y Armando*

*A mi hijo Fausto como una esperanza íntima de amor y renovación.*

*A mis sobrinos esperando logren sus más profundos sueños.  
Arelí, Indira, Edgar, Francisco, Jorge, José Francisco, Alberto, Alonso, Renata, Michel y Erick.*

*A todos mis familiares que me han apoyado moral y económicamente.*

*A la Lic. Carmen Ma., ejemplo de fortaleza, entusiasmo y sensibilidad.*

*A todos mis maestros por haberme brindado sus conocimientos, enseñanzas y experiencias.*

*A Luis Orcasitas por su inteligencia, constancia y dedicación.*

*Rosario P. G.*

# I N D I C E

	Pág.
Introducción.	1

## CAPITULO I EL COLEGIO NACIONAL DE EDUCACION PROFESIONAL TECNICA

1.1. Estructura formal del CONALEP.	4
1.2. Plan de estudios del CONALEP.	6
1.3. Análisis del Programa de "Relaciones Humanas en el Trabajo" del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica.	8
1.4. Importancia del estudio de las Relaciones Humanas en el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica.	12
1.5. Disciplinas que sustentan las Relaciones Humanas.	13

## CAPITULO II EL HOMBRE SUJETO DE ESTUDIO DE LA PEDAGOGIA.

2.1. El hombre y su naturaleza.	15
2.2. La educación del hombre.	17
2.3. La Ontología, la Etiología, la Teleología y la Axiología de la Educación.	20
2.4. Conceptualización entre individuo, persona y hombre.	21
2.5. El quehacer del pedagogo en la formación del hombre.	22

## CAPITULO III LOS VALORES Y LA EDUCACION

3.1. Axiología de la Educación.	26
3.2. La educación de los valores y virtudes.	28
3.3. Los valores y virtudes en la formación de las personas.	32
3.4. Las virtudes humanas.	33
3.5. La familia como formadora de virtudes.	34
3.6. Calidad total y relaciones humanas.	36

## CAPITULO IV PROPUESTA DEL PROGRAMA DE RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO

4.1. Ubicación curricular del programa de Relaciones Humanas en el Trabajo del CONALEP.	39
4.2. Propósitos del curso de Relaciones Humanas en el Trabajo.	43

4.3. Programa Sintético..	46
4.4. Programa Analítico.	54
4.5. Programa Guía..	63
4.6. Experiencias del curso de Relaciones Humanas en el Trabajo, impartido en el Grupo Tribasa.	76
- Conclusiones.	79
- Glosario.	82
- Bibliografía.	85
- Anexos.	

## INTRODUCCION

El presente trabajo se desarrolla a partir de la reestructuración que sufren los planes y programas de estudio del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, como consecuencia de las reformas del Estado implementadas a través de la Secretaría de Educación Pública en materia educativa; dichas renovaciones surgen con mayor fuerza en el sexenio pasado y apuntan a la transformación del Sistema Educativo Nacional.

La estrategia de modernización del país responde a grandes cambios en la estructura de la nación como son: una economía nacional en crecimiento y la apertura de los mercados nacionales e internacionales que de no asumirse en nuestra cultura con todas sus implicaciones teóricas y prácticas y en el menor lapso de tiempo, expondrá al país a un grave riesgo en toda su estructura social.

Con la modernización educativa el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, excluye de sus planes y programas de estudio en enero de 1993 la asignatura de "Relaciones Humanas en el Trabajo", la cual se impartía a los alumnos de sexto semestre de todas las carreras que conforman el plan de estudios de la institución e introduce la materia de "Sistemas de Calidad" en el mes de marzo teniendo esta materia gran importancia en el desarrollo productivo del país, no por ello, desde nuestro punto de vista, debió de suprimirse la materia de "Relaciones Humanas en el Trabajo"; más bien las dos asignaturas deben complementarse y vincular sus contenidos teóricos-prácticos para proporcionar al estudiante una formación humana y científica tan requerida en el contexto en que estamos viviendo.

La eliminación de la materia de "Relaciones Humanas en el Trabajo", nos lleva a pensar que el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, cae en una contradicción debido a que el discurso de la modernización educativa convoca a un cambio estructural en el que se propone el desarrollo integral de las personas, así como la reformulación de los contenidos teóricos y prácticos.

La Secretaría de Educación Pública a través de la Subsecretaría de Educación Media, publicó el artículo "La Modernización Educativa y los Cambios de Contenidos" en octubre de 1991, en el que señala que la educación debe dar paso a la asimilación y recreación de valores y el dominio de los diversos lenguajes de la cultura contemporánea y de métodos de pensamiento y acción que han de confluir en el aprendizaje.

Lo anterior, pone de manifiesto la necesidad de que el estudiante del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, sea educado en base a un profundo conocimiento del hombre que se fundamente en un esquema de



valores que le den la pauta a interactuar en todos los espacios sociales en el que se encuentra inserto.

A partir de los cambios que se llevaron a cabo en los planes y programas del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, hicimos un análisis de la importancia que tiene el estudio de las Relaciones Humanas en el Trabajo, para los egresados del Sistema CONALEP; dicho análisis parte de la intención de reflexionar sobre la naturaleza humana, el quehacer pedagógico en la educación integral del hombre y su interacción con las demás personas.

El estudio de las Relaciones Humanas es fundamental debido a que el estudiante requiere de una formación sólida y profunda que le permita acceder a un conocimiento teórico científico de la naturaleza del hombre, de la sociedad a la que pertenece, de la familia de la cual es miembro, de la influencia que ejercen los grupos sociales en su vida, entre otros; todo ello, con la finalidad de que el individuo pueda relacionarse en forma consciente y libre con sus semejantes.

Para el pedagogo la educación, el mismo fenómeno educativo y la práctica educativa son los ejes de su ser y hacer concretos por ello la búsqueda de fundamentar el programa de la asignatura de "Relaciones Humanas en el Trabajo", así como su trascendencia en los estudiantes como trabajadores, constituye la investigación presente que se aborda desde lo documental hasta la práctica esto es, se realiza una metodología de investigación que abarca la revisión bibliográfica y la experimentación en el campo empresarial donde se aplicó el curso de "Relaciones Humanas en el Trabajo"; a fin de validar el sustento teórico y su repercusión de estos conocimientos en los participantes.

El programa se fundamenta en la postura filosófica realista de Aristóteles que hace énfasis a un sistema de valores y virtudes humanas que requiere el hombre para proyectarse en todas las dimensiones de su existencia, considerando con ello el aspecto teleológico del ser humano.

Pensamos que ello ayudará al hombre a revalorar su ser y su hacer en el mundo desarrollando su existencia en espacios tan difíciles como es un contexto de vacío existencial, de corrupción y una ansiedad individual y colectiva que genera estos, y al mismo tiempo una inquietud por vivir una vida digna y de trascendencia.

Así mismo, el programa de "Relaciones Humanas en el Trabajo", sin alejarse del sustento filosófico realista se apoya en la aportación que hace Angel Díaz Barriga, en cuanto a la multiplicidad de elementos que conforman un programa didácticamente, así como al proceso de enseñanza aprendizaje vislumbrado como una totalidad.

A lo largo de nuestro primer capítulo se hace una referencia acerca de la creación del Conalep, y de las condiciones que le dieron origen, así como de su función en el sistema educativo nacional.

En los capítulos dos y tres se aborda el estudio de la naturaleza del hombre, al sujeto de la educación, el quehacer del pedagogo, la importancia de la interacción humana así como los factores que influyen en el hecho educativo. Se retoma a la Axiología de la Educación como eje primordial en la educabilidad del hombre y su repercusión en una filosofía de calidad de vida; a partir del sustento teórico filosófico encaminado a estructurar el programa de la asignatura de "Relaciones Humanas en el Trabajo" del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica.

El capítulo cuatro constituye la concreción del programa de "Relaciones Humanas en el Trabajo", abordado desde el campo experimental en la empresa TRIBASA (Triturados Basálticos, S.A.) donde se desempeñan profesionalmente egresados del Colegio Nacional de Educación Técnica Profesional, desarrollando su trabajo como una actividad propiamente humana.

Al final del trabajo se encuentra un apartado de anexos que ayudarán al lector a esclarecer datos importantes de nuestro trabajo de investigación.

*CAPITULO 1*

EL COLEGIO NACIONAL DE EDUCACION  
PROFESIONAL TECNICA.

## 1.1. ESTRUCTURA FORMAL DEL CONALEP.

El Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, surge en 1973, durante el gobierno del Presidente José López Portillo, y opera en el sector de la Secretaría de Educación Pública.

El CONALEP, cuenta con 256 planteles ubicados a lo largo del territorio mexicano e imparte 140 carreras que están diseñadas para atender las expectativas de empleo a corto plazo y así responder a las necesidades de profesionales técnicos de los sectores productivo y de servicios de cada región.

Las carreras que se imparten en el Conalep, están estructuradas en doce áreas de estudio que permite al estudiante seleccionar dentro de la diversidad de carreras la que mejor responda a sus intereses ésta son: "Alimentos, Metalmeccánica y Metalurgia, Química, Instalación y Mantenimiento, Automotriz, Electrónica y Telecomunicaciones, Construcción, Procesos de Producción, Comercio y Administración, Informática, Turismo y Salud."<sup>1</sup>

La creación del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, responde a la necesidad de formar recursos humanos altamente calificados para el sector productivo que ayuden al crecimiento, fortalecimiento y a las exigencias del sector industrial. Así mismo, brinda una alternativa educativa con miras a revalorar las profesiones técnicas y a ampliar de esta manera las opciones de educación media superior. Su diseño y orientación obedecen al "concepto de educación para el desarrollo y tiene que ver fundamentalmente con las bases de la tecnología y crecimiento científico y de manera prioritaria con las expectativas de desarrollo del país".<sup>2</sup>

El sistema del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, atiende a la formación de jóvenes que han egresado del nivel secundaria. No se tiene límite de edad para ingresar, la mayoría de los estudiantes pertenecientes al Colegio Nacional de Educación Técnica Profesional, tienen un "bajo" nivel económico.

Cada uno de los planteles que conforman en sistema CONALEP, está estructurado como lo esquematiza el organigrama del Plantel Bernardo Quintana Arroja (Ver anexo 1).

En cuanto a recursos humanos se refiere específicamente al docente, diremos que el maestro es contratado por semestre, sin ninguna prestación social (Seguro Social, Prima Vacacional, etc.), ya que se le remunera por

<sup>1</sup>"Un camino para tu futuro". Ed. Conalep. Pág. 3.

<sup>2</sup>Programa de Modernización Educativa para el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica. SEP. Pág.1.

honorarios. Imparte doce horas de clase por semana como máximo en las materias de conocimientos básicos y veinte horas en las de tipo tecnológico; lo anterior trae como consecuencia que el docente, busque alternativas de desarrollo en otros espacios institucionales y que semestre tras semestre tenga lugar una contratación masiva de profesores. La problemática antes descrita repercute en una deficiente formación académica, porque los docentes, al no encontrar en el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, una alternativa de desarrollo, práctica el quehacer de la docencia como un ingreso extra que le permite completar su salario y no como una actividad humana que requiere investigación y de la creación de procesos didácticos.

Aunque existe cursos intersemestrales de capacitación para el profesor, ellos están condicionados a ciertas limitantes: porque aproximadamente el 90% de los profesores de nuevo ingreso, no toman los cursos de formación docente, porque son contratados unos días antes de comenzar el semestre escolar. Los profesores que permanecen en la institución, en su mayoría no pueden asistir a los cursos, porque éstos se dan fuera de su horario laboral y en muchos casos el profesor tiene que atender exámenes de nivelación de los alumnos reprobados o en su defecto están impartiendo cursos propedeúticos a los alumnos de primer ingreso.

En teoría el profesor contratado, proviene del sector productivo de bienes y servicios y al asistir a impartir sus clases tiene como propósito ir encaminando al alumno al mercado productivo para su mejor desempeño laboral.

Actualmente, la mayoría de los planteles del Sistema Nacional de Educación Profesional Técnica, cuenta con equipo completo en laboratorios y talleres integrados con materiales y tecnología avanzada, semejantes a los utilizados en la planta productiva del país. Así mismo se realizan prácticas para que el alumno se familiarice con los procesos y equipos que la industria utiliza.

Para complementar las actividades académicas en el proceso de enseñanza aprendizaje el Conalep, produce materiales didácticos como son: problemarios (cuadernos de apoyo con ejercicios de materias de física química, matemáticas, etc., cédulas de apoyo de diversas materias así como audiovisuales y software (programas de computación).

Esta institución se ocupa también de hacer estudios de seguimiento a sus egresados para ubicar su desempeño profesional en el sector productivo.

El Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, ofrece a sus egresados cursos de actualización y especialización en el campo de los avances tecnológicos, y bolsa de trabajo.

Una vez mencionadas las condiciones institucionales (históricas, sociales y económicas) del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, pasaremos a precisar como inciden estos factores en la estructuración del plan de estudios.

## 1.2. PLAN DE ESTUDIOS DEL CONALEP

El Plan de estudios debe entenderse como la definición del perfil profesional en términos de áreas de conocimiento y campo ocupacional.

La metodología del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, vincula los aprendizajes de la escuela con el sector productivo a través de la realización conjunta de los Planes y Programas de Estudio, así mismo, se pretende la incorporación de profesionales que laboran en el sector industrial, productivo y de servicios, al cuerpo docente del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, esta propuesta de incorporar a personas especializadas de la industria a la docencia del CONALEP, no se ha llevado a cabo en su totalidad porque los ingresos que perciben los docentes en el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, son muy raquíticos y sin embargo, su práctica educativa requiere de una preparación y dedicación constante para que pueda darse el proceso de enseñanza aprendizaje. Estas limitantes hacen que profesionales del sector empresarial no encuentren atractivo el trabajo de docencia que propone el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica.

Los planes de estudios están divididos en dos áreas: La primera es común a todas las carreras y se le conoce con el nombre de Esquema Básico y tiene como objetivo: "brindar las herramientas metodológicas y los conocimientos Históricos, sociales, científico y tecnológicos básicos, que permitan al alumno ubicar la importancia de su profesión en el contexto social y explicar los fenómenos tecnológicos"<sup>3</sup> de su campo de estudio.

La segunda área llamada Esquema de la Carrera está encaminada a "proporcionar los conocimientos, aptitudes y actitudes requeridas para cubrir el perfil profesional de la carrera elegida e incluye conocimientos científicos, humanísticos y tecnológicos relacionados directamente con las particularidades de cada especialidad. A la primera área (Esquema Básico) le corresponde el 40% y a la segunda área (Esquema de la Carrera) el 60% de la carga académica total."

Ver Mapa curricular del plan de estudios del Profesional Técnico en Máquinas y Herramientas (Diseño y Construcción de Herramientas) vigente hasta enero de 1993. (Anexo 2).

<sup>3</sup> Programa de Modernización Educativa. Pág. 3

<sup>4</sup> *ibidem*.

La materia de "Relaciones Humanas en el Trabajo", perteneció al Esquema Básico del Plan de Estudios, cursándose en sexto semestre de todas las carreras. Con la Modernización Educativa del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, se eliminó, quedando en su lugar la materia de "Sistemas de Calidad", en las áreas de Contabilidad, Fabricación Metálica, Máquinas y Herramientas (Corte de Viruta, Diseño y Fabricación), Metalurgia, Siderurgia (Aceleración, Tratamientos Térmicos, Laminación y Acabados).

Los Planes de Estudio del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, dan énfasis a las aptitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de tipo científico y tecnológico, que le permitan al egresado ejercer su profesión óptimamente en el sistema productivo. Dando pauta para que organice el trabajo, seleccione, prepare y aplique los recursos destinados a la producción de bienes, y prestación de servicios, en donde pueda supervisar los métodos y procesos de control de calidad.

Nuestra investigación se lleva a cabo en el Plantel Bernardo Quintana Arriola, en donde se imparten siete carreras técnicas profesionales las cuales son: Profesional Técnico en Productividad, Profesional Técnico en Fundición, Profesional Técnico en Máquinas y Herramientas, Diseño y Construcción, Profesional Técnico en Máquinas y Herramientas (Corte de Viruta), Profesional Técnico Contable Administrativo, Profesional Técnico en Informática y Profesional Técnico en Óptico.

Nuestro trabajo se enfocó en la carrera del Profesional Técnico en Máquinas y Herramientas (Diseño y Fabricación de Herramientas), la cual propone un perfil de egresado que tiene como principales funciones: "El colaborar en el diseño de herramientas y en los procesos de fabricación, supervisar las operaciones de trabajo y realizar la programación de las mismas, determinar las características de los materiales de acuerdo al proceso de fabricación a realizar interpretar planos y dibujos de partes y accesorios de máquinas, colaborar en programas de mantenimiento preventivo y correctivo a la maquinaria, herramienta y equipo"<sup>5</sup>

(Ver Plan de Estudios de la carrera Anexo 3).

Consideramos que las asignaturas contempladas en el Plan de Estudios del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, no ayudan al estudiante a tener una clara visión de su ser y hacer; mucho menos de la problemática social de su país y de la identificación e incorporación de los valores individuales y sociales que propone la Modernización Educativa, ya que se le ve como un objeto de producción y no como un sujeto potencial.

---

<sup>5</sup> Plan de Estudios de la Carrera en Técnico en Máquinas y Herramientas (Diseño y Fabricación de Herramientas).

El estudiante y futuro trabajador, requiere poseer una serie de actitudes positivas (valores y virtudes) que lo posibiliten a actuar de acuerdo con su naturaleza humana, es decir, a ser más laborioso, comprometido con sus actividades sociales y laborales, así mismo debe ser responsable, veraz, honesto, honrado, cumplido y tenaz etc., y de esta manera pueda ayudar al desarrollo productivo, económico y social de nuestro país.

La reincorporación de la materia de "Relaciones Humanas en el Trabajo", en el Plan de Estudios de las Carreras del Colegio Nacional de Educación Técnica Profesional, responde a la creciente necesidad de educar a un hombre integral, que tenga entre sus propósitos esenciales una filosofía que contemple una vida laboral y social de calidad fundamentada en valores y virtudes que le ayuden a su progreso individual y social, ésto se logrará con la participación decidida del Sistema Educativo Nacional y con el respaldo creciente de la sociedad.

El recurso más valioso que tienen las naciones son sus hombres y en este sentido, ningún costo por elevado que sea se puede comparar con la grandeza material y espiritual que generaría un hombre consciente de su existencia y de participación social en el engrandecimiento económico, político y social de su nación.

Después de haber hecho referencia a las carreras que se imparten, al mapa curricular, al plan de estudios del profesional técnico en Máquinas y Herramientas, así como a la importancia de la materia de "Relaciones Humanas en el Trabajo", pasaremos a precisar las condiciones bajo las cuales se estructuró el anterior programa .

### 1.3. ANÁLISIS AL PROGRAMA DE "RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO" DEL COLEGIO NACIONAL DE EDUCACIÓN PROFESIONAL TÉCNICA, ANTERIOR A 1993.

La presentación curricular del programa de la asignatura "Relaciones Humanas en el Trabajo", anterior a enero de 1993 (Ver programa de Relaciones Humanas en el Trabajo anterior a 1993, Anexo 4), tiene como fundamentación teórica la corriente pedagógica de la Tecnología Educativa, la cual surge como consecuencia de la expansión económica que se caracterizó por las considerables inversiones extranjeras, así como en el empleo de una tecnología cada vez más desarrollada, esta postura teórica, responde a los fines de una sociedad capitalista.

La Tecnología Educativa, inserta a los programas educativos a una simple descripción de un conjunto de actividades de enseñanza aprendizaje estructuradas de tal forma que conduzcan al alumno a alcanzar una serie de objetivos previamente determinados, los cuales precisan una conducta



observable, medible, cuantificable y fragmentaria, que se espera que el estudiante logre y manifieste al terminar un curso. Este planteamiento no permite al sujeto vislumbrar la realidad como una unidad dinámica.

Los objetivos que propone la Tecnología Educativa, no analizan el para qué y el por qué del conocimiento, pero sí hacen énfasis en el cómo, es decir, en el saber hacer pragmático.

Bajo esta perspectiva, la didáctica se sitúa en un plano instrumental en donde la sistematización de la enseñanza se centra en la especificación de objetivos conductuales.

En cuanto a las relaciones de enseñanza aprendizaje, es decir, del profesor y el alumno, tienen un enfoque lineal, porque en ellas el profesor es el promotor del aprendizaje, es quien posee el conocimiento, el que piensa, el que se comunica, el que actúa y decide; por otra parte, el alumno es quien acumula los conocimientos, es un ente que no sabe, no participa, que se disciplina y acata las órdenes que el profesor señala.

Bajo esta visión el alumno es considerado como un objeto más en el proceso de enseñanza aprendizaje.

La estructuración del programa de "Relaciones Humanas en el Trabajo", cuenta con los siguientes elementos de referencia:

- Presentación (institución, nombre de la materia, clave de la materia, tiempo estimado por tema y total de horas impartidas en el curso.
- Objetivo general.
- Contenidos temáticos (temas y subtemas).
- Objetivos particulares de los temas.
- Actividades sugeridas.
- Bibliografía.

Consideramos que el objetivo general del programa de "Relaciones Humanas en el Trabajo", no respondía a las exigencias sociales contemporáneas de formar a un hombre íntegro debido a que su objetivo principal no se diseñó con congruencia, ya que no se vislumbra un análisis crítico de los elementos que conforman las relaciones humanas y mucho menos existe una integración de los contenidos temáticos por unidades. En este sentido el hombre no podrá tener una visión global de sus relaciones interpersonales y de los factores sociales que inciden en ella.

Creemos que no existe relación entre el objetivo general del programa y los objetivos temáticos; mientras el objetivo general pretende: "Al finalizar el curso el alumno mencionará los conceptos generales de las relaciones

humanas analizando la trascendencia de las mismas en la integración a la sociedad<sup>6</sup>, por su parte los objetivos temáticos quedan en el nivel de mención, descripción y explicación de las temáticas a tratar.

Los actuales planes y programas de estudio de la Modernización Educativa en el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, creemos se fundamentan en la propuesta curricular de Ángel Díaz Barriga. Los elementos que se contemplan son: La ubicación institucional, área de estudios, semestre a cursar, propósitos de la materia y los contenidos temáticos, sin embargo, no se hace una presentación teórica y metodológica del plan de estudios y sólo se aborda el segundo momento de la propuesta curricular, es decir, el programa sintético. Esta observación se hace a partir del nuevo plan de estudios en la carrera de Profesional Técnico en Máquinas y Herramientas.

En cuanto a la evaluación del programa de "Relaciones Humanas en el Trabajo", se observan algunas actividades a realizar por unidad temática, una constante que aparece en los trabajos de evaluación es la elaboración de cuadros sinópticos, resúmenes, algunas dinámicas grupales y exámenes objetivos; sin embargo, consideramos que la evaluación como proceso pedagógico debe resignificar los contenidos, ello sólo se logrará en la medida en que el docente y el alumno planten sus inquietudes y expectativas a través de una reflexión y análisis que permita comprender al alumno su dimensión humana y la importancia que tienen sus relaciones interpersonales con la comunidad en la que se desenvuelve.

Nuestra propuesta pedagógica tiene como principal actor al hombre en su dimensión humana, por ello consideramos que su interacción con los demás hombres es esencial para su pleno desarrollo.

De esta revisión surge la necesidad de proponer un sustento teórico-práctico para dicho programa de "Relaciones Humanas en el Trabajo", así como, resignificar los contenidos del mismo, todo esto con la finalidad de enriquecer el perfil del egresado del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (Se anexa cédula de apoyo de Relaciones Humanas en el Trabajo). Este curso se implementará en el campo empresarial en donde laboran egresados del sistema Conalep, y con ello solicitar a la dirección del Conalep, su reincorporación a todas las carreras que imparte el plantel Bernarda Quintana Arrijo.

El sustento teórico se hace a partir de la reflexión teleológica, axiológica y antropológica de Aristóteles, por ser una corriente realista y humanista por

---

<sup>6</sup> Programa de Relaciones Humanas en el Trabajo. CONALEP.

excelencia, debido a que se centra en una filosofía humana en donde "la formación moral no es menos importante que la intelectual"<sup>7</sup>

Metodológicamente se planteará la propuestas didáctica de Ángel Díaz Barriga, quien coincide en el concepto de hombre propuesto por el estagirita, al hacer referencia a un enfoque más humano y global del proceso de enseñanza aprendizaje, por considerar al alumno como una persona íntegra que debe desarrollar sus capacidades mentales y físicas en relación con su mundo externo cubriendo de esta manera sus necesidades individuales y sociales. Ángel Díaz Barriga, señala que "es necesario describir aquellos aprendizajes que se dan con cierto grado de integración y estructuración en todos los niveles de la conducta humana: área de la mente, del cuerpo y del mundo externo"<sup>8</sup>. Lo anterior clarifica una posición realista respecto al ser humano, ya que es en ese mundo externo en donde se establecen las relaciones interpersonales.

Hechos estos señalamientos consideramos importante indicar como se estructurará nuestra propuesta del programa de "Relaciones Humanas en el Trabajo".

Nuestro programa se encuentra estructurado en cuatro unidades temáticas que son: Relaciones Humanas, Comunicación y Trabajo, Liderazgo y Desempeño Laboral y La Calidad Humana como Eje Fundamental de la Excelencia.

La distribución de los porcentajes dependió de la importancia de los conocimientos que se pretenden impartir en cada una de las unidades temáticas (Ver gráfica, Anexo 5).

La unidad de Relaciones Humanas, cuenta con el 40 por ciento del total del programa porque consideramos que es la que representa los elementos teórico-práctico más relevantes de nuestra propuesta; en ella se pretende que el alumno tenga un conocimiento profundo de su persona, de la sociedad y de nuevos esquemas de comportamiento que lo posibiliten a establecer excelentes relaciones interpersonales, teniendo como fundamento una filosofía de vida basada en la calidad humana de los valores y virtudes.

A la unidad de Comunicación Humana y Trabajo, se le asignó el 15 por ciento de la carga del programa, consideramos que es importante porque es a través de la comunicación que el hombre manifiesta sus más íntimos pensamientos, emociones, sentimientos, frustraciones, necesidades, etc., y por medio de ella el hombre alcanza su verdadera dimensión humana. Dentro de la empresa la comunicación tiene un papel fundamental porque de ella depende el buen funcionamiento de las empresas e instituciones.

<sup>7</sup> Aristóteles. Ética Nicomaquea. Décimo primera edición. Ed. Porrúa. México, 1985, Pág. 3.

<sup>8</sup> Barriga, Díaz. Ángel. Didáctica y Curriculum. Ed. Nuevo Mar. México, 1984. Pág. 45.

La tercera unidad corresponde a Liderazgo y Desempeño laboral, se le dió el 15 por ciento de la carga temática y es importante porque consideramos que actualmente toda institución y organización debe contar con un líder que ayude a crear fuertes vínculos de unión, cooperación y amistad entre los trabajadores, así como una identificación del colaborador con su trabajo y con la empresa a la que sirve, con la finalidad de que el prestador del servicio se sienta a gusto con su trabajo y con la empresa en la que labora.

La cuarta Unidad es La Calidad Humana como eje Fundamental de la Excelencia, es la segunda unidad en importancia contando con el 30 por ciento del total del programa y pretende acercar al sujeto de aprendizaje al conocimiento de la calidad de vida que implica una satisfacción plena de sus necesidades materiales y espirituales de existencia.

#### 1.4 IMPORTANCIA DEL ESTUDIO DE LAS RELACIONES HUMANAS EN EL COLEGIO NACIONAL DE EDUCACIÓN PROFESIONAL TÉCNICA.

Por los contenidos temáticos de la materia de Relaciones Humanas en el Trabajo, hasta 1993 es importante mencionar que al quitar esta asignatura del plan de estudios en el Conalep, se propició una ruptura en relación a la dimensionalidad del hombre debido a que la implementación de la materia Sistemas de Calidad, únicamente privilegió al aspecto tecnológico en los procesos productivos de las empresas (avances en función de satisfactores materiales); lo que interesa fundamentalmente a esta institución fue la formación de estudiantes en la aplicación de nuevas tecnologías y dinámicas grupales para aumentar la productividad en el sector industrial. Por otro lado se soslayó la importancia que reviste el situar al hombre en un plano más profundo acerca del conocimiento de su naturaleza humana, de su función y finalidad en la vida considerando que existen otras personas con las que coexistirá lo largo de su vida y la forma positiva en la que se desarrolle, traerá como consecuencia satisfacciones a nivel individual y social.

En este contexto consideramos pertinente hacer énfasis en que el hombre desde que nace necesita vincularse a las demás personas para vivir, por eso se dice que es un ser social, que crece y se desarrolla por y para la comunidad en que vive. Por ello el hombre requiere convivir con otros individuos tratando de mejorar sus relaciones interpersonales.

El bienestar de la persona depende de la forma en que puede establecer sus relaciones, logrando una buena convivencia con todos sus semejantes a través de la comunicación.

La finalidad de las humanas es propiciar la convivencia social en forma armónica, así como la satisfacción de las necesidades materiales y espirituales

del sujeto en un desarrollo gradual hacia metas trascendentales a través de un sistema de valores que cobren dimensión en la potencialidad del hombre.

El estudio de las relaciones humanas implica una concepción lógica y objetiva del mundo y de uno mismo; es decir, "un conocimiento científico de la sociedad y de los individuos"<sup>9</sup> que lo posibiliten a relacionarse y formarse a la vez un criterio a partir del cual valore dichas relaciones.

Los cambios culturales han traído como consecuencia una interdependencia que aumenta considerablemente, lo que implica, el mejoramiento constante de las relaciones sociales y ésto requiere el estudio científico del hombre y de la sociedad en la que se desarrolla.

Por consiguiente es importante el estudio de las relaciones humanas, para comprender mejor su dinámica, la forma en que el individuo se comporta dentro de los grupos sociales, la influencia que ejerce la colectividad sobre el sujeto, los códigos éticos de las personas, es decir, todo comportamiento de los sujetos, con la finalidad de entenderlos y ser capaces de establecer relaciones permanentes y armónicas que le permitan la coexistencia de los individuos en la sociedad.

Las relaciones humanas necesitan para su comprensión de otras disciplinas humanísticas que den cuenta del comportamiento del hombre.

### 1.5. DISCIPLINAS QUE SUSTENTAN LAS RELACIONES HUMANAS.

El estudio de las relaciones humanas ha preocupado y ha sido objeto de investigaciones a lo largo de la historia de la humanidad, pero como disciplina académica tiene poco tiempo, ya que los cambios que se han dado en los sistemas de producción y la interdependencia excesiva a la que esta sometido el hombre conlleva a "La exigencia del mejoramiento de las relaciones interpersonales y esto requiere el establecimiento de normas que permitan la convivencia armónica"<sup>10</sup>.

El hombre desde que nace es objeto y sujeto de las relaciones que se propician en su grupo y en la sociedad en la que se desarrolla. Las relaciones humanas tienen como propósito establecer vínculos profundos en beneficio de la persona y su trascendencia en la sociedad.

Las relaciones humanas, tienen como finalidad el "Estudio Científico del Hombre considerando su interacción en sociedad"<sup>11</sup>.

<sup>9</sup> Cédula de Apoyo de Relaciones Humanas en el Trabajo, Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, pág. 28.

<sup>10</sup> Cédula Relaciones Humanas. Pág. 26.

<sup>11</sup> *Ibidem*.

Esta disciplina tiene sus fundamentos en la Psicología, la Sociología, la Antropología, la Ética, la Filosofía y desde luego la Pedagogía. Cada una de ellas hace aportaciones para dar una explicación precisa del comportamiento del hombre en la sociedad.

La Psicología se caracteriza por estudiar "Las Leyes que rigen la motivación interna de la conducta del individuo, así como, el mostrar la estructura del carácter, la personalidad"<sup>12</sup> además de la motivación.

La Sociología hace su aportación en cuanto que estudia a "La sociedad en general, sobre la base del análisis de las sociedades concretas... así mismo, investiga los factores y condiciones del cambio social"<sup>13</sup>

La Antropología investiga al hombre y las sociedades dentro de las que se desarrolla; desde su origen, evolución y desaparición.

La Ética se considera como "teoría y ciencia del comportamiento moral de los hombres en sociedad"<sup>14</sup>.

La Filosofía según Aristóteles es "... la investigación de las causas y principios de las cosas"<sup>15</sup> a través de la razón y ésta será orientada a buscar la verdad de todo conocimiento.

La Pedagogía se define como Ciencia de la Educación, y ésta a su vez tiene al hombre como objeto de estudio y "el objeto de la Ciencia de la Educación es la esencia y devenir del hombre"<sup>16</sup> en cuanto a su educabilidad.

Estas disciplinas ayudan al conocimiento del hombre y nos dan elementos teóricos para la formación del estudio de las relaciones humanas y a la comprensión del hombre en todas sus dimensiones.

Después de permitirnos hacer una lectura de la realidad del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, y de la posibilidad de insertar nuestra propuesta educativa al plan de estudios del Conalep, pretendemos en el siguiente capítulo dos redimensionar al hombre consigo mismo y con la sociedad desde una perspectiva pedagógica que se sustenta en una formación filosófica, axiológica y teleológica que rescata la justa dimensión del hombre en un momento de vacío existencial y una ausencia de valores que repercute en todos los planos de nuestra vida.

---

<sup>12</sup> Sánchez, Vázquez, A. Ética. Cuadragésima Ed. Grijalbo, México, 1969, Psg. 28.

<sup>13</sup> Sánchez, Vázquez, Pág. 30.

<sup>14</sup> Sánchez, Vázquez, Pág. 5.

<sup>15</sup> Ferrater, Mora. José. Diccionario de Filosofía Abreviado. Hermes, México, 1985.

<sup>16</sup> Larroyo, Francisco. Historia General de la Pedagogía. Porrúa, México, 1940. Pág. 36.

*ANEXOS*

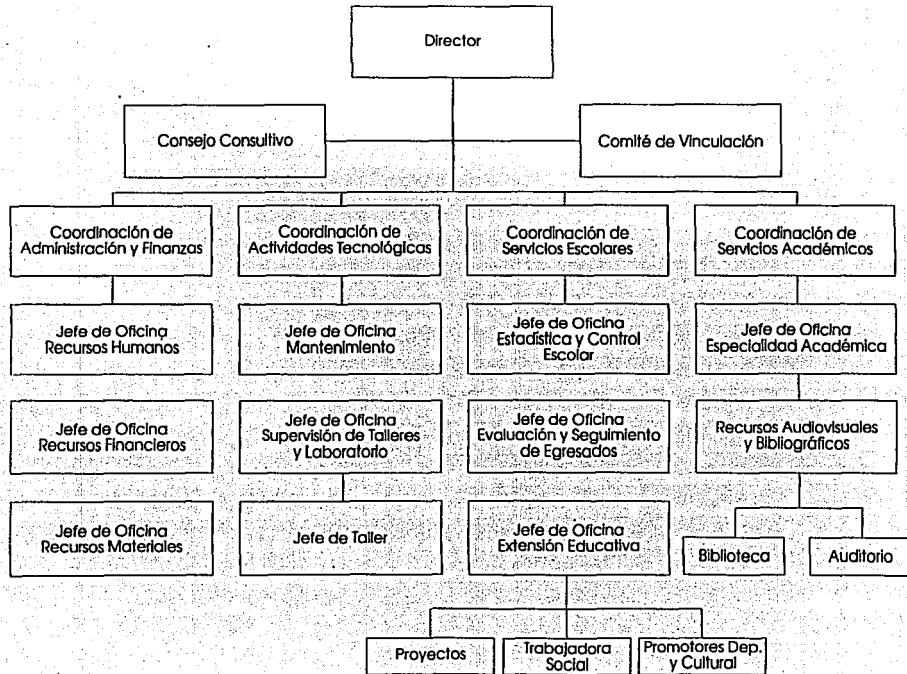
**TESIS SIN PAGINACION**

**COMPLETA LA INFORMACION**



**Organigrama del Colegio  
Nacional de Educación Profesional Técnica  
Plantel "Bernardo Quintana Arriola"**

ANEXO No. 1



COLEGIO NACIONAL DE EDUCACION PROFESIONAL TECNICA  
 PLAN DE ESTUDIOS DEL PROFESIONAL TECNICO EN MAQUINAS Y HERRAMIENTAS (DISEÑO Y CONSTRUCCION DE HERRAMIENTAS)  
 VIGENTE HASTA ENERO DE 1993  
 MAPA CURRICULAR

AREA	1er. SEMESTRE	2do. SEMESTRE	3er. SEMESTRE	4to. SEMESTRE	5to. SEMESTRE	6to. SEMESTRE
ESQUEMA BASICO GENERAL		TECNOLOGIA Y CULTURA DE MEXICO	INTERDEPENDENCIA TECNOLÓGICA	NECESIDADES SOCIALES Y DESARROLLO ECONOMICO		RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO  SEMINARIO DE TITULACION
	TALLER DE LECTURA Y REDACCION I			IDIOMA EXTRANJERO I	IDIOMA EXTRANJERO II	IDIOMA EXTRANJERO III
	MATEMATICAS I	MATEMATICAS II  FISICA I				
	INTRODUCCION A LA CARRERA					
	DIBUJO TECNICO I	DIBUJO TECNICO II	DIBUJO TECNICO III			
			ACTUALIDADES DE LA CIENCIA I	ACTUALIDADES DE LA CIENCIA II	PRODUCTIVIDAD Y ORGANIZACION DE LA PRODUCCION  CONTROL DE CALIDAD	HIGIENE Y SEGURIDAD
(TALLERES)						
ESQUEMA DE LA CARRERA	METROLOGIA DIMENSIONAL I	METROLOGIA DIMENSIONAL II	PROPIEDADES MECANICAS DE LOS MATERIALES	METROLOGIA DIMENSIONAL III	TRATAMIENTOS TERMICOS PROCESOS ESPECIALES DE FABRICACION	
	ACTIVIDADES TECNICAS APLICADAS I	ACTIVIDADES TECNICAS APLICADAS II	FABRICACION DE HERRAMIENTAS I  DISEÑO DE HERRAMIENTAS I	FABRICACION DE HERRAMIENTAS II  DISEÑO DE HERRAMIENTAS II	FABRICACION DE HERRAMIENTAS III  DISEÑO DE HERRAMIENTAS III	FABRICACION DE HERRAMIENTAS IV  DISEÑO DE HERRAMIENTAS IV

# COLEGIO NACIONAL DE EDUCACION PROFESIONAL TECNICA

ORGANISMO PUBLICO SUBORDINADO DEL GOBIERNO FEDERAL

**PLAN DE ESTUDIOS DEL PROFESIONAL TECNICO EN  
MAQUINAS-HERRAMIENTA (DISEÑO Y FABRICACION DE  
HERRAMIENTAS)**

ANEXO No. 3

CLAVE: MEDH3490

<u>PRIMER SEMESTRE</u>	<u>T P T</u>	<u>SEGUNDO SEMESTRE</u>	<u>T P T</u>
TALLER DE LECTURA Y		HISTORIA SOCIOECONOMICA DE	
REDACCION I	1 2 3	MEXICO I	3 0 3
MATEMATICAS I	5 0 5	TALLER DE LECTURA Y	
INTRODUCCION A LA CARRERA	3 0 3	REDACCION	1 2 3
DISEÑO TECNICO	0 4 4	MATEMATICAS II	5 0 5
ACTIVIDADES TECNICAS		FISICA I	2 1 3
APLICADAS I	0 10 10	METALURGIA DIMENSIONAL	2 3 5
	<hr/>	ACTIVIDADES TECNICAS	
	9 16 25	APLICADAS II	0 10 10
			<hr/>
			13 16 29

<u>TERCER SEMESTRE</u>	<u>T P T</u>	<u>CUARTO SEMESTRE</u>	<u>T P T</u>
HISTORIA SOCIOECONOMICA DE		IDIOMA EXTRANJERO I	3 0 3
MEXICO II	3 0 3	INFORMATICA I	2 1 3
MATEMATICAS III	5 0 5	METALOGRAFIA	2 2 4
FISICA II	2 1 3	MANTENIMIENTO	1 2 3
ORGANIZACION DEL TRABAJO	3 0 3	DISEÑO DE HERRAMIENTAS II	2 4 6
PROPIEDADES MECANICAS DE LOS		FABRICACION DE	
MATERIALES	2 2 4	HERRAMIENTAS II	2 8 10
DISEÑO DE HERRAMIENTAS I	2 4 6		<hr/>
FABRICACION DE			12 17 29
HERRAMIENTAS I	2 6 8		
	<hr/>		
	19 13 32		

<u>QUINTO SEMESTRE</u>	<u>T P T</u>	<u>SEXTO SEMESTRE</u>	<u>T P T</u>
TECNICAS DE INVESTIGACION	3 0 3	SEMINARIO DE TITULACION	3 0 3
IDIOMA EXTRANJERO II	3 0 3	IDIOMA EXTRANJERO III	3 0 3
INFORMATICA II	1 2 3	HIGIENE Y SEGURIDAD	3 0 3
TRATAMIENTOS TECNICOS	2 2 4	SISTEMAS DE CALIDAD	3 0 3
DISEÑO DE HERRAMIENTAS III	2 4 6	DISEÑO DE HERRAMIENTAS IV	2 4 6
FABRICACION DE		FABRICACION DE	
HERRAMIENTAS III	2 8 10	HERRAMIENTAS IV	2 8 10
PROCESOS ESPECIALES DE		PROCESOS ESPECIALES DE	
FABRICACION I	1 2 3	FABRICACION II	2 2 4
	<hr/>		<hr/>
	14 18 32		18 14 32

**COLEGIO NACIONAL DE EDUCACION PROFESIONAL TECNICA****ASIGNATURA**

RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO

**CLAVE**

REH-1

**TIEMPO TOTAL**

54 HORAS

**OBJETIVO GENERAL**

AL FINALIZAR EL CURSO EL ALUMNO MENCIONARA LOS CONCEPTOS GENERALES DE RELACIONES HUMANAS ANALIZANDO LA TRASCENDENCIA DE LAS MISMAS EN LA INTEGRACION A LA SOCIEDAD.

**TEMARIO**

- LAS RELACIONES HUMANAS
- LA PERSONALIDAD
- COMUNICACION HUMANA
- MANIFESTACIONES DE LA CONDUCTA HUMANA
- CAMPO DE LAS RELACIONES HUMANAS
- DESARROLLO DE LAS RELACIONES HUMANAS
- CONDICIONES PARA LAS RELACIONES HUMANAS

**COLEGIO NACIONAL DE EDUCACION PROFESIONAL TECNICA**

**ASIGNATURA**

RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO

**CLAVE**

RFH-1

**TIEMPO TOTAL**

54 HORAS

**BIBLIOGRAFIA**

<b>E V A L U A C I O N</b>		<b>DEL TEMA</b>	<b>AL TEMA</b>
	<b>1º</b>	1	2.5
	<b>2º</b>	3.1	3.7
	<b>3º</b>	4.1	5.2
	<b>4º</b>	5.2	5.4
	<b>5º</b>	7.1	7.3

## COLEGIO NACIONAL DE EDUCACION PROFESIONAL TECNICA

<b>NOMBRE DEL TEMA</b>		<b>ASIGNATURA</b>	
<b>TEMA</b>	1	LAS RELACIONES HUMANAS	RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO
<b>OBJETIVO DEL TEMA</b>		<b>CLAVE</b>	<b>REH</b>
EL ALUMNO EXPLICARA EL CONCEPTO Y OBJETIVOS DE LAS RELACIONES HUMANAS Y LA DINAMICA DE LAS MISMAS EN LA INTEGRACION DE GRUPOS.		<b>TIEMPO ESTIMADO POR TEMA</b>	<b>7 HORAS</b>
<b>SUBTEMAS</b>		<b>PREREQUISITOS</b>	
1.1 EL HOMBRE Y SUS RELACIONES. 1.2 OBJETIVOS DE LAS RELACIONES HUMANAS. 1.3 LOGRO DE BUENAS RELACIONES. 1.4 TECNICA DE LAS RELACIONES HUMANAS. 1.5 LA PRACTICA DE LAS RELACIONES EN LOS CONJUNTOS HUMANOS. 1.6 IMPORTANCIA DE LAS RELACIONES HUMANAS.		- CIENCIAS SOCIALES	
<b>ACTIVIDADES SUGERIDAS</b>		<b>BIBLIOGRAFIA</b>	
ELABORAR UN CUADRO SINOPTICO EN EL QUE SE CLASIFIQUEN LOS OBJETIVOS DE LAS RELACIONES HUMANAS.			
		<b>MAESTRO</b>	
		3, 5, 6	
		<b>ALUMNO</b>	
		3, 5	

## COLEGIO NACIONAL DE EDUCACION PROFESIONAL TECNICA

<b>NOMBRE DEL TEMA</b>		<b>ASIGNATURA</b>				
<b>TEMA</b>	2	LA PERSONALIDAD	RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO			
<b>OBJETIVO DEL TEMA</b>		<b>CLAVE</b>	<b>REH</b>			
EL ALUMNO DESCRIBIRA EL EFECTO DE LOS RAZGOS DE PERSONALIDAD EN EL ESTABLECIMIENTO DE LAS RELACIONES HUMANAS.			REH			
		<b>TIEMPO ESTIMADO POR TEMA</b>	<b>6 HORAS</b>			
<b>SUBTEMAS</b>		<b>PREREQUISITOS</b>				
2.1 CONCEPTOS DE PERSONALIDAD. 2.2 LA PERSONA. 2.3 FORMACION DE LA PERSONALIDAD. 2.4 MANIFESTACIONES DE LA PERSONALIDAD. 2.5 CONOCIMIENTO E INTEGRACION DE LA PERSONALIDAD.		- CIENCIAS SOCIALES				
				<b>BIBLIOGRAFIA</b>		
				<b>ACTIVIDADES SUGERIDAS</b>		
				FORMAR UNA MESA REDONDA EN LA QUE SE DISPUTA A LOS DIFERENTES ASPECTOS QUE RIGEN LA PERSONALIDAD DE LOS INDIVIDUOS		<b>MAESTRO</b>
						<b>ALUMNO</b>
		3, 5, 6				
		3, 5				

## COLEGIO NACIONAL DE EDUCACION PROFESIONAL TECNICA

<b>TEMA</b>	3	<b>NOMBRE DEL TEMA</b> LA COMUNICACION HUMANA	<b>ASIGNATURA</b> RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO
-------------	---	--	---

<b>OBJETIVO DEL TEMA</b> EL ALUMNO DESCRIBIRA LOS ELEMENTOS ADECUADOS, PARA ESTABLECER UNA COMUNICACION HUMANAS, UTILIZABLES EN EL DESARROLLO SOCIAL DEL INDIVIDUO.
--

CLAVE	REH
<b>TIEMPO ESTIMADO POR TEMA</b>	8 HORAS

<b>SUBTEMAS</b>  3.1 LA COMUNICACION HUMANA. 3.2 EL LENGUAJE COMO ELEMENTO ESENCIAL EN LA COMUNICACION. 3.3 EL ORIGEN DEL LENGUAJE. 3.4 EMPLEO DEL LENGUAJE ADECUADO 3.5 EL SABER ESCUCHAR Y CONVERSAR. 3.6 LOS MODERNOS MEDIOS DE COMUNICACION. 3.7 PUBLICIDAD Y PROPAGANDA
--

<b>PREQUISITOS</b>  - CIENCIAS SOCIALES
---

<b>ACTIVIDADES SUGERIDAS</b> ELABORAR CUADROS SINOPTICOS DE LOS DIFERENTES MADIOS DE COMUNICACION. REALIZAR ACTUACIONES EN LAS QUE SE ENMARQUEN LAS CAUSAS QUE DISTORSIONAN LA COMUNICACION Y SEÑALAR LA FORMA DE REALIZAR UNA CORRECTA COMUNICACION.
---

<b>BIBLIOGRAFIA</b>
<b>MAESTRO</b> 5, 8, 9
<b>ALUMNO</b> 3, 5



## COLEGIO NACIONAL DE EDUCACION PROFESIONAL TECNICA

<b>TEMA</b>	4	<b>NOMBRE DEL TEMA</b> MANIFESTACIONES DE LA CONDUCTA HUMANA	<b>ASIGNATURA</b> RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO	
<b>OBJETIVO DEL TEMA</b> EL ALUMNO DESCRIBIRA LA INFLUENCIA DE LAS MANIFESTACIONES DE LA CONDUCTA EN LAS RELACIONES HUMANAS.			<b>CLAVE</b>	<b>REH</b>
			<b>TIEMPO ESTIMADO POR TEMA</b>	<b>8 HORAS</b>
<b>SUBTEMAS</b>  4.1 RAICES DE LAS MOTIVACIONES. 4.2 LAS EMOCIONES Y LOS SENTIMIENTOS. 4.3 MANIFESTACIONES DE LOS SENTIMIENTOS. 4.4 FORMAS DE COMPORTAMIENTO. 4.5 LA MADUREZ EMOCIONAL.			<b>PREREQUISITOS</b>  - PSICOLOGIA	
<b>ACTIVIDADES SUGERIDAS</b> ELABORAR UN RESUMEN DE LOS DIFERENTES TIPOS DE MANIFESTACION DE LA CONDUCTA.			<b>BIBLIOGRAFIA</b>	
			<b>MAESTRO</b>	3, 7, 9
			<b>ALUMNO</b>	3, 5

## COLEGIO NACIONAL DE EDUCACION PROFESIONAL TECNICA

<b>TEMA</b>	5	<b>NOMBRE DEL TEMA</b> CAMPO DE LAS RELACIONES HUMANAS	<b>ASIGNATURA</b> RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO	
<b>OBJETIVO DEL TEMA</b> EL ALUMNO MENCIONARA LA DINAMICA DE LAS RELACIONES HUMANAS EN LOS CAMPOS QUE INTERVIENE.			<b>CLAVE</b>	REH
			<b>TIEMPO ESTIMADO POR TEMA</b>	9 HORAS
<b>SUBTEMAS</b>  5.1 RELACIONES PUBLICAS Y PRIVADAS. 5.2 RELACIONES FAMILIARES Y SOCIALES. 5.3 LAS RELACIONES GREMIALES; CONFLICTOS. 5.4 RELACIONES EN LOS NEGOCIOS. 5.5 RELACIONES INTERNACIONALES.			<b>PREREQUISITOS</b>  - PSICOLOGIA	
			<b>ACTIVIDADES SUGERIDAS</b> INVESTIGAR LOS DIFERENTES MANUALES DE TRABAJO QUE EXISTEN EN EL DEPARTAMENTO DE RELACIONES PUBLICAS EN LAS EMPRESAS Y ELABORAR UN RESUMEN CRITICO DE ELLOS	
			<b>MAESTRO</b> 5, 9, 11	
			<b>ALUMNO</b> 5	

## COLEGIO NACIONAL DE EDUCACION PROFESIONAL TECNICA

<b>NOMBRE DEL TEMA</b>		<b>ASIGNATURA</b>	
<b>TEMA</b>	6	RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO	
<b>DESARROLLO DE LAS RELACIONES HUMANAS</b>		<b>CLAVE</b>	<b>REH</b>
<b>OBJETIVO DEL TEMA</b>		<b>TIEMPO ESTIMADO POR TEMA</b>	
<p>EL ALUMNO EXPLICARA LA INFLUENCIA Y DESARROLLO DE LAS RELACIONES HUMANAS EN LAS ETAPAS EVOLUTIVAS DEL HOMBRE.</p>		7 HORAS	
<b>SUBTEMAS</b>		<b>PREREQUISITOS</b>	
<p>6.1 RELACIONES PERMANENTES Y TRANSITORIAS.                  6.2 LA INTERDEPENDENCIA.                  6.3 FUNCION DEL HOMBRE DENTRO DEL GRUPO.                  6.4 LAS RELACIONES DEL HOMBRE EN SUS DISTINTAS ETAPAS BIOLOGICAS.</p>		<p>- BIOLOGIA                  - PSICOLOGIA</p>	
<b>ACTIVIDADES SUGERIDAS</b>		<b>BIBLIOGRAFIA</b>	
<p>ELABORAR UN CUADRO SINOPTICO DE LAS ETAPAS BIOLOGICAS DE LAS RELACIONES DEL HOMBRE.</p>		<b>MAESTRO</b>	
		5, 7, 9	
		<b>ALUMNO</b>	
		2, 5 -	

## COLEGIO NACIONAL DE EDUCACION PROFESIONAL TECNICA

<b>TEMA</b>	7	<b>NOMBRE DEL TEMA</b> CONDICIONES PARA LAS RELACIONES HUMANAS DEL TRABAJO	<b>ASIGNATURA</b> RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO
<b>OBJETIVO DEL TEMA</b> EL ALUMNO EXPLICARA LAS CONDICIONES OPTIMAS PARA EL ESTABLECIMIENTO DE BUENAS RELACIONES LABORALES.			<b>CLAVE</b> <b>REH</b>
			<b>TIEMPO ESTIMADO POR TEMA</b> 10 HORAS
<b>SUBTEMAS</b>  7.1 LA EMPRESA MODERNA Y LAS RELACIONES HUMANAS. 7.2 LOS CONFLICTOS DERIVADOS DE LAS RELACIONES DEFECTUOSAS. 7.3 RELACIONES EN LA EMPRESA. 7.4 ORIENTACION DE LAS RELACIONES EN LA ORGANIZACION DEL TRABAJO.			<b>PREREQUISITOS</b>  - CIVISMO - PSICOLOGIA
<b>ACTIVIDADES SUGERIDAS</b> ELABORAR UN ESCRITO EN EL QUE SE PLANTEEN POSIBLES SOLUCIONES A CONFLICTOS EN EL TRABAJO DE CASOS PRACTICOS PROPORCIONADOS POR EL MAESTRO.			<b>BIBLIOGRAFIA</b>
			<b>MAESTRO</b> 4, 10, 12
			<b>ALUMNO</b> 2, 4

## COLEGIO NACIONAL DE EDUCACION PROFESIONAL TECNICA

ASIGNATURA

RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO

CLAVE

REH-1

TIEMPO TOTAL

54 HORAS

### BIBLIOGRAFIA

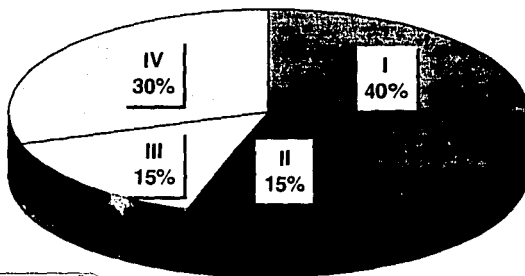
- 1.- ARRECILLAS CASAS GUILLERMO \* TEMAS DE RELACIONES HUMANAS \* CECSA, MEXICO 1981.
- 2.- DIAZ GUAJARDO GUERRERO HUMBERTO \* RELACIONES HUMANAS EN LA VIDA LABORAL \* ED. GRIJALBO, MEXICO 1979.
- 3.- FRHEHLING R. I. \* RELACIONES HUMANAS: UN ENFOQUE MODERNO \* ED. GREGG, MEXICO 1979.
- 4.- HARDNER B. D. Y MOOCE \* RELACIONES HUMANAS EN LA EMPRESA \* ED. MEDINA, 1976.
- 5.- HOFRMA IRVING \* RELACIONES EN PUBLICO \* ED. ALIANZA, MADRID 1979.
- 6.- LINTON RALPIN \* CULTURA Y PERSONALIDAD \* ED. F. C. E. MEXICO 1980.
- 7.- HTLUHAN MARSHALL \* LA COMPRESION DE LOS MEDIOS DE LA COMUNICACION DEL HOMBRE \* ED. DIANA, MEXICO 1975.
- 8.- MELENDEZ ANTONIO \* COMUNICACION SOCIAL Y DESARROLLO \* U. N. A. M. MEXICO 1972.
- 9.- MONTAPERT ALFRED ARMAND \* FILOSOFIA DEL COMPORTAMIENTO HUMANO \* ED. HISPANO EUROPEA, BARCELONA 1977.
- 10.- PINILLA ANTONIO \* RELACIONES HUMANAS Y LABORALES EN LA EMPRESA \* ED. BARCELONA 1972.
- 11.- RODARTE FERNANDEZ F. \* LA PERSONA Y SUS RELACIONES \* MEXICO 1976.

FALLA DE ORIGEN

**CURSO**  
**"RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO"**

**LA CALIDAD HUMANA COMO EJE  
FUNDAMENTAL DE LA EXCELENCIA**

**RELACIONES HUMANAS**



**LIDERAZGO Y DESEMPEÑO  
LABORAL**

**COMUNICACION Y TRABAJO**

*CAPITULO 11*

EL HOMBRE SUJETO DE ESTUDIO DE LA PEDAGOGIA

## 2.1. EL HOMBRE Y SU NATURALEZA

Cuando hablamos de la naturaleza humana, debemos de entender a ésta como una estructura orgánica que puede cambiar, que es "un cuerpo viviente sensitivo, en el que se encuentran una serie de leyes naturales, físicas, biológicas e incluso psíquicas... y además debe de poseer una conciencia lúcida y libertad incondicionada"<sup>17</sup>; dicha estructura permite el pleno desarrollo del hombre.

La naturaleza humana no se encuentra acabada, cerrada, completamente hecha de una vez para siempre, sino "algo por hacer...es movilidad pura, es mera historia, incondicionada libertad, no es esencia alguna, sino pura existencia desnuda, puro proyecto, mero afán de ser"<sup>18</sup>.

Por tanto la naturaleza humana en cada hombre es única e irrepetible, irremplazable, cada sujeto posee una personalidad definida. El hombre es por excelencia cambiante, libre y racional. Debe estar abierto ante los cambios infranqueables de su existencia.

Dentro de esa naturaleza humana hay que considerar al hombre como un ser que no puede vivir aislado de sus semejantes, por esto se define como un ser social "el hombre no alcanza la perfección de su naturaleza más que en y por la sociedad política de la que forma parte y de la que se encuentra subordinado". El hombre agregado a la sociedad política, no puede vivir y obrar ni alcanzar su finalidad y ser feliz, sino en la sumisión a la vida más general de la actividad y finalidad de la sociedad"<sup>19</sup>, "porque por medio de ella satisface sus necesidades y logros que lo hacen alcanzar su dimensión humana.

Por otro lado Aristóteles, afirma que el hombre "que no puede entrar a formar parte de una comunidad o, el que no tiene la necesidad de nada bastándose así mismo, y no es parte de una ciudad; o es un Dios o es una bestia"<sup>20</sup>. Y como el hombre ni es Dios ni es bestia, sino un ser racional, volutivo libre y espiritual que aprovecha estas capacidades para relacionarse con las demás personas, logrando con ello el desarrollo en todas las dimensiones de su existencia.

El hombre como un ser que posee espiritualidad, voluntad y racionalidad, tiene la facultad de pensar y llevar a cabo por medio de la voluntad actos que le

<sup>17</sup> García, López Jesús. El Sistema de las Virtudes Humanas. Editora de Revistas, México, 1986, pág. 30.

<sup>18</sup> García. Op. Cit., pág. 31.

<sup>19</sup> I9. M. D. Roland-Gosselin. Aristóteles, el Hombre, el Filósofo, el Moralista. América, México, 1983, Pág. 182.

<sup>20</sup> Gosselin, Op. Cit. Pág. 116



permiten vincularse con las demás personas y el mundo que le rodea: la voluntad es una facultad que obra conforme al entendimiento humano en la cual existen tres instancias fundamentales que son: el conocimiento del acto, su finalidad y la decisión de llevarlo a la práctica, la acción del acto depende exclusivamente del sujeto que debe obrar con acciones que busquen el bien individual y social.

La inteligencia (raciocinio o entendimiento) es una facultad del ser humano que consiste en conocer, pensar y comprender lo que ocurre en su entorno para poder explicarse el por qué de los fenómenos sociales y naturales y en consecuencia poder actuar; la inteligencia es una virtud, y sea práctica o especulativa designa la naturaleza del hombre, pero ésta debe darse cubriendo la naturaleza inferior de la persona (alimento, vestido, salud, sueño etc.), la plena satisfacción de estas necesidades básicas facilitan la vida superior del pensamiento. El hombre ha de dirigir su vida por medio de la razón para alcanzar la felicidad que es su finalidad. La felicidad "no es una disposición habitual, sino es una actividad que conlleva a actos deseables por sí mismos, éstos son las acciones virtuosas porque hacer cosas bellas y buenas pertenecen a lo que es en sí mismo deseable"<sup>21</sup>.

Aristóteles continúa diciendo: Lo mejor y más deleitoso para el hombre es la vida conforme a la inteligencia, porque ésto es principalmente el hombre; y esta vida será por consiguiente la vida más feliz.

La felicidad sólo puede ser lograda en relación con sus semejantes, es decir, en interacción constante con la sociedad.

Para entender la naturaleza del hombre, el lugar que ocupa en el mundo, su función social, es necesario conocer con claridad que el hombre debe ser considerado como un ser concreto, como una unidad de cuerpo y psyche que seguramente como indica Aristóteles, posee diversas facultades (dynameis) que son los sentidos manifestados a través de las diferentes partes del cuerpo"<sup>22</sup>. El hombre sigue diciendo, está formado de materia o substratum y forma. El cuerpo es la materia y la forma o actualidad del cuerpo, es su vida o psyche. Por lo tanto, la materia y forma no pueden estar separados más que mentalmente, las dos partes forman una: unidad única e irrepetible en cada individuo "no podemos entender a la psyche si olvidamos el cuerpo mediante el cual se manifiesta"<sup>23</sup>.

<sup>21</sup> Aristóteles. Op. Cit. Pág. 138.

<sup>22</sup> W. K. Guthrie. Los Filósofos Griegos. 4a. ed., F.C.E., 1953, pág. 161.

<sup>23</sup> Guthrie. Op. Cit. Pág. 145.

La virtud según Aristóteles, es un hábito racional que hace al hombre bueno y le permite realizar bien sus actividades diarias, es el hombre al que concierne la elección de su actuar cotidiano que lo lleva en busca del beneficio individual y colectivo.

Por tanto el hombre como ser racional puede elegir entre el bien o el mal y entre lo bueno o lo mejor. La virtud "es un hecho concreto, es un hábito selectivo, consistente en una posición intermedia para nosotros y que está determinada por la razón"<sup>24</sup>.

El hombre no es virtuoso cuando realiza actos aislados, de vez en cuando, sino que la virtud ha de ser un estado en donde sus actos deben darse de manera natural, con la intención de formar en los sujetos costumbres. Según Aristóteles no se dan "ni por naturaleza, pues, ni contra la naturaleza nace la virtud en nosotros, pero, por naturaleza somos aptos para recibirlas y la costumbre nos hace perfectos"<sup>25</sup>. Los hombres tenemos la libertad y la facultad racional para elegir nuestros actos y nosotros decidimos la dirección que habremos de seguir en nuestra existencia, ya que las virtudes señalan "el crecimiento, promoción y progreso real del hombre"<sup>26</sup>.

Debemos de considerar al hombre como un fin, que tiene la necesidad de trascender a partir de las reflexiones acerca de sí mismo, de su finalidad, de su sentido de existencia. Para lograr realmente la felicidad y así consecutivamente el desarrollo social armónico. Según Aristóteles, el hombre debe vivir conforme a la facultad más elevada que posee, que es la inteligencia.

## 2.2 LA EDUCACION DEL HOMBRE (FORMAL E INFORMAL).

La Pedagogía tiene como objeto de estudio la educación entendida como un proceso permanente que transmite cultura, es decir, toda una serie de conocimientos, valores, hábitos y costumbres que permiten al hombre satisfacer sus necesidades de tipo material y espiritual, así como de trabajo y convivencia.

La cultura permite al hombre expresar toda la potencialidad de su ser en la creación de obras de arte, pintura, arquitectura, escultura, literatura, así como conocimientos científicos y tecnológicos.

Así mismo, la educación tiene como objeto de estudio al hombre en su proceso de desarrollo, es decir, en un cambio gradual y constante hacia lo mejor de las potencialidades innatas del sujeto, y no como cúmulo de

<sup>24</sup> Aristóteles. Op. Cit. Pág. 23.

<sup>25</sup> Guthrie. Op. Cit. pág. 158.

<sup>26</sup> García. Op. Cit., pág. 9.

conocimientos, sino como un ser inacabado en constante proyección y realización permanente. La Ciencia de la Educación tiene como propósito el desarrollo armónico del hombre en cuanto a su educabilidad, y así mismo, debe estudiarlo en su devenir histórico como creador de todas las formas culturales en las que se desarrolla y en las que se encuentra inmerso. El hombre no puede estar aislado, sin ninguna relación con sus semejantes, sino que debe vincularse con las personas que lo rodean, en busca de la satisfacción de sus necesidades materiales, espirituales y de su proyección humana..

La diversidad de relaciones que el hombre establece en sociedad, es lo que lo lleva a ser un ente social. El hombre entendido como una unidad de cuerpo y psyche indisoluble, en que los dos establecen un proceso dinámico y creciente y no pueden existir independientes: "El cuerpo es la materia y la forma o actualidad del cuerpo es su vida o psyche".<sup>27</sup> No podemos dejar de lado estos elementos, ya que no comprenderíamos a la psyche "si olvidamos el cuerpo mediante el cual se manifiesta lógicamente se les puede distinguir, pero juntos forman una unidad"<sup>28</sup>. El hombre es impensable fuera de las relaciones con sus semejantes, ya que su existencia está dada por y en relación con la comunidad en la que se desenvuelve.

Las relaciones que el hombre establece deben darse en forma armónica, es decir, ordenadamente, obedeciendo reglas de acción y costumbres que son aceptadas y llevadas a cabo por la comunidad.

Las costumbres entendidas como usos y prácticas repetidas de los actos de los hombres, caracterizan a la colectividad, sin embargo, sus integrantes van alcanzando paulatinamente prácticas concretas de especialización como el tocar un instrumento, enseñar a escribir, investigar acerca de una enfermedad, etc. que al relacionarse con otros satisfacen sus necesidades de existencia.

El individuo realiza en su convivencia diaria un número inmenso de actividades, se esfuerza por conocer su entorno, su proceso de vida, su constitución biológica y psíquica, su devenir histórico; le preocupan los fenómenos que no se pueden explicar, así el hombre como tal ha pretendido descubrir la objetividad entendida como la intención del hombre de ver las cosas tal y como son, prescindiendo de preferencias o intereses y basándose en procedimientos de observación, control y comprobación. A través de esta objetividad ha tratado de conocer el mundo que le rodea por medio de su interacción con el medio y su afán por sobrevivir y dominar su hábitat, el hombre ha sido capaz de crear conocimientos para su bienestar individual y social.

<sup>27</sup> Guthrie. Op. Cit. Pág. 141.

<sup>28</sup> Guthrie. Op. Cit. Pág. 142.

Es así como el hombre ha creado las ciencias, un código moral, las leyes, la música, la pintura, la escultura, las organizaciones e instituciones políticas, económicas y educativas, para defenderse, protegerse y legar a sus semejantes el saber adquirido por sus antepasados; así mismo en este transcurrir del tiempo el hombre también ha creado artefactos que han perjudicado el bienestar de la humanidad, ejemplo de ello es la creación de la bomba atómica que dió testimonio del avance científico alcanzado a mediados del siglo XX, pero que se utilizó con fines políticos y económicos que llevaron a una masacre sin precedentes a nivel mundial.

Por lo expresado anteriormente, consideramos que la cultura no es todo lo que ha creado el hombre en su devenir histórico, sino es todo aquello que el hombre ha creado para dignificar al ser humano.

La cultura ha de aplicarse "a todo aquello que tiene valor... a lo que se le ofrece con carácter valioso"<sup>29</sup> entendido como lo preferible o deseable. Lo valioso lo designamos también para indicar la dignidad o mérito en las acciones de las personas, ya que el hombre posee cualidades apreciables y percibibles que se observan en los actos de los hombres.

La educación como proceso cultural tiene entre otras finalidades transmitir a los miembros de una comunidad el legado cultural de la sociedad a la que pertenece, así como la herencia cultural de toda la humanidad que nos permita enriquecernos como personas e irla superando para beneficio de los hombres.

La educación es por tanto, una actividad imprescindible y vital para la existencia del hombre mismo y de su comunidad. "La educación es un proceso característico de la vida del hombre... es una necesidad humana... es una realidad social permanente, es un proceso cuyo contenido está dado por la sociedad misma, en sus bienes culturales, en ciencia, en moralidad, en lengua, en arte, en religión, derecho, economía y costumbres"<sup>30</sup>.

El hombre se educa para sí mismo resguardando su propia identidad y para la sociedad en la que vive, sin embargo, tiene el deber de apropiarse de la cultura para transformarla, adquiriendo una forma peculiar de concebir el mundo y el espacio que le rodea, así como ser consciente de su actuar en la vida para desarrollarse plenamente así mismo, y lograr en su convivencia diaria un mejor desarrollo social.

La educación en sus dos vertientes, como transmisión de cultura y como proceso de separación individual, ha de ir facilitando que el hombre vaya desarrollando y haciendo efectivas sus propias posibilidades, que vaya

<sup>29</sup> Larroyo. Los principios ... Pág. 138.

<sup>30</sup> Larroyo. La Ciencia.... Pág. 37.

superando sus propias limitaciones, y que descubra los tipos de actividad y relaciones más acordes con sus características, puesto que cada persona tiene el derecho y la posibilidad de gobernar su propia existencia. La educación tendrá que desarrollar la capacidad del sujeto a dirigir su vida y su libertad personal, participando con sus características únicas en el desarrollo de la comunidad. La educación tiene como finalidad la formación del hombre del mañana, áquel que gobernará el destino de la humanidad.

Creemos que la formación del hombre debe estar orientada sobre estructuras de perfectibilidad, intelectualidad, espiritualidad y educabilidad. Podemos expresar que la formación es la configuración armoniosa y estética de una personalidad coherente que ha de orientar al hombre a lograr su autonomía espiritual.

La formación debe de tener como propósito un carácter esencialmente autoformativo, pues nadie hace por otra persona lo que por él mismo debe hacer, en síntesis la formación es principalmente autodominio y autoeducación. Siendo un proceso continuo y de toda la vida.

### 2.3. LA ONTOLOGIA, LA ETIOLOGIA, LA TELEOLOGIA Y LA AXIOLOGIA DE LA EDUCACION

La Pedagogía como ciencia humanística, se refiere a la explicación del hecho educativo, como una práctica eminentemente social; para comprenderlo, la Pedagogía requiere de diversas disciplinas que le ayuden a esclarecer su objeto de estudio. Es así que el fenómeno educativo requiere de la Ontología como disciplina filosófica la cual designa "el estudio de todas las cuestiones que afectan el conocimiento de los géneros supremos de las cosas"<sup>31</sup>. Se puede decir que la Ontología es una ciencia de las esencias, de los objetos y de las cosas.

La educación se ve influida por diversos factores (Sociales, económicos, políticos, etc.) los cuales son estudiados por la Pedagogía recibiendo el nombre de Etiología, éstos inciden en el ámbito educativo y repercuten en la formación del educando y en el proyecto de hombre que el Estado pretende formar.

La Teleología Pedagógica "se refiere a los fines y particularidades de la educación"<sup>32</sup> a los tipos de conocimientos que se pretenden impartir, a las características del hombre a formar, y al sistema de valores que se han de inculcar al educando.

<sup>31</sup> Ferrater, Diccionario, Pág. 305.

<sup>32</sup> Larroyo, La Ciencia de la Educación, Pág. 47.

La tradición Aristotélica como postura metodológica se caracteriza por considerar de manera central los aspectos Teleológicos (fines) y Axiológicos (valor) de los procesos humanos, es decir, se requiere formar al sujeto en el por qué y en el para qué de su existencia.

La Axiología educativa se enfoca al ideal de la formación humana, concibiendo al hombre como promotor de un cambio gradual hacia actitudes profundas que tiendan al mejoramiento del individuo.

En este trabajo nos enfocaremos a la Axiología de la educación, porque creemos que en este momento histórico social en que estamos inmersos, se hace imprescindible una reflexión pedagógica basada en los valores y virtudes que ayuden a formar hombres íntegros, que incorporen a su actuar cotidiano hábitos operativos buenos que les ayuden a mejorar como personas. Una formación respaldada en los valores y virtudes permitirá vivir en una sociedad en donde prevalezcan bienes como la verdad, la justicia, la lealtad, la honradez y la prudencia entre otros valores.

#### 2.4 CONCEPTUALIZACION ENTRE INDIVIDUO PERSONA Y HOMBRE.

En las relaciones humanas, el hombre es objeto de estudio y dentro de éste existen términos que se utilizan indistintamente para su estudio tales como: Sujeto, Individuo, Persona y Hombre. En este sentido habría que hacer una diferenciación conceptual de los mismos; el sujeto en Aristóteles, se entiende como "la forma de la cosa misma y la materia de la cosa misma ejemplo, la estatua y el bronce respectivamente, es decir, el sujeto es la figura física del hombre que tiene cualidades y conciencia que determinan y condicionan toda actividad cognoscitiva"<sup>33</sup>.

El concepto de individuo tiene dos sentidos uno físico que se refiere "a lo indivisible a lo que no puede ser ulteriormente reducido mediante un proceso de análisis. Y en el sentido lógico hace referencia a lo impredicable, a lo que no puede predicar de pluralidad de cosas"<sup>34</sup>. En este sentido se hace referencia a que "el hombre es un ser único e irrepetible y que no hay dos personas exactamente iguales, aunque igual sea su esencia, de este rasgo de unicidad ha de brotar un profundo respeto por la persona"<sup>35</sup>.

<sup>33</sup> Abbagnano, Nicola. Dirección de Filosofía 2da. De, FCE, México 1989. Pág. 664.

<sup>34</sup> Abbagnano. Op. Cit. Pág. 1103

<sup>35</sup> Bolio, Arcienaga. Personalidad Madura. Istmo, S/fecha. Artículo publicado en la Rev. Istmo No. 112.

La persona es el hombre en sus relaciones con el mundo y consigo mismo. Esta referencia da sentido a las relaciones humanas, al interactuar el hombre con sus semejantes, con el mundo que le rodea y al cual pertenece.

De acuerdo a la conceptualización realizada podemos decir, que el hombre es un ser que posee razón, que es sociable, único e irrepitible, sujeto de reacciones interpersonales para satisfacer sus necesidades y el único ser que da origen y fundamento a las relaciones humanas.

El hombre como elemento importante de las relaciones humanas debe ser entendido como una unidad de cuerpo y psyche. El cuerpo según Aristóteles es "lo que tiene extensión en toda dirección y es divisible. Por dirección se entiende la altura, el ancho y la profundidad. El cuerpo que posee estas tres dimensiones es perfecto"<sup>36</sup>.

La psyche la define Aristóteles como "Una facultad que posee el hombre para comprender y razonar el universo que le rodea"<sup>37</sup>.

Si llegamos a comprender que en la época en la que vivimos "el destino del hombre es el hombre"<sup>38</sup>, es decir, el destino del hombre deberá ser la humanidad, por ello el hombre debe de resaltar esa psyche, para ayudar a la persona a tener un desarrollo integral, ya que el hombre es "la vida que habla... la palabra protagoniza las relaciones humanas, la interacción entre hombres"<sup>39</sup> que tienen como objeto la convivencia social, que lleve a cada uno de sus integrantes al desarrollo pleno de sus capacidades.

Hemos indicamos que el hombre es un ente material con un componente inmaterial (psyque) que hace que rebase la mera condición corpórea y se inquiete por trascender en su existencia. De ahí que la Pedagogía tenga el fuerte compromiso de formar al hombre en un profundo conocimiento de la calidad humana y de la dignidad de las personas.

## 2.5. EL QUEHACER DEL PEDAGOGO EN LA FORMACIÓN DEL HOMBRE.

La Pedagogía, se define como Ciencia de la Educación, en donde el fin principal es lograr en el hombre un proceso que tienda a desarrollar todas sus potencialidades de manera integral y lo lleve a realizarse como persona.

Por tanto, el fin de la educación es la esencia y devenir del hombre en cuanto a su educabilidad, es llegar a formar personas a través de la capacidad

<sup>36</sup> Abbagnano Op. Cit. Pág. 237.

<sup>37</sup> Abbagnano Op. Cit. Pág. 408.

<sup>38</sup> Cacho, Manual de Relaciones Humanas y Motivación. Pág. 5

<sup>39</sup> Cacho, Op. Cit. Pág.

que tiene el individuo de coexistir con sus semejantes, de ir acercándose a la armonía individual y social, de salir de sí, de comunicarse, de valorar su existencia, mejorarla y de trascender como persona.

Uno de los teóricos que ha aportado grandes avances al campo de la pedagogía es Juan Herbar, éste autor maneja el concepto de educabilidad en el hombre; la noción educabilidad connota una serie de cualidades, facultades (inteligencia, memoria, imaginación, sensibilidad) y representaciones que el educador debe cultivar intencionalmente en los sujetos.

La educabilidad en el hombre involucra dos aspectos que tienen que unirse en una relación permanente, dichas facultades son la voluntad y el entendimiento las cuales deberán estar orientadas al aspecto moral que es propio del hombre. Herbar, considera que la formación del hombre debe centrarse en cuidar esmeradamente el desarrollo del cuerpo y el espíritu; por ello señala que el "bien pedagógico consiste en propiciar en los hombres la formación de las virtudes humanas"<sup>40</sup>.

El Pedagogo es el profesional de la educación y tiene como tarea fundamental "facilitar y propiciar la formación de hombres y mujeres que tendrán como objetivo construir el mundo actual y del siglo XXI"<sup>41</sup>.

La Pedagogía, tiene dentro de su quehacer profesional al ser humano, no como una abstracción, sino como algo concreto y tangible, por lo tanto el Pedagogo tiene el reto de llevar con gran responsabilidad y respeto la formación de seres humanos íntegros, a partir "de la raíz misma de la unidad del hombre, es decir, la personalidad... el hombre íntegro ha de llegar a ser capaz de poner su propio sello personal en las diferentes manifestaciones de su vida..."<sup>42</sup>. Hombres que rectamente organizados en sí mismos contribuyan a la reorganización social en todos los niveles, logrando con ello el bienestar individual y colectivo.

El interés del Pedagogo por la transformación positiva de las personas y grupos humanos, lo ha de llevar al conocimiento más profundo de los individuos para poder analizar e investigar acerca de sus anhelos, de sus aspiraciones de sus dificultades y carencias; estableciendo un puente vital por medio de la comunicación, que ha de ser el medio por el cual se cree el vínculo infranqueable de la comprensión humana, vínculo que nos llevará a conocer profundamente las situaciones reales y concretas de las personas. Cada persona con esa individualidad que lo hace ser único, representa un reto al

<sup>40</sup> Herbart, Juan. Pedagogía General. Antología Teoría Pedagógica II. ENEP Aragón, México, 1989. Pág. 146.

<sup>41</sup> Pliego, Ballesteros. María. Revista Istmo No. 170. Sección de Educación. Pág. 5.

<sup>42</sup> Pliego, María. Op. Cit. Pág. 6.



Pedagogo, ya que "los criterios universales, basados en la naturaleza humana hay que "aterizarlos" de modo que realmente estén al servicio de la mejora personal concreta"<sup>43</sup>.

El Pedagogo, como estudioso del fenómeno educativo y con una formación humanística profunda, deberá atender cualquier demanda educativa, tanto formal como informal, en nuestro caso el programa de "Relaciones Humanas en el Trabajo" pretende ser impartido en el Colegio Nacional de Educación Técnica Profesional. Como podemos observar el CONALEP, tiene que ver con el crecimiento científico y tecnológico, en este sentido el pedagogo como sujeto que le compete el acto educativo tendrá que responder a los cambios tecnológicos que implican modificaciones en el proceso enseñanza aprendizaje, pero también debe centrar su atención en la formación humana, lo cual implica propiciar en las personas actitudes, potencialidades, virtudes y hábitos que ayuden a los sujetos a entenderse a sí mismos y a la sociedad en la que vive.

Sabemos que donde exista un hombre habrá trabajo creativo y constante, ya que el Pedagogo como apunta Platón, tiene que ir en busca de "la mayor perfección del alma y el cuerpo"<sup>44</sup>; como sabemos el hombre transforma su naturaleza cambiante y tiende paulatinamente a la perfectibilidad.

El Pedagogo además de conocer al hombre, también tiene que comprender la sociedad en la que se desenvuelve para poder entenderlo, ya que concebir al hombre aislado es pura abstracción.

El hombre tiene la imprescindible necesidad y el derecho de educarse, por tanto la educación es intrínsecamente una necesidad humana, una realidad social permanente que debe ser guiada por el Pedagogo con una visión y actitud de cambio, con creatividad y ayuda permanente para formar hombres que tengan como finalidad la felicidad y la trascendencia positiva de sus vidas. La felicidad entendida como un estado de logros y satisfacción con respecto a los hombres.

El Pedagogo ha de tener una alta calidad humana y ha de aspirar según María Pliego\* a tener:

- 1 Valoración correcta de la dignidad humana y de su perfectibilidad.
- 2 Actitud incondicionada de servicio, al servicio de la mejora personal.

---

<sup>43</sup> Ibidem.

<sup>44</sup> Pliego. Op. Cit. Pág. 6.

3 Facilidad para establecer no buenas sino magníficas relaciones humanas con todo tipo de personas.

4 Compromiso con la verdad a ser investigada, reconocida y enseñada.

5 Sentido teórico práctico, para detectar, ofrecer, implementar y evaluar vías de acción concretas que mejoren a cada persona en sus relaciones con los demás.

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

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

Las características enunciadas, son herramientas con que debe de contar todo Pedagogo, para llevar a cabo tan grande, profunda e importante tarea que es la de formar hombres que estén dispuestos a tener entre sus valores el respeto a la vida humana, la libertad y el bienestar personal y social entre otros.

Sin embargo, consideramos que en la práctica cotidiana del profesional de la educación existen diversas problemáticas económicas sociales dentro de las instituciones (bajos salarios, grupos numerosos, falta de recursos materiales y financieros, falta de actualización académica, así como investigación y una deficiente calidad en la educación en todos sus niveles, entre otros), que no le permiten al pedagogo cumplir de manera satisfactoria con los siete postulados que propone María Pliego, y que a nuestro juicio son significativos porque implican un cambio profundo y una nueva concepción en las relaciones interpersonales, en donde el hombre es concebido como una persona digna y respetable en lo más profundo de su ser.

Así mismo, consideramos que el pedagogo deberá educarse en función de un sistema axiológico que le permita acceder a una visión más humana de su práctica educativa.

Insistimos, el problema fundamental de la educación es orientar a los individuos hacia una búsqueda constante de los valores humanos como bienes de cultura. En ellos el hombre da un sentido humano a su existencia, porque revitaliza su espíritu y espiritualiza su vida.

Como hemos señalado en el capítulo dos el hombre es un ser social que necesita mostrar sus disposiciones interiores por medio de hábitos intelectuales operativos (cualidades humanas) que lo lleven a comprender el por qué y para qué de las virtudes humanas y valores en la proyección de su vida.

*CAPITULO 111*

LOS VALORES Y LA EDUCACION

### 3.1. AXIOLOGIA DE LA EDUCACION.

Cuando hablamos del comportamiento moral de los hombres, estamos haciendo referencia a la Etica como disciplina que estudia los actos morales de los hombres en sociedad, entendidos como aquellas actitudes que permiten el desarrollo favorable de las relaciones interpersonales entre las personas. Es por medio de los valores morales que el hombre establece una relación en el querer y en el obrar con el mundo cultural.

La Axiología o "Teoría del Valor" proviene de la palabra "griega axios, que significa valioso"<sup>45</sup>, por tanto, como disciplina filosófica normativa nos permite entender la realidad moral de los hombres en la dimensión del deber ser trascendental.

La noción del valor hace referencia a una cualidad, un hábito operativo que se perfila hacia una tendencia espiritual. Subjetivamente el valor es el carácter que reviste una cosa al ser más o menos apreciada, interviniendo estados afectivos. Objetivamente el valor es el carácter de las cosas que merecen mayor o menor aprecio o que satisfacen cierto fin; la objetividad del valor resulta de la correlación entre el sujeto y el objeto.

Los filósofos han reconocido que se debe hacer un análisis sistemático, para poder ayudar a las actuales relaciones humanas a salir del caos en el que se encuentran, en el sentido de que es necesario modificar las actitudes de los hombres a través de valores universales (sabiduría, humildad, prudencia, justicia, equidad, honestidad, etc.) que permitan la comunión entre las personas, puesto que estamos sufriendo un desequilibrio moral e intelectual. Por tanto, la axiología (Teoría de los Valores) nos ayudará a entender esta realidad moral en la que se encuentra inmerso el hombre.

La axiología como campo de conocimiento, nos enseña que significa lo "bueno" o lo "malo" y nos deja libres para elegir entre dos bienes el mejor, de esta deliberación dependerá nuestro fracaso o bienestar que repercutirá en una sociedad más justa.

Lo bueno debe ser entendido como un bien valioso, noble, bello, justo, etc.; y lo malo como lo reprochable de nuestra conducta. La axiología nos muestra que los valores tienen una polaridad, es decir, un carácter positivo o negativo, por ejemplo, la gratitud como bien tiene un contravalor que es la ingratitud.

Bajo esta polaridad de los valores, el hombre tiene que discernir lo bueno o lo malo, porque los valores figuran como el fundamento de su ser, y en ese

---

<sup>45</sup> Hartman, Robert S. La ciencia del valor. Facultad de Filosofía y Letras. UNAM, México, 1964. Pág. 15.

sentido a él le compete entender como asume su naturaleza humana y cuál será su finalidad en el mundo.

Por ejemplo, nosotros no podemos utilizar nuestras manos para cavar en la tierra porque se destruirían, ni tampoco debemos de comer en exceso porque enfermariamos, por consiguiente, no podemos desviarnos de nuestra naturaleza humana que tiene como finalidad orientar nuestras acciones en busca del bien, utilizando para ello la razón que es la que distingue al hombre de los demás seres vivos.

Como hemos señalado la axiología hace referencia a los actos valiosos de las personas. Tenemos que entender que los valores son comprensibles y alcanzables y que deben de incorporarse en nuestras acciones concretas. Existen cuatro tipos de valores los cuales mencionaremos a continuación.

**Valores vitales:** Es el aire, alimento, agua, vestido, casa, sueño, ejercicio y trabajo .

**Valores Psicológicos:** Este tipo de valores mejoran la vida de la persona e incrementan la individualidad del ser humano; seguridad (principia en la familia, la proporcionan los padres con sus actitudes e interacción), pertenencia, también empieza en la familia (es sentirse útil en la pequeña comunidad), convivencia, enseñanza, estima y reconocimiento.

**Valores Sociales:** Están encaminados al bien común, este tipo de valores es importantísimo porque nos hace reflexionar en nuestra sociedad para no caer en un individualismo exagerado y en un egoísmo destructivo hacia los demás. El altruismo, como actividad humana nos hace tener responsabilidad, honradez, libertad (decisión y compromiso), teniendo una visión de los derechos humanos en donde el servicio, la sinceridad y la justicia son los ejes rectores de los actos de los hombres.

**Valores Espirituales:** Nos proporcionan gran satisfacción en nuestra existencia humana, por ejemplo: la paz se desea, la alegría se debe manifestar constantemente al igual que la sencillez, la bondad, la belleza, el amor y todo lo sublime que hace al hombre aproximarse a vivir más profundamente una calidad de vida.

La formación de valores en el ser humano requiere de un compromiso responsable y decidido de la familia, instituciones sociales y de todas las personas que conforman la sociedad.

## 3.2. LA EDUCACION DE LOS VALORES Y VIRTUDES.

Durante los últimos años hemos presenciado el gran avance científico y tecnológico que ha desarrollado el hombre, los dos nos han permitido una vida material confortable, pero sin embargo, también han sido causa de innumerables contradicciones en el sentido, de que hemos formado hombres y mujeres que dominan disciplinas y especialidades, pero que carecen de una sólida formación humana, en el sentido amplio de la palabra, que involucra no sólo el conocimiento sino también los valores universales (veracidad, nobleza, sinceridad, honestidad, equidad, etc.).

Durante años el Sistema Educativo Nacional, se ha interesado principalmente en la acumulación de conocimientos con validez científica, más que en la formación moral de los jóvenes, resultado de ello tenemos una grave crisis en nuestra sociedad y requerimos con urgencia un cambio moral, en la que predomine el bien y se evite el mal, a través del conocimiento de los valores y la vivencia de las virtudes.

Para poder llevar a cabo esta cambio moral requerimos "comenzar con una revisión profunda de los contenidos y métodos de enseñanza... y con el reconocimiento de la urgente necesidad de respetar los valores morales, sociales, cívicos, etc."<sup>46</sup>

Se trata de que reconozcamos honestamente, que de nada sirve enseñar Matemáticas, Español, Biología, etc., si no enseñamos a nuestros hombres a ser más humanos, es decir, más personas responsables, laboriosas, veraces, respetuosas, en una palabra hombres que lleven consigo los valores que nos ayuden a vivir con nuestros semejantes a conocer y amar nuestra tierra, nuestro país, trabajar por él, ser un buen ciudadano, enaltecer nuestra nación a través de hábitos operativos buenos.

El proceso educativo implica adaptarse a una forma de vida social, que involucre en términos generales, la apropiación de la cultura de cierta región o grupo humano.

La educación formal pretende lograr ciertos fines, con el propósito de "educar" al hombre en el desempeño de una actividad productiva y hacerlo útil a su comunidad.

Dependiendo del enfoque pedagógico del que se parta, podemos decir, que algunos dan mayor énfasis a la formación técnica, otros a la formación física, otros a la formación estética, etc., pero para los fines de este trabajo daremos mayor importancia a la formación de valores en los jóvenes, sin soslayar la

<sup>46</sup> Canseco, Gerardo. Valores y Virtudes. Pág. 11.

importancia del legado cultural, entendido este como la aportación de los conocimientos literarios, filosóficos, económicos y sociales de la humanidad para entenderlos, cuestionarlos y desarrollarlos con nuestras aportaciones.

Los fines de la educación deben estar encauzados a los ideales de la formación humana, es decir, al tipo de hombre que queremos formar, a un hombre moral íntegro en lo más profundo de su ser.

Si queremos cambiar la actitud de nuestros jóvenes, de nuestros futuros profesionistas y ciudadanos de nuestro país, los Pedagogos tendremos que definir y diseñar una "pedagogía de valores", que ayuden a la formación de hombres o mujeres íntegros que propicien con sus acciones mejoramiento continuo de la sociedad de la que forman parte.

Diseñar una "pedagogía de valores", implica un esfuerzo enorme, pero fructífero en el cambio de actitudes positivas, para que las nuevas generaciones de jóvenes se vayan apropiando gradualmente de los valores que pretendemos formar, no esperamos que esta formación se ejercite "en unos cuantos días, semanas o meses, ya que es una tarea constante y de toda la vida"<sup>47</sup>, sólo con paciencia y perseverancia podremos formar moralmente a los jóvenes estudiantes que serán los hombres del mañana.

Ahora bien, la sociedad mexicana está estructurada bajo un modelo económico de eficiencia, utilitarismo pragmático y de un individualismo exacerbado que ha llevado a las personas a incorporar a sus vidas valores creados como el consumismo en donde impera únicamente el beneficio material. Mientras más estatus económico se tenga más reconocimiento social se obtiene, vemos pues que el valor económico se antepone a toda jerarquización de valores. En este sentido la persona es vista como un objeto de consumo y no como un ser humano que posee otras cualidades que le son inherentes a su naturaleza humana, pero que habría que formar en un contexto axiológico.

Cabe mencionar que el valor económico es bueno en cuanto nos proporciona bienes de subsistencia para la satisfacción de las necesidades básicas y sociales del hombre, sin embargo, al valor económico se le ha dado una supremacía desbordada, lo cual ha llevado al hombre a olvidarse de que existen otros valores que le permitirán vivir dignamente como persona.

Por lo anterior proponemos una serie de valores que desde la antigüedad han existido, pero que se han pasado por alto en nuestra sociedad, ellos son: Prudencia, fortaleza, templanza y justicia. Estos valores tienen que ver con los bienes materiales y la dignidad y mérito de las personas.

---

<sup>47</sup> Canseco. Op. Cit. Pág. 13.

El hombre ha de elegir frente a lo valioso en situaciones y actitudes concretas, si en la realidad se nos presenta alguna situación plenamente positiva o totalmente negativa habría que cuestionarla y analizarla para consecuentemente elegir entre dos alternativas la mejor.

La virtud de la prudencia propone valores como: el entendimiento, memoria, cautela, razón, sagacidad, docilidad y optimismo.

La virtud de la fortaleza propone valores como: la decisión, valentía, laboriosidad, responsabilidad, confianza, perseverancia, longanimidad, solidaridad, serenidad, magnanimidad.

La virtud de la templanza propone valores como: la sobriedad, humildad, sencillez, generosidad y estudiosidad.

La virtud de la justicia propone valores como: orden, gratitud, sinceridad, fidelidad, obediencia, equidad, afabilidad y veracidad.

Consideramos pertinente retomar el cuadro de valores que presenta María Pliego, en su libro "Los valores y la familia", (ver cuadro pág. ) que al operativizarlos pueden conducir a la dignificación de la persona en su ser y hacer de la persona como sujeto social.

Bajo esta perspectiva axiológica, creemos que es el hombre quien resignifica los valores, pues su vida tiene que guiarse por causas buenas y nobles que lo ayuden a él y a su sociedad a lograr un desarrollo que tenga como propósito fundamental el beneficio individual y social.

La educación será el vértice a través del cual crearemos una cultura y a un hombre que tenga como fin una filosofía basada en el bienestar común. La formación moral del hombre estará sustentada en la educación y sólo podrá terminar con educación.



## ESFERA DE VALORES

ESFERA DE VALORES	FIN OBJETIVO	FIN SUBJETIVO	ACTIVIDADES	QUE INTERVIENE CON PREPONDERANCIA	NECESIDADES QUE SATISFACE	TIPO DE HOMBRE	CIENCIA QUE LA ESTUDIA
RELIGIOSOS	DIOS	SANTIDAD	CULTO INTERNO Y EXTERNO, VIRTUDES SOBRENATURALES	TODA LA PERSONA DIRIGIDA POR LA FE	AUTORREALIZACION	SANTO	TEOLOGIA
MORALES	HONRADA	FELICIDAD	VIRTUDES HUMANAS	LIBERTAD DIRIGIDA POR LA RECTA RAZON		IRREGNO	ETICA
ESTETICOS	BELLEZA	GOZO DE LA ARMONIA	CONTEMPLACION, CREACION, INTERPRETACION	TODA LA PERSONALIDAD ANTE ALGO MATERIAL		ARTISTA	ESTETICA
INTELLECTUALES	VERDAD	SABIDURIA	ABSTRACCION Y CONSTRUCCION	RAZON		SABO	LOGICA
AFFECTIVOS	AMOR	AGUADO AFECTO, PLAGER	MANIFESTACIONES DE CARINO, TERNURA, SENTIMIENTOS Y EMOCIONES	AFFECTIVIDAD	DEI YO	SIASIRE	PSICOLOGIA
SOCIALES	PODER	FAMA, PUESTO	RELACION CON HOMBRE, MASA, LIBERAGO, POLITICA, CONTEXTO	CAPACIDAD DE INTERACCION Y ADAPTABILIDAD	SOCIALES	CIVILIZADO, FAMOSO, LIBER POLITICO	SOCIOLOGIA
FISICOS	SALUD	BENESTAR FISICO	HIGIENE	CUERPO	SEGURIDAD	ATLETA, SANO	DIETETICA
ECONOMICOS	BENEFICIOSALES, RIQUEZA	COMFORT	ADMINISTRACION	COSAS A LAS QUE SE LES DA UN VALOR CONVENCCIONAL	PSICOLÓGICAS	HOMBRE DE NEGOCIOS	ECONOMIA

NOTA: Este cuadro fue extraído del libro "Los valores y la familia" de María Piégo Ballesteros; Ed. Niños, México 1995

### 3.3 LOS VALORES Y LAS VIRTUDES EN LA FORMACION DE LAS PERSONAS.

La palabra valor proviene del italiano "valore", y se refiere en general a todo objeto de preferencia, entendida como "toda contribución a una vida conforme a la razón"<sup>48</sup>. El valor designa la selección de una acción que se ha tomado conforme a la razón, es decir, lo digno y los actos virtuosos.

Sólo mediante la voluntad el hombre hará suyos los valores, ya que el ser humano sólo puede alcanzarlos a través del "querer" entendido como el actuar o realizar la acción.

Los valores deberán aprenderse a través de los ejemplos y de las vivencias que tenga el sujeto con la gente que lo rodea, de manera alegre, sincera, profunda y humilde en la búsqueda constante de actitudes que tengan como intención el bien hacia los demás y uno mismo.

Uno de los propósitos más importantes de los educadores de este tiempo, es facilitar y procurar el desarrollo de nuestros alumnos en la formación de valores y su operativización.

Sólo el hombre tiene la capacidad para desarrollar valores, a través de la razón y es ésta como ya es conocido lo que nos diferencia del resto de los seres vivos. El ser humano es el único que realiza actos morales de acuerdo con su diseño natural y cuando éstos van en contra de la naturaleza del hombre, se consideran actos inmorales. Los actos morales e inmorales sólo pueden ser apreciados en la sociedad en que se desarrolla el hombre.

Los valores son "cualidades inmateriales que jerarquizan cuanto existe... siendo un reto del hombre reconocer, atribuir, apreciar y poseer en su justa medida, el valor real que se da a cada cosa le corresponde de acuerdo con su realidad"<sup>49</sup>.

Los valores no tienen forma, tamaño o medida, es decir, características o figura física, por lo que no se pueden captar sensorialmente, sino a través de la "psyque" siendo indefinibles en forma perfecta, son objeto más de la voluntad que de la inteligencia<sup>50</sup>.

Así, el entendimiento nos permite captar la existencia de valores y la razón nos permite ordenarlos y jerarquizarlos "valorarlos" en su justa medida.

<sup>48</sup> Abbagnano. Op. Cit. Pág. 1173.

<sup>49</sup> Canseco. Op. Cit. Pág.

<sup>50</sup> Canseco. Op. Cit. Pág. 45

La voluntad nos permite estimarlos, desearlos, decidir su búsqueda y consecución y actuar en consecuencia.

Por lo cual, la inteligencia los buscará y voluntariamente se adherirá a ellos en el actuar cotidiano, los valores al ser intencionales se enlazarán a otros actos intrínsecos del ser humano, dichos actos son las virtudes humanas.

### 3.4 LAS VIRTUDES HUMANAS.

Un acto virtuoso es aquel "que hace al hombre bueno y le permite hacer bien su propia tarea... es un hábito racional... uniforme y constante"<sup>51</sup>.

La virtud no es sólo perfección moral propiamente dicha, sino toda excelencia o perfección en general que de algún modo es valiosa y contribuye a plasmar un tipo mejor de humanidad.

Un acto aislado no implica la posesión de una virtud, la repetición de actos buenos facilita el hábito, el cual implica el acostumbrarse a la acción de forma constante y permanente esto es lo que nos lleva a la virtud.

A lo largo de la humanidad se pueden apreciar dos tipos de virtudes las Teologales (Fe, Esperanza y Caridad) y las virtudes humanas o cardinales que mejoran a la persona a nivel natural. Para fines de nuestro trabajo nos referiremos a las virtudes cardinales, ya que son las que el hombre puede desarrollar en el transcurso de su vida.

Para David Issacs, todas las virtudes entran en la dimensión social, ya que éstas ayudan al hombre a ser más persona y tienen la intención de servir a los hombres que forman la sociedad.

Las Virtudes Naturales Humanas (Cardinales) son como cuatro puntos geográficos que nos permiten orientar nuestros actos para llegar a un fin, estas virtudes son cuatro: PRUDENCIA, FORTALEZA, TEMPLANZA Y JUSTICIA.

La Prudencia es una virtud de sabiduría práctica, dirige y gobierna a las demás virtudes. Ella indica lo que hay que hacer o evitar en cada acción, ya que analiza los riesgos y ventajas de nuestros actos para tomar una decisión y que ésta pueda ser calificada de virtuosa.

---

<sup>51</sup> Canseco, Op. Cit. Pág. 45.

La Fortaleza es la voluntad para no desistir en la consecución del bien arduo o difícil, resiste a las influencias nocivas manteniendo las decisiones de la recta razón con firmeza y valentía.

La templanza modera el deseo y la inclinación a los placeres sensibles, conteniéndolos dentro de los límites de la razón. Ella indica lo que debe hacerse y lo que debe rehuirse.

La Justicia es la inclinación constante de dar a cada quien lo que merece y corresponde, de acuerdo con el cumplimiento de sus deberes y derechos como persona (a la vida, a los bienes culturales, a los bienes materiales; como padres, como ciudadanos, como profesionales, como gobernantes) y a la vez intenta que los demás hagan lo mismo.

En estas cuatro virtudes están contenidas las demás virtudes como la laboriosidad, responsabilidad, la perseverancia, obediencia, etc.. Las virtudes se relacionan y se enriquecen unas con otras, creando una interdependencia continua entre ellas todas tienen igual importancia.

El aprendizaje de las virtudes tendrán que llevarse a cabo a través de actitudes y esfuerzos continuos libres y conscientes.

Cabe mencionar que la disposición de obrar o actuar en orden a un bien personal o social, hay por defecto una serie de actos que el hombre puede realizar, suponiendo su bondad (de sus actos) desde un orden equivocado, por ello se les llaman actos malos y repetidos constantemente caen en la denominación de vicios.

La educación intencionalmente busca habituar a la inteligencia para que discierna entre lo bueno y lo malo (ejemplo: nobleza - mezquindad); para que libremente la voluntad del hombre siga aquello que la inteligencia le presenta como bueno al libre albedrío.

La tarea del educador será en este campo básicamente ayudar al vencimiento de los vicios y en cambio ir adquiriendo las virtudes que nos hará más humanos.

### 3.5 LA FAMILIA COMO FORMADORA DE VIRTUDES.

La sociedad y en particular la escuela necesita de la familia en la formación de los valores en los niños y jóvenes, ya que es dentro de ella, donde se desarrolla en primera instancia el infante y posteriormente se interrelaciona con su comunidad a través del colegio.

Como educadores debemos de concientizar a los padres de familia en la necesidad de que sus hijos se eduquen, bajo los principios morales y valores firmes que lleven a sus hijos a ser hombres virtuosos.

Si en la familia difícilmente podremos conseguir el desarrollo de hábitos operativos, por lo que es conveniente involucrar a los padres de familia a través de cursos o folletos informativos (minimamente), en los que se les den las bases para que ellos pongan empeño junto con la escuela y lograr nuestro fin, que es el desarrollo armónico de los educandos.

La familia será la primera escuela de las virtudes sociales, que toda comunidad necesita, por medio de ella los niños aprenderán a introducirse poco a poco al mundo social.

Así pues, tendremos que concientizar a los padres de familia de la necesidad social de ir educando a sus hijos en los hábitos operativos (virtudes humanas), haciendo referencia de que es mejor: tener un hijo juez que imparta justicia de acuerdo con sus intereses o conforme al derecho de los ciudadanos o bien tener un hijo médico que gane mucho dinero, porque se dedica a realizar abortos o un hijo médico que cumpla con su función social de preservar la vida.

La escuela como organización cultural, apoyará a los padres en la formación moral de los hijos, pero la familia no podrá delegar por completo a la escuela la formación de valores, ya que sería imposible que la escuela aún contando con toda la intencionalidad desarrollara por sí sola los valores, si no existe constancia bilateral no podrán formarse integralmente a los jóvenes en los valores y estaríamos cayendo en una falacia, pensando que la escuela hará el trabajo por sí misma.

Es conveniente que la escuela fije cuales son los hábitos operativos que pretende formar, para formular propósitos por escrito y así planificar actividades para lograrlo. Por ejemplo, si el valor que se pretende formar es el "respeto" tendremos que explicar que significa este concepto, después podremos contar una anécdota en la cual un individuo insulta a otro por no permitirle el paso rápidamente, aquí haremos que el joven reflexione si estuvo bien o no la actitud del sujeto, obtendremos así sus opiniones (conocimiento razonado) y cerramos la sesión insistiendo en que debemos pedir respetuosamente a las personas los favores que queremos que nos hagan, ya que es la manera conveniente de hacerlo para poder llevar buenas relaciones interpersonales con las demás personas.

El valor del "respeto" se tendrá que ir reforzando en cada oportunidad, por ejemplo cuando alguien opina sobre un tema o pregunta algo y se escuchan las exclamaciones de burla, podremos reforzar el hábito insistiendo que debemos respetar las opiniones de nuestros compañeros y de las personas que nos

rodea, etc., se insistirá siempre que sea conveniente, hasta que vayan desapareciendo las conductas negativas. Incluso serán después los mismos jóvenes los que reprenderán a sus compañeros (concepto vivido y sentido).

No debemos olvidar que uno de los medios más valiosos para educar es predicar con el ejemplo, siendo congruentes con nuestros actos.

Sólo la acción se repite si existe alguna exigencia de por medio. No se trata sólo de ordenar, sino que a través de la acción se podrá en sus inicios formar el hábito y posteriormente estos hábitos estarán dirigidos a un fin que deberá ser siempre la preservación de la convivencia feliz, mejorando día con día y aprovechando lo logrado.

Sólo a través de una educación que tenga la intencionalidad de mejorar humanamente (hábitos operativos buenos) a nuestros jóvenes, dejando a un lado los intereses personales, podremos avanzar obteniendo cambios favorables en nuestra sociedad; conviene comenzar de inmediato para recibir los frutos de las semillas que hemos de cultivar. Esta semilla ha de ser el bien de la comunidad.

Todos los hombres formamos la humanidad, todos poseemos la capacidad de mejorarla y cuidarla, procurando siempre el bien en todas sus dimensiones, ningún hombre es un ser aislado e independiente, todos los hombres se han forjado y templado en sus relaciones interpersonales, por ello debemos de crecer como personas en el ejercicio de los valores y virtudes, para lograr la sociedad a la que aspiramos.

Cualquier individuo que no desarrolle las virtudes, se empobrece espiritualmente como hombre y por ende a la comunidad a la que pertenece, ya que todos formamos parte de la sociedad y debemos de tener el firme compromiso de contribuir al desarrollo armónico de la condición humana.

Si genéricamente buscamos ahogar el mal en abundancia del bien, ésto es crecer positivamente menguando lo negativo, llegaremos a una calidad de vida cada vez mejor desde la individualidad a lo social; repercutiendo a su vez en la filosofía de la excelencia humana.

### 3.6 CALIDAD TOTAL Y RELACIONES HUMANAS.

Cuando hablamos de Calidad Total nos referimos a lograr la excelencia, es decir, a ser el mejor, el número uno en cualquier actividad que se nos encomiende, lo cual requiere desarrollar las cualidades que la persona tiene para "triunfar" en todas las fases que la vida nos va ofreciendo, como por ejemplo ser buen hijo, buen hermano, buen padre, buen trabajador, etc..

La excelencia no llega a nuestras manos como obsequio o como un don, sino hay que iría creando a cada momento con nuestras acciones, con nuestros hábitos, haciendo de la excelencia una forma de vida respaldada en una filosofía de valores y virtudes forjados por la razón.

Es importante hacer notar que la excelencia como forma de vida requiere que la persona tenga todo un panorama y formación en las virtudes humanas, así como pleno conocimiento "de sí mismo, de sus cualidades y defectos, aceptándose y valorándose"<sup>52</sup>, ya que a través de la autoestima que se tenga se proyectará a los demás por medio de sus actos y si éstos son buenos y positivos vamos a tener la aceptación de las personas con quienes nos relacionamos.

Así mismo, es importante que determinemos hacia donde queremos ir, qué queremos ser para poder proyectar propósitos a corto, mediano y largo plazo.

El poder sobresalir y tener éxito en nuestra vida cotidiana demanda constancia, imaginación, creatividad, preparación, así como tener buenas relaciones interpersonales.

Cuando hablamos de calidad total nos referimos a toda una filosofía a través de hábitos operativos en donde el hombre tiene que apropiarse de estas cualidades humanas, para lograr una calidad de vida total, la cual debe de ser mejorada diariamente en todos los aspectos y actividades de nuestra vida social.

Es importante resaltar que la calidad total requiere de un mejoramiento constante, dejando de lado la autocomplacencia, la conveniencia propia, ya que, no permiten reconocer la necesidad de ir en busca de la superación continua.

Una nación se debe medir no sólo por sus riquezas materiales ( sin que por ello dejen de ser importantes), sino por el tipo de personas que se educan en las escuelas, ya que por medio de ellas se logrará no sólo el desarrollo material sino también el espiritual que necesitan todos los pueblos de la tierra. Sólo forjando hombres con verdaderos valores humanos llegaremos a tener la Patria que aspiramos.

Es por ello que en el capítulo IV se abordará nuestra propuesta pedagógica del programa de "Relaciones Humanas en el Trabajo", para El Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, bajo los elementos didácticos de Angel Díaz Barriga, en relación al currículum, plan de estudios y la dimensionalidad que

---

<sup>52</sup> Revista del Colegio de Graduados en Alta Dirección. Artículo Banamex. Pág. 19.

cobra el Programa Sintético, Analítico y Guía, porque creemos que bajo este enfoque pedagógico se resignifica al hombre en su dimensión humana y social.



*CAPITULO IV*

PROPUESTA DEL PROGRAMA DE RELACIONES EN  
EL TRABAJO.

#### 4.1 UBICACIÓN CURRICULAR DEL PROGRAMA DE "RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO" DEL CONALEP.

La elaboración del programa de "Relaciones Humanas" en el Trabajo, tiene como uno de sus propósitos hacer una justificación teórica, fundamentada en la necesidad de implementar la asignatura de Relaciones Humanas en el Trabajo; para que sea reintegrada al Plan de Estudios en el Plantel Bernardo Quintana Arrijoa del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica. Esta materia la cursaban los alumnos de sexto semestre de todas las carreras que conforman el Plan de Estudios del CONALEP.

El Programa de "Relaciones Humanas en el Trabajo" debe insertarse en la Estructura Básica del Plan de Estudios como materia Socio Humanística y relacionarse con otras asignaturas como son: Taller de Lectura y Redacción, Tecnología y Cultura en México, Interdependencia Tecnológica, Organización del Trabajo, Necesidades Sociales y Desarrollo Económico, Administración de Recursos Humanos, Idioma Extranjero I, II y III e Higiene y Seguridad Industrial.

En la propuesta del programa de "Relaciones Humanas en el Trabajo", se involucran temáticas como: Relaciones humanas, comunicación y trabajo, liderazgo y desempeño laboral y la calidad humana como eje fundamental de la excelencia.

Nuestro programa se sustenta también en la propuesta curricular de Ángel Díaz Barriga, debido a que incorpora en sus planteamientos teóricos una visión más humana del enfoque de la Didáctica como campo de reflexión conceptual, así como de las relaciones docente-alumno, método-contenido y el proceso enseñanza-aprendizaje. Esta propuesta tiene una serie de factores que posibilitan el análisis de los procesos pedagógicos desde una perspectiva totalizadora.

Para comprender la dimensión que conlleva un programa es fundamental entender al Currículum como "...la síntesis de elementos culturales (conocimientos, valores, costumbres, creencias, hábitos) que conforman una propuesta político-educativa pensada e impulsada por diversos grupos y sectores sociales..."<sup>53</sup>.

Todo el programa como estructura total y orgánica, debe ubicarse dentro de un diseño curricular, éste es, todo programa escolar forma parte de un determinado Plan de Estudios.

---

<sup>53</sup> Díaz. Barriga, Ángel. Didáctica y Currículum. Pág. 38

"Cada programa forma parte de una táctica concreta, que posibilita por medio de los aprendizajes el logro de ciertas metas curriculares".<sup>54</sup>

Un programa institucional debe interpretarse a la luz de las condiciones muy particulares de la Organización, así como de las situaciones económicas, políticas, sociales, ideológicas y culturales de un determinado sistema social.

"Los programas escolares tienen que analizarse en relación al plan de estudios, al problema del contenido y de las condiciones psicosociales que afectan el aprendizaje".<sup>55</sup>

Desde este enfoque la Pedagogía cobra otra dimensión, puesto que el profesor como el alumno son sujetos de aprendizaje que entran en interacción con los procesos institucionales, históricos, sociales, económicos, políticos y culturales, de ahí se entiende que los procesos educativos son dinámicos.

El discurso de Ángel Díaz Barriga, implica una propuesta de construcción pedagógica, porque analiza críticamente la práctica docente, señalando que dicho ejercicio docente debe estar sujeto a una auténtica actividad de investigación, basada en un espíritu crítico.

Por su parte el alumno como sujeto de aprendizaje, tiene que asumir en su práctica cotidiana, una actitud analítica, crítica, reflexiva y transformadora que le permita incurrir en el mejoramiento del nivel de vida material y espiritual de la sociedad en la cual se desenvuelve.

No debemos olvidar que docente y alumno son sujetos históricos-sociales que están insertos en una dinámica concreta en donde el tiempo y el espacio son dimensiones que cobran sentido en su actuar cotidiano. Como sujetos sociales (docente-alumno) tienen un modo particular de ser, sentir, pensar y sobre todo de resolver los problemas que plantea la propia existencia.

En una práctica educativa concreta, el docente debe considerar las experiencias cotidianas que propicien el acto educativo, desarrollando el programa en función a: valores, virtudes, principios y creencias, sin soslayar que en el proceso de enseñanza aprendizaje existe la posibilidad de construir nuevos conocimientos, permitiendo con ello, generar procesos didácticos creativos.

---

<sup>54</sup> Díaz. Barriga. Ángel. Op. Cit. Pág. 37.

<sup>55</sup> Díaz. Barriga. Ángel. Op. Cit. Pág. 39.

La conducta debe interpretarse con un carácter total, Bleger, la define como: "...molar, es decir, total, integral al ser humano significa en lo individual y social..."<sup>56</sup>

Obviamente la unidad y totalidad de los fenómenos históricos-sociales deben comprenderse a la luz de los enfoques que se les den a los contenidos teóricos, por ello, el hombre intenta aproximarse a la verdad y por medio del conocimiento dar respuestas a su entorno social y físico.

El conocimiento interpretado como unidad y totalidad, necesariamente implica la integración de la información y el establecimiento de las relaciones en la complejidad de los fenómenos sociales.

La relación que guarda el aprendizaje con los contenidos es fundamental en la práctica pedagógica. El aprendizaje se entiende como un proceso de avance, retroceso y construcción en donde los sujetos se apropian del objeto de conocimiento y lo transforman, en dicha relación el sujeto cognoscente al operar con el objeto de conocimiento sufre un cambio en la internalización de sus esquemas que le permiten la comprensión de la esencia de las cosas.

Es importante señalar que el aprendizaje participa en una dimensión total de la conducta, en donde los factores mente, cuerpo y mundo externo, no pueden existir separados, sino mutuamente correlacionados; es necesario enfatizar que en la interacción docente-alumno, deben crearse las condiciones necesarias para un trabajo conjunto, que se fundamente en principios de responsabilidad y de trabajo compartido y de esta manera, ambos puedan comprender la esencia de los fenómenos sociales y en este sentido, el aprendizaje se torne significativo, debido a que con sus pensamientos y acciones generen ideas y estrategias que contribuirán a los cambios que la sociedad demanda.

La dimensión que cobra la evaluación en esta propuesta social tiene un carácter axiológico, en donde lo objetivo y subjetivo adquieren una connotación particular de acuerdo a las determinantes específicas del grupo. La evaluación en la acción pedagógica debe entenderse como un problema básico de comprensión del fenómeno a evaluar, en donde existen una serie de indicadores que cobran significación de aplicación en la teoría curricular del programa de "Relaciones Humanas en el Trabajo".

Como ya se mencionó anteriormente nuestro programa de la asignatura de "Relaciones Humanas en el Trabajo", recuperará la propuesta metodológica de

---

<sup>56</sup> Díaz, Barriga. Ángel. Op. Cit. Pág. 35.

Ángel Díaz Barriga, la cual se aborda para su realización en tres momentos esenciales:

- 1.- Programa Sintético.
- 2.- Programa Análítico.
- 3.- Programa Guía.

Es importante indicar que tanto el programa sintético, analítico y guía se encuentran estrechamente articulados con el Curriculum, la Didáctica y el proceso pedagógico.

A continuación señalaremos los elementos que integran dichos programas:

El programa sintético se estructura en base a un marco, referencia que exige el planteamiento de condiciones institucionales, históricas, económicas y metodológicas que inciden en la elaboración de un programa educativo; analizando el mapa curricular que permite el conocimiento de nociones y conceptos que pretende propiciar el plan de estudios. Este análisis nos proporcionará elementos para aproximarnos a instrumentar una práctica pedagógica con un grupo que en definitiva se encuentra involucrado en situaciones específicas.

El programa analítico tiene que ser vislumbrado como una segunda etapa que se fundamenta en los estudios y análisis realizados para el marco referencial y consiste en:

Una presentación que explica las principales características del curso, las relaciones que guarda la materia de "Relaciones Humanas" en el Trabajo, con otras asignaturas, el propósito o significado del curso, la estructuración de los contenidos mínimos por unidad con sus respectivos propósitos; también se indica la forma de trabajo y la evaluación para la acreditación así como la bibliografía mínima del curso.

El tercer momento metodológico de la propuesta se refiere al programa guía, sus elementos están centrados en el marco referencial y el programa analítico, es en este momento secuencial, en donde se precisarán las particularidades que asumirá la práctica educativa en una situación específica y con grupo dinámico concreto.

En el programa guía se posibilita la construcción de los contenidos temáticos en el proceso de enseñanza- aprendizaje de los alumnos. Es importante señalar que el método se articula con los contenidos temáticos, propósitos de aprendizaje, estrategias de enseñanza-aprendizaje y procedimientos de evaluación. El método es considerado "como la posibilidad de articular cierto contenido, el método como punto de unión de lo

epistemológico (un campo disciplinar particular), y lo didáctico (una teoría de la enseñanza y una teoría del aprendizaje)".<sup>57</sup>

#### 4.2. PROPOSITOS DEL CURSO DE RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO.

En la actualidad el mundo ha sufrido cambios importantes como consecuencia de los avances científicos y tecnológicos que han tenido lugar en países altamente desarrollados como Japón, Estados Unidos, Inglaterra, Alemania y Francia, dichos acontecimientos han repercutido en América Latina y específicamente en la realidad mexicana.

Vivimos la última década del siglo XX y el umbral del siglo XXI no se hace esperar y con ello, las políticas de la comunidad internacional apuntan a la globalización de la economía de mercados que conlleva la libre competencia de productos y servicios, en este sentido, México busca una presencia entre los países más importantes del mundo.

Tal apertura comercial abre la posibilidad a las empresas mexicanas para que los productos elaborados en ellas, sean aceptados sin restricciones ni limitaciones.

Con el Tratado de Libre Comercio, nuestro actual gobierno ha seguido una serie de políticas que han propiciado una apertura comercial sin precedentes, provocando una libre competencia a nivel internacional y nacional entre las empresas, independientemente de su giro comercial, industrial o de servicios.

Ante este panorama político-económico, el Estado elaboró un proyecto de nación que implicó la creación de instituciones científicas y tecnológicas a nivel medio superior en donde se vislumbra a la educación de acuerdo al binomio costo-beneficio, es decir, se debe formar profesionalmente al individuo en el menor tiempo y costo posible de ahí que se diga que la educación debe ser rentable y repercutir de inmediato en la economía nacional. Por ello el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, como instrumento de estado tiene la finalidad de formar profesionales técnicos, sin saber que en la práctica la mano de obra estará mal remunerada y quizá no pueda competir con técnicos profesionales de otros países, como lo estipula el Tratado de Libre Comercio.

El reto que nos plantea la libre competencia nos conduce fundamentalmente a hacer una reflexión que implique revalorar nuestra calidad de vida como humanos, es decir, la vida debe ser mejorada en todas sus dimensiones; primeramente en la instancia más íntima que es la familia, debe

---

<sup>57</sup> Díaz. Barriga. Angel. Op. Cit. Pág. 49.

de trascender en el trato con las demás personas y consolidarse en las instituciones sociales.

Ante los acontecimientos históricos que se viven a nivel mundial, México, tiene que asumir una actitud crítica que lo lleve a realizar cambios profundos en su estructura social, económica, política y cultural que posibiliten en los hombres una movilización que se proyecte en cambios de actitudes en el pensar y en el actuar; logrando alcanzar expectativas de ascenso social que satisfagan las necesidades materiales y espirituales de existencia.

El proyecto no es fácil se necesita una cultura basada en hábitos de vida personales diferentes como: disciplina, constancia, creatividad, innovación, originalidad, calidad y excelencia, en suma, se requiere por parte de los individuos el deseo de ser cada día mejores personas.

México, tiene como una de sus prioridades sociales la educación, como eje fundamental de desarrollo social. Indudablemente, el proceso educativo tiene gran responsabilidad en la formación integral de los sujetos. Como proceso pedagógico proporciona al sujeto estructuras cognitivas que les permitan comprender y actuar de acuerdo a valores, creencias y hábitos de una determinada cultura.

Ahora bien, en este momento existe un desequilibrio entre el avance de la ciencia y el de los fenómenos sociales. La ciencia avanza rápidamente proporcionando a los individuos el mejoramiento material de sus necesidades, sin embargo, en el campo de las relaciones humanas, existe un vacío existencial que se manifiesta en todos los actos de nuestra vida. Esta situación nos lleva a pensar que el ser humano debe replantear su existencia espiritual para vivir en armonía con sus semejantes.

La coyuntura actual en cuanto a educación se refiere, nos conduce a plantear una formación humana que se logrará mediante la expresión plena del espíritu y el desarrollo de la potencialidad infinita del hombre.

Educación significa "conducir a la plenitud, a la felicidad, a la perfección y a la excelencia".<sup>58</sup>

El propósito esencial de nuestro programa de "Relaciones Humanas en el Trabajo", es formar una nueva generación de jóvenes que operen potencialmente en la productividad de la sociedad, hombres que busquen valores humanos, que sean sinceros, honrados en lo más profundo de su ser,

---

<sup>58</sup> David, Marina. Revista del Colegio de Graduados en Alta Dirección No. 8, Líderes para la paz, enero 1992, Pág. 25.

**hombres con un alto sentido de la calidad humana, que sean conscientes de que la lealtad, el trabajo digno, así como la justicia y el amor son factores importantes para lograr el ascenso material y espiritual que hace a la persona realizarse como ser humano.**

**Concluyendo nuestra vida tiene grandes valores; si los asistimos y los incrementamos, conservaremos una existencia Más plena y Más digna.**



4.3

PROGRAMA SINTETICO

## MARCO REFERENCIAL

En la actualidad el mundo ha sufrido cambios importantes debido a los grandes avances científicos y tecnológicos que han sacudido el siglo XX y el umbral del siglo XXI, así como a las políticas de la comunidad internacional en cuanto a la globalización de los mercados y al nuevo orden de la economía mundial, en donde se da énfasis al continuo mejoramiento de la calidad de los productos y servicios de las organizaciones. En este contexto se hace imprescindible una reflexión que enriquezca el conocimiento humano del hombre, en un sentido axiológico, es decir, en la dimensión de los valores y virtudes como generadores de la calidad material y espiritual de las naciones.

Con el Tratado de Libre Comercio entre los países de Estados Unidos, Canadá y México, nuestro actual gobierno ha seguido una serie de políticas que han propiciado una apertura comercial sin precedentes, provocando una libre competencia a nivel internacional y nacional entre las empresas, independientemente de su giro comercial, industrial y de servicios.

El Tratado de Libre Comercio en México tiene como antecedente inmediato la llamada modernización que inicia con la reconversión industrial impulsada durante el sexenio de Miguel de la Madrid, y expresada con una plataforma de no exportación de petróleo y una liberación de exportación en manufactura y productos elaborados en México.

Este convenio no llega a México, de un día para otro tiene un proceso largo el cual implicó negociaciones con Canadá y Estados Unidos para establecer las reglas que regirán al proyecto. Pero después de este proceso el primero de enero de 1994, queda firmados: el cual tiene vigencia en nuestros días. Actualmente el Tratado de Libre Comercio es un acuerdo entre México, Canadá y Estados Unidos, para facilitar la compra y venta de productos industriales y agrícolas incluyendo reglas para regular la misma.

Esta estrategia de Libre Comercio permitirá elevar la productividad de las empresas, la calidad de los productos y ayudará a generar un mayor número de plazas laborales con un mejor salario.

Para que el convenio trilateral sea benéfico es fundamental que el país reconsidere a la educación como un medio para aspirar a una sociedad más justa y competitiva, es sin duda alguna, que el elemento decisivo para que las personas desarrollen sus potencialidades y facultades es la educación. México tiene que asumir una actitud crítica que lo lleve a realizar cambios profundos

en su estructura social, económica política, y cultural que posibilite en sus integrantes avanzar hacia un cambio de actitudes gradual en el pensar y en el actuar: con ello se podrán alcanzar expectativas de ascenso social que satisfagan las necesidades materiales y espirituales de existencia de las personas desde la misma individualidad.

Los desafíos de excelencia y calidad que afronta nuestro país no son fáciles, se requiere una cultura basada en hábitos de vida personales como son: Disciplina, constancia, creatividad, innovación, originalidad, calidad y excelencia, en suma, se demanda por parte de los sujetos el deseo y la aplicación de hábitos operativos positivos (virtudes).

Reconocemos que un país que propicie una formación humanística y tecnológica contará con recursos humanos congruentes con sus propias demandas y con personas valiosas para asumir con responsabilidad los retos económicos, políticos y sociales que enfrentan todas las naciones.

Dadas las necesidades del nuevo entorno económico, el país ha creado diversas instituciones educativas de corte técnico y entre ellas se encuentra el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, que tiene como propósito la formación de Profesionales Técnicos altamente Calificados que ayuden con su incorporación al mejoramiento del Sistema Productivo y de Servicios.

Para que el hombre pueda integrarse a los diferentes grupos sociales en los que interactúa, se hace necesario que posea un profundo conocimiento, comprensión y acción del mundo y de las personas con las que se relaciona.

El presente trabajo tiene como finalidad, hacer una justificación teórica de las necesidades de reintegrar la asignatura de "Relaciones Humanas en el Trabajo", así como la revisión y propuesta de los contenidos del programa, comprobar su operatividad en un centro de trabajo (Grupo Tribasa), donde laboran egresados del CONALEP, y proponer a las autoridades de la Secretaría de Educación Pública a través del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, la solicitud de reintegrar la asignatura de "Relaciones Humanas en el Trabajo" a los planes de estudio vigentes.

La materia de "Relaciones Humanas en el Trabajo", desapareció el 30 de enero de 1993, y era cursada por los alumnos del sexto semestre de todas las carreras que conforman el Plan de Estudios del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica \* (CONALEP), y específicamente en el Colegio Bernardo Quintana Arriola; en este plantel como se mencionó en el capítulo Y, se imparten las siguientes carreras.

Profesionales Técnicos en Productividad.  
Profesionales Técnicos en Fundición.  
Profesional Técnico en Máquinas y Herramientas (Diseño y Construcción)  
Profesional Técnico en Máquinas y Herramientas (Corte de Viruta).  
Profesional Técnico Contable Administrativo.  
Profesional Técnico en Informática.  
Profesional Técnico en Óptica.

La asignatura de "Relaciones Humanas en el Trabajo" que se impartía hasta enero de 1993, formaba parte de las asignaturas del Esquema Básico de la carrera de Profesional Técnico en Máquinas y Herramientas (Diseño y Construcción de Herramientas): Taller de Lectura y Redacción I, Matemáticas I, Introducción a la Carrera, Dibujo Técnico I, Tecnología y Cultura de México, Matemáticas II, Física I, Dibujo Técnico II, Interdependencia Tecnológica, Dibujo Técnico III, Actualidades de la Ciencia I, Necesidades Sociales y Desarrollo Económico, Idioma Extranjero I, Actualidades de la Ciencia II, Control de Calidad, Idioma Extranjero II, Productividad y Organización de la Producción, Mantenimiento, Seminario de Titulación, Idioma Extranjero III e Higiene y Seguridad. (Anexo No.).

El curso de "Relaciones Humanas en el Trabajo" tenía como objetivo que el alumno "Mencionará los conceptos generales de las relaciones humanas analizando la trascendencia de las mismas en la integración a la sociedad"59, el propósito de nuestro curso de "Relaciones Humanas en el Trabajo", es más profundo en el sentido de que no sólo intentamos proporcionar a los alumnos los conocimientos teóricos científicos que sustentan las Relaciones Humanas, sino que incorpore estos conocimientos (filosóficos, axiológicos) a sus relaciones cotidianas, logrando por medio del análisis individual, el cambio de actitudes que le ayudarán a tener un buen desarrollo en sus relaciones interpersonales y su incorporación óptima a su grupo de trabajo y de su familia.

----- \* El Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), surge en 1978, durante el gobierno del Presidente José López Portillo y opera en el sector de la Secretaría de Educación Pública. La creación del CONALEP, responde a la necesidad de formar recursos humanos calificados para el sector productivo, que ayuden al creciente fortalecimiento del país a las exigencias del Sector Industrial.

Teniendo como base que el hombre es un ser social que constantemente interactúa con sus semejantes y que su bienestar depende de que sus relaciones interpersonales se desarrollen adecuadamente, ya sea dentro de la familia o grupo de trabajo, debemos advertir que es indispensable para el alumno del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, conocer y analizar en un marco reflexivo a partir de un conocimiento teórico y científico a la sociedad en la que se desenvuelve, así como a los individuos con los que se relaciona, de tal forma que tenga una concepción lógica y objetiva del mundo que le rodea para poder entenderlo y de esta forma satisfacer sus necesidades de convivencia en forma organizada logrando metas trascendentales a nivel individual y colectivo.

En lugar de la asignatura de "RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO", se implementó la materia de "SISTEMAS DE CALIDAD", teniendo como propósito general: "Proporcionar los conocimientos teóricos fundamentales sobre las técnicas de auditorías y círculos de calidad y su aplicación en los procesos productivos para el aseguramiento de la calidad que le permitan desempeñar de manera eficiente las funciones propias de su área y nivel profesional".60 (Ver anexo Programa de Estudio sintéticos).

La materia de "Sistemas de Calidad", se implementa en marzo de 1993, a partir de un estudio que se hace en el Programa de Modernización Educativa en el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, (ver anexo Mapa curricular del Profesional Técnico en Máquinas y Herramientas) con el propósito de que el educando al término de sus estudios en esta institución, pueda continuar estudiando si lo desea, otra carrera ya sea a nivel técnico o licenciatura. Únicamente podrá aspirar a estudiar una licenciatura revalidando las materias que las instituciones por medio de sus planes de estudio establezcan.

Por otra parte, se pretende que el alumno cuente con una profunda educación que le permita desarrollar todas sus capacidades, habilidades y destrezas que le ayuden a incorporarse en el campo laboral y desempeñarse en forma eficiente en todas sus actividades de trabajo; dado que existe la necesidad continua de apropiación y adaptación a los constantes cambios económicos, tecnológicos y de producción que requiere el país.

----- 59 Programa de "Relaciones Humanas en el Trabajo" del CONALEP.

----- 60 Programa de Sistemas de Calidad. CONALEP

La materia de "Sistemas de Calidad" introduce al alumno al conocimiento de los "círculos de calidad" que han ayudado a países como Japón a incrementar su productividad. Los "círculos de calidad" son grupos pequeños de trabajadores voluntarios, que se reúnen en una empresa con el propósito de identificar, analizar, evaluar y resolver problemas relacionados con el trabajo con el fin de mejorarlo.

Es así que los "círculos de calidad" buscan mejorar la participación del trabajador en la empresa, aumentar la calidad de vida en su trabajo y realizarse a través de estos círculos como persona, logrando auto y mutuo desarrollo, reconocimiento y respeto social. Así mismo, la empresa pretende ser líder en productividad a nivel regional dentro de su propio ramo, es decir, ser el número uno en cuanto al servicio que presta o al producto que fabrica por el resultado directo del trabajo de sus empleados, redundando en la calidad de la producción.

Es así como la materia de "Sistemas de Calidad" tiene como propósito fundamental la producción de calidad a través de "círculos", pero hay que considerar que es el hombre (obrero u operario) el recurso más importante con el que cuenta una empresa ya que él es quien crea, organiza, y trabaja para mejorar el producto o servicio. Es por esto, que el alumno requiere de una educación que le ayude a sentirse apreciado por el trabajo que desempeña, que se sienta satisfecho por el cumplimiento de la labor encomendada, de tal forma que éste le ayude a velar por su bienestar personal y el de los demás de modo consciente e intencionado.

Creemos que la materia de "Sistemas de Calidad" énfasis a un esquema de productividad a través de los "círculos de calidad". No obstante tenemos que reconsiderar que es el hombre la instancia más importante del proceso productivo porque es él quien se coordina para formar los "círculos de calidad", el que transforma el producto, el que analiza y organiza el trabajo a través de sus conocimientos y creatividad, es él una fuente inagotable de relaciones sociales. Por ello, tenemos la profunda convicción de que debe formarse al hombre en una filosofía de vida basada en valores y virtudes que cobren dimensión plena en acciones concretas de existencia. Insistimos es primero la educación del hombre y consecuentemente vendrá el mejoramiento social y productivo.

Por consiguiente consideramos la necesidad de revalorar la materia de "Relaciones Humanas en el Trabajo", en el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, con el propósito de proporcionar al alumno conocimientos que le permitirán conocerse a sí mismo, la sociedad a la cual pertenece, contar con un eficaz sistema de comunicación, con una amplia visión del sentido de su existencia, un profundo valor del trabajo, así como el respeto de

sí mismo y de sus semejantes, a través de la interacción cotidiana con los hombres.

Como se mencionó anteriormente, el curso de "Relaciones Humanas en el Trabajo", se impartió en la empresa Grupo Tribasa, por considerar que reunía las características requeridas para nuestro trabajo, ya que Tribasa como empresa constructora tiene una gran captación de profesionales técnicos.

El curso se desarrolló en el período comprendido del 14 al 25 de noviembre de 1994, con la finalidad de conocer la opinión de los trabajadores de esa empresa respecto al programa y la aplicación de estos conocimientos a su vida cotidiana.

Para llevar a efecto el curso de "Relaciones Humanas en el Trabajo" elabora un manual didáctico para los participantes teniendo en consideración las necesidades muy particulares de la constructora grupo Tribasa: Los contenidos que se abordaron son los proponemos para el curso normal del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnico.

El Grupo Tribasa surge en el año de 1969 cuando Triunfadores Basálticos, S.A. de C.V., se asocia con tres compañías dedicadas a producir agregados para la construcción de hormigón de asfaltos.

Tribasa se ubica en el ramo de la construcción, es especialista de infraestructura a gran escala como: Carreteras, puentes, túneles, sistema de drenaje y alcantarillado, vías de ferrocarril y la construcción de instalaciones industriales.

Esta constructora surge con mayor fuerza en el presente sexenio y controla actualmente a cuarenta y cuatro empresas. Es uno de los grupos constructores más importantes del país.

El grupo Tribasa está en las siguientes áreas: Dirección General, Consejo Consultivo, Subgerencia Ingeniería, Subgerencia de Maquinaria, Subgerencia Administrativa (Recursos Humanos, Caja, Almacén, Contabilidad) y Subgerencia de Compras.

Los profesionales que laboran en esta organización son entre otros: Arquitectos, ingenieros civiles, mecánicos, eléctricos, contadores, psicólogos, abogados, dibujantes, auxiliares técnicos, de contabilidad, de personal, secretarías, recepcionistas, personal de seguridad, personal de intendencia, etc.

Las áreas de formación en las que está organizado el Programa de "Relaciones Humanas en el Trabajo" son: la Filosófica, Social y Educativa, dichas áreas contemplan los postulados centrales del programa.

### **Área Filosófica**

1) *El Reconocimiento de la Naturaleza del Hombre:* Se fundamenta en la postura Aristotélica de la Teleología Pedagógica, refiriéndonos con ello a los conocimientos, fines educativos y valores que se pretenden formar en el hombre. Retomamos la Axiología Educativa, en cuanto a la formación humana concibiendo al hombre como promotor de un cambio gradual hacia metas trascendentales que tiendan al mejoramiento del individuo a través de valores que lo remitan a un esquema de virtudes forjadas en la repetición continua de un acto hasta llevarlo a que se dé en forma natural.

2) *Importancia de los valores y virtudes en el desarrollo de las relaciones humanas:* Existen dos concepciones filosóficas en cuanto a virtudes se refieren ellas son: las Teogales y las Cardinales o Humanas las cuales se enriquecen unas a otras. Las virtudes cardinales son fundamentales en la formación del hombre y deben adoptarse como estrategia inteligente para propiciar hábitos operativos buenos.

3) *Calidad de vida:* La calidad de vida se fundamenta en la satisfacción de necesidades tanto materiales como espirituales, es decir, la calidad significa intentar vivir la existencia con plenitud, es crecer plenamente como persona, es disfrutar de una constante sensación de bienestar físico y emocional, así como de un buen funcionamiento social e intelectual. Para vivir la calidad de vida se requieren de ciertas condiciones fundamentales como es: la familia, cultura, alimentación, vivienda, educación, higiene, tiempo libre y recreación. La calidad de vida es toda una Filosofía que requiere de los valores y virtudes para la realización plena de la persona.

### **Área Social**

1) *Por qué debemos de conocer las Relaciones Humanas:* Las Relaciones Humanas se fundamentan en un Sistema de Valores que tienen como finalidad el respeto a la vida humana. El hombre es un ser eminente social que tiene la responsabilidad de conocerse a sí mismo y de saber cómo interactuar con sus semejantes, por ello debe de tener un conocimiento y comprensión del mundo que le rodea.

2) *El Hombre, la Sociedad y la Familia:* El hombre desde que nace se le considera como a un ser racional, es decir, que posee el intelecto que es la más alta realización de la esencia humana; esta esencia racional cobra



dimensión en la sociedad política en donde se desenvuelve. Es en la sociedad en donde el hombre se desarrolla plenamente y satisface sus necesidades.

**3) Virtudes y Trabajo:** El trabajo debe ser fundamentado en las virtudes que son cualidades o capacidades operativas que perfeccionan al hombre en el plano del deber ser. A través del trabajo el hombre transforma la naturaleza poniendo de manifiesto todas sus potencialidades y habilidades que le ayudan a satisfacer sus necesidades materiales y espirituales.

**4) Comunicación:** La Comunicación es un proceso dinámico de interacción social, el hombre ha hecho posible que los conocimientos y experiencias adquiridas durante siglos por los humanos sean entendidos y transferidos de generación en generación.

Por medio de la Comunicación el hombre expresa lo más íntimo de su ser y es a través de ella que podemos conocer sus sueños, aspiraciones, anhelos, inquietudes, etc. La comunicación proporciona al hombre su verdadera dimensión humana.

**5) Liderazgo:** A lo largo de la historia de la humanidad han existido grandes líderes que han incidido positiva o negativamente en sus comunidades. El líder posee cualidades y actitudes positivas que proyecta a sus seguidores y que son dignas de seguirse. Las acciones y decisiones que lleva a cabo un líder siempre son en beneficio de los integrantes grupo y de la organización.

**6) Círculos de Calidad:** Los círculos de Calidad son una estrategia de trabajo, implementada primeramente en Japón en los años sesentas y tienen como objetivo incrementar la productividad a partir de la detección y análisis de problemas de una sección o departamento específico; los que participan en la solución de estos problemas son los propios trabajadores del área y con ello se logra involucrar a los colaboradores directamente en las soluciones de problemas laborales y de producción. Los círculos de calidad requieren de todo el apoyo de la estructura administrativa y organizacional para su buen desarrollo.

### **Área Educativa**

**1.- Educación del hombre:** Se vislumbra a la educación como un proceso continuo que involucra a instancias sociales como son: La familia, las instituciones y las organizaciones sociales para el sano desarrollo del hombre sin ellas el hombre no podría desarrollarse plenamente. La Educación requiere como premisa fundamental la formación de hombres con un alto sentido axiológico que los posibilite el desarrollo de su potencial creativo, intelectual y productivo.

4.4

PROGRAMA ANALITICO

## **PRESENTACIÓN**

La materia de Relaciones Humanas en el trabajo, se impartirá en el sexto semestre de todas las carreras que integran el plan de estudios del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP)

Esta asignatura se propone con carácter obligatorio dentro del área Socio-Humanista, en la cual se encuentran las siguientes asignaturas: Taller de Lectura y Redacción I,II, Matemáticas I,II,III, Física I,II, Historia Socioeconómica, I,II, Idioma Extranjero I, II y III, Técnicas de Investigación y Seminario de Titulación.

## **RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO**

Se propone su reintegración como materia obligatoria en el sexto semestre.

- Materia obligatoria
- Semestre: sexto
- No. de Horas semanales: 3
- Área: Socio - Humanística

### **PROPÓSITO GENERAL**

Que el participante analice los elementos teóricos-prácticos de sus naturaleza humana, para tener un conocimiento profundo de su persona y de la sociedad que lo lleve a proyectar una filosofía de vida fundamentada en los valores y las virtudes.

## CONTENIDOS MÍNIMOS

### UNIDAD UNO

## RELACIONES HUMANAS

### PROPÓSITO DE LA UNIDAD

#### 1.1. RECONOCIMIENTO DE LA NATURALEZA DEL HOMBRE

El sujeto de aprendizaje tomará conciencia de que posee una naturaleza dual de: *psyque* y materia, estas dos facultades tienen una íntima conexión dinámica las cuales permitirán situar al hombre en su justa dimensión y proyectarlo en su desarrollo pleno como persona.

#### 1.2. EDUCACIÓN DEL HOMBRE

Se pretende que el sujeto de aprendizaje reflexione en que su formación humana depende de una educación fundamentada en un sistema de valores y virtudes que le ayuden a profundizar en la esencia de sus actos y de sus finalidades en este mundo.

#### 1.3. POR QUE DEBEMOS TENER CONOCIMIENTO DE LAS RELACIONES HUMANAS.

Que reconozca que el hombre es un ser eminentemente social, que tiene la responsabilidad de conocerse así mismo, de interactuar con sus semejantes así como de tener un conocimiento y comprensión del mundo circundante.

#### 1.4 IMPORTANCIA DE LOS VALORES Y VIRTUDES EN EL DESARROLLO DE LAS RELACIONES HUMANAS.

El sujeto de aprendizaje reconocerá que las relaciones humanas se fundamentan en un sistema de valores que tienen como finalidad el respeto a

la vida, ya que las virtudes humanas se mueven en un campo de conocimiento y acción que señala el progreso y desarrollo real del hombre.

### 1.5 EL HOMBRE, LA SOCIEDAD Y LA FAMILIA.

Que el sujeto de aprendizaje conozca sus capacidades como ser racional y su naturaleza eminentemente social, para ello requiere fundamentalmente del apoyo de la familia y de la interacción con sus semejantes para realizarse como persona.

### 1.6 VIRTUDES Y TRABAJO

Se pretende propiciar en el sujeto de aprendizaje una reflexión en relación a la importancia que tiene el trabajo como condición básica y fundamental de toda actividad humana, ya que el hombre se realiza en la medida en que pone de manifiesto una serie de virtudes que lo llevan a desarrollar su creatividad, capacidad y potencialidad en la transformación de un objeto, producto o servicio.

## UNIDAD DOS

### **COMUNICACIÓN Y TRABAJO**

#### PROPÓSITO DE LA UNIDAD

Se pretende revalorar a la Comunicación como un proceso dinámico de interacción social que le permite al ser humano expresar su pensamiento y establecer múltiples relaciones interpersonales

#### • TEMÁTICAS

- Comunicación
- El lenguaje como factor fundamental en el proceso de comunicación
- El origen del lenguaje
- Procesos y elementos de la comunicación
- Tipos de comunicación
- Barreras de la comunicación
- Reglas para obtener una comunicación eficiente
- Aprendamos a escuchar

- Sugerencias para aprender a escuchar
- La comunicación en la empresa
- La comunicación formal e informal
- Formas de comunicación

### UNIDAD TRES

## **LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL**

### PROPÓSITO DE LA UNIDAD

En esta unidad temática se pretende que el participante indentifique los factores y características que debe de poseer y desarrollar un líder excelencia para orientar a la organización hacia la calidad total.

### TEMÁTICAS

- Características de un líder
- Autoridad y poder en el liderazgo
- Condiciones para llegar a ser líderes
- Perfiles de liderazgo
- Liderazgo situacional
- Perfil del líder de excelencia
- Características de un buen gerente y un gerente líder
- El líder positivo y transformador
- Características de un no líder
- Motivación y liderazgo
- Liderazgo y grupo



## UNIDAD CUATRO

### **LA CALIDAD HUMANA COMO EJE FUNDAMENTAL DE LA EXCELENCIA**

#### PROPÓSITO DE LA UNIDAD

Esta unidad pretende acercar al sujeto de aprendizaje al conocimiento de la calidad de vida que implica la satisfacción plena de sus necesidades materiales y espirituales de existencia. Así mismo, se introduce al sujeto de aprendizaje al conocimiento de los círculos de calidad como estrategia de trabajo que le permita solucionar problemas laborales y de producción en su organización.

#### TEMÁTICAS

- Calidad de vida
- Condiciones fundamentales para un nivel de vida aceptable
- Jerarquía de necesidades de Maslow
- En busca de la calidad total
- Elementos esenciales que constituyen las facultades humanas para lograr la calidad total
- La excelencia como reto a la competitividad
- Fases para lograr la calidad y excelencia
- Círculos de calidad
- Características esenciales de los círculos de calidad
- Por qué han tenido éxito los círculos de calidad
- Los círculos de calidad como estrategia de acción en las organizaciones

#### FORMA DE TRABAJO

La dinámica de trabajo del curso de "Relaciones Humanas en el Trabajo", se llevará a cabo a través de lecturas previas del contenido teórico-práctico por sesión.

El curso se estructuró en cuatro unidades fundamentales, las cuales son:

#### I.- Relaciones Humanas-

II.- Comunicación y Trabajo.

III.- Liderazgo y Desempeño Laboral.

IV.- La Calidad como Eje Fundamental de la Excelencia.

Las temáticas se abordarán con la participación individual y grupal de sus integrantes y de los pedagogos, así mismo, se interrogará constantemente a los participantes, igualmente las dudas que surjan durante el proceso de enseñanza aprendizaje se resolverán en forma conjunta.

#### EVALUACIÓN

a) Asistencia del 80% al curso.

b) Participación constante en forma individual y en grupo.

c) Lecturas previas de los contenidos a trabajar en el curso de "Relaciones Humanas en el Trabajo".

d) Entrega de tres evaluaciones por unidad y un ejercicio de retroalimentación que corresponde a la cuarta unidad temática. (ver formatos de evaluación al término de cada unidad temática en la cédula de apoyo).

e) Evaluación del curso y sus pedagogos. Esta evaluación está dividida en dos bloques, el primero consiste en que el participante de sus valoraciones en relación al desempeño del pedagogo, el segundo bloque se refiere al desarrollo del curso (para su mayor comprensión ver formato de evaluación del "Curso y sus Pedagogos". (Ver anexo No. 1).

Las evaluaciones se plantean como renovación que requiere de un cambio interior y exterior en las estructuras cognitivas del sujeto. Por ello nuestras evaluaciones pretenden que el sujeto de aprendizaje reflexione en su ser y hacer de su existencia.

## **BIBLIOGRAFIA SUGERIDA**

- W.K.G. Guthrie. "Los Filósofos Griegos" F.C.E., México, 1956, Pág. 161
- Gusslin. Roland. Aristóteles. "El hombre, el Filósofo, el Moralista". América, México, 1943, Pág. 83.
- Issac, David, "La Educación de las Virtudes Humanas". 3ra. Ed., EUNSA, Pamplona, 1981, Pág. 257
- Alvarez, Román. Jesús Antonio. "Las Relaciones Humanas". 3ra. edición. JUS, México, 1976, Pág. 321
- Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, "Historia de la Educación". México, 1987, Pág. 420
- Canseco, Gerardo. "Valores y Virtudes". Unión Nacional de Padres de Familia, 3er. Módulo del curso de Autoayuda y Superación, Pág. 87
- Pliego, Ballesteros. María "Valores y Autoeducación". 3ra. edición. Editores de Revistas, México, 1981. Pág. 137
- García, López Jesús. "El sistema de las Virtudes Humanas" Editora de Revistas, México, 1986. Pág. 240
- Ehiobuche, Cristian. Et. Al. "Calidad de Vida". Un paso a la Calidad Total. Editorial, Pac, México, 1993, Pág. 200
- David, Jaime. "Antología sobre la Comunicación". MELO, México, 1976. Vol. 26 Cap. II
- Heyer, L. "Lingüística y Comunicación". Rev. Excelencia No. 2, Vol. 1, Junio 1991
- Munch, Lourdes. "Más allá de la Excelencia y la Calidad Total". Trillas, México, 1992, Pág. 205
- Junoy, Juan. "Liderazgo". I.P.N. México, 1994. Pág. 25
- Cornejo y Rosado Miguel A. "Calidad Total". El reto a nuestro tiempo. Rev. Excelencia del Colegio de Graduados en alta Dirección. No. 7 Vol. 2

4.5

*PROGRAMA GUIA*

## PROGRAMA GUIA

ASIGNATURA	PROPOSITO TEMATICO
RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO	<p>EL SUJETO DE APRENDIZAJE TOMARA CONCIENCIA DE QUE POSEE UNA NATURALEZA DUAL: DE PSIQUE Y MATERIA, ESTOS DOS ELEMENTOS TIENEN UNA INTIMA COHEXION DINAMICA, LAS CUALES PERMITIRAN SITUAR AL HOMBRE EN SU JUSTA DIMENSION Y PROYECTARLO EN SU DESARROLLO PLENO COMO PERSONA.</p>
UNIDAD UNIDAD 1 RELACIONES HUMANAS	
CONTENIDO TEMATICO	ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE
RECONOCIMIENTO DE LA NATURALEZA DEL HOMBRE	<p>- LA APERTURA DEL CURSO SE INICIARA CON UNA DINAMICA GRUPAL QUE POSIBILITE LA INTERACCION ENTRE LOS SUJETOS DE APRENDIZAJE ( TRABAJADORES Y PEDAGOGOS ). SE LES PEDIRA A LOS PARTICIPANTES SU HOMBRE Y LA ACTIVIDAD QUE DESARROLLAN EN SU EMPRESA ( GRUPO TRIBASA ), ASI COMO SUS ESPERATIVAS EN RELACION AL CURSO DE RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO.</p> <p>- CONCEPTUALIZARA A LA PSIQUE Y LA MATERIA COMO DOS DIMENSIONES QUE TIENE EL HOMBRE PARA DESARROLLARSE COMO SER HUMANO</p> <p>- EN HOJAS DE ROTAFOLIO SE ESQUEMATIZARAN ESTAS DIMENSIONES Y SE PEDIRA AL SUJETO DE APRENDIZAJE QUE EXPRESA SU OPINION Y LA TRASCENDENCIA QUE TIENEN CADA UNA DE ellas EN SU ACTUAR COTIDIANO.</p> <p>- POSTERIORMENTE SE CONCRETARA LA SIGUIENTE PREGUNTA : ¿ LA MATERIA Y LA PSIQUE, ESTAN PROFUNDAMENTE VINCULADOS, O PUEDEN ESTAR SEPARADOS ?</p> <p>- SE CONTESTARA LA PREGUNTA CON LA PARTICIPACION DEL GRUPO Y SUS PEDAGOGOS</p> <p>- EL PEDAGOGO EXPLICARA EN EL PIZARRON EL CONCEPTO DE HOMBRE DESDE UNA POSTURA ARISTOTELICA PARA SU COMPRENSION DE LOS PARTICIPANTES.</p>
BIBLIOGRAFIA	PROCEDIMIENTO EVALUATIVO
<p>- W. K. C. GUTHRIE "LOS FILOSOFOS GRIEGOS" FONDO DE CULTURA ECONOMICA, MEXICO 1953, PAG. 161.</p> <p>- GUSSELIN, ROLAND, ARISTOTELES "EL HOMBRE, EL FILOSOFO, EL MORALISTA" AMERICA, MEXICO 1943, PAG. 183.</p>	<p>- ASISTENCIA INDIVIDUAL.</p> <p>- PARTICIPACION INDIVIDUAL Y DE GRUPO</p>

## PROGRAMA GUIA

<p><b>ASIGNATURA</b></p> <p>RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO</p>	<p><b>PROPOSITO TEMATICO</b></p> <p>SE PRETENDE QUE EL SUJETO DE APRENDIZAJE REFLEXIONE EN QUE SU FORMACION HUMANA DEPENDE DE UNA EDUCACION FUNDAMENTADA EN UN SISTEMA DE VALORES Y VIRTUDES QUE LE AYUDEM A PROFUNDIZAR EN LA ESSENCIA DE SUS ACTOS Y DE SU FINALIDAD EN ESTE MUNDO</p>
<p><b>UNIDAD</b></p> <p>UNIDAD I</p> <p>RELACIONES HUMANAS</p>	
<p><b>CONTENIDO TEMATICO</b></p> <p>LA EDUCACION DEL HOMBRE</p>	<p><b>ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE</b></p> <p>EL SUJETO DE APRENDIZAJE:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- LEERA PREVIO A LA SESION DEL CURSO EL TEMA " LA EDUCACION DEL HOMBRE "</li> <li>- DEL CONTENIDO TEMATICO ANALIZARA LA IMPORTANCIA QUE TIENE LA INSTANCIA FAMILIAR, SOCIAL Y EDUCATIVA EN EL DESARROLLO SOCIAL DEL SUJETO ASI COMO LA TRASCENDENCIA DE ESTAS TRES ESFERAS PARA AFRONTAR LOS DESAFIOS DE CALIDAD Y EXCELENCIA QUE ENFRENTA ACTUALMENTE NUESTRA NACION</li> <li>- EL SUJETO EXPLICARA LA IMPORTANCIA QUE TIENE LA FAMILIA COMO NUCLEO EN DONDE SE PROPORCIONA AL SUJETO AMOR, SEGURIDAD Y PROTECCION PARA UN DESARROLLO PLETO DE SU PERSONALIDAD SOCIAL.</li> <li>- EN FORMA GRUPAL, SE LLEGARAN A CONCLUSIONES DEL TEMA</li> </ul> <p>OBSERVACION : LEERA PARA EL SIGUIENTE DIA EL TEMA " PORQUE DEBEAMOS CONOCER LAS RELACIONES HUMANAS "</p>
<p><b>BIBLIOGRAFIA</b></p> <p>- ISAAC, DAVID " LA EDUCACION DE LAS VIRTUDES HUMANAS ", 3a EDICION, EUNISA, PANPLOHA 1991, PAG. 255.</p>	<p><b>PROCEDIMIENTO EVALUATIVO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ASISTENCIA INDIVIDUAL.</li> <li>- PARTICIPACION INDIVIDUAL Y DE GRUPO</li> </ul>

## PROGRAMA GUIA

<p><b>ASIGNATURA</b></p> <p>RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO</p>	<p><b>PROPOSITO TEMATICO</b></p> <p>QUE RECONOZCA QUE EL HOMBRE ES UN SER EMILIENTEMENTE SOCIAL QUE TIENE LA RESPONSABILIDAD DE CONOCERSE A SI MISMO DE INTERACTUAR CON SUS SEMEJANTES, ASI COMO DE TENER UN CONOCIMIENTO Y COMPRENSION DEL MUNDO CIRCUDANTE.</p>
<p><b>UNIDAD</b></p> <p>UNIDAD I</p> <p>RELACIONES HUMANAS</p>	
<p><b>CONTENIDO TEMATICO</b></p> <p>PORQUE DEBEMOS TENER CONOCIMIENTO DE LAS "RELACIONES HUMANAS".</p>	<p><b>ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE</b></p> <p>LECTURA PREVIA DEL TEMA " POR QUE DEBEMOS TENER CONOCIMIENTO DE LAS RELACIONES HUMANAS "</p> <p>EL PEDAGOGO EXPOENDRA EL TEMA UTILIZANDO LAMINAS DE ROTAFOLIO</p> <p>EL SUJETO DE APRENDIZAJE RESPONDERA A LAS SIGUIENTES PREGUNTAS :</p> <p>¿ QUE ES EL HOMBRE ?</p> <p>¿ TIENE UN PROFUNDO CONOCIMIENTO DE SI MISMO ?</p> <p>¿ QUE IMPLICA CONOCERSE A SI MISMO ?</p> <p>SE HARAN COMENTARIOS A NIVEL INDIVIDUAL Y GRUPAL.</p> <p>EN UNA HOJA EJ BLANCO EL SUJETO DE APRENDIZAJE EXPLICARA 3 CUALIDADES Y 3 DEFECTOS QUE POSEE. SE LES PEDIRA SEAN LEIDAS Y POSTERIORMENTE HARAN SUS COMENTARIOS AL RESPECTO</p> <p>ESTE EJERCICIO LE AYUDARA A RECONFIRMAR A SUS ESTRUCTURAS COGNITIVAS. EL RECONOCIMIENTO DE QUE PUEDE SUPERAR SUS LIMITACIONES E INTERACTUAR MEJORARLAS</p>
<p><b>BIBLIOGRAFIA</b></p> <p>ALVAREZ ROMAN, JESUS ANTONIO " LAS RELACIONES HUMANAS " ED. LIS EDCION 1976 MEXICO, D.F. PAG. 22</p> <p>COLEGIO NACIONAL DE LA EDUCACION PROFESIONAL TECNICA " HISTORIA DE LA EDUCACION " 5a EDCION 1987, PAG. 420</p>	<p><b>PROCEDIMIENTO EVALUATIVO</b></p> <p>ASISTENCIA INDIVIDUAL</p> <p>PARTICIPACION INDIVIDUAL Y DE GRUPO</p>

## PROGRAMA GUIA

<b>ASIGNATURA</b>  RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO	<b>PROPOSITO TEMATICO</b>  EL SUJETO DE APRENDIZAJE RECONOCERA QUE LAS RELACIONES HUMANAS SE FUNDAMENTAN EN UN SISTEMA DE VALORES QUE TIENE COMO FINALIDAD EL RESPETO A LA VIDA, YA QUE LAS VIRTUDES HUMANAS SE MUEVEN EN UN CAMPO DE CONOCIMIENTO Y ACCION QUE SEÑALA EL PROGRESO Y DESARROLLO REAL DEL HOMBRE
<b>UNIDAD</b>  UNIDAD I RELACIONES HUMANAS	
<b>CONTENIDO TEMATICO</b>  IMPORTANCIA DE LOS VALORES Y VIRTUDES EN EL DESARROLLO DE LAS RELACIONES HUMANAS.	<b>ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE</b>  EL PEDAGOGO, INTRODUCIRA AL SUJETO AL TEMA, DANDO ENFASIS EN EL APRENDIZAJE DE UN ESQUEMA DE VALORES QUE PERMITAN AL HOMBRE SITUARLO EN EL CAMPO DEL SER Y HACER DE SUS ACTIVIDADES CONCRETAS.  EL PEDAGOGO ABORDARA A LAS VIRTUDES CARDINALES O HUMANAS, ACENTUANDO LA IMPORTANCIA QUE TIENEN EN EL DESARROLLO DEL HOMBRE.  LOS SUJETOS DE APRENDIZAJE DEBATIRAN LA TENDENCIA DE ADQUIRIR ESTAS CALIDADES OPERATIVAS EN EL CUMPLIMIENTO DE NUESTRAS ACTIVIDADES FAMILIARES, SOCIALES Y PRODUCTIVAS.  EL SUJETO DE APRENDIZAJE ( TRABAJADOR - PEDAGOGO ) ELABORARA UNA LISTA DE VIRTUDES QUE CONSIDERE DEBE POSEER EL Y SU EMPRESA PARA SU BUEN DESEMPEÑO INDIVIDUAL Y COLECTIVO
<b>BIBLIOGRAFIA</b>  CAUSSECO GERARDO " VALORES Y VIRTUDES " UNION NACIONAL DE PADRES DE FAMILIA, TERCER MODULO DEL " CURSO DE AUTOAYUDA Y SUPERACION " , PAG 87.	<b>PROCEDIMIENTO EVALUATIVO</b>  ASISTENCIA INDIVIDUAL. PARTICIPACION INDIVIDUAL Y DE GRUPO. TRABAJO EN EQUIPO.



## PROGRAMA GUIA

ASIGNATURA	PROPOSITO TEMATICO
RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO	QUE EL SUJETO DE APRENDIZAJE CONOZCA SUS CAPACIDADES COMO SER RACIONAL Y SU NATURALEZA EMINENTEMENTE SOCIAL, PARA EN LO QUE REQUIERE FUNDAMENTALMENTE DEL APOYO DE LA FAMILIA Y DE LA INTERACCION CON SUS SEMEJANTES PARA REALIZARSE COMO PERSONA.
UNIDAD  UNIDAD I RELACIONES HUMANAS	
CONTENIDO TEMATICO	ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE
EL HOMBRE LA SOCIEDAD Y LA FAMILIA	EL SUJETO DE APRENDIZAJE EN FORMA INDIVIDUAL DARA SUS EXPERIENCIAS EN RELACION A LA IMPORTANCIA QUE TIENE EL NUCLEO FAMILIAR EN LA ADQUISICION DE HABITOS OPERATIVOS BUENOS.  - DARA EJEMPLOS DE LA OPERATIVIZACION DE LAS VIRTUDES EN EL CAMPO FAMILIAR Y SU RECUPERACION EN LA ESFERA SOCIAL.  - SE ABORDARA A LA FAMILIA DESDE UNA PERSPECTIVA DE EFICACIA Y RENDIMIENTO CON CARACTERISTICAS QUE FOMENTAN LA SATISFACCION Y EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES ENCOMENDADAS.  - EL PEDAGOGO PREGUNTARA:  - ¿ COMO REPERCUTE LA EFICACIA Y EL RENDIMIENTO EN EL DESARROLLO MATERIAL Y ESPIRITUAL DE LOS SERES HUMANOS ?
BIBLIOGRAFIA	PROCEDIMIENTO EVALUATIVO
- PLIEGO BALLESTEROS MARIA "VALORES Y AUTOEDUCACION" 3a. EDICION EDITORIA DE REVISTAS, MEXICO 1981 PAG 137. - ISAAC DAVID " LA EDUCACION DE LAS VIRTUDES HUMANAS " 3a. EDICION DICIEMBRE 1991, PAG 257	- ASISTENCIA INDIVIDUAL - PARTICIPACION INDIVIDUAL Y DE GRUPO - TRABAJO EN EQUIPO.

## PROGRAMA GUIA

<p><b>ASIGNATURA</b></p> <p>RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO</p>	<p><b>PROPOSITO TEMATICO</b></p> <p>SE PRETENDE PROPICIAR EN EL SUJETO DE APRENDIZAJE UNA REFLEXION EN RELACION A LA IMPORTANCIA QUE TIENE EL TRABAJO COMO CONDICION BASICA Y FUNDAMENTAL DE TODA ACTIVIDAD HUMANA, YA QUE EL HOMBRE SE REALIZA EN LA MEDIDA EN QUE PONE DE MANIFIESTO UNA SERIE DE VIRTUDES QUE LO LLEVAN A DESARROLLAR SU CREATIVIDAD, CAPACIDAD Y POTENCIALIDAD EN LA TRANSFORMACION DE UN OBJETO, PRODUCTO O SERVICIO.</p>
<p><b>UNIDAD</b></p> <p>UNIDAD I</p> <p>RELACIONES HUMANAS</p>	
<p><b>CONTENIDO TEMATICO</b></p> <p>- VIRTUD. - VIRTUDES Y TRABAJO. - VIRTUDES PRODUCTIVAS. - PRODUCCION DE OBJETOS.</p>	<p><b>ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE</b></p> <p>EL SUJETO DE APRENDIZAJE:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- COMENTARA INDIVIDUALMENTE LA IMPORTANCIA QUE TIENE EL TRABAJO EN LA PRODUCCION DE BIENES Y SERVICIOS.</li> <li>- EN GRUPOS DE 4 PERSONAS DEBATIRAN, QUIEN ES EL ELEMENTO VALIOSO QUE GENERA, PRODUCE Y TRANSFORMA EL OBJETO, PRODUCTO O SERVICIO</li> <li>- RECONOCERA LA IMPORTANCIA QUE TIENEN LAS VIRTUDES COMO CUALIDADES O POTENCIAS OPERATIVAS QUE HACEN QUE EL SUJETO ACTUE EN EL PLANO DEL DEBER SER.</li> <li>- COMPRENDERA QUE LAS POTENCIAS MOTORAS SON IMPRESCINDIBLES PARA TRANSFORMAR LOS OBJETOS, PRODUCTOS Y SERVICIOS, YA QUE ESTE ORGANIO CORPORAL QUE POSEE EL HOMBRE (MANOS) LO ABRE A MULTIPLES OPERACIONES PRODUCTIVAS EN SU ACTUAR DIARIO</li> <li>- ANALIZARA QUE EXISTEN EN EL PROCESO DE PRODUCCION DE OBJETOS 2 MOMENTOS INTERRELACIONADOS EL COGNITIVO Y PRODUCTIVO.</li> <li>- HARA UN ESQUEMA QUE LE PERMITA COMPRENDER EN QUE CONSISTE EL MOMENTO COGNITIVO (INTELIGENCIA, ENTENDIMIENTO Y RAZON) Y EL MOMENTO EXTERNO (ACTUAR DEL HOMBRE, EJECUCION)</li> <li>- CONCEPTUALIZARA EN QUE CONSISTEN LAS VIRTUDES ESPECULATIVAS Y LAS VIRTUDES ACTIVAS, ASIMISMO, EXPRESARA COMO LAS INCORPORARIA EN SU VIDA COTIDIANA</li> </ul>
<p><b>BIBLIOGRAFIA</b></p> <p>- GARCIA LOPEZ JESUS " EL SISTEMA DE LAS VIRTUDES HUMANAS", EDITORA DE REVISTAS, S.A DE C.V. MEXICO 1986 PAG. 240.</p>	<p><b>PROCEDIMIENTO EVALUATIVO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ASISTENCIA INDIVIDUAL</li> <li>- PARTICIPACION INDIVIDUAL Y DE GRUPO</li> <li>- SE APLICARA LA EVALUACION GLOBAL DE LA PRIMERA UNIDAD DE RELACIONES HUMANAS QUE CONSTA DE 7 PREGUNTAS ABIERTAS.</li> </ul>

## PROGRAMA GUIA

<b>ASIGNATURA</b>  RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO	<b>PROPOSITO TEMATICO</b>  SE PRETENDE REVALORAR A LA COMUNICACION, COMO UN PROCESO DINAMICO DE INTERACCION SOCIAL QUE LE PERMITE AL SUJETO DE APRENDIZAJE EXPRESAR SU PENSAMIENTO Y ESTABLECER MULTIPLES RELACIONES INTERPERSONALES
<b>UNIDAD</b>  UNIDAD II COMUNICACION Y TRABAJO	
<b>CONTENIDO TEMATICO</b>  COMUNICACION  PROCESO Y ELEMENTOS DE LA COMUNICACION  TIPOS DE COMUNICACION  BARRERAS DE LA COMUNICACION	<b>ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE</b>  DISCUSION TECNICA "LLOVIA DE IDEAS" PARA CONTEXTUALIZAR A LA COMUNICACION  SE CONTARA UN CUENTO "CARTA A DIOS", EN DONDE INTERVIENEN LOS ELEMENTOS DE LA COMUNICACION CON EL PROPOSITO DE QUE EL SUJETO DE APRENDIZAJE IDENTIFIQUE CUALES FUERON LOS PERSONAJES Y OBJETOS QUE CORRESPONDEN A CADA ELEMENTO DE LA COMUNICACION  EL PEDAGOGO LLEVARA A CABO LA DINAMICA DE "CARAS Y GESTOS" CON EL PROPOSITO DE IDENTIFICAR, CUAL TIPO DE COMUNICACION ES LA MAS IDONEA PARA EXPRESAR NUESTRO PENSAMIENTO.  EL SUJETO DE APRENDIZAJE DARA EJEMPLOS RELACIONADOS CON LAS BARRERAS EN LA COMUNICACION
<b>BIBLIOGRAFIA</b>  GADID JAIME. "ANTOLOGIA SOBRE LA COMUNICACION". EDITORIAL MEO. MEXICO, 1976 VOLUMEN 26, CAPITULO II.	<b>PROCEDIMIENTO EVALUATIVO</b>  ASISTENCIA INDIVIDUAL PARTICIPACION INDIVIDUAL Y DE GRUPO

## PROGRAMA GUIA

<p><b>ASIGNATURA</b></p> <p>RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO</p>	<p><b>PROPOSITO TEMATICO</b></p> <p>SE PRETENDE REVALORAR A LA COMUNICACION COMO UN PROCESO DINAMICO DE INTERACCION SOCIAL QUE LE PERMITE AL SUJETO DE APRENDIZAJE EXPRESAR SU PENSAMIENTO Y ESTABLECER MULTIPLES RELACIONES INTERPERSONALES.</p>
<p><b>UNIDAD</b></p> <p>UNIDAD II</p> <p>COMUNICACION Y TRABAJO</p>	
<p><b>CONTENIDO TEMATICO</b></p> <p>REGLAS PARA OBTENER UNA COMUNICACION EFICIENTE.</p> <p>LA COMUNICACION EN LA EMPRESA.</p>	<p><b>ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE</b></p> <p>EL SUJETO DE APRENDIZAJE EMITIRA SU JUICIO CON RESPECTO A QUE SI TALES REGLAS LE AYUDARAN A ESTABLECER UNA BUENA COMUNICACION</p> <p>EL SUJETO DE APRENDIZAJE LLEVARA A CABO UNA DISCUSION, IDENTIFICACION Y ANALISIS DE LOS PROBLEMAS QUE GENERA UNA DEFICIENTE COMUNICACION EN LA EMPRESA</p>
<p><b>BIBLIOGRAFIA</b></p> <p>MEYER, L. "LOGISTICA Y COMUNICACION" ANAGRAMA, BARCELONA, 1972. CAP. I Y II</p> <p>CORNEJO, M.A. "EL LIDER Y LA COMUNICACION" REVISTA EXCELENTIA, No. 2, VOL. I, JUNIO, 1991.</p>	<p><b>PROCEDIMIENTO EVALUATIVO</b></p> <p>ASISTENCIA INDIVIDUAL.</p> <p>PARTICIPACION INDIVIDUAL Y DE GRUPO</p> <p>SE APLICARA LA EVALUACION GLOBAL DE LA 2a UNIDAD "COMUNICACION Y TRABAJO", QUE CONSTA DE 5 PREGUNTAS ABIERTAS.</p>

## PROGRAMA GUIA

ASIGNATURA	PROPOSITO TEMATICO
RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO	<p>EN ESTA UNIDAD TEMATICA SE PRETENDE QUE EL SUJETO DE APRENDIZAJE IDENTIFIQUE LOS FACTORES Y CARACTERISTICAS QUE DEBE DE POSEER UN LIDER DE EXCELENCIA, PARA ORIENTAR, A LA ORGANIZACION HACIA LA CALIDAD TOTAL.</p>
UNIDAD UNIDAD III LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL	
CONTENIDO TEMATICO	ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE
<ul style="list-style-type: none"> <li>· LIDERAZGO.</li> <li>· CARACTERISTICAS QUE DEBE TENER UN LIDER.</li> <li>· AUTORIDAD Y PODER EN EL LIDERAZGO.</li> <li>· CONDICIONES PARA LLEGAR A SER LIDER</li> <li>· ESTILOS DE LIDERAZGO.</li> <li>· LIDERAZGO SITUACIONAL.</li> <li>· LIDERAZGO TRANSFORMADOR.</li> <li>· CARACTERISTICAS DE UN LIDER</li> <li>· MOTIVACION Y LIDERAZGO.</li> </ul>	<p>EL SUJETO DE APRENDIZAJE HARA LA LECTURA DE LIDERAZGO PREVIA A LA SESION.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· LOS SUJETOS DE APRENDIZAJE LLEVARAN A CABO LA DINAMICA "LLUVIA DE IDEAS" PARA CONCEPTUALIZAR EL LIDERAZGO Y LAS CARACTERISTICAS DE UN LIDER.</li> <li>· LOS SUJETOS DE APRENDIZAJE EXPONDRAN EN EQUIPOS DE 4 A 6 PERSONAS LOS CONTENIDOS TEMATICOS 3 AL 9 COORDINADOS POR EL PEDAGOGO.</li> <li>· DISCUSION Y ANALISIS DEL TIPO DE LIDERES QUE HAY EN LA ORGANIZACION, PREVIO CONOCIMIENTO DE LA INFORMACION.</li> <li>· LOS SUJETOS DE APRENDIZAJE ANALIZARAN CUALES SERIAN LAS CARACTERISTICAS IDEALES DE SUS LIDERES PARA LLEVAR A LA ORGANIZACION A NIVELES DE CALIDAD TOTAL.</li> <li>· LOS SUJETOS DE APRENDIZAJE HARAN UNA PROPUESTA QUE SUGIERA A LOS LIDERES SUS FALLAS Y ACTITUDES POSITIVAS, CON EL PROPOSITO DE ERRADICAR LAS PRIMERAS Y FORTALECER LAS SEGUNDAS, EN BENEFICIO DEL GRUPO DE TRABAJO Y ORGANIZACION</li> </ul>
BIBLIOGRAFIA	PROCEDIMIENTO EVALUATIVO
<ul style="list-style-type: none"> <li>· MURICH, LOURDES. "MAS ALLA DE LA EXCELENCIA Y LA CALIDAD TOTAL". TRILLAS, MEXICO, 1992 PAG. 205.</li> <li>· JUNOY, JUAN "LIDERAZGO. I.P.N."; MEXICO, 1994 PAG 25.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· ASISTENCIA INDIVIDUAL.</li> <li>· EXPOSICION</li> <li>· PARTICIPACION EN CLASE.</li> <li>· SE APLICARA LA EVALUACION GLOBAL DE LA UNIDAD III "LIDERAZGO Y EL DESEMPEÑO LABORAL", QUE CONSTA DE 7 PREGUNTAS ABIERTAS</li> </ul>

## PROGRAMA GUIA

PROGRAMA GUIA	
<p><b>ASIGNATURA</b></p> <p>RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO</p>	<p><b>PROPOSITO TEMATICO</b></p> <p>ESTA UNIDAD PRETENDE ACERCAR AL SUJETO DE APRENDIZAJE AL CONOCIMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA QUE IMPLICA LA SATISFACCION PLENA DE SUS NECESIDADES MATERIALES Y ESPIRITUALES DE EXISTENCIA.</p> <p>ASI MISMO SE INTRODUCE AL SUJETO DE APRENDIZAJE AL CONOCIMIENTO DE LOS CIRCULOS DE CALIDAD COMO ESTRATEGIA DE TRABAJO QUE LE PERMITA SOLUCIONAR PROBLEMAS LABORALES Y DE PRODUCCION EN SU ORGANIZACION.</p>
<p><b>UNIDAD</b></p> <p>UNIDAD IV</p> <p>LA CALIDAD HUMANA COMO EJE FUNDAMENTAL DE LA EXCELENCIA</p>	
<p><b>CONTENIDO TEMATICO</b></p> <p>CALIDAD DE VIDA.</p> <p>CONDICIONES FUNDAMENTALES PARA UN NIVEL DE VIDA ACEPTABLE.</p> <p>JEERARQUIA DE NECESIDADES DE MASLOW</p>	<p><b>ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE</b></p> <p>- EL SUJETO DE APRENDIZAJE ABORDARA PREVIO A LA SESION DE CLASE LA CALIDAD HUMANA COMO EJE FUNDAMENTAL DE LA EXCELENCIA.</p> <p>- EL SUJETO DE APRENDIZAJE UBICARA AL SER HUMANO EN SUS DIMENSIONES BIO-PSICO-SOCIO-CULTURAL, LO QUE LE PERMITIRA PENSAR QUE ESTAS DIMENSIONES CUERPO, MENTE, MUNDO ESTAN ESTRECHAMENTE VINCULADAS Y DEBEN CUIDARSE CONJUNTAMENTE PARA EL PLENO DESARROLLO DE LA PERSONA.</p> <p>- EN EQUIPOS DE TRABAJO DE 4 PERSONAS, CADA SUJETO ELABORARA UNA LISTA DE LOS SATISFACTORES QUE REQUIERE EL SER HUMANO PARA LOGRAR VIVIR CON CALIDAD HUMANA.</p> <p>- POSTERIORMENTE EN SU MISMO EQUIPO DE TRABAJO CADA INDIVIDUO LEERA SUS OPINIONES Y LAS COMENTARA EN SU EQUIPO. UNA VEZ CONCLUIDA ESTA PRACTICA, SE LLEGARAN A CONCLUSIONES POR EQUIPO Y A NIVEL GRUPAL.</p> <p>- EL SUJETO DE APRENDIZAJE REFLEXIONARA LA IMPORTANCIA QUE TIENE PARA EL SER HUMANO SATISFACER NECESIDADES BASICAS DE EXISTENCIA COMO SON LAS FISICAS, DE SEGURIDAD, DE PERTENENCIA Y AMOR, DE ESTIMA Y POSICION Y AUTORIZACION.</p> <p>- DARA EJEMPLO DE CADA UNA DE ELAS</p>
<p><b>BIBLIOGRAFIA</b></p> <p>HARO LEEB LUIS "PSICOLOGIA DE LAS RELACIONES HUMANAS" ED. PORRUA.</p> <p>EHIOBUCHE, CRISTIAN ET-AL. "CALIDAD DE VIDA" UN PASO HACIA LA CALIDAD TOTAL. ED. PAX; MEXICO 1993 PAG. 200</p>	<p><b>PROCEDIMIENTO EVALUATIVO</b></p> <p>- ASISTENCIA INDIVIDUAL.</p> <p>- LECTURA PREVIA.</p> <p>- PARTICIPACION EN CLASE.</p> <p>- TRABAJO EN EQUIPO.</p>

## PROGRAMA GUIA

<p><b>ASIGNATURA</b></p> <p>RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO</p>	<p><b>PROPOSITO TEMATICO</b></p> <p>ESTA UNIDAD PRETENDE ACERCAR AL SUJETO DE APRENDIZAJE AL CONOCIMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA QUE IMPLICA LA SATISFACCION PLENA DE SUS NECESIDADES MATERIALES Y ESPIRITUALES DE EXISTENCIA; ASI MISMO SE INTRODUCE AL SUJETO DE APRENDIZAJE AL CONOCIMIENTO DE LOS CIRCULOS DE CALIDAD COMO ESTRATEGIA DE TRABAJO QUE LE PERMITA SOLUCIONAR PROBLEMAS LABORALES Y DE PRODUCCION EN SU ORGANIZACION</p>
<p><b>UNIDAD</b></p> <p>UNIDAD IV</p> <p>LA CALIDAD HUMANA COMO EJE FUNDAMENTAL DE LA EXCELENCIA</p>	
<p><b>CONTENIDO TEMATICO</b></p> <p>EN BUSCA DE LA CALIDAD TOTAL.</p> <p>ELEMENTOS ESENCIALES QUE CONSTITUYEN LAS FACULTADES HUMANAS PARA LOGRAR LA CALIDAD.</p>	<p><b>ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE</b></p> <p>EL PEDAGOGO EXPOUNDRA EL TEMA CON ACETATOS (RETROPROYECTOR) Y LAMINAS (ROTAFOLIO).</p> <p>EL SUJETO DE APRENDIZAJE COMENTARA CUALES SON LOS NUCLEOS OPERATIVOS QUE DEBE DESARROLLAR TODA PERSONA Y EMPRESA PARA QUE SE PUEDA DESARROLLAR LA CALIDAD.</p> <p>RESPONDERA INDIVIDUALMENTE QUE ENTIENDE POR LOS TERMINOS SENSIBILIDAD Y CAPACIDAD Y COMO REPERCUTEN ESTAS EN EL SURGIMIENTO DE LA CALIDAD</p> <p>EN EQUIPOS DE TRABAJO DE 4 PERSONAS, CONCEPTUALIZARAN LAS FACULTADES QUERER, PODER Y HACER. SE ESCOGERA A UNA PERSONA DE CADA EQUIPO PARA QUE EXPLIQUE COMO SE PUEDEN CONCRETAR ESTAS FACULTADES EN LAS ACTIVIDADES LABORALES</p> <p>EL SUJETO DE APRENDIZAJE COMPRENDERA QUE PARA FORTALECER LA CALIDAD EN CUALQUIER ORGANIZACION SE REQUIERE DE UN ANALISIS CUALITATIVO, CUANTITATIVO Y VALORATIVO. PARA REFORZAR ESTOS CONCEPTOS EL PEDAGOGO DIVIDIRA EL GRUPO EN 3 BLOQUES, Y CADA UNO DE LOS BLOQUES HARA UNA LISTA DE ELEMENTOS QUE CONSTITUYEN LAS DIMENSIONES CUALITATIVA, CUANTITATIVA Y VALORATIVA. POSTERIORMENTE CADA BLOQUE HABLARA UNICAMENTE DE UNA DIMENSION, UNA VEZ COMENTADAS LAS 3 DIMENSIONES. SE LLEGARAN A COMENTARIOS CON EL GRUPO.</p>
<p><b>BIBLIOGRAFIA</b></p> <p>CORNEJO Y ROSADO, MIGUEL ANGEL " CALIDAD TOTAL, EL RETO DE NUESTRO TIEMPO" REVISTA DE EXCELENCIA DEL COLEGIO DE GRADUADOS EN ALTA DIRECCION No. 7 VOL. 2 DIC. 1991.</p>	<p><b>PROCEDIMIENTO EVALUATIVO</b></p> <p>ASISTENCIA INDIVIDUAL</p> <p>LECTURA PREVIA</p> <p>PARTICIPACION INDIVIDUAL Y GRUPAL</p>

## PROGRAMA GUIA

<p><b>ASIGNATURA</b></p> <p>RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO</p>	<p><b>PROPOSITO TEMATICO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ESTA UNIDAD PRETENDE ACERCAR AL SUJETO DE APRENDIZAJE AL CONOCIMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA QUE IMPLICA LA SATISFACCION PLENA DE SUS NECESIDADES MATERIALES Y ESPIRITUALES DE EXISTENCIA.</li> <li>- ASI MISMO SE INTRODUCE AL SUJETO DE APRENDIZAJE AL CONOCIMIENTO DE LOS CIRCULOS DE CALIDAD COMO ESTRATEGIA DE TRABAJO QUE LE PERMITA SOLUCIONAR PROBLEMAS LABORALES Y DE PRODUCCION EN SU ORGANIZACION.</li> </ul>
<p><b>UNIDAD</b></p> <p>UNIDAD IV</p> <p>LA CALIDAD HUMANA COMO EJE FUNDAMENTAL DE LA EXCELENCIA</p>	
<p><b>CONTENIDO TEMATICO</b></p> <p>- LA EXCELENCIA COMO RETO A LA COMPETITIVIDAD.</p>	<p><b>ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- EL SUJETO DE APRENDIZAJE CONCEPTUALIZARA A LA EXCELENCIA COMO UNA FILOSOFIA DE LA VIDA QUE REPERCUTE EN TODAS LAS ACTIVIDADES HUMANAS</li> <li>- SE UTILIZARA COMO MATERIAL DIDACTICO EL ROTAFOLIO, EL PEDAGOGO EXPONDRÁ 6 LAMINAS EN DONDE SE ESQUEMATIZARA EL CONTENIDO DEL TEMA</li> <li>- EL SUJETO DE APRENDIZAJE ESCUCHARA EL CASO DE "LA EXCELENCIA DE MIGUEL ANGEL CORNEJO".</li> <li>- EL PEDAGOGO PREGUNTARA AL GRUPO ¿QUE SIGNIFICA VIVIR LA EXCELENCIA EN LA EMPRESA ?; SE ESCOGERA A UNA PERSONA DEL GRUPO Y SE LE PREGUNTARA QUE ENTENDE POR CULTURA, SE ENRIQUECERA EL CONCEPTO CON LA PARTICIPACION DEL PEDAGOGO Y DE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO.</li> <li>- SE ANOTARAN EN EL PIZARRON LOS ELEMENTOS QUE INTEGRAN A LA CULTURA Y CON LA PARTICIPACION GRUPAL SE DEFINIRAN QUE ES RELIGION, IDIOMA, PAIS, ALIMENTACION, COSTUMBRES, HABITOS, CREENCIAS, EDUCACION, ARTE Y VALORES</li> <li>- SE COMENTARA QUE LA EXCELENCIA ES UNA FORMA DE VIDA BASADA EN HABITOS EXISTENCIALES COMO SON LAS VIRTUDES CARDINALES: JUSTICIA, FORTALEZA, PRUDENCIA Y TEMPLANZA.</li> <li>- EL SUJETO DE APRENDIZAJE DARA EJEMPLOS DE CADA UNA DE LAS VIRTUDES CARDINALES.</li> <li>- EL PEDAGOGO PREGUNTARA ¿CUALES SON LOS VALORES QUE DEBEN REGIR LA FILOSOFIA DE SU EMPRESA?.</li> <li>- SE HARA UNA LISTA DE ELLOS Y SE LES PEDIRAN QUE LOS CONCRETEN EN SUS ACTIVIDADES LABORALES.</li> </ul>
<p><b>BIBLIOGRAFIA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- LARIOS GUTIERREZ JUAN. " HACIA UN MODELO DE CALIDAD " EDITORIAL IBEROAMERICA, MEXICO 1990 PAG. 150.</li> <li>- MUNCH LOURDES "MAS ALLA DE LA EXCELENCIA Y LA CALIDAD TOTAL" ED TRILLAS, MEXICO 1992, PAG. 205</li> </ul>	<p><b>PROCEDIMIENTO EVALUATIVO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ASISTENCIA INDIVIDUAL.</li> <li>- LECTURA PREVIA</li> <li>- PARTICIPACION INDIVIDUAL Y GRUPAL.</li> </ul>



## PROGRAMA GUIA

<p><b>ASIGNATURA</b></p> <p>RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO</p>	<p><b>PROPOSITO TEMATICO</b></p> <p>SE PRETENDE QUE EL SUJETO DE APRENDIZAJE RECONOZCA QUE LOS CIRCULOS DE CALIDAD SON UNA ESTRATEGIA DE TRABAJO QUE LE AYUDARAN A SOLUCIONAR PROBLEMAS LABORALES Y DE PRODUCCION EN SU ORGANIZACION.</p>
<p><b>UNIDAD</b></p> <p>UNIDAD IV</p> <p>LA CALIDAD HUMANA COMO EJE FUNDAMENTAL DE LA EXCELENCIA</p>	
<p><b>CONTENIDO TEMATICO</b></p> <p>CIRCULOS DE CALIDAD.</p> <p>CARACTERISTICAS ESENCIALES DE LOS CIRCULOS DE CALIDAD.</p>	<p><b>ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PREVIA LECTURA DEL TEMA "CIRCULOS DE CALIDAD".</li> <li>- EL PEDAGOGO EXPONDRÁ EL CONTENIDO TEORICO EN LAMINAS DE ROTAFOLIO Y ACETATOS.</li> <li>- EL SUJETO DE APRENDIZAJE CONCEPTUALIZARA Y RESPONDERA A LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:</li> <li>- ¿QUE ES UN CIRCULO?</li> <li>- ¿QUE SIGNIFICA LA CALIDAD?</li> <li>- ¿CUAL ES LA FUNCION DE LOS CIRCULOS DE CALIDAD?</li> <li>- ¿POR QUE ES IMPORTANTE QUE LOS CIRCULOS DE CALIDAD TENGAN EL APOYO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL?</li> <li>- EXPLICARA LAS CAUSAS POR LAS QUE LOS CIRCULOS DE CALIDAD HAN TENIDO EXITO EN EL SECTOR EMPRESARIAL.</li> </ul>
<p><b>BIBLIOGRAFIA</b></p> <p>ROBSON MIKE "CIRCULOS DE CALIDAD EN ACCION" EDICIONES VENTURA S.A. DE C.V. MEXICO 1991 PAG. 110.</p>	<p><b>PROCEDIMIENTO EVALUATIVO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ASISTENCIA INDIVIDUAL.</li> <li>- PARTICIPACION INDIVIDUAL Y GRUPAL.</li> <li>- SE ABORDARA UN EJERCICIO DE 11 PREGUNTAS QUE SE TRABAJARA EN EQUIPO DE 4 PERSONAS REFERENTE A LA CALIDAD Y A LA EXCELENCIA.</li> <li>- SE ENTREGARA DIPLOMA</li> </ul>

Después de haber estructurado el programa de "Relaciones Humanas en el Trabajo", en sus tres momentos: Sintético, analítico y guía, consideramos esencial recuperar las experiencias, inquietudes, limitaciones y sugerencias que se manifestaron en el desarrollo del curso de "Relaciones Humanas en el Trabajo", que se implementó en la empresa Tribasa ( Triturados Basálticos, S.A.) con la finalidad de validar el sustento teórico filosófico y su repercusión en los trabajadores, resignificando de esta manera al hombre en relación a sus actividades eminentemente humanas y su interacción con las demás personas.

#### 4.6. EXPERIENCIAS DEL CURSO DE "RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO" IMPARTIDO EN EL GRUPO TRIBASA.

1.- Los participantes admiten que su constitución humana está integrada por una unidad de cuerpo (materia) y su psyche (inteligencia). Reconocen la importancia que tienen estas dos dimensiones para lograr un conocimiento más profundo de su naturaleza humana.

2.- Tienen la convicción de que la familia es el núcleo en donde se estructura la personalidad y es el espacio en el cual se establecen vínculos profundos como el amor, la seguridad, la identidad, los hábitos, entre otros. Están de acuerdo en que la familia es la portadora de las virtudes humanas (prudencia, justicia, fortaleza y templanza). Consideran que una familia estable emocionalmente proporciona a las instituciones sociales sujetos potencialmente creativos que repercutirán en la producción material y espiritual de las organizaciones.

3.- Los participantes piensan que deben incorporar a sus actividades cotidianas un sistema de valores que lo comprometan a asumir con responsabilidad sus actos, independientemente de la instancia social en la que se encuentre inmerso.

4.- Consideran a las Relaciones Humanas como un medio para desarrollar en el hombre su capacidad de manifestar su ser y hacer en base a la interacción con las demás personas. Agregan que si no existe un sistema adecuado de comunicación los sujetos no podrán coexistir en forma plena.

Expresan que las Relaciones Humanas deben de propiciar una atmósfera de aceptación y respeto a las personas, para ello es indispensable tener como punto central un conocimiento y comprensión del mundo que nos rodea.

5.- Reconocen que el conocimiento a uno mismo implica realizar un examen profundo de las potencialidades, capacidades y habilidades que posee cada persona.

Esta introspección ayudará al sujeto a realizar un esfuerzo continuo para vislumbrar cuáles son sus cualidades y cuáles son sus limitaciones y en este

sentido indagar cómo se pueden cultivar nuestras capacidades y cómo se pueden superar las limitaciones de los individuos.

6.- Los participantes consideran que las Relaciones Humanas son aceptables dentro de la organización, pero están convencidos que pudieran ser mejores y con ello lograr una auténtica comunicación que les permita un mayor acercamiento entre sus compañeros de trabajo. Expresan que para poder llevar a cabo las relaciones humanas se requiere fundamentalmente de bases sólidas, bases prácticas, y la disposición recíprocas de las personas para aplicar sus relaciones interpersonales.

7.- Están de acuerdo que en este momento existe una ausencia de valores que repercute en un vacío existencial de los hombres, por ello están profundamente convencidos de que se debe de incorporar a nuestros esquemas de comportamiento todo un sistema de valores y virtudes (cualidades operativas) que son esenciales para realizar nuestras actividades con calidad y excelencia. De la aplicación de las virtudes dependerá la conformación de personas que tengan un alto sentido del bienestar individual y colectivo.

Los resultados que se obtuvieron por parte de los participantes en el curso de "Relaciones Humanas en el Trabajo", se pueden apreciar en dos gráficas estadísticas; la primera aborda el desempeño del pedagogo y la segunda pone énfasis en el desarrollo del curso (ver interpretación de gráficas 1 y 2).

El curso de "Relaciones Humanas en el Trabajo", pretendió ser muy ambicioso en cuanto al contenido teórico-práctico al querer abarcar temáticas como:

Relaciones Humanas, Comunicación y Trabajo, Liderazgo y Desempeño Laboral y La Calidad Humana como Eje Fundamental de la Excelencia, en un lapso de tiempo de veinte horas. El curso se planeó de está manera porque la empresa únicamente dispuso de este tiempo para su aplicación, argumentando que si se prolongaba el tiempo, los trabajadores se cansarían y no le tomarían la importancia requerida.

Sabemos que cada unidad temática requiere de veinte horas como mínimo para abordar sus contenidos, sin embargo, el propósito y la esencia del curso de "Relaciones Humanas en el Trabajo", no se perdió de vista en las sesiones del proceso de enseñanza-aprendizaje.

La invitación para asistir al curso fue dirigida principalmente a personal del área técnica de toda la estructura organizacional, sin embargo, trabajadores de otras áreas se interesaron profundamente por dicho curso, rebasando incluso la

capacidad de admisión que se estableció con la empresa (25 participantes). El número de solicitantes al curso fue de 55 personas.

Una limitante fue el horario en que se desarrolló el curso de "Relaciones Humanas en el Trabajo", que se llevó a cabo en un horario de 18:30 a 20:30, y la jornada de trabajo de los participantes finalizaba a las 18:30, por este motivo el curso se iniciaba 15 minutos después del horario estipulado.

En este curso apreciamos con satisfacción que los trabajadores de la empresa se encuentran ávidos de cambiar positivamente sus actitudes para el mejoramiento personal, empresarial y social. Y con ello debemos destacar que no se soslaye la importancia de las inquietudes de los trabajadores y se canalicen vía cursos de capacitación en el puesto y en desarrollo humano.

Consideramos pertinente señalar que la capacitación en las empresas debe ser entendida como un proceso continuo de actualización de conocimientos, habilidades y destrezas que le permitan al trabajador desarrollarse potencialmente para proyectar todas sus capacidades en beneficio individual, empresarial y por ende social. Por ello la capacitación a largo, mediano y corto plazo requiere fundamentalmente de la inversión de recursos humanos, materiales y financieros para una mejora en la productividad de la organización.

Creemos importante expresar que todo curso al inicio y al término de éste debería estar presente alguna autoridad formal que dé énfasis a la importancia que tienen dichos cursos para el trabajador y su organización considerando los propósitos que se pretenden alcanzar al finalizar el proceso de capacitación.

## CONCLUSIONES

La educación como necesidad humana requiere de la participación de todos los sectores sociales. El proyecto de Nación del Estado debe asumir con responsabilidad y convicción el derecho que tienen todos los hombres a una educación de calidad que obliga a replantear en términos éticos una gama de valores que den sentido a la existencia humana.

Es evidente que la crisis por la que está atravesando el país es de carácter moral, entendiendo por moralidad la capacidad que tiene el hombre de ser congruente, consistente y honesto en su actuar cotidiano y con las personas con las que se desarrolla, lo cual repercutirá en la dignidad específica de las personas.

Una educación de calidad generará hombres potencialmente creativos que ayuden desde su individualidad al mejoramiento social, satisfaciendo las necesidades materiales y espirituales que plantea la propia existencia.

En la actualidad estamos vivimos nuevas políticas económicas que rigen el escenario internacional, esto es la globalización de los mercados y su incidencia en el sector empresarial, industrial e institucional; lo anterior hace referencia a que los productos y servicios sean enfocados desde una visión de calidad.

Esta etapa es crucial en las relaciones económico sociales, y ello nos debe llevar a concretar nuevos planes y programas pedagógicos que incluyan desde luego la formación de hombres con un alto nivel educativo.

Para ello, se requiere de la conformación de una cultura basada en hábitos de vida personales como son: Honestidad, justicia, disciplina, constancia, creatividad, innovación, originalidad y calidad en todos los aspectos, lo que exige por parte de los sujetos su voluntad (fuerza inquebrantable) y el deseo de incorporar a su vida hábitos operativos positivos (virtudes).

El Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, como institución educativa a nivel medio superior, tiene como propósito fundamental la formación de recursos humanos a nivel técnico profesional que se insertará al término de sus estudios al Sistema Productivo Nacional, contribuyendo al fortalecimiento del sector industrial, empresarial y de servicios.

Por lo anterior consideramos que el joven que egresa del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, deberá contar con una esmerada educación conformada por conocimientos científicos, tecnológicos y humanísticos que le ayuden a asumir con responsabilidad los retos económicos, sociales y políticos de este cambiante mundo moderno.

Los planes de estudio en el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, deberán de responder a la creciente necesidad de poder interrelacionar la formación científica, tecnológica y humanística con las condiciones económicas-sociales, sin olvidar que el hombre es el principal actor de cambio en el mundo en el que vivimos. Creemos que el aspecto tecnológico debe ser visto en su justa dimensión ya que no podemos negar que proporciona bienestar y confort al ser humano.

Los constantes cambios tecnológicos y económicos han traído como consecuencia una interdependencia que aumenta constantemente, lo que implica el mejoramiento continuo de las relaciones interpersonales, lo cual requiere el estudio teórico científico del hombre y de la sociedad en la que se desenvuelve.

Por consiguiente es importante volver los ojos al hombre, comprender mejor su dinámica, la forma en que el individuo se comporta dentro de los grupos sociales, la influencia que ejerce la colectividad sobre el sujeto, los códigos éticos de las personas, en suma, se necesita conocer profundamente el comportamiento de los sujetos; con la finalidad de entenderlos y de que el hombre se conozca así mismo y en este sentido pueda conocer a las demás personas y ser capaz de establecer relaciones permanentes y satisfactorias que permitan la coexistencia de los individuos en la sociedad.

Consideramos que el estudio de las Relaciones Humanas, deberá estar centrado en el conocimiento y acción de un Sistema de Valores y Virtudes que ayuden al hombre a relacionarse significativamente y a situarlo en el plano de su dimensión humana.

No puede haber convivencia ordenada, sin la vigencia de valores humanos (Prudencia, fortaleza, templanza y justicia), que sean aceptados y respetados libre y conscientemente por parte de los individuos y la sociedad.

El conocimiento y la aplicación de los valores y virtudes tendrá como propósito que la persona actúe rectamente consigo misma y con sus

semejantes, contribuyendo a la reorganización social en todos los niveles, y de esta manera incidir en el bienestar individual y colectivo.

Es importante señalar que primeramente se tienen que formar a hombres con calidad humana que asuman una filosofía de vida fundamentada en los valores y virtudes que cobren dimensión plena en acciones concretas de existencia, de ello derivarán hombres de calidad humana no sólo en el campo laboral sino en todas las actividades sociales en donde el hombre pone su sello personal.

Insistimos, no se logrará la calidad tan esperada por todos los sectores sociales, si no comenzamos por educar a hombres y mujeres que dirigirán el mundo del mañana. Es primero el hombre (sujeto transformador y creador) y después el servicio o producto.

Consideramos importante mencionar que la realización de nuestra propuesta pedagógica en el campo Empresarial Grupo Tribasa, nos dejó grandes logros en nuestra práctica profesional, porque partimos de una realidad concreta que es la ausencia de una formación humanística en los estudiantes y egresados del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, y que al buscar un fundamento teórico-práctico para reintegrar la materia de "Relaciones Humanas en el Trabajo", por la importancia que en sí reviste, para nosotras como pedagogas nos dió la oportunidad de integrar mediante el desarrollo del trabajo una propuesta pedagógica que engloba la formación adquirida desde las áreas del conocimiento que comprende el Plan de Estudios de la Licenciatura de Pedagogía; esto es el área Histórico-Filosófico que nos permitió la búsqueda del sustento filosófico-axiológico y teleológico del ser humano, sin salirnos de su historicidad del hoy, ahora.

El área Socio-Pedagógica nos llevó a comprender la importancia del trabajo como un quehacer eminentemente humano que busca satisfactores materiales y trascendentales; esto es que trasciende en su ser y hacer de su existencia, al tiempo que se desarrolla con otras personas en quienes incide como ser social para la realización de su trabajo como una actividad humana que dá sentido a su vida (por ello el Conalep, capacita, pero es ajeno a una intencionalidad humana) yendo más allá de un mero funcionalismo pragmático y eficientista.

El área de Psico-Pedagogía, nos facilitó entender las relaciones conductuales en el desarrollo del trabajo, con un deseo intencional de

enriquecer la propia personalidad al adquirir hábitos intelectuales y operativos que confluyen en una jerarquía axiológica.

A partir de la formación del área de Didáctica y Organización, nos permitió ir a la búsqueda de una propuesta didáctica acorde con el sustento anterior, para ello revisamos en la investigación teórica las escuelas y corrientes que subyacen en las teorías y diseños curriculares, concretando un programa sintético, analítico y guía; así como el desarrollo de los contenidos temáticos y la importancia del mismo curso nos llevó material y profesionalmente a la satisfacción personal de que el trabajo de investigación es viable al igual que su posible reintegración al Plan de Estudios del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica.

La propuesta está probada y pedagógicamente la creemos válida porque nos brinda la satisfacción enorme de formar al hombre como sujeto potencialmente creativo en todo accionar pedagógico.

Por lo anterior, proponemos a las autoridades del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, que reconsidere la reintegración de la materia de "Relaciones Humanas en el Trabajo" al Plan de Estudios de todas sus carreras, porque con ello fortaleceríamos la creciente demanda de la sociedad mexicana, en el sentido de crear hombres íntegros que posean un profundo sentido de respeto a la vida humana a sus semejantes y a la sociedad a la que pertenecemos.



## GLOSARIO

**Actitud:** Postura del cuerpo humano que revela cierto estado de ánimo, sentimiento o acción.

**Análisis:** (Del griego *analysis*, descomposición). Descomposición de un cuerpo en sus principios constitutivos. El término tiene dos acepciones, proceso o método. La primera consiste en el examen y la aplicación de determinados comportamientos y situaciones. La segunda, consiste en la determinación de las bases cuantitativas y cualitativas de las proyecciones de cualquier plan, programa o proyecto.

**Capacitación:** Proceso educativo, activo y permanente que consiste en adquirir, mantener, renovar, reforzar, actualizar o incrementar los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para el desarrollo personal y colectivo de los trabajadores.

**Cualitativo:** Denota cualidad y un análisis de la naturaleza de los elementos que conforman el fenómeno.

**Cuantitativo:** De cantidad, dosificación de los elementos de un cuerpo compuesto.

**Curso:** Conjunto de actividades educativas para la adquisición o actualización de las habilidades, conocimientos y desarrollo relativos a un puesto de trabajo.

**Eficaz:** Activo para obrar. Logra hacer efectivo un intento o propósito.

**Eficiencia:** Virtud y facultad para lograr un efecto determinado. Acción con que se logra este efecto.

**Espiritualidad:** Cualidad humana inmaterial. Existe en los seres racionales y es considerada principio de vida de los hombres.

**Estrategia:** Proviene del Griego *stratha*: ejército. Literalmente es el arte de dirigir las operaciones militares. Su adaptación a esquemas de planeación obedece a la necesidad de dirigir la conducta adecuada en situaciones diferentes y opuestas. Con mayor precisión es concebida como el cuerpo coherente de decisiones que pueden tomar sobre un conjunto de posibilidades de diversas naturalezas para la satisfacción de los propósitos y siempre de conformidad con las reglas del juego.

**Estructura:** Proviene del Latín *struere*; construir, reunir elementos en un todo. Así es la relación entre los elementos, partes o componentes en un todo unificado y organizado.

**Existencia:** Significa "lo que está ahí" la existencia se puede entender como sustancia, es decir, entidad. Cuando la existencia se halla unida con la esencia tenemos un ser.

**Hábito:** Modo de conducta de una persona que consiste en repetir una acción. Destreza para hacer algo se adquiere por la repetición de los mismos actos.

**Hacer:** Dar existencia a una cosa ya sea material o mental.

**Innovación:** Es una estrategia; constituye una aportación concreta que exige una reestructuración de lo conocido y una nueva manera de considerarlo.

**Inteligencia:** Se entiende como la disposición actitud y facultad por medio de la cual es posible solucionar problemas tanto teóricos como prácticos. También puede entenderse como la capacidad de comprensión, de aplicación y de interpretación de los nexos lógicos, concretos y teóricos.

**Intencionalidad:** Hacer las cosas con deliberación, es decir, con un propósito determinado.

**Método:** Etimológicamente se compone de dos voces griegas: meta, que significa a través y odos, que significa camino; es el camino que atraviesa o lleva a un determinado lugar. Así el método, es el modo de decir o hacer con orden una cosa según las reglas que se consideran adecuadas para obtener resultados satisfactorios en relación con las ramas del conocimiento.

**Motivación:** Es una fuerza interna que incita al individuo a actuar para el logro de determinados propósitos.

**Norma:** Proviene del griego: gnomono, significa medida. Se refiere a la regla o criterio que se debe seguir para regular las acciones de los elementos que conforman un plan.

**Percepción:** Es el acto de organización de los datos sensoriales, por el cual conocemos la presencia actual de un objeto exterior; se tiene conciencia de que el objeto existe en el espacio dotado de una cierta consistencia al cual le atribuimos ciertas cualidades según lo que sabemos de él.

**Personalidad:** Expresa la totalidad de un individuo tal como aparece a los demás y así mismo en su unidad. En el desarrollo y configuración de la personalidad inciden diversos factores agrupables en: factores biológicos, psicológicos y culturales.

**Planeación:** Es esencialmente el proceso de adopción de técnicas prescriptivas apoyadas en proyecciones estadísticas, evaluaciones cuantitativas y estimaciones cualitativas en función de metas, políticas y programas establecidos.

**Práctica:** Poner en práctica lo que se ha aprendido. Usar y ejercer continuamente una cosa. Hacer, realizar, ejecutar.

**Productividad:** Se entiende como el rendimiento o eficacia del trabajador, se manifiesta en la cantidad de producción elaborada por el trabajador en una unidad de tiempo.

**Ser:** Es lo que es, existe o puede existir, es la esencia o naturaleza de las personas o cosas.

**Sistema:** Podemos definirlo como el conjunto de organismos, principios y normas sobre una materia, enlazados y coordinados entre sí, constituye un todo indivisible a pesar de la relativa independencia funcional u operativa que pueden tener sus partes componentes

**Teoría:** Sistematización de las ideas básicas de una rama del saber, pretende explicar un conjunto de hechos o fenómenos derivados de la experiencia humana y acumulados en el curso de la historia.

**Técnica:** Es el conjunto de conocimientos y prácticas, de instrumentos y procedimientos, para elaborar o transformar recursos por el hombre y que se usan para ejercer, someter y disponer de ellos con el propósito de satisfacer necesidades humanas.

**Valor:** Cualidad de las cosas que tienen cierto mérito, utilidad o precio.

## BIBLIOGRAFIA

- Abbagnano, Nicola. "Diccionario de Filosofía". Séptima reimpresión. F.C.E. México, 1989, Pág. 1206.
- Aristóteles. "Ética Nicomáquea". Décimo primera edición. Porrúa, México, 1985, Pág. 319.
- Astí. Era, Armando. "Metodología de la Investigación". Kapeluz, Buenos Aires, 1968, Pág. 319.
- Albarrán. Nuñez. Emilio. "El Tiempo y la Excelencia". Revista del Colegio de Graduados en Alta Dirección. No. 4. Vol. 1. Agosto, 1991.
- Alvarez. Román, Jesús A. "Las Relaciones Humanas". 13a. ed., Ed. Jus, México, 1976. Pág. 221.
- Bolio. Arcienaga. "Personalidad Madura". Istmo, S/f. Artículo publicado por la revista Istmo, No. 112.
- Bauleo. Armando. "Contrainstitución y Grupos". Ediciones Nuevo Mar, México, Pág. 133.
- Barullo. Peralta. Juan. "El tiempo en la Calidad". Revista Excelencia del Colegio de Graduados en Alta Dirección. No. 3, Vol. 1, Julio, 1991.
- Cacho, Fernando. "Manual de Relaciones Humanas y Motivación", Pág. 5.
- Cornejo, y Rosado. Miguel Angel. "Calidad Total el Reto de Nuestro Tiempo", en Revista Excelencia del Colegio de Graduados en Alta Dirección. No.7, Vol. 2, diciembre 1991.
- Cornejo, y Rosado. Miguel Angel. "El Líder y la Comunicación Humana" en la Revista Excelencia del Colegio de Graduados en Alta Dirección. No. 2, Vol. 1, junio 1991.
- Cornejo, y Rosado Miguel Angel. "Liderazgo 1992" en Revista Excelencia del Colegio de Graduados en Alta Dirección. No. 8, Vol. 2, enero de 1992.
- Cornejo, y Rosado Miguel Angel. "Necesitamos Líderes no Jefes" en Revista Excelencia del Colegio de Graduados en Alta Dirección. No. 8, Vol. 2, enero de 1992.
- Cornejo, y Rosado, Miguel Angel. "La Esencia del Liderazgo", en Revista Excelencia del Colegio de Graduados en Alta Dirección. No. 8, Vol. 2, enero de 1992.

Cornejo, y Rosado, Miguel Angel. "El Reto de Nuestro Tiempo". Revista Excelencia del Colegio de Graduados en Alta Dirección. No. 7, Vol. 3, enero de 1992.

Canseco, Gerardo. "Valores y Virtudes". Unión Nacional de Padres de Familia, Tercer Modulo del Curso de Autoayuda y Superación Pág. 87.

Cédula de Apoyo "Relaciones Humanas en el Trabajo". del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica.

Díaz. Barriga. Angel. Et-al "Evaluación y Análisis de una Noción". Pág. 175-203.

Díaz. Barriga. Angel. "Didáctica y Currículum". Ed. Nuevo Mar, México, 1984, Pág. 150.

David, Marina. "Líderes para la Paz". en Revista Excelencia del Colegio de Graduados en Alta Dirección. No.8 Vol. 2, enero de 1992.

David, Marina. "El Ser Humano y su Calidad Total". Revista del Colegio de Graduados en Alta Dirección No. 2, Vol. 1, Junio 1991.

Diccionario de Psicología Equipo de Redacción Pal. Edición Orbis, segunda edición, México, 1988. Pás. 180.

Ehiobuche, Christian Et-Al. "Calidad de Vida. Un paso a la Calidad Total". Ed. Pac, México, 1993, Pág. 200.

Gadid, Jaime. "De las Señales Animales a los Símbolos Humanos". Antología de Comunicación Humana. De. Melo, México, 1976, Vol. 25.

García. López. Jesús. "El Sistema de las Virtudes Humanas". Editora de Revistas, México, 1986. Pág. 163.

Gordillo. Ma. Victoria. "La Comunicación como medio de Educación". Elaborado por el Departamento de Investigaciones del Instituto de Ciencias de la Educación. Universidad de Navarra, Junio, 1993.

Haro. Leeb. Luis. "Psicología de las Relaciones Humanas". Ed. Porrúa, décima ed., EUNSA, Pamplona, 1981, Pág. 145.

Hartman, Roberto. "La Ciencia del Valor". Facultad de Filosofía y Letras UNAM, México, 1964, Pág. 163.

Heyer, L. "Lingüística y Comunicación". Anagrama, Barcelona, 1972. Cap.1, Pág. 71.

Instrumentación de Planes y Programas de Estudio. Dos Perspectivas: Tecnología Educativa y Didáctica Crítica. Copiladores Lic. Martha Bentata Sánchez Et. al. en CET. Ing. Walter Cross Buchanan.

Isaacs, David. "La Educación de las Virtudes Humanas". tercera edición, EUNSA, Pamplona, 1981, Pág. 145.

Junoy, Juan. "Liderazgo". IPN, México, 1994. Pág. 21.

Larios, Gutiérrez Juan. "Hacia un Modelo de Calidad". Universidad Iberoamérica, México, 1989, Pág. 160.

Larroyo, Francisco. "Historia Comparada de la Educación en México". novena edición Porrúa, México, 1970, Pág. 571.

Larroyo, Francisco. "Historia General de la Pedagogía". Porrúa, México, 1940. Pág. 790.

Larroyo, Francisco. "La Ciencia de la Educación". veinteava edición. Porrúa, México, 1970. Pág. 614.

M.D.Roland-Gosselin. "Aristóteles, el Hombre el Filósofo, el Moralista". Ed. América, México, 1983, Pág. 182.

"Las Aptitudes de los Líderes Empresariales". Revista Excelencia. División de Investigación del Colegio de Graduados en Alta Dirección. No. 8, Vol. 2, Enero, 1992.

Marta, del Campo, Rafael. "La Juventud Mental, Actitud de Excelencia", en Revista del Colegio de Graduados en Alta Dirección. No. 7, Vol. 2, diciembre, 1992.

Moreno, Salvador. "La Educación Centrada en la Persona". segunda edición. Ed. Manual Moderno. México, 1983. Pág. 153.

Munch, Lourdes. "Más allá de la Excelencia y la Calidad Total". Ed. Trillas, México, 1992, pág. 205.

Muñoz, Beatriz. "El Líder y la Conducta del Grupo" en Revista Excelencia del Colegio de Graduados en Alta Dirección. No. 8, Vol. 2, enero de 1992.

Pliego, Ballesteros. María. "Valores y Autoeducación". 3<sup>ra</sup>. ed., 1981, Pág. 137.

Programa de Modernización Educativa del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica. 1989-1994. SEP. Pág.72.

Ramírez, Ojeda, Sergio. "Calidad de Vida". Revista del Colegio de Graduados en Alta Dirección. No. 8, Vol. 2, enero, 1992.

Robson, Mike. "Calidad de Vida". en Revista Excelencia del Colegio de Graduados en Alta Dirección. No. 8, Vol. 2, enero de 1992.

San pedro, Rogelio. "La Esencia del Liderazgo del vértice a la base" en Revista Excelencia del Colegio de Graduados en Alta Dirección. No. 8, Vol. 2, enero de 1992.

Sánchez, Vázquez, A. "Ética". Cuadragésima Ed., Grijalbo, México, 1969. Pág. 242.

Vázquez, Mota, Josefina. Japón en los Noventa y el Siglo XXI. en Revista Excelencia del Colegio de Graduados en Alta Dirección. No. 7, Vol. 2, diciembre, 1991.

Vázquez, S. José. Luis. "Liderazgo Situacional". de la Revista del Colegio de Graduados en Alta Dirección. No. 8, Vol. 2, enero, 1992.

"Las Aptitudes de los Líderes Empresariales" de la Revista Excelencia. División de Investigación del Colegio de Graduados en Alta Dirección. No. 8, Vol. 2, enero 1992.

W.K.C. Guthrie. "Los Filósofos Griegos". Cuarta edición. F.C.E., México, 1953. Pág. 161.

Yamasaki, Vicente. "El Otro Liderazgo" de la Revista Excelencia del Colegio de Graduados en Alta Dirección. No. 8, Vol. 2, enero 1992.

"El Liderazgo y el Hombre" de la Revista Excelencia del Colegio de Graduados en Alta Dirección. No. 1, Vol. 1, mayo 1991.

**"RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO"**

**CÉDULA DE APOYO UNIDAD I,II,III,IV**



RELACIONES HUMANAS

UNIDAD I

**PAGINACION VARIA**

**COMPLETA LA INFORMACION**

# I N D I C E

Pág.

## UNIDAD UNO RELACIONES HUMANAS

- Reconocimiento de la naturaleza del hombre.	1
- La educación formal e informal del hombre.	3
- Por qué debemos estudiar las relaciones humanas.	5
- Importancia de los valores y virtudes en el desarrollo de las relaciones humanas.	7
- El hombre, la sociedad y la familia.	10
- Virtudes y Trabajo.	13

## UNIDAD DOS COMUNICACION Y TRABAJO

- La comunicación como proceso humano.	17
- El lenguaje como factor fundamental en el proceso de comunicación	19
- Proceso y elementos de la comunicación.	21
- Tipos de comunicación.	22
- Barreras en la comunicación.	23
- Reglas para obtener una comunicación eficiente.	23
- Aprendamos a escuchar.	24
- Sugerencias para aprender a escuchar.	24
- La comunicación en la empresa.	25
- Comunicación formal e informal.	26
- Formas de comunicación.	28

## UNIDAD TRES. LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL.

- Liderazgo.	29
- Características que debe tener un líder.	29
- Autoridad y poder en el liderazgo.	30
- Condiciones para llegar a ser líderes.	30
- Perfiles de liderazgo.	32
- Liderazgo situacional.	33
- Liderazgo de excelencia.	34
- Características de un buen gerente y de un gerente líder.	35
- Liderazgo Transformador.	36
- Lo que caracteriza a un no líder.	37
- Motivación y liderazgo.	37
- Liderazgo y grupo.	38

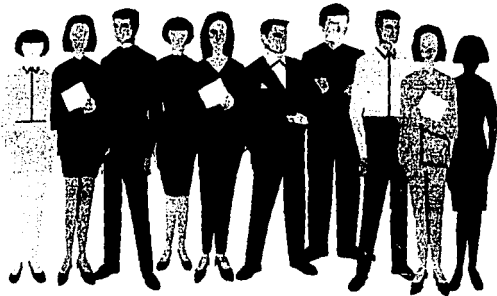
**UNIDAD CUATRO.**  
**LA CALIDAD HUMANA COMO EJE FUNDAMENTAL DE LA EXCELENCIA.**

- Calidad de vida.	42
- Condiciones fundamentales para un nivel de vida aceptable.	43
- Jerarquía de necesidades de Maslow.	45
- En busca de la calidad total.	47
- Elementos esenciales que constituyen las facultades humanas para lograr la calidad total: Querer, Poder y Hacer.	49
- La excelencia como reto a la competitividad.	50
- Fases para lograr calidad y excelencia.	51
- Pensamientos estratégicos para lograr la excelencia.	52
- Introducción a los círculos de calidad.	54
- Características esenciales de los círculos de calidad	54
- Propósitos para implementar los círculos de calidad en la organización.	56
- Propósitos generales de interés para la organización.	56
- Propósitos específicos de los círculos de calidad.	56
- Factores para conformar un programa de círculos de calidad.	57

**RELACIONES HUMANAS**

**EL SISTEMA DE VIDA  
ESTRECHA LOS VÍNCULOS  
DEL HOMBRE CONSIGO MISMO,  
CON LOS DEMÁS  
Y CON LAS COSAS;  
POR ELLO LA RELACIÓN  
NUNCA DEBE CONSIDERARSE  
COMO UN AGREGADO  
SINO COMO LA ESENCIA MISMA  
DEL SER HUMANO.**

# RELACIONES HUMANAS



## 1.1 RECONOCIMIENTO DE LA NATURALEZA DEL HOMBRE.

Desde la antigüedad el hombre se ha inquietado por conocer el movimiento de los fenómenos que acontecen en su mundo cultural. Nuestros antepasados se planteaban cuestiones acerca de las transformaciones del universo en su conjunto, de su constitución como personas (conocimiento esencial: lo que es el ser humano, es decir, su naturaleza esencial que implica una minuciosa investigación de su ser, este estudio es complejo y por lo tanto inacabado), y de su trascendencia en el ámbito espiritual y social.

El ser humano independientemente del momento histórico que le tocó vivir ha realizado diversas actividades con los grupos con quien se relacionaba, por ejemplo la familia, la escuela, la religión, el trabajo, etc., por ende ha establecido innumerables contactos personales que le han permitido desarrollarse como individuo potencial.

Actualmente los países han logrado los más altos índices tecnológicos, los cuales han sido obtenidos por los hombres de esas comunidades, en ese sentido es primeramente en los individuos en los que debemos de centrar nuestra atención, ya que son ellos el recurso potencial que las naciones necesitan para aumentar su desarrollo tecnológico, económico y social.

En un mundo de constantes transformaciones se hace necesario la búsqueda del mejoramiento de las personas, cambios que se traducen en acrecentar nuestros valores, hábitos y actitudes. En concreto es el hombre el que produce, crea y genera cambios en todos los ámbitos que lo rodean.

Lo anterior nos induce a pensar que dada la complejidad de la naturaleza humana el hombre debe ser entendido fundamentalmente mediante el conocimiento racional y objetivo, es decir científicamente.

El conocimiento trascendental del ser humano deviene de la cultura griega y particularmente de la filosofía de Aristóteles quien expresa que el hombre es un ser concreto que consta de dos facultades: materia (potencia) y forma (esencia o psique), dichas facultades no pueden entenderse separadamente, más bien entre ellas existe una íntima conexión dinámica que posibilita el afianzamiento de vínculos profundos "el hombre es entendido como persona, es decir, como una sustancia individual de naturaleza racional, entendiéndose sustancia humana como la serie de facultades o energías operativas, así como de hábitos y relaciones sociales."<sup>1</sup>

<sup>1</sup> García López Jesús. El sistema de las Virtudes Humanas. Minos, México, 1986. Pág. 453.

Aristóteles considera que la forma o esencia del ser es la manifestación más perfecta de la persona, por lo tanto se hace necesario conocer al individuo por su forma. Para el filósofo la esencia del hombre es amplia y profunda y por ello la considera una de las facultades más importantes del hombre.

El hombre además de tener una esencia posee en su sustancia humana una naturaleza corpórea debidamente organizada en donde podemos encontrar cualidades sensibles y afectivas, es decir, es falsa cualquier concepción del hombre que excluya la materia o la psique, ya que el hombre es una unidad dinámica de ambas.

El principio de la vida de los hombres es la razón, su compromiso consiste en vivir de acuerdo a lo más elevado que tiene el hombre que es la capacidad de pensar. La razón por la cual el hombre es persona es precisamente por su esencia racional que entraña fundamentalmente en el conocimiento intelectual. El intelecto es la más alta realización de la esencia humana, por ello las virtudes deberán estar orientadas por medio del ejercicio de la razón.

Cabe mencionar que la inteligencia la concibe Aristóteles, como aquello por lo cual el alma razona y comprende al universo que le rodea.

El intelecto muestra las ideas, las valora y capta las esencias de las cosas, además juzga el valor y contravalor de cada una de las acciones del ser humano. Por ejemplo: "La justicia es buena, la crueldad es mala".

Es importante señalar que la formación humana, entendida como toda actividad que produce la perfección de los procesos del alma, fomenta en la persona la expresión plena de su espíritu llevándola al desarrollo de su potencialidad infinita como ser humano y de ahí es capaz de proyectar en las cosas su propia esencia.



## 1.2 LA EDUCACION FORMAL E INFORMAL DEL HOMBRE.

Una de las prioridades y necesidades del ser humano, es sin duda alguna la educación de ella dependerá en gran medida su bienestar como ser humano.

La crisis económica-social que afronta nuestro país sólo podrá superarse en cuanto se inviertan los recursos económicos que requiere el Sistema Educativo Nacional.

Las nuevas políticas económicas que rigen el escenario internacional repercuten en nuestro país, lo cual nos lleva a concretar nuevos planes y programas de enseñanza aprendizaje que incluyan desde luego la formación de hombres con un alto nivel educativo, respaldado fundamentalmente en los valores y virtudes. México tiene una gran responsabilidad educativa ya que cuenta con un cincuenta por ciento de jóvenes que aspiran a ingresar a las aulas educativas con miras a incorporarse al aparato productivo.

Por su misma naturaleza el hombre necesita ser educado desde el momento en que nace, como ser humano experimenta cambios en su proceso biosiocultural que le permiten desarrollarse gradualmente. Dependiendo cómo desarrolle las dimensiones afectivas, intelectuales y volitivas dentro del instancia familiar, educativa y social logrará la plenitud de su vida, o por el contrario una frustrada, deprimida y vacía existencia. El núcleo familiar es insustituible y debe brindar a la persona toda una gama de posibilidades que propicie la plenitud de una vida digna que únicamente se alcanza viviendo en los valores. Cabe cuestionarnos cómo hemos de lograr que el individuo se desarrolle integralmente y se sienta satisfecho de su vida, hemos de proponer principalmente que el hombre se eduque en una escala de valores en donde se vivan intensamente porque son éstos los que nos dan nuestra dimensión humana.

La esfera de los valores es amplia, no debemos de olvidar que todos son importantes para conformar nuestra personalidad como unidad indivisible y única. Vivir los valores significa desarrollarse dignamente y esto conlleva encontrar un sentido existencial que nos acerque a la felicidad humana que es el propósito de toda persona. Se entiende por felicidad la ausencia de todo mal y la posesión estable y plena de todos los bienes humanos y dignos.

Explicaremos qué es un valor: La Axiología de la Educación los conceptualiza como entidades objetivas y subjetivas que tienen que ver propiamente con el ser.

Un valor se dá siempre en función de un sujeto y un objeto. Todo lo que es, por el hecho de ser es valioso, por lo tanto todos los bienes del universo deben estar al servicio digno del hombre.

Los valores son inherentes a la persona humana, como sujetos racionales tenemos la responsabilidad de incorporarlos a nuestras acciones cotidianas.

Si el hombre tiene la capacidad de realizar actos buenos que lo beneficien a él como a las demás personas, entonces tiene la responsabilidad de desarrollar conscientemente el mutuo entendimiento con sus semejantes, procurando eliminar barreras y obstáculos que trunquen o impidan dicho entendimiento.

### 1.3 POR QUE DEBEMOS ESTUDIAR LAS RELACIONES HUMANAS.

El hombre por su propia naturaleza es un ser complejo que tiene la responsabilidad de conocerse a sí mismo, ya Sócrates lo vislumbraba como filósofo, le preocupó el conocimiento profundo de las personas de ahí su máxima "Conócete a tí mismo"; el conocimiento de uno mismo implica hacer una exhortación o examen de las potencialidades de la persona, pero conocerse así mismo significa: "Conocer los propios límites y la propia ignorancia: reconocer que no sé sabe"<sup>2</sup>

El hombre es un ser eminentemente social que se desarrolla gradualmente en dos dimensiones: el tiempo y el espacio, en su actuar cotidiano se enfrenta a una serie de contactos interpersonales que cobran dimensión en el hogar, en nuestras prácticas sociales y se extienden a nuestras acciones laborales. Nuestro bienestar social dependerá de la manera de cómo podamos establecer nuestras relaciones con quienes estemos vinculados.

La importancia que tienen las relaciones humanas en el hombre es que le permiten conocer, intercambiar y desarrollar toda la energía que motiva al sujeto a interactuar de una manera apropiada en una actividad social determinada.

Las posibilidades de interrelación de las personas son infinitas, por ello, las relaciones humanas nos llevan a entender nuestra forma de comportamiento, comprender la conducta de las demás y buscar los medios adecuados para aspirar a una convivencia más justa y digna en la estructura social.

Las relaciones humanas nos pueden ayudar a cambiar ciertos comportamientos que no son adecuados en determinadas situaciones, así como a adquirir todo un sistema de valores que lleven a las personas a su pleno desarrollo espiritual y material.

Los propósitos de las relaciones humanas son: que el hombre mediante el contacto con sus semejantes logre un conocimiento y comprensión del mundo que le rodea, buscando la armonía individual y social, que encuentre satisfacción en la interacción con las demás personas, que sea auténtico y que aprenda a vivir contento consigo mismo y con las personas que le rodean.

Si el hombre opta por un proceso adecuado de interacción llegará a establecer con sus semejantes actitudes positivas que lo lleven al mutuo entendimiento; si por el contrario las actitudes interpersonales son inadecuadas, el proceso de interacción entre los individuos, será de carácter negativo y poco trascendente.

<sup>2</sup> Cédula de Relaciones Humanas del CONALEP. Pág. 5.

Es importante señalar que en la práctica las relaciones humanas se pone de manifiesto una profunda visión del sentido de la existencia y de las virtudes humanas (la virtud es fuerza, poder, eficacia, se entiende como el sentido del hábito o manera de ser de una cosa que se hace posible por haber previamente en ella una capacidad de ser de un modo determinado) nos hacen ser mejores personas, en ese sentido podemos decir que el ser humano necesita poseer un alto sentido filosófico de su existencia y más aún un profundo respeto a la vida humana.

#### 1.4 LA IMPORTANCIA DE LOS VALORES Y VIRTUDES EN EL DESARROLLO DE LAS RELACIONES HUMANAS.

En el mundo moderno existe un deterioro de valores humanos que repercute en el hombre, los podemos observar en el enriquecimiento ilícito de unas cuantas personas en detrimento del trabajo de los demás, en la falta de veracidad de nuestros funcionarios, en las constantes guerras fincadas en base a intereses económicos y una ausencia de sensibilidad por los problemas humanos; lo que trae como consecuencia que el hombre no se desarrolle en forma completa y consecuencia que el hombre no se desarrolle en forma completa y por lo tanto no logre una profunda vida material y espiritual.

Lo anterior, nos debe comprometer a enriquecer, descubrir, apreciar y asumir nuestros propios actos morales porque los valores son siempre para el hombre.

El hombre no se concibe de un modo estático, sino que es visto bajo se aspecto dinámico, en sus dimensiones de pensamiento y acción, por ello debe incorporar a su vida hábitos operativos que le permitan plasmar en sus acciones lo mejor de él como persona.

Los valores propician que el ser humano aspire a vivir su vida de acuerdo a lo que siente, puede y debe. De ahí que toda persona que este involucrada en el quehacer educativo formal, sin excluir la educación informal debe centrar todo su esfuerzo en lograr que las personas se formen bajo una educación sustentada en principios axiológicos.

La Cultura Griega nos ha legado una profunda comprensión y acción de todo un sistema de virtudes que permite al hombre lograr una existencia armónica y plena.

Es importante mencionar que subyacen dos concepciones filosóficas en cuanto a virtudes se refiere, y se clasifican en virtudes teologales y cardinales o humanas.

Las virtudes teologales son tres: fe, esperanza y caridad.

Para fines de nuestro trabajo daremos mayor importancia a la comprensión de los términos de las virtudes cardinales o humanas.

Las virtudes cardinales son cuatro: prudencia, justicia, fortaleza y templanza, son virtudes humanas en su dimensión natural que se adquieren para el mejoramiento de la persona, y son el eje de orientación en el desarrollo del hombre de ellas se desprenden otros hábitos operativos que van íntimamente relacionados.

A continuación precisaremos en que consisten las cuatro virtudes cardinales o humanas:

La Prudencia se refiere a la agilidad para actuar conforme a la recta razón. Entendimiento práctico que permite ordenar las acciones personales hacia un bien, esta virtud necesita de un cierto desarrollo intelectual, humano y afectivo, ya que no pierde de vista el porque de la acción. Se trata de discernir, de enjuiciar y decidir de acuerdo con criterios rectos y verdaderos.

De la Prudencia se desprenden las siguientes virtudes: entendimiento, memoria, providencia, cautela o precaución, circunspección, razón, sagacidad, docilidad, y optimismo.

La Fortaleza es la voluntad para no desistir en la consecución del bien arduo o difícil resiste a las influencias nocivas manteniendo las decisiones de la recta razón con firmeza y valentía. Tiene una doble vertiente acometer (paciencia para soportar un mal), resistencia (longanimidad ayuda a soportar las molestias en cuanto tarda en llegar un bien. Permite mediante la voluntad el esfuerzo necesario para adquirir un hábito).

Las virtudes que integran la Fortaleza son: decisión y valentía, laboriosidad y responsabilidad, confianza y longanimidad, solidaridad, magnanimidad, magnificencia, resignación, serenidad, perseverancia.

La Templanza modera el deseo y la inclinación a los placeres sensibles conteniéndolos dentro de los límites de la razón iluminada por la fe. Todo bien deleitable ha sido colocado de manera ordenada por Dios, de modo que la inclinación al placer no es mala en sí, pero dentro de los límites de la recta razón que establece una jerarquía de valores analizada con anterioridad.

Las virtudes que integran la Templanza son: la mansedumbre, sobriedad y abstinencia, castidad y continencia, humildad, modestia y sencillez, estudiosidad, clemencia, energía y reciedumbre, generosidad y civismo.

La Justicia es la inclinación constante de dar a cada quien lo que merece y corresponde, de acuerdo con el cumplimiento de sus deberes y derechos como persona (a la vida, a los bienes culturales y humanos, a los bienes materiales); como padres, como ciudadanos, como profesionales, como gobernantes, etc.. Y a la vez intenta que los demás hagan lo mismo.

Las virtudes relacionadas con la Justicia son: religión, orden, gratitud, afabilidad, veracidad, sinceridad, fidelidad, obediencia, equidad.

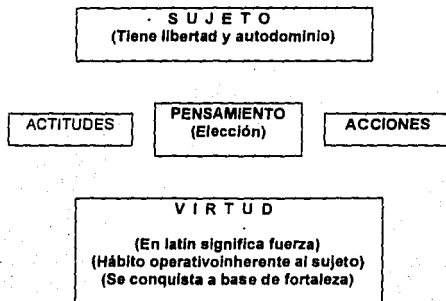
Las virtudes humanas como campo de conocimiento y acción de la axiología (Teoría del Valor) son por su misma estructura complejas, como Sistema de Valores, señala el progreso y desarrollo real del ser del hombre.

Los valores son lo perfecto de cada ser: "calidad inherente al sujeto, que se lanza a un movimiento de aprovechamiento de sus capacidades."<sup>3</sup>

Cabe mencionar que las virtudes cardinales y teologales se complementan y se enriquecen unas a otras lo que implica una interdependencia en las cualidades humanas, por ejemplo la generosidad, la amistad, la gratitud, la piedad, la misericordia, etc.

Las virtudes cardinales son fundamentales en la formación de la persona y deben adoptarse como estrategia inteligente que propicie hábitos operativos buenos que tengan la finalidad de vivir en armonía con nuestros semejantes.

El desarrollo de la virtud puede ejemplificarse de la siguiente manera:



Por último podemos expresar que las virtudes son cualidades duraderas del carácter de una persona, no son terminales sino que se perfeccionan unas con otras para el pleno desarrollo humano de las personas.

<sup>3</sup> Issacs. Op. Cit. Pág. 65.

## 1.5 EL HOMBRE, LA SOCIEDAD Y LA FAMILIA.

El hombre no puede vivir aislado, su vida no tendrá sentido, por eso busca el contacto con sus semejantes para satisfacer sus necesidades espirituales, materiales, sociales y culturales de existencia. La necesidad de vincularse con otros seres vivos le permite reproducirse como especie humana, establecer vínculos afectivos, compartir el conocimiento, jugar con los hijos, comunicar sus deseos, sueños y anhelos, así como realizar sus actividades laborales en conjunto. De la forma en que establece dichos vínculos, dependerá en gran medida la salud mental de las personas.

Se entiende que la sociedad existe únicamente en función de las personas que la constituyen como sujetos sociales. El hombre no puede desarrollarse de manera completa si se aísla de la sociedad, más bien, es en ella donde alcanza la plenitud de su crecimiento como persona.

El hombre es un ser social y es precisamente en la sociedad política donde adquiere la forma perfecta de una vida social "El hombre no alcanza la perfección de su naturaleza más que en y por la sociedad política de la que forma parte y a la que se encuentra subordinado".<sup>4</sup>

Es en la sociedad política donde el hombre regula su conducta por medio de reglas morales, por ello se hacen necesarias las organizaciones sociales en donde el hombre debe poner en acción toda una gama de virtudes morales. Las leyes morales tienen como función esencial promover activamente el bien moral entre las personas; cuando se desarrolla el bien entre los nombres se dice, que se desarrollan de una manera perfecta y armónica.

El desarrollo armónico de la sociedad no puede comprenderse, sino se considera el valor que tiene la instancia familiar, puesto que en ella se educa lo más profundo de la persona, se dice que la familia es la escuela de las virtudes humanas.

Es el seno familiar donde la persona establece sus primeros contactos biológicos y afectivos e íntimos y es ahí donde la persona adquiere seguridad y una serie de criterios rectos y verdaderos que le permitirán proyectarse en todos los planos de su vida

La familia como grupo primario se caracteriza por asociarse y cooperar en forma íntima entre las personas que la integran. Se dice que la familia es una organización primaria porque incide en la formación de la naturaleza social y en los ideales de la persona.

---

<sup>4</sup> M. D. Roland-Gosselin, Aristóteles, el Hombre, el Filósofo, el Moralista. Pág. 116.



La familia se concibe como un sistema abierto debido a que influye y es influida por diversas instancias sociales (escuela, religión, clubes, partidos políticos, etc.) por ello la familia se encuentra moldeada por tradiciones culturales y es en ésta donde la persona adquiere su más completa experiencia de la vida social.

La familia por su misma naturaleza proporciona una situación de confianza que se cimienta en la interacción de sus miembros, lo que le permite a la persona progresar en un escenario de disciplina y hábitos operativos "La familia, por ser una organización natural (se entiende que en ella se acepta a la persona por lo que es, es decir, se acoge incondicionalmente a cada miembro como una intimidad única e irrepetible con su estilo muy personal) presenta la posibilidad de vivir de un modo específico valores que están asimilados en lo más hondo de la intimamente de las personas".<sup>5</sup>

El hombre adquiere madurez mediante el desarrollo armónico de las virtudes humanas, para desarrollar una virtud se necesitan dos elementos fundamentales que son: la intensidad con la que se vive y la rectitud de los motivos para vivirla, estas dos facultades solamente se pueden aprender en el núcleo familiar, por ejemplo se puede enseñar a las personas a respetar, a ser justos, equitativos, honestos, participativos, veraces, honrados, etc..

Compartimos el argumento de David Issac, cuando expresa en su libro de las Virtudes Humanas, que la familia debe abordarse desde una perspectiva de eficacia y rendimiento para que pueda operar el individuo en la sociedad. Dichas características fomentan la satisfacción y el desarrollo de la producción y lógicamente repercute en el mejoramiento material y espiritual de los integrantes de la sociedad, ello sólo puede concebirse cuando el hombre tome conciencia de que cada persona debe ser cada día mejor ser humano, no olvidando el gran compromiso que tiene con su sociedad.

Ahora bien, David Issac, conceptualiza la eficacia de la familia en tres aspectos fundamentales:

- a) Rendimiento: Que significa conseguir los mismos resultados con menor esfuerzo y tiempo.
- b) Satisfacción personal: La eficacia también implica dar resultados para el protagonista de la acción, significa rendir mucho realizando una acción eficaz.
- c) Desarrollo personal: Se enfoca hacia el futuro, ya que las situaciones no son estáticas, sino dinámicas.

---

<sup>5</sup> Issacs. Op. Cit. Pág. 63

Es evidente que la sociedad necesita de la familia, puesto que en ella se fomentan los actos de voluntad (es una actitud o disposición racional para querer algo), cualidades, capacidades, potencialidades y valores de cada persona, lo que permite al hombre ser sensible de su realidad social y aspire a crea una sociedad más justa y libre.

El concepto voluntad se puede ejemplificar de la siguiente manera:



Todo ser humano necesita desarrollar sus habilidades, capacidades y potencialidades en alguna actividad determinada, por consiguiente el trabajo es una condición básica y esencial de toda la vida; dicha actividad ha ser eminentemente humana porque tendrá como finalidad la creación de bienes materiales y espirituales para la supervivencia de las personas.

## 1.6 VIRTUDES Y TRABAJO

Nuestra realidad socioeconómica vislumbra una era de competencia que exige por parte de los hombres movilizaciones concretas, ante los nuevos desafíos tecnológicos y económicos de globalización en los mercados internacionales y nacionales, para ello es fundamental crear nuevos esquemas de calidad y eficiencia en el más alto sentido de producción tanto material como humana.

La nueva competencia abre la posibilidad a que los productos mexicanos sean aceptados sin restricciones ni limitaciones, en este sentido no debemos ignorar los acontecimientos que vivimos, sino por el contrario tenemos que asumir una actitud crítica que conlleve a generar una auténtica cultura del esfuerzo, dedicación y constancia todo ello con la finalidad de asumir con responsabilidad los nuevos retos que plantean la calidad total la excelencia.

Por lo que respecta a las empresas e instituciones sociales se requiere que el trabajo que se realiza sea ejecutado con precisión, destreza y soltura, ello sólo puede lograrse mediante la intervención valiosa y consciente del hombre, recurso humano indispensable para la generación de riqueza de todas las naciones.

Lo anterior nos lleva a plantear la importancia que tienen las virtudes productivas en la realización del trabajo; primeramente conceptualizaremos a las virtudes productivas como facultades humanas que posee el hombre para producir una gama de satisfactores o bienes materiales que requiere para cubrir sus necesidades materiales de existencia. No debemos de olvidar que los bienes espirituales son de igual manera importantes en el desarrollo humano de las personas.

Como sabemos el hombre produce los objetos principalmente con las potencias motoras, es decir, las manos; para producir un determinado objeto se requiere de dos procesos el interno y el externo, ahora bien la producción interna se produce con el entendimiento (inteligencia) y este involucra necesariamente a los sentidos, los cuales son movidos por la razón.

En cuanto a las potencias motoras y los sentidos internos, puede decirse que existen dos momentos vinculados: el cognitivo y el productivo en ese sentido podemos enfatizar que la actividad productiva es distinta de la actividad cognitiva, debido a que "el entendimiento produce conociendo y conoce produciendo".<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> García. López. Op. Cit. Pág. 218

Las potencias motoras producen externamente los objetos o artefactos "...se rigen por un cierto conocimiento intelectual que como es obvio radica en el entendimiento"<sup>7</sup>

El cuerpo del hombre es una unidad compuesta de potencias motoras que participan de la razón, es decir, "son potencias racionales por participación; por lo tanto; son aptas para recibir hábitos"<sup>8</sup>.

Los hábitos son costumbres, maneras de vivir y disposiciones que adquiere el hombre por medio de actos repetidos.

Todas las cosas las transforma el hombre con las manos, éstas expresa Aristóteles son el órgano de los órganos del cuerpo humano, y es por medio del órgano corporal de las manos que el hombre se abre a diversas operaciones productivas en su actuar cotidiano.

Así mismo las potencias motoras se someten abiertamente a los impulsos de la voluntad y deben ejecutarse por múltiples y constantes esfuerzos que exige un producto determinado. Las potencias motoras y los sentidos internos acceden al plano de las virtudes porque son instrumentos de la razón en una actividad específicamente humana. La perfección de estos instrumentos es fundamental para mejorar la producción.

Vemos pues, que en la realización del trabajo productivo entrañan necesariamente las virtudes, debido a que parten del principio del conocimiento de las cosas y la incidencia que tiene el hombre en la creación y transformación de los objetos.

Para fines de nuestro trabajo pondremos énfasis en el estudio de las virtudes productivas, pero sin soslayar la importancia que tienen todas ellas en la formación del hombre como tal.

Existen tres tipos de virtudes que perfeccionan las facultades humanas de las personas y que a continuación mencionaremos:

Virtudes Especulativas, Activas y Productivas. Las virtudes son cualidades o potencias operativas que perfeccionan al ser humano en el plano del deber ser. El hombre se desarrolla en tres niveles o actividades primordiales: La especulación, la acción y la producción, la cuales no pueden entenderse separadamente, más bien, se encuentran vinculadas de una manera profunda.

---

<sup>7</sup> García. López. Op. Cit. Pág. 211.

<sup>8</sup> García. López. Op. Cit. Pág. 214

Existen tres tipos de virtudes que perfeccionan las facultades humanas en las personas.

Las virtudes especulativas versan sobre las verdades especulativas en el orden de la inteligencia, la ciencia y la sabiduría.

La inteligencia "perfecciona al entendimiento humano en relación al conocimiento intuitivo"<sup>9</sup>

La ciencia se fundamenta en la inteligencia y esta comprende el conocimiento verdadero.

La sabiduría comprende las perfecciones de la inteligencia y la ciencia.

En cuanto a las virtudes activas podemos decir que perfeccionan al hombre en sus actos y en la forma en cómo los ejecuta, dichas virtudes se llevan a cabo a través de la voluntad y ésta obra conforme a un bien.

La voluntad necesita para su acción la facultad cognitiva, es decir, el entendimiento.

Por lo que respeta a las virtudes productivas consideramos que son facultades humanas que posee el hombre para producir una gama de satisfactores o bienes materiales que requiere para satisfacer sus necesidades de existencia; no olvidando que los bienes espirituales son de igual manera importantes para el desarrollo integral de las personas.

Las potencias motoras y los sentidos internos se consideran virtudes, porque son instrumentos de la razón en una actividad específicamente humana. La perfección de estos instrumentos es fundamental para que la producción logre sus máximos rendimientos.

En las potencias motoras y los sentidos se dan dos momentos: El cognitivo y el productivo; podemos expresar que la actividad productiva no es distinta de la actividad cognitiva porque "El entendimiento produce conociendo y conoce produciendo".<sup>10</sup>

Vemos pues la importancia que tienen las potencias motoras en el trabajo productivo, ya que sin ellas el hombre no podrá transformar su medio en su beneficio individual y social.

<sup>9</sup> García. López. Jesús. El Sistema... pág. 191

<sup>10</sup> García. López. Op. Cit. Pág. 218.

Finalmente consideramos a la técnica como una virtud, debido a que parte del principio de conocimiento y acción de los hombres.

El hombre como sujeto transformador de los procesos sociales y productivos tienen la necesidad de compartir sus inquietudes, experiencias, anhelos, peticiones, sueños y deseos con las personas con las que se relaciona, ya sea en la esfera familiar, institucional o empresarial

La comunicación como proceso social propicia la interacción efectiva de las personas; se puede decir que las relaciones humanas están fincadas sobre el principio de la comunicación.

*UNIDAD I*

**EVALUACIÓN DE RELACIONES HUMANAS**

- 1.- ¿Explica las facultades que constituyen la naturaleza del ser humano?
- 2.- ¿Qué importancia tienen la familia como generadora de valores y virtudes en el individuo?
- 3.- ¿Qué significado tienen para ti los valores y las virtudes en tu actuar cotidiano?
- 4.- ¿Por qué es importante que el hombre tenga un profundo conocimiento y comprensión de las relaciones humanas?
- 5.- ¿Qué implica tener un conocimiento profundo de sí mismo?
- 6.- ¿Consideras que las relaciones interpersonales que estableces con tus compañeros de trabajo son satisfactorias?
- 7.- ¿Qué importancia tienen las virtudes en el ámbito laboral?

COMUNICACIÓN Y TRABAJO

UNIDAD II



## COMUNICACIÓN

*LA COMUNICACIÓN ES UN PROCESO EN EL CUAL EL HOMBRE  
MANIFIESTA SUS MÁS ÍNTIMOS PENSAMIENTOS, EMOCIONES,  
SENTIMIENTOS, FRUSTRACIONES, NECESIDADES, ETC.,  
DESARROLLANDO DE ESTA MANERA SU AUTENTICA DIMENSIÓN  
HUMANA.*

# COMUNICACION Y TRABAJO



## 2.1 LA COMUNICACIÓN COMO PROCESO HUMANO

El término comunicación designa el carácter específico de las Relaciones Humanas, en cuanto relaciones de participación recíproca. Así pues, la palabra comunicación resulta un sinónimo de "coexistencia humana" o de "vida con otros", indicando el conjunto de modos específicos como cultura, educación, deporte, alimentación, etc., adoptados por un grupo social determinado.

Los hombres forman una comunidad concreta a través de la comunicación que establecen entre sí, participando recíprocamente de sus "modos de ser", adquiriendo nuevos e imprevisibles significados. Podemos afirmar que la comunicación constituye como tal a una comunidad.

La comunicación en cuanto característica fundamental de las relaciones humanas, permite enunciar a los integrantes de una comunidad sus deseos, anhelos, aspiraciones, frustraciones, necesidades, etc., convirtiéndose así en una función vital y permitiendo una auténtica vida social.

Podemos afirmar que las relaciones humanas comienzan, se transforman y terminan gracias a la comunicación entre los individuos. El hombre como ser social necesita desarrollarse en su comunidad. La forma de vida de la sociedad actual implica que el ser humano tenga que darse a entender con los demás a través de sistemas simples o complicados de comunicación con los que satisfecerá sus necesidades.

Como proceso dinámico de interacción social, la comunicación implica, la transmisión de ideas por medio de señales y símbolos.

La base del funcionamiento de los grupos humanos, es sin duda alguna la comunicación, dicho proceso no sólo se limita a la transmisión de ideas entre los hombres, sino que involucra la interacción, reacción, y participación de los sujetos.

Como sabemos, la comunicación hace posible que los conocimientos y experiencias adquiridas durante siglos por la raza humana, sean transmitidos de generación en generación. Permitiendo además, que los nuevos conocimientos y técnicas, sean rápidamente compartidos por los hombres.

Todos los seres humanos somos capaces de intercambiar y compartir, experiencias, expectativas y aprendizajes, en cualquier lugar y momento, es decir, la comunicación se da en cualquier espacio social donde exista un ser humano. La comunicación permite expresar al hombre lo más íntimo de su ser, sus alegrías, esperanzas, sufrimientos, gustos, inquietudes y conocimientos.

El lenguaje es de fundamental importancia en el proceso de comunicación, porque posibilita la convivencia subjetiva y objetiva mediante la cual la persona comunica sus actos, expresiones y deseos de su mundo cultural.

## 2.2 EL LENGUAJE COMO FACTOR FUNDAMENTAL EN EL PROCESO DE COMUNICACIÓN.

Una cultura material comprende, aparte de las cosas creadas objetivamente por el ser humano, costumbres, actitudes religiosas, arte, ciencia, educación, económica, sistema político, moral, etc.,.

Los signos o señales que integran un sistema de comunicación expresan, a través del lenguaje, la cultura material de donde se utilizan esos sistemas.

La comunicación se establece con mensajes dados mediante el lenguaje. Existen cuatro formas de lenguaje para comunicarse que son el lenguaje oral o verbal, escrito o gráfico, mímico o corporal y el múltiple en el que se combinan los tres tipos anteriores.

### EL ORIGEN DEL LENGUAJE.

Cómo y cuándo se comunicó el hombre desde que apareció en la tierra, no se sabe con exactitud.

En un principio el hombre primitivo experimentó la necesidad de expresarse a través de señas, gestos y movimientos de su cuerpo.

Descubrió que podía emitir sonidos y logró imitar los ruidos que hacían algunos animales. Hasta que por fin, un día fue capaz de hablar.

Los sonidos que emitía ya no eran sólo gruñidos o voces de animales; eran sonidos que formaban palabras y que crearon posteriormente un lenguaje. Sus rudimentarios dibujos fueron transformándose hasta formar los signos que hoy conocemos como letras, así nació la escritura.

El hombre desde sus orígenes ha sentido una profunda curiosidad por saber la verdad, por descubrir la esencia de las cosas, de los fenómenos y de la naturaleza, que le ha ayudado a comprender y reflexionar acerca de su entorno.

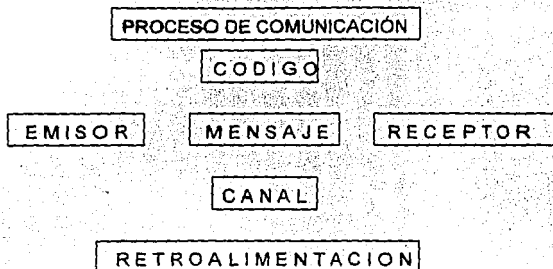
El lenguaje no es una función instintiva, sino que se adquiere a través de la cultura, por medio de las relaciones que establecemos con nuestros semejantes, es por medio de él que el hombre ha podido transmitir sus pensamientos, sus deseos, inquietudes y sueños.

El lenguaje es el medio universal en el que se realiza la expresión de los sujetos, es un proceso objetivo y subjetivo que alude a una serie de significados y referentes en donde se manifiesta la capacidad que tiene el sujeto de abstraer y razonar.

El lenguaje tiene que ser entendido en un contexto histórico-social, antropológico y cultural. El hombre como ser racional tiene procesos intelectuales complejos que lo llevan a expresar su mundo fenomenológicos (en cuanto a lo dado en el mundo y sobre lo cual el hombre puede nombrar, clasificar, ordenar, organizar y cambiar su entorno) por lo tanto el lenguaje caracteriza al hombre y lo enriquece con la experiencia que adquiere tanto en su entorno natural como en sus relaciones sociales, por ello el lenguaje es el medio por el cual el hombre puede expresar su espiritualidad y en ese sentido se puede afirmar que el lenguaje hace al hombre más humano.

### 2.3 PROCESO Y ELEMENTOS DE LA COMUNICACIÓN.

En todo proceso de comunicación encontramos los siguientes elementos:



- 1.-Emisor: Es quien crea y envía las ideas, es decir, aquel que comunica el mensaje.
- 2.-Canal: En su sentido más amplio es el medio por el cual se transmite o recibe el mensaje.
- 3.-Mensaje: Es el contenido de la información.
- 4.-Código: Son todos los signos y símbolos que utilizamos para poder comunicar, así como el modo de expresarse de las personas, según el grupo social donde se desenvuelva.
- 6.-Receptor: Es quien recibe el mensaje.
- 7.-Retroalimentación: Es la reacción y respuesta que se produce en el receptor cerrando el proceso.

En el proceso de comunicación las ideas que transmite el emisor llevan todo un contexto de emociones y actitudes que el receptor recibe para interpretar mejor el mensaje. Esas ideas siempre van con la intención de tener una reacción, ya sea positiva o negativa, dependiendo de la actitud del emisor.

La reacción positiva o negativa que presenta el receptor ante el mensaje, permite al emisor enviar su respectivo mensaje, a esta respuesta del emisor se le conoce con el nombre de retroalimentación, en este proceso los papeles se invierten y el emisor pasa a ser receptor y el receptor se constituye en emisor. Por ello podemos decir que la comunicación es recíproca y dinámica.

Así mismo como proceso dinámico, es toda una red que se establece y se desarrolla gracias a la interacción entre los individuos que intervienen en ella.

#### 2.4 TIPOS DE COMUNICACIÓN.

El hombre a través de la historia la creado diversos tipos de comunicación:

**COMUNICACIÓN ORAL:** Se establece a través de sonidos articulados y definidos que ayudan a la formación de palabras transmisión del pensamiento en forma rápida y eficaz.

**COMUNICACIÓN ESCRITA:** Se trasmite a través de signos encadenados (palabras) plasmados en papel, cartón o en algún lugar, de acuerdo con reglas específicas, guardando una secuencia lógica entre palabras y oraciones

**COMUNICACIÓN SIMBÓLICA:** Se realiza por medio de imágenes o señales que el receptor interpreta de acuerdo a su marco de referencia.

**COMUNICACIÓN MÍMICA:** Se lleva a cabo a través de la expresión del cuerpo humano en forma parcial o total, por medio de gestos o movimiento

#### 2.5 BARRERAS DE COMUNICACIÓN:

Todos los factores que perturban la comunicación, se les conoce con el nombre de barreras, ya que no permiten que la transmisión de ideas se lleve a cabo en forma óptima, distorsionando el proceso de comunicación.

Existen cuatro clases de barreras en la comunicación que son provocadas por diversas causas como: deficiencias en los medios físicos que se emplean en la emisión o recepción del mensaje, la deformación que se hace al emplear inconvenientemente las palabras, así como las condiciones del medio ambiente y los problemas de ubicación entre emisor y receptor.

Las barreras más importantes son:

**FÍSICAS:** Comprende el tiempo y el clima así como las condiciones del medio ambiente y los problemas de ubicación entre emisor y receptor.



**FISIOLÓGICA:** Corresponden a todos aquellos impedimentos orgánicos como sordera, tartamudez, etc..

**SEMÁNTICA:** Se refiere a los diferentes significados que tienen algunas palabras. La correcta utilización de las mismas incrementa la calidad en la comunicación.

**PSICOLÓGICA:** Son las barreras personales generadas por una reacción sobre juicios anticipados, malos entendidos, diversos enfoques y razonamientos.

## B A R R E R A S

SEMÁNTICAS	PSICOLÓGICAS
Una sola palabra es entendida en forma distinta por el emisor y el receptor. Ejem.: Plebe se le dice a un niño en Culiacán Sinaloa. En el D.F. se le denomina niño.	Es la predisposición alguna idea o tipo de persona en especial. Ejem.: negarse a discutir con alguien por sus ideas políticas o religiosas
FISICAS	FISIOLOGICAS
Son las condiciones de tipo externo o ambiental. Ejem: Celebrar una conferencia en un local incomodo y con goteras	Se refiere a las alteraciones orgánicas de los individuos que se comunica. Ejem.:La sordera, la ceguera, etc.

### 2.6 REGLAS PARA OBTENER UNA COMUNICACIÓN EFICIENTE.

- ◆ Exponer las ideas con claridad, precisión y coherencia.
- ◆ Definir los objetivos que deseamos obtener en la comunicación.
- ◆ Decidir la forma, canal o medio que vamos a utilizar para comunicarnos.
- ◆ Establecer quienes son las personas que deben recibir el mensaje.
- ◆ Reunir toda la información necesaria.
- ◆ No utilizar palabras poco usuales.
- ◆ Asegurarse que el receptor ha comprendido el mensaje.
- ◆ Establecer un diálogo oportuno, franco y abierto.
- ◆ Preguntar si existen dudas sobre el mensaje.

- ◆ Evitar utilizar "muletillas".
- ◆ Pronunciar o escribir correctamente las palabras.
- ◆ Emplear el volumen de voz adecuado.
- ◆ Utilizar la entonación apropiada para lo que se dice.
- ◆ Hablar con naturalidad.
- ◆ Verificar y asegurarse que se alcanzaron los propósitos planeados en el proceso de comunicación.

## 2.7 APRENDAMOS A ESCUCHAR.

Dentro del proceso de comunicación es importante que todo individuo aprenda a escuchar, ya que es un buen hábito que nos permite conocer que siente y quieren las personas que nos rodean, como dice W. Churchill :se necesita valor para levantarse y hablar, también valor es el que se necesita para sentarse y escuchar.

### SUGERENCIAS PARA APRENDER A ESCUCHAR

- 1) Estar consciente de que escuchar es respetar a la persona con la que se establece la comunicación.
- 2) Familiarizarse con el tema en análisis, teniendo una actitud mental correcta.
- 3) Conocer y controlar los propios prejuicios para evitar que interfieran en la recepción del mensaje.
- 4) Elegir un buen lugar para escuchar los mensajes que las personas transmiten.
- 5) Concentrarse en el mensaje y vencer las distracciones.
- 6) Evitar distraerse por la voz, aspecto físico y estilo de presentación.
- 7) Tener la mente abierta, evitando sentirse amenazado, o insultado en cuanto a mensajes que contradicen sus valores, actitudes, creencias y opiniones.
- 8) Hacer hincapié en lo que dice el que habla, poniéndose en su lugar.
- 9) Demore el formular un juicio sobre el orador hasta escuchar el mensaje completo.
- 10) Escuche de manera crítica para que al finalizar pueda establecer un juicio sobre el tema.
- 11) Observe las claves no verbales (gestos, movimientos de manos, miradas, etc.) ya que nos proporcionan el mensaje completo.
- 12) Mantenerse alerta para captar los puntos más sobresalientes.

\*Estas sugerencias fueron extraídas del autor Francisco D'Emegry, del libro "La comunicación Eficaz" Ed. Edamex, pág. 38.

## 2.8 LA COMUNICACIÓN EN LA EMPRESA.

La importancia que actualmente se concede a las relaciones humanas en la Empresa es reciente. El desarrollo industrial del presente siglo, ha traído como consecuencia la aparición de nuevas formas de comportamiento humano en todos los aspectos de la vida laboral.

La empresa contemporánea se preocupa por las relaciones interpersonales que se llevan a cabo dentro de ella, implementados cursos de relaciones humanas, ya que se ha comprobado que a partir de relaciones interpersonales adecuadas se ha incrementado la productividad, además de permitir un ambiente favorable entre los integrantes de la empresa, así como ayudar a la disciplina y al buen funcionamiento de la organización.

Cada vez la empresa da mayor importancia al establecimiento de sistemas encaminados a crear las condiciones armónicas en que se deban desarrollar las relaciones de su personal.

La empresa debe estar bien informada de los avances logrados en materia de aplicación de diversos programas como motivación, superación personal, comunicación, calidad total, etc., permitiendo con ello acercarse al personal y ayudarle a tener información adecuada de temas importantes e interesantes a nivel personal y de empresa con miras a mejorar al sujeto y a su vez a la organización. Estos cursos pretenden concientizar a los miembros de la organización, que su participación es fundamental en el desarrollo de la empresa.

La importancia de saber escuchar es indiscutible y escuchar constituye no solamente una necesidad práctica, sino que es, una costumbre agradable, valiosa por sí misma, ya que puede redituar beneficios a toda persona que sabe practicar este arte. Esta observación tiene validez en todos los aspectos de la vida, pero tiene una importancia singular cuando se aplica a las actividades específicas de la empresa, la cual no podrás desempeñar eficazmente su función si no se cuenta con un buen sistema de comunicación que haga posible el contacto, permanente y directo, entre los dirigentes y subordinados.

Toda empresa bien constituida se preocupa por mantener dentro de su organización un sistema de comunicación abierta que favorezca la agilidad de las actividades de su personal, con la finalidad de que los resultados ayuden a la productividad y por ende a toda la organización.

## 2.9 LA COMUNICACIÓN FORMAL E INFORMAL.

Toda Empresa bien constituida se preocupa por mantener dentro su organización un sistema de comunicación que favorezca la agilidad de las actividades de su personal, con la intención de que los resultados favorezcan a todos sus miembros.

En toda empresa existe un modelo de organización que permite agrupar las funciones que se desempeñan en la organización, así cada departamento tiene un responsable, que reporta los avances y dificultades que se han presentado a un nivel jerárquico superior, y sí hasta llegar al Gerente General. Es de esta manera, como se verifica la comunicación FORMAL, que actualmente se ha generalizado en dos sentidos.

Dentro de la Empresa existen diversos tipos de comunicación entre ellas, se clasifican como la Comunicación Formal y la Comunicación Informal.

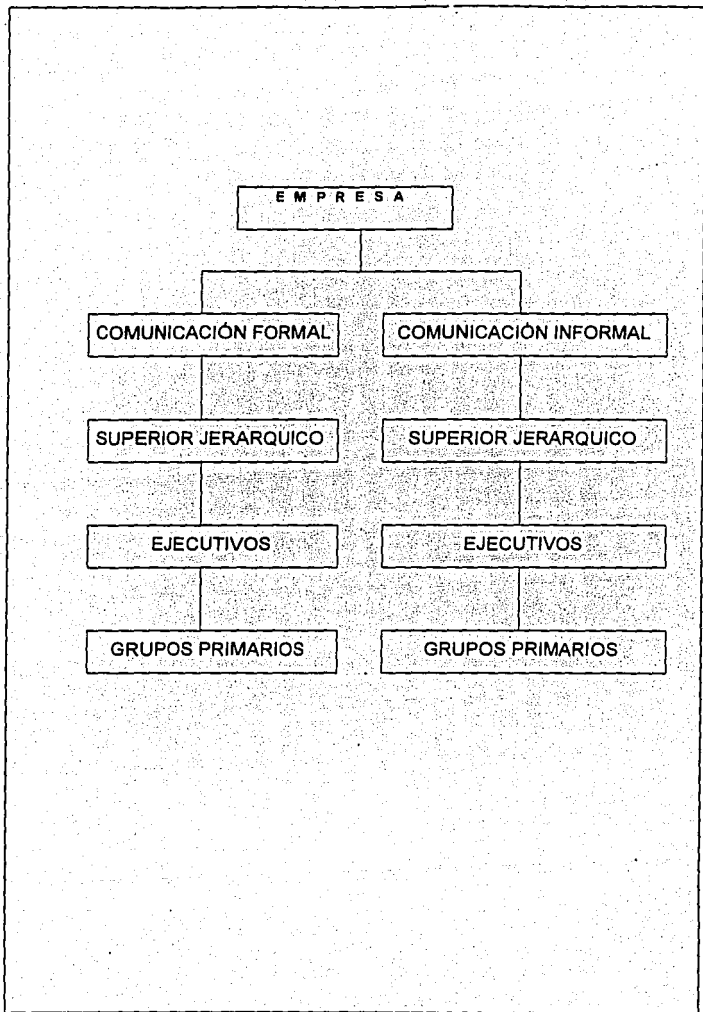
Ambas formas se están practicando constantemente en la Empresa.

La comunicación en sentido descendente se manifiesta cuando el superior jerárquico da instrucciones, informa o de cualquier manera, transmite ideas para que a través de los diversos ejecutivos, lleguen hasta los grupos primarios o personas que deban conocerlas.

La comunicación en sentido ascendente se manifiesta cuando el superior jerárquico queda informado, por los mismos conductos, pero en sentido inverso, de tal manera que los subordinados acatan las instrucciones dictadas o de lo que piensan de las políticas y de las prácticas en general de la Empresa.

En este sistema de comunicación, tanto en el sentido descendente como en el ascendente, es frecuente que alguno de los integrantes de la cadena no sepan escuchar, allí se interrumpe el efecto deseado y la distancia entre los trabajadores y el gerente general aumenta. Esto, no obstante, no quita que la utilidad de la comunicación de ambos sentidos sea indiscutible.

La comunicación informal es benéfica para todos; a los empleados les permite establecer vínculos duraderos entre ellos y recibir satisfacciones que la comunicación formal no puede proporcionarles, y a la Empresa le permite mejorar su funcionamiento por razón a la espontaneidad que se manifiesta en las actividades de quienes han encontrado la forma de hacer gratas sus diarias tareas.



## 2.10 FORMAS DE COMUNICACIÓN

INDIVIDUAL	MASIVA
INTERACCION CON EL PROPOSITO DE MANTENER RELACIONES EN FORMA PERSONAL	TRANSMISION DE IDEAS PARA ESTABLECER CONTACTOS CON TODOS.

### LENGUAJE

ES EL MEDIO DE COMUNICACIÓN QUE MATERIALIZA NUESTRAS RELACIONES CON NUESTROS SEMEJANTES. ES EL INSTRUMENTO MAS UTIL CON QUE CONTAMOS PARA TRANSMITIR NUESTRO PENSAMIENTO, EN EL MEDIO SOCIAL EN EL QUE NOS DESARROLLAMOS

ORAL	ESCRITA
TRANSMISION ORAL DE IDEAS CON LA FINALIDAD DE PROPORCIONAR INFORMACION O CONVENCER	PROPORCIONAR CONOCIMIENTOS A TRAVES DE SIGNOS Y SIMBOLOS QUE DE OTRA MANERA NO PODRIAMOS REGISTRAR

### MEDIOS MODERNOS

RADIO, TELEVISION, CINEMATOGRAFO, PRENSA SU DESARROLLO HA VENIDO INFLUYENDO SISTEMATICAMENTE SOBRE LOS CAMBIOS DE ESTRUCTURAS DE LA SOCIEDAD CONTEMPORANEA

En el desarrollo de este capítulo, nos hemos percatado de la importancia que tiene el proceso de comunicación en el desarrollo social de las personas; se dice que el lenguaje es exclusivo del ser humano, por ello en el siguiente apartado hablaremos de los tipos de liderazgo que existen, considerando que líder es aquella persona que tiene la responsabilidad de establecer una comunicación clara y apropiada cuando se dirija a sus colaboradores.

*UNIDAD II*

**EVALUACIÓN DE "COMUNICACIÓN Y TRABAJO"**

- 1.- ¿Qué diferencia existe entre comunicación e información?
- 2.- ¿Qué importancia tiene la comunicación en tu vida laboral y social?
- 3.- ¿Cuál es la importancia de saber escuchar?
- 4.- Explica por qué es importante un sistema de comunicación eficiente en la empresa
- 5.- Enumera algunos problemas que se han presentado en tu departamento por falta de comunicación, indica cuáles han sido los motivos y cuáles podría ser las soluciones.

**LIDERAZGO Y DESEMPEÑO  
LABORAL**

**UNIDAD III**



# LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL



### 3.1 LIDERAZGO

El liderazgo ha sido estudiado por mucho tiempo, ya que a lo largo de la historia han existido individuos que gracias a sus características personales, actitudes y condiciones histórico sociales, han podido crear valores, religiones e iniciado movimientos sociales negativos o positivos, estos hombres forman parte de la historia como por ejemplo Gandhi o Hitler.

El liderazgo fue estudiado por filósofos, historiadores y recientemente por investigadores sociales con orientación experimental. Después de la Primera Guerra Mundial se han realizado importantes estudios y es a partir del desarrollo de los grandes negocios en Estados Unidos y Japón que le ha dado gran importancia al término y a su estudio e investigación para poder formar a los líderes que toda organización necesita para su desarrollo.

En términos generales podemos decir, que líder es aquella persona que posee cualidades innatas como el "carisma" y hábitos operativos buenos (valores) que le ayudan a adaptarse a las circunstancias de la empresa para estar en posibilidades de actuar convenientemente con sus principios, sus compañeros y servirle eficientemente a la organización a la que pertenece cumpliendo con los propósitos establecidos. Sin embargo, también tenemos conocimiento que han existido líderes que han incidido en la sociedad de manera negativa, propiciando con ello tragedias dramáticas en la existencia de las personas (un ejemplo desolador fue la muerte de millones de hombres que sufrieron los más crueles tormentos en la segunda guerra mundial).

El líder toma el lugar de dirigente en el grupo "facilitando así su progreso e inspirando a sus compañeros a cumplir con las metas de la organización".<sup>11</sup>

### 3.2 CARACTERISTICAS QUE DEBE DE TENER UN LIDER.

Las características que debe de reunir un líder son de tres tipos fundamentalmente:

- Funcionales.
- Institucionales.
- Trascendentales.

Características Funcionales: El líder satisface las necesidades de sus seguidores, facilita la solución de problemas, asesora y entrena a sus

<sup>11</sup> Junoy, Juan. Manual de Liderazgo. I.P.N. Pág. 5.

subordinados con la finalidad de cumplir satisfactoriamente con los objetivos establecidos de la organización.

**Características Institucionales:** El dirigente del grupo debe ser el responsable de la productividad organizacional, ser el que señala el estilo de trabajo que otros deben de imitar, así mismo es su deber mantener la integridad corporativa para el buen funcionamiento y productividad de la organización.

**Características Trascendentales:** El líder debe de romper con "barreras y mitos, estructuras tradiciones y hasta llegar a cambiar el destino"<sup>12</sup> de su organización y de sus colaboradores, a través de su capacidad intelectual y coordinación.

De las características que hemos enunciado, podemos decir, que líder es aquella persona que organiza al grupo que representa, define los roles de sus seguidores, establece normas, procedimientos y metas, delega responsabilidades, da apoyo emocional, amistad y confianza y así mismo posee un esquema de valores positivos que lo llevan a desarrollar su humanidad cotidianamente.

### 3.3 AUTORIDAD Y PODER EN EL LIDERAZGO.

El liderazgo lleva implícito la dirección del grupo, la autoridad que representa y el poder que ejerce entre sus colaboradores al conducirlos por los senderos más adecuados con la finalidad de cumplir los propósitos establecidos.

Definiendo los términos de autoridad, dirección y poder, diremos que la primera debe entenderse como la acción y efectos de dirigir a un grupo sobre otros que le están subordinados.

La autoridad podremos obtenerla por nombramiento, sin embargo el poder se obtiene ejerciendo la autoridad con los colaboradores de manera armónica, teniendo una comunicación óptima, a decir verdad muy buena, considerando a los individuos no sólo como empleados, sino como personas que tienen aspiraciones, anhelos, sueños, problemas, etc.

El poder es un factor inherente a la relación entre dos personas y esta siempre implícito cuando los individuos interactúan"<sup>13</sup>.

### 3.4 CONDICIONES PARA LLEGAR A SER LIDERES.

Existen dos causas fundamentales para llegar a ser líder:

<sup>12</sup> Junoy, Juan. Manual... Pág. 14

<sup>13</sup> Junoy, Juan. Manual... Pág. 9.

- a) Una autoridad delega el poder.
- b) Cuando la autoridad se adquiere o se conquista.

En la primera instancia le es transmitida la autoridad por una persona de mayor cargo y en muchas ocasiones este poder va unido a: orden, la fuerza y el castigo. A través de los cuales se puede asegurar la obediencia. El poder bajo este lineamiento es efímero, ya que sólo dura en tanto, ha sido delegado y apoyado por un superior.

En la segunda instancia, la autoridad se conquista a través de méritos propios, puede ser por conocimientos adquiridos y que da el poder de operar en alguna especialización. También se puede propiciar influyendo por medio de magníficas relaciones humanas, adquiriendo autoridad en base a la confianza. Para poder lograr la autoridad, es necesario tener los siguientes hábitos operativos que se derivan de las virtudes cardinales y que se completan con: Las buenas relaciones humanas, conocimientos y habilidades en su trabajo y seguridad interior.

En cuanto a los hábitos operativos buenos podemos señalar que el líder debe de poseer ciertos valores que le permitan proyectarlos a sus colaboradores, estos valores son entre otros: La justicia, rectitud, veracidad, respeto, constancia, lealtad, discreción, sinceridad y puntualidad.

En términos generales podemos decir, que las virtudes cardinales (prudencia, justicia, fortaleza y templanza) darán a los líderes una orientación que conlleva una gran responsabilidad de líder, así mismo deberá ser una persona íntegra en toda la dimensión de la palabra, teniendo una escala de valores inmejorable que tienda a la superación del individuo, del grupo y de la organización.

Cuando el poder se ha conquistado, este debe evolucionar e ir en busca de la autoridad transformadora que es la más difícil de obtener y que requiere un poder legítimo, en el sentido de conquista, que sería "la máxima aspiración de un líder de excelencia y ésta se logra cuando la congruencia de sus acciones se convierten en un instrumento de enseñanza, cuando el testimonio del líder sé muestra palpable de lo que desea realicen sus seguidores, cuando el poder de su ideología cautiva, cuando su capacidad hace sonar y aspira a imitarla, cuando sus ideas desenvocan en hechos concretos"<sup>14</sup> cuando su capacidad de comunicación en clara y apropiada para dirigirse a sus colaboradores; la respuesta a este tipo de actitudes y poder es la fidelidad al líder.

---

<sup>14</sup> Cornejo, Rosado, Miguel Angel. Necesitamos Líderes no jefes. Revista del Colegio de Graduados en Alta Dirección. No. 8. Vol. 2, Enero, 19992. Pág. 2.

### 3.5 PERFILES DE LIDERAZGO.

Los perfiles de liderazgo se refieren a los comportamientos más o menos permanentes que tienen los dirigentes y que lo caracterizan en su función. Dependiendo del perfil que prevalezca en una organización ésta aspirará al éxito o al fracaso.

Los perfiles de liderazgo nos muestran una serie de patrones comunes de comportamiento, que sin embargo, varían considerablemente de una situación a otra.

En los perfiles de liderazgo existen dos elementos fundamentales que caracterizan al líder uno es la producción y otro son las personas con las que laboran, dependiendo del sentido de éstas, será el tipo de liderazgo que predomine en la organización.

En la gráfica de Blake, el interés por las personas corresponde al eje horizontal y el vertical por el interés en la producción. En ambos ejes existen nueve puntos en donde el número nueve corresponde al nivel más alto y el uno al grado más bajo.

#### LIDERAZGO DEJAR HACER (1-1)

Casi no dedica esfuerzo a lograr los objetivos de la organización y no se tratan con interés los problemas humanos.

#### LIDERAZGO AUTOCRATA (9-1)

Lograr un alto grado de eficiencia y resultados, dando poca importancia a las necesidades de sus colaboradores.

#### LIDERAZGO PATERNALISTA (1-9)

Atención al personal con deseo de satisfacerlo. Trata de lograr un ambiente de cordialidad y amistad.

#### LIDERAZGO PARTICIPATIVO (9-9)

Lograr, de común acuerdo con los colaboradores, los objetivos de la organización. Relaciones de confianza y respeto mutuo.

## LIDERAZGO BALANCE (5-5)

Lograr los propósitos de la organización con equilibrio entre el trabajo y un ambiente satisfactorio entre los colaboradores.

### GRAFICA DE LIDERAZGO DE BLAKE

I N T E R E S  G E N T E	+ (Alto)		
	LIDERAZGO (1-9) PATERNALISTA	LIDERAZGO (5-5) BALANCE	LIDERAZGO (9-9) PARTICIPATIVO
	LIDERAZGO (1-1) DEJAR HACER		LIDERAZGO (9-1) AUTOCRATA
	- (Bajo)		+ (Alto)

Interés por la producción

Existen otros estilos básicos de liderazgo:

#### 3.6 LIDERAZGO SITUACIONAL.

Los líderes que llegan a ser necesitados, a permanecer dentro de las organizaciones y a triunfar; son aquellos que ajustan sus conductas a las necesidades cambiantes de su sociedad, organización y colaboradores.

El liderazgo situacional se basa en dos dimensiones que son: El reconocimiento de la tarea y el reconocimiento de la relación.

El reconocimiento de la tarea implica organización y definición de los roles de los seguidores, estableciendo normas y procedimientos para el cumplimiento de los objetivos.

El Reconocimiento de la relación se concentra en mantener estupendas relaciones personales con los miembros del grupo mediante la delegación de responsabilidades, apoyo emocional, apoyo económico, amistad y confianza.

El líder que considera estas dos dimensiones y además se ajusta a los cambios de la organización tendrá una visión más amplia de su papel dentro del grupo y de la institución.

### 3.7 LIDERAZGO DE EXCELENCIA.

Las características de personalidad y el estilo de liderazgo no siempre garantizan el éxito en una organización, ya que ésta debe adaptarse a las particularidades de la organización. El estilo de liderazgo que más se ajustan las circunstancias de la empresa es el liderazgo situacional, es decir, aquel que se adapta a las características específicas de cada organización.

Todas aquellas personas que tengan un puesto directivo y aspiren a ser líderes de excelencia deberán aprender y a desarrollar ciertas cualidades y conocimientos que lo lleven a lograr sus objetivos.

**DOMINIO DE SI MISMO.** Esta virtud consiste en "el control de los impulsos, en mantener la serenidad, en actuar con objetividad y poseer una gran confianza y seguridad en sí mismo, para inspirar confianza en los subordinados. Esta cualidad lleva implícita la seguridad y confianza en sí mismo, que nace de la certeza del dominio propio y del conocimiento del ser y de las situaciones que se van a dirigir. Obtener la confianza de los demás exige la confianza de sí mismo."<sup>15</sup>

**INICIATIVA.** Una de las características primordiales del líder de excelencia es la iniciativa, que consiste en tomar las decisiones adecuadas, resolver de la mejor forma los conflictos que se vayan presentando, establecer un clima de armonía en el trabajo que motive a los miembros de la organización a cumplir con los objetivos encomendados.

**SENTIDO COMUN.** El sentido común es necesario en todo líder para adaptarse a los cambios, para entender a su personal y tratarlos dignamente, acercarse al cliente y conocer sus necesidades, para actuar en lugar de sólo planear; el sentido común es el elemento que todo líder debe tener para poder enfrentar los retos que se le presentan.

**OPTIMISMO.** Es la capacidad que se tiene para ver positivamente las situaciones, aprender de los errores, confiar ampliamente en el grupo de trabajo y lograr las metas fijadas "porque tiene la certeza de que el triunfo no es cuestión de casualidad sino de tenacidad"<sup>16</sup>.

**SINCERIDAD, JUSTICIA Y LEALTAD.** La sinceridad, la justicia y la lealtad son valores que todo miembro de la organización debe tener con la finalidad de sobresalir en el mercado, ya que una conducta sincera y justa genera en el personal un compromiso y lealtad hacia la empresa. La justicia que implica dar

<sup>15</sup> Munch. Lourdes. *Mss Als de la Excelencia y la Calidad Total*. Ed. Trillas, México, 1992. Pág. 28.

<sup>16</sup> Munch. Lourdes. *Op. Cit.* Pág. 30

lo que le corresponde a cada uno, conlleva el respeto y admiración del personal, ya que se actúa en forma imparcial.

**ESPIRITU DE LOGRO.** Toda persona siente gran satisfacción por el cumplimiento y logro de los propósitos, pero estos resultados no son casuales, sino que corresponden en gran medida al buen manejo de los recursos materiales y sobre todo humanos. El buen líder fija metas claras y objetivas en las cuales involucra a su personal, de tal forma que todos los esfuerzos se encaminan hacia el logro de los propósitos lo que repercutirá en la satisfacción y autorrealización de las personas.

**SENCILLEZ Y HUMILDAD.** La sencillez y humildad son dos características que debe tener un líder, ya que con ellas puede acercarse a sus colaboradores con una mentalidad abierta para reconocer sus errores, aceptarlos y mejorar día con día, sólo así se logra el respeto y confianza de los demás.

Estas son algunas de las características que debe tener el líder, pero ello no significa que sean todas, hemos dicho que un buen líder debe tener un sistema de hábitos operativos completo que lo lleven a aspirar a la excelencia humana a través de los valores y virtudes.

### 3.8 CARACTERISTICAS DE UN BUEN GERENTE Y UN GERENTE LIDER

#### BUEN GERENTE

\*Sigue directivas y sugerencias "de arriba"

\*Dispuesto a aceptar responsabilidades

\*Acepta riesgos moderados

\*Acepta tareas cómodas.

\*Ve a sus colaboradores como empleados

\*Su actitud: fijar metas modestas, aplacar a los demás, recurre a su autoridad.

#### GERENTE LIDER

\*Piensa en el futuro.

\*Anticipa las necesidades, problemas y Resoluciones.

\*Busca responsabilidades.

\*Asume riesgos mayores cuando tiene el potencial para lograr grandes resultados.

\*Busca oportunidades más exigentes para mostrar su potencial como líder.

\*Sus colaboradores son seguidores y miembros de un equipo.

\*Su actitud: fijar a otros, ambiente de trabajo dinámico.



### 3.9 LIDERAZGO TRANSFORMADOR.

El líder de excelencia es:

- Un guía que busca lo mejor para cada miembro de su grupo
- Siempre está dispuesto a solucionar los problemas que se presentan en su organización.
- Se centra en las metas de la organización.
- Reconoce la labor desempeñada de sus colaboradores.
- Convive con sus colaboradores.
- Escucha atentamente a los miembros de la organización que lo requiere.
- Conoce a todos sus colaboradores y se preocupa por ellos.
- Prefiere dar indicaciones, felicitaciones, resolver problemas cara a cara, en lugar de mandar memorándums.
- Consistente y creíble para su gente.
- Reconoce sus errores.
- Simplifica. Hace que las cosas se vean fáciles.
- Confía en sus colaboradores. Delega trabajos totales importantes.
- Da retroalimentación honesta y frecuente.
- Vigoroso. Enfrenta problemas desagradables.

De las teorías que mencionamos respecto al liderazgo, creemos que la más completa y con mayor fundamento científico es la del liderazgo situacional porque es la única que hace justicia a todos los aspectos de la realidad.

El liderazgo situacional dá énfasis a la dirección (respecto a la actividad que se realiza) y al apoyo socio-emocional (la que se refiere al aspecto humano). Cuando mencionamos la dirección, nos estamos refiriendo al grado en que un líder se ocupa de especificar y explicar a su personal lo que debe hacer, cuando nos referimos al aspecto humano estamos pensando en las características que lleva implícito el líder situacional, es decir, el dirigente sabe escuchar, comprender, respetar, dialogar y proporcionar a sus colaboradores características psicológicas.

El líder situacional es la persona que tiene madurez en todas las acciones que realiza, y que la proyecta para que sus seguidores también la asuman, esta actitud es necesaria porque toma en cuenta dos factores fundamentales del ser humano en el desempeño de sus actividades diarias: La motivación ( el querer hacer las cosas) y la capacidad (el poder hacer las cosas); es decir, los colaboradores deben de estar dispuestos a realizar las actividades que se les encomiendan y a asumir las responsabilidades que conlleva el puesto que ocupa. Finalmente y lo más importante es que el líder deberá adaptarse a las situaciones de organización de la institución a la cual pertenezca, ya que las

condiciones de empresa a empresa varían considerablemente y este es un factor que siempre se deberá considerar.

### 3.10 LO QUE CARACTERIZA A UN NO LIDER.

- \* Preside la masa. No se deja ver.
- \* Piensa en ventajas personales.
- \* Se siente a disgusto con la gente.
- \* Siempre está en su despacho.
- \* Poco accesible.
- \* Piensa que sus colaboradores son perezosos, incompetentes.
- \* Manipula.
- \* Nunca se equivoca. Culpa a los demás.
- \* Impredicible.
- \* Hace que las cosas se vean dificultosas.
- \* No tolera el desacuerdo abierto.
- \* No conoce el nombre de su gente.
- \* Rehuye tareas desagradables.
- \* Titubea a la hora de tomar decisiones.

### 3.11 MOTIVACION Y LIDERAZGO .

Las necesidades fisiológicas son los instintos primarios de la vida como la alimentación, la vivienda, el vestido son innatos y deberán satisfacerse en primera instancia; los impulsos sociales son aprendidos y se desarrollan a través de la experiencia como el tener éxito en una empresa, mejorar materialmente en las condiciones de vida, etc. Todos estos impulsos o motivos mueven al hombre en su actividad diaria en busca de la satisfacción de fines.

Un motivo es todo aquello que impulsa o mueve para realizar un acto, todos los individuos obran impulsados por motivos. "La fuerza impulsora del motivo reside en el interés que tiene consigo y que despierta y mueve la voluntad del hombre para llevar a cabo una acción"<sup>17</sup>.

La Teoría de la Motivación reconoce que la conducta humana es dinámica y esta orientada siempre hacia un objetivo. La raíz de la motivación es la necesidad del hombre a actuar para satisfacer sus necesidades; la atracción del objetivo es lo que permite liberar la energía y actuar en el logro de sus objetivos. Por ello el líder debe considerar ampliamente las necesidades de sus seguidores con el fin de buscar motivaciones que cubran los requerimientos que el ha detectado, estos se pueden dar a través de incentivos económicos, premios, cursos de capacitación, mejores puestos de trabajo, mayores

<sup>17</sup> Larroyo. La Ciencia de la Educación. Pág. 29

responsabilidades, reconocimiento al trabajo, etc. ya que por medio de ellos, los seguidores podrán cubrir sus necesidades y aspiraciones logrando con ello un compromiso y una colaboración real y verdadera que coadyuve al cumplimiento de los objetivos de, la Institución, de los requerimientos particulares de los que ahí laboran. Para que los seguidores del líder le respondan eficientemente, debe propiciar los siguientes puntos:

- ◆ Crear un clima de orgullo, dando a cada uno de sus colaboradores un reto y una oportunidad en su trabajo.
- ◆ Anhelar vivamente que "su gente" triunfe.
- ◆ Dar significado a todo trabajo y reconocer el buen desempeño
- ◆ Trata a su personal como colaboradores y colegas.
- ◆ Ofrece oportunidades para ayudar a su personal a aprender y experimentar con otros trabajos y responsabilidades.
- ◆ Hace comprensibles las normas y las metas de la organización a sus seguidores; para que situarlas dentro del contexto de sus actividades cotidianas.

### 3.12. LIDERAZGO Y GRUPO

El hombre durante su vida pertenece a diversos grupos sociales como la familia, el trabajo, la escuela, los negocios, y la recreación entre otros; en estos grupos se desarrollan fuertes lazos sentimentales y afectivos que le dan unidad. Así mismo, se forman dentro de ellos hábitos y valores que le ayudan al individuo a desarrollar su dimensión humana-social para beneficio propio y del grupo al que pertenece.

El grupo satisface necesidades de tipo básico (alimentación vivienda, etc.) y social (prestigio, liderazgo, poder, seguridad, aceptación, etc.) facilitando con ello el logro de metas y requerimientos de los integrantes del grupo.

Dentro de los grupos las personas intercambian experiencias, impresiones, decisiones, etc., con la finalidad de obtener confirmación y aceptación a sus conductas y actitudes.

El individuo requiere pertenecer a un grupo, ya que éstos "determinan en gran medida los sentimientos de orgullo, prestigio y valor personal"<sup>18</sup>

El sentirse aceptado en un grupo e ir acorde con sus principios más allá de uno mismo se deriva el sentimiento de pertenencia, es decir, el sujeto siente que el grupo al que pertenece es una extensión de sí mismo, en este sentido,

<sup>18</sup> Muñoz, Beatriz. Art. El Líder y la conducta del grupo. Revista del Colegio de Graduados en Alta Dirección. No. 8, Vol. 2. México, 1992.

pondrá todo su empeño y dedicación para lograr los propósitos del grupo produciendo con ello la satisfacción de sus integrantes.

Es indudable que el líder y el grupo integran el binomio base para que al interior o al exterior de cualquier organización humana se obtengan y satisfagan las necesidades (del cuerpo y del espíritu) que requiere el individuo para vivir en plenitud.

El grupo para funcionar requiere de ciertas estructuras que le den cohesión las más importantes son: la estructura sociométrica, la estructura del poder, la estructura de comunicación, la estructura de roles, la estructura del liderazgo, la estructura de representación y la estructura de referencia.

### 3.13 LA ESTRUCTURA SOCIOMETRICA.

La estructura sociométrica se refiere a la composición de la amistad entre los integrantes del grupo. La amistad es un elemento importante dentro del desarrollo grupal que permite el establecimiento de buenas relaciones entre sus integrantes. Además propicia la comunión entre dos o más personas ligadas entre sí por actitudes concordantes y afectos positivos. Aristóteles la considera como una virtud, elemento necesario de la vida porque ella nos ofrece una serie de bienes como son la riqueza espiritual, este bien no puede conservarse sino se tiene a los amigos.

Así mismo, la amistad facilita la comunicación y la total expresión del grupo, logrando con ello cohesión grupal, eficiencia y productividad a cualquier nivel.

### 3.14 ESTRUCTURA DEL PODER

La estructura del poder "Es la distribución de autoridad o influencia dentro del grupo. Se adquiere poder cuando una persona controla los medios necesarios para la satisfacción de las necesidades de los demás"<sup>19</sup>. Sin embargo, dicho poder de autoridad debe entrar en consenso con los demás integrantes con el fin de lograr los objetivos propuestos.

El poder que se ejerce con justicia es fundamental en la organización porque determina el estatus de una persona, su estima y prestigio. La persona que esta situada en una posición de poder en el grupo está más comprometida en las actividades grupales, determinando en mayor grado la calidad de la realización del grupo.

<sup>19</sup> Muñoz, Lourdes. Más Allá... Pág. 33.

Una base importante de influencia de poder consiste en la capacidad del grupo por recompensar a sus integrantes cuando sus comportamientos y logros han sido óptimos.

### 3.15 ESTRUCTURA DE COMUNICACION.

Está referida a la red de canales de comunicación entre los miembros del grupo. El número, capacidad y distribución de esos canales contribuye a un adecuado funcionamiento del grupo, especialmente en la solución de problemas, distribución de información y en el desarrollo de las más organizadas formas de trabajo.

El proceso de comunicación se refiere especialmente a la manera en que la información, los mensajes y los significados se transmiten entre las personas para un mayor acercamiento a los aspectos materiales y humanos.

### 3.16 ESTRUCTURA DE ROLES.

Consiste en las tareas y responsabilidades de las personas de un grupo; es la división y distribución de roles de acuerdo a las funciones que se deben realizar dentro de una organización.

Cada individuo dentro de la sociedad y el grupo en particular tiene actividades que desarrollar en forma eficiente, por ejemplo el ser un buen profesor, o bien, el ser una excelente madre. Cada grupo continuamente tiene que resolver problemas comunes dentro de la oficina o tal vez en el hogar; ello implica una diferenciación de tareas con la finalidad de cumplir cada uno de ellos con los propósitos fijados.

### 3.17 ESTRUCTURA DE LIDERAZGO.

La necesidad de un liderazgo firme en grupos bien establecidos se da en relación con el desarrollo estable de la estructura sociométrica, de poder, de comunicación y de rol.

El liderazgo es básicamente una cualidad inherente a la persona. Un líder debe poseer un conjunto de características personales como son: la seguridad, la responsabilidad y la capacidad intelectual entre otras.

### 3.18 ESTRUCTURA DE REPRESENTACIÓN.

Se refiere al grupo que impone un control a sus integrantes para regular conductas, actitudes y relaciones permitidas que aseguran la continuidad del grupo. Cuando un individuo llega a formar parte de un grupo tenderá a cambiar sus modos de actuar, de pensar y de sentir en la dirección señalada en las

normas del grupo. Dichas normas son inculcadas mediante una variedad de presiones formales e informales transmitidas a través de la comunicación entre los integrantes del grupo y sus líderes.

Una persona al pasar a formar parte de un grupo tiene que renunciar a una parte de su individualidad si quiere que el grupo actúe en la consecución de sus fines.

### 3.19 ESTRUCTURA DE REFERENCIA.

Son grupos que ejercen influencia en la conducta de un individuo, en ellos se identifica y es influido profundamente. Sin embargo, la persona responde selectivamente a los grupos, no todos los grupos a los que pertenece afectan su conducta. Estos grupos cumplen dos funciones en el individuo: Actúan como un standard de comparación y como una fuente de normas.

La primera característica esta en función de una comparación, puede representar un status que la persona trata de alcanzar lo cual sirve como base para que se haga una autoevaluación, fijando sus propósitos y aspiraciones.

La segunda característica entra en el plano normativo, ya que los grupos son la fuente de los valores y perspectivas del individuo, no sólo porque tienen el poder de premiar y/o castigar a sus integrantes, sino también porque aquellos que no son integrantes aspiran a pertenecer a él, siguiendo sus normas de conducta y sus creencias

Es necesario mencionar que el rol del líder consiste especialmente en la sugestión de ideas y el inicio de las motivaciones que conducirán a la solución de problemas en las organizaciones.

Un líder deberá poseer un sistema de valores que le permitan ser sensible ante los problemas de sus colaboradores. Es indudable que los tiempos actuales requieren de este tipo de personas para llevar a las organizaciones a un nivel de vida más acorde con la dignidad de los hombres.

**UNIDAD III**

**EVALUACIÓN DE "LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL"**

- 1.- ¿De acuerdo a tu concepción que es un líder?
- 2.- Explica cuáles son las diferencias entre un líder y un gerente o jefe
- 3.- Indica que relación existen entre el líder y la excelencia dentro de la empresa
- 4.- ¿Qué características de gerente encuentras en tu dirigente?
- 5.- ¿Qué es el tipo de líder que más favorecería el camino hacia la excelencia en tu departamento?
- 6.- ¿Qué características de líder consideras que tiene y le hacen falta a tu dirigente?
- 7.- ¿Cuáles son las condiciones y actitudes de cambio que deberá tener el grupo de trabajo para transitar hacia un grupo de excelencia?

LA CALIDAD HUMANA COMO EJE  
FUNDAMENTAL DE LA EXCELENCIA

UNIDAD IV



**CALIDAD DE VIDA**

**LA VIDA DEL HOMBRE  
ES NAVEGAR DONDE LA REALIZACIÓN  
ES UNA NECESIDAD CONTINUA.**

**ES REQUISITO, PARA SATISFACER  
ESTA NECESIDAD,  
UN CLIMA CÁLIDO,  
VIVIR LA CALIDAD.**

**“LA CALIDAD HUMANA COMO  
EJE FUNDAMENTAL DE LA  
EXCELENCIA”**



#### 4.1 CALIDAD DE VIDA.

El hombre vive en un mundo en donde realiza múltiples actividades personales y sociales por ello la vida humana vendría a significar un conjunto de actos vitales que tienen que ver fundamentalmente con el ser y hacer de los hombres, dichos actos van encaminados a hacer buen uso de los conocimientos intelectuales (cuestiones de responsabilidad, juicios, libertad) así como de estados afectivos.

Para entender qué es calidad de vida es fundamental concebir al hombre como un organismo bio-psico-socio-cultural éstos componentes le dan un sentido de integración a la persona; del cuidado que se tenga en el manejo de estas esferas y la satisfacción de las necesidades implícitas, orientarán a la persona a un buen manejo de sí misma y a una proyección óptima.

La Organización Mundial de la Salud expresa: Calidad de vida es el equilibrio que puede existir entre las funciones biológicas y psíquicas de un ser vivo con relación a su medio interno y a la sociedad que le rodea.

Creemos que para alcanzar un buen nivel de calidad de vida es indispensable que el hombre cuente con una identidad personal y una autoafirmación de su existencia, estos rasgos tienen que propiciarse en la instancia más íntima: La familia, es en este espacio donde las personas adquieren vínculos biológicos y afectivos profundos que le permitirán proyectarse con seguridad, amor (fuerza vital que necesita el hombre para realizar sus ideales, sueños y todo lo que pareciera imposible) y respeto en su sociedad.

Las organizaciones sociales deben avocarse a la formación de calidad humana en todos los sentidos: Calidad de padres, de hijos, de amigos, de parejas, de ciudadanos. La formación de estos seres humanos es indispensable para engrandecer las relaciones interpersonales que se establecen en todas las dimensiones de la vida.

Calidad de vida significa intentar vivir en el mundo con plenitud, es crecer plenamente como persona: "es disfrutar de una constante sensación de bienestar físico y emocional, así como de un buen funcionamiento social e intelectual"<sup>20</sup>.

Es importante señalar que el hombre por su misma condición trata de rebasar la mera condición biológica, necesidad-satisfacción, porque tiene

---

<sup>20</sup> Ramírez Ojeda Sergio. Calidad de Vida. Rev. del Colegio de Graduados de Alta Dirección. No. 8 Vol. 2, enero de 1992, Pág. 47.

presente como persona la necesidad de trascender por medio de sus actos buenos al plano eminentemente humano.

La calidad de vida de los hombres puede ser apreciada en la medida en que pueda proporcionarse así mismo y a su familia los satisfactorias materiales y humanos para disfrutar de su existencia.

Ahora bien el mundo evoluciona permanentemente hacia niveles de calidad de vida, el avance de la tecnología facilita el avance de nuestro tiempo, por ejemplo, los medios de transporte actuales nos evitan los grandes caminos que tenían que realizar nuestros abuelos o padres para visitar a un pariente o amigo. Es así que la tecnología se ha hecho indispensable en nuestra forma diaria de vida al usar el teléfono, la computadora, el automóvil, sin embargo, debemos enfatizar que a la tecnología debe situársele en su justa dimensión, ya que no podemos negar que una vida confortable es fundamental en el desarrollo de las personas.

En los tiempos actuales toda organización que aspire a la calidad total tendrá que aprender a hacer las cosas bien desde la primera vez para que sus productos o servicios puedan competir en los mercados internacionales. Esta estrategia requiere desarrollar un programa de calidad integral en toda la estructura organizacional que contemple recursos materiales, financieros y humanos.

Pensamos que la calidad total debe dimensionarse más allá de una simple técnica más bien la calidad humana es una expresión que engloba el desarrollo potencial y creativo de todas las personas. Calidad de vida es la búsqueda continua de oportunidades que nos permitirán vivir nuestra vida con plenitud.

#### 4.2 CONDICIONES FUNDAMENTALES PARA UN NIVEL DE VIDA ACEPTABLE: FAMILIA, EDUCACION, ALIMENTACION, VIVIENDA E HIGIENE.

##### FAMILIA

La familia representa un conjunto de normas, valores y vinculaciones definidas culturalmente. En la familia se propicia la socialización, la seguridad emocional y económica que permite al sujeto desarrollarse dentro de su comunidad.

La familia como sociedad civil sirve de fundamento a la sociedad nacional. Al existir una familia con calidad de vida en el hogar necesariamente repercutirá la calidad de vida en el trabajo y en todo tipo de funciones y actividades que los sujetos realicen.

## CULTURA.

Tiene mucho que ver con el individuo, en su forma de pensar y sentir, la cultura proporciona al hombre "un patrón de percepciones, valores y conductas que son efectivas para ayudar a su sociedad"<sup>21</sup>.

## EDUCACION.

Permite desarrollar al máximo las facultades y potencialidades del hombre. En México no se han podido satisfacer la totalidad de las necesidades educativas presentes; por lo tanto se requiere del establecimiento de un sistema educativo permanente y obligatorio que cubra la revisión de enfoques históricos con una visión pedagógica.

## ALIMENTACION.

La alimentación debe ser suficiente para responder a las energías consumidas en la vida y en el trabajo cotidiano.

La nutrición se conoce a través del estudio de los alimentos, de las sustancias nutritivas que contienen.

La alimentación es una acción consciente y voluntaria por la cual el hombre consigue un sano equilibrio físico y psíquico.

Existen diversos factores que determinan el estado nutricional de una comunidad o de un individuo; entre ellos se encuentran:

### a) Aquellos relacionados con las disponibilidades de los alimentos:

- La producción económica.
- La exportación e importación.
- Almacenamiento.
- Proceso de saneamiento.

### b) Factores relacionados con el consumo de los alimentos:

- Económicos.
- Culturales.
- Sociales.
- Psicológicos.

---

<sup>21</sup>. Ehiobuche. Christian. Calidad de Vida. Ed. Pac. Pág. 28

c) Factores relacionados con el aprovechamiento de los alimentos:

- Salud y
- Enfermedad.

#### VIVIENDA.

Tener una vivienda decorosa y en condiciones de higiene proporciona al hombre la oportunidad de superación, lo cual redundará en un beneficio colectivo; satisfecha esta necesidad el individuo siente su participación en el grupo, ya que le proporciona: seguridad, protección y confortabilidad en el vivir.

#### HIGIENE.

Sanidad y asistencia médica para la protección contra enfermedades y tratamientos si así se requiere. Tiempo libre y recreación.

La recreación es una actitud humana, que implica la realización voluntaria de una actividad en el tiempo libre, cuya finalidad es conseguir la satisfacción física y mental de una persona. La recreación involucra directamente al individuo, ella es saludable para el hombre, su familia y su comunidad.

La recreación permite preservar la salud, estimular la creatividad y desarrollar al máximo las potencialidades del hombre.

Las funciones recreativas se pueden ubicar en tres niveles:

- a) Descanso
- b) Diversión.
- c) Desarrollo personal.

Por lo dicho anteriormente podemos observar que el hombre requiere de ciertos factores que deben ser resueltos en la medida en que va viviendo su existencia, por ello consideramos pertinente retomar el Modelo de Jerarquía de Necesidades de Maslow, porque en la medida en que el ser humano satisfaga sus necesidades individuales habrá una repercusión en el desarrollo social.

#### 4.3 JERARQUIA DE NECESIDADES DE MASLOW.

Dada la complejidad de la naturaleza humana, incursionaremos en algunos elementos como son las necesidades básicas en cuanto funciones fisiológicas y las necesidades sociales, es decir lo subjetivo del hombre en cuanto a deseos, sentimientos, emociones y aspiraciones.

Ahora bien la necesidad puede conceptualizarse según Maslow como un estado psíquico relativamente estable de la personalidad, caracterizado por la inclinación hacia las cosas y los fenómenos que se experimentan como condición para el desarrollo de la personalidad.

De acuerdo al autor existen cinco necesidades básicas distribuidas en una jerarquía de importancia ascendente, y que a continuación mencionaremos:

#### Necesidades Físicas ( primarias)

1.- Fisiológicas. Son los fundamentos de la supervivencia, incluyendo el hambre, el sueño, la edad y el sexo.

2.- Seguridad. Son importantes para la supervivencia física. El hombre tiene la necesidad de sentirse independiente, pero a la vez integrado a un grupo social, lo que le permite lograr la seguridad de no enfrentar sólo las inclemencias o imprevistos de la naturaleza

La jerarquización anterior se plantea con la finalidad de demostrar que una vez que las necesidades básicas han sido satisfechas es cuando emergen las necesidades de más alto nivel en la vida.

#### Necesidades Sociales (Secundarias)

3.- Pertenencia y amor. Es la lucha por ser aceptado por miembros íntimos de nuestra familia y por representar para ellos el ser una persona importante. La privación de afecto en edades tempranas influye en el desarrollo óptimo del individuo, afectando su aprendizaje y el establecimiento de pautas de comportamiento saludables a la sociedad en que vive.

4.- Estima y posición. Es la insistencia en lograr una elevada posición con relación a otros, incluyendo el deseo de ser cada día mejor persona, de obtener reputación y prestigio. La estima induce a la persona a crear cosas buenas, ésta conlleva conceptos como el deseo de lograr confianza, suficiencia, autonomía y libertad.

#### Necesidades Propias.

Después de haber satisfecho de modo razonable las necesidades de pertenencia y amor, de estima y posición, el individuo tendrá el deseo de llegar a hacer todo aquello de lo que es capaz.

5.- Autorrealización. Es el deseo permanente del hombre de saber, entender sistematizar y construir con sus actos concretos un sistema de valores que lo conduzcan a su plena realización.

Cabe mencionar que las necesidades básicas y sociales deben ponderarse a fin de entender el comportamiento individual y social de los sujetos.

Creemos importante enfatizar que cuando se identifican las necesidades comunes del hombre, la sociedad puede buscar la satisfacción de las mismas logrando así armonía, estabilidad y motivación elementos tan necesarios para un óptimo desarrollo individual que repercute en el beneficio de la colectividad, pues una sociedad sana es aquella que proporciona a las personas un ambiente estimulante a todo el potencial humano; por el contrario, si los individuos carecen de afecto, protección, confianza, y tienen una fuerte carga de hostilidad, dominio, humillación, etc., formarán una sociedad en donde la represión sea un factor predominante.

Según Maslow, la primera necesidad predomina en la conducta de la persona hasta ser satisfecha; luego la segunda necesidad se torna prepotente hasta quedar cubierta y si sucesivamente. Una vez satisfechas las necesidades de orden inferior ocupan un lugar significativo las necesidades de orden superior.

#### 4.4 EN BUSCA DE LA CALIDAD TOTAL.

La calidad siempre ha estado presente en la historia, porque el hombre busca lo que está de acuerdo con su naturaleza, hoy más que en ningún otro tiempo resurge debido al desarrollo de los conocimientos científicos y humanos.

Nadie puede negar que la calidad existe y como tal continuamente desempeña funciones. La calidad promueve determinadas actividades importantes que hacen que el hombre tenga una vida más digna. La calidad implica: desarrollar actividades, propósitos, administrar, economizar, tener sentido de servicio, investigación, innovación, aprendizajes continuos, habilidades y capacitación entre otros.

Si definimos de alguna manera la calidad desde el punto de vista empresarial, podemos decir que es: "adecuación al uso, disminución de pérdida, atención y servicio, servicio e investigación, percepción y respuesta, conformidad con las características del ser humano, reacción íntima..."<sup>22</sup>

Las funciones de la calidad se identifican como núcleos operativos, ya que generan las acciones del sujeto y consecuentemente mejoran nuestro entorno natural y social.

---

<sup>22</sup>Larios, Gutiérrez, Juan J. Hacia un Modelo de Calidad Total. Ed. Iberoamericana. México, 1989. Pág. 60.



La calidad involucra necesariamente a la familia y a la sociedad la cual implica tener un orden entre los integrantes de la colectividad; orden en el ámbito familiar, social y personal, si estos principios no se aplican en forma responsable, los lineamientos de la calidad quedarán sin llevarse a cabo.

Ahora bien, para que surja la calidad se necesitan dos características básicas las cuales son: sensibilidad y capacidad.

La sensibilidad significa darse cuenta de los sucesos que ocurren en nuestro universo, ya sea en la familia, escuela, trabajo, grupo de amigos, etc.. La sensibilidad es un proceso sin fin en donde interactúan nuestras facultades. Sensibilidad significa "reconocer la necesidad de planear, actuar, evaluar y ordenar nuestras actividades"<sup>23</sup>.

Sensibilizar es situarnos en la dimensión de la percepción activa y pasiva; la primera surge de la voluntad y el ejercicio de las facultades y la segunda proviene de los objetos que van dejando en la persona una honda huella.

La segunda característica como ya lo mencionamos es la capacidad, entendida ésta como la inteligencia que tiene el sujeto de dar respuesta, ajustarse y adaptarse a los cambios que se van presentando en su dinámica social.

Para entender la calidad es necesario plantearse preguntas de gran trascendencia como: ¿Qué se ha hecho?, ¿Dónde estamos?. ¿Hacia qué futuro vamos?. Ante estas preguntas reflexionamos acerca de que la experiencia del pasado es valiosa porque nos da elementos de análisis para entender nuestro presente, sin embargo, el futuro es algo más valioso por qué con los actos que vamos realizando lo vamos construyendo. Creemos que el camino del éxito es vivir el presente proyectándose al futuro; entonces pensamos que la calidad de vida es crear un mundo dinámico, sensible y grávido de amor en el cual nuestra generación pueda legar un nuevo camino coherente y agradable en donde la excelencia y la educación sean los elementos básicos de las nuevas estructuras sociales.

La calidad debe ser una cualidad inherente al hombre que gracias a la educación será desarrollada en beneficio del propio sujeto y de la sociedad a la que pertenece con el fin de engrandecerla continuamente.

Es importante mencionar que la calidad total como forma de vida se traduce en hábitos operativos que tiendan al fortalecimiento continuo de facultades humanas como son: capacidad, sensibilidad, querer, poder y hacer.

---

<sup>23</sup> Larios. Op. Cit. Pág. 4.

#### 4.5 ELEMENTOS ESENCIALES QUE CONSTITUYEN LAS FACULTADES HUMANAS PARA LOGRAR LA CALIDAD TOTAL: QUERER, PODER Y HACER.

La primera facultad que todo individuo involucrado en la calidad debe desarrollar es el QUERER (voluntad) "quiero calidad en mí ser, quiero excelencia en el actuar, quiero perfección en mi proceso como humano"<sup>24</sup> Es pues que el querer se encuentra en la mente, se fundamenta en la motivación y se orienta por la disciplina.

La motivación en este trabajo la entenderemos como todos aquellos factores que satisfacen de una forma eficaz nuestras necesidades por ejemplo nuestro trabajo, recibir un reconocimiento por haber cooperado, el gozar de una superación personal, el sentirse amado, etc.

Por disciplina entendemos el cumplimiento estricto de lo que debe hacerse para que exista el bien comunitario. La disciplina es "una voluntad inquebrantable para lograr los más grandes propósitos de ella dependerá el establecimiento de una cultura de calidad, ya que ella implica respetar todo lo establecido, acordado y determinado dentro del clima organizacional, manifestándose por ende en todos los aspectos del quehacer cotidiano de los hombres.

La segunda facultad es la inteligencia que responde al PODER y va en estrecha relación con el conocimiento. El conocimiento crea nuevas estructuras de poder y nos conduce a crear nuevas responsabilidades sociales. En el conocimiento encontramos tecnología, capacitación, y programas que ayudan a desarrollar los bienes que el hombre ha creado en su devenir histórico con la finalidad de lograr su confort espiritual y material.

Se entiende que el poder y el querer de una persona deben estar encaminados al logro de hechos concretos, es decir, a actos definidos que le permitan desarrollarse como sujeto pleno en sus potencialidades.

Para el establecimiento de la calidad se requiere de un análisis cualitativo, cuantitativo y valorativo de los fenómenos sociales y naturales del hombre.

El análisis cualitativo es el que se refiere a los elementos esenciales para poder vivir, como elemento principal para que el hombre se desarrolle podemos citar a la naturaleza (pájaros, flores, árboles, agua, aire, etc.). El hombre para su desarrollo armónico debe de cuidar de todos los elementos naturales que existen, porque en la medida en que los valore y proteja podrá crecer en su verdadera dimensión humana.

<sup>24</sup> Larios, Gutiérrez. Op. Cit. Pág. 8.

El análisis cuantitativo es un elemento que debemos tener en cuenta porque forma parte de nuestro entorno social; para ello se hace necesario planear los recursos humanos, materiales y económicos, ya que no podemos darnos el lujo de mal gastar energía, mano de obra y mucho menos las potencialidades que tiene el hombre.

Análisis valorativo, en el se establece la dimensión social que tiene la empresa y cada uno de los integrantes que la componen, porque hoy más que nunca México requiere de empresas de calidad que promuevan la riqueza material y espiritual de todos los individuos que la conforman, independientemente de su giro comercial, industrial o de servicios.

Después de haber mencionado las acciones que se deben llevar a cabo para enfrentar eficaz y oportunamente los desafíos que presenta la calidad en las organizaciones, pasaremos a precisar como la excelencia y la calidad son dos términos estrechamente relacionados que requiere dimensionar el hombre para su pleno desarrollo.

#### 4.6 LA EXCELENCIA COMO RETO A LA COMPETITIVIDAD.

Los conceptos de calidad y excelencia son tratados hoy en día con demasiada frecuencia en el sector empresarial y de servicios, debido a las nuevas condiciones competitivas ante el entorno económico.

La revolución tecnológica, la globalización de la economía, la competencia internacional y los altos índices de productividad y calidad de los países industrializados, son desafíos que tienen que afrontar las empresas de los países subdesarrollados.

Los avances de productividad y calidad logrados en países desarrollados, principalmente Japón, son en buena medida consecuencia de los enfoques de excelencia y calidad total, así como de la cultura y valores que se viven en dichas sociedades. La cultura establece las bases que determinan las actitudes y conductas espontáneas de las personas que conforman una organización. La cultura involucra valores, experiencias, conocimientos, hábitos, costumbres, perspectivas y la forma de transmisión de conocimientos de las personas a través del lenguaje.

La formación técnica no es suficiente para forjar una organización de excelencia, sino que es indispensable una profunda formación humana que impulse los valores y la calidad humana, pues en realidad son las personas la principal fuente de aumento de la productividad. Para las organizaciones de excelencia el personal o recurso humano es una fuente inagotable de creatividad e innovación, ya que son ellas las que ejercen dominio sobre la

materia transformándola y creando el producto.

La excelencia es una forma de vida, una filosofía sustentada en valores existenciales como son las virtudes cardinales: prudencia, justicia, fortaleza y templanza tan necesarias para obtener la calidad en nuestras organizaciones.

Podemos conceptualizar a la excelencia como: "Una disciplina, un hábito que debe formar parte de la persona, de su actuar diario, debe ser inherente a su subconsciente y a su mentalidad"<sup>25</sup>.

Todo individuo que pretenda aspirar a la excelencia debe cambiar de actitudes e involucrar en su personalidad una conducta auténtica que lo lleve a realizar su trabajo con precisión, rapidez, exactitud lo cual redundará en el beneficio individual y grupal de la organización.

Ser excelente significa: estar orgulloso de ser profesional en cualquier labor que se realiza, es ser el mejor en la especialidad que se practica, es estar seguro de ser productivo, es sentirse satisfecho de ser siempre evaluado en el grado más alto de una escala, es ser promotor de cambios trascendentales, por lo tanto la excelencia es una forma de acción continua que requiere de esfuerzo y constancia.

Lograr la excelencia requiere desarrollar las cualidades y actitudes que una persona posee esto con el propósito de triunfar en todas las facetas de la vida.

Para aspirar a una cultura de excelencia a nivel empresarial, institucional y humano se requiere de una sistematización de principios administrativos, de recursos materiales y humanos que a continuación se expresan.

#### 4.7 FASES PARA LOGRAR CALIDAD Y EXCELENCIA.

Lograr la calidad y excelencia está al alcance de todos los seres humanos, no obstante estos elementos exigen disciplina, por ello se considera a continuación cuatro fases completas para aspirar a ellas.

**PLANEAR:** Estudiar suficientemente la demanda o necesidad del consumidor o cliente; en base a lo cual definir el diseño, el procedimiento o prototipo, que habrá de ensayarse, probarse, etc., y finalmente precisar las normas o aspectos relevantes mediante los cuales se verificará su calidad.

**CONFORMAR:** Hacer, producir o realizar basándose estrictamente en el diseño o procedimiento.

---

<sup>25</sup> Sánchez, Mendoza, José. Art. La Excelencia. Revista Mensual de Banamex. Pág. 19

**VERIFICAR:** Comprobar e investigar si el servicio o producto esté de acuerdo con la demanda y necesidades del consumidor y con las especificaciones o normas del diseño.

**ACTUAR:** Comprobar si el consumidor esté satisfecho con el producto o servicio (Analizar dificultades o quejas), y esta información se utilizará para hacer ajustes al diseño.

Cabe destacar que las empresas que son sobresalientes tienen una conciencia clara de por quién subsisten, para ellas la organización existe y opera en función del cliente por lo que su propósito importante es estar más cerca de sus clientes y la opinión de éstos es primordial para todas las actividades de la organización. "El servicio, la calidad y confiabilidad son las estrategias utilizadas para conseguir la lealtad del cliente y ahí radica la razón de su excelencia"<sup>20</sup>.

Ahora daremos tres estrategias para que las organizaciones se acerquen al cliente:

1.- Obsesión por el servicio. La venta empieza realmente después y no antes, por lo cual al cliente se le da la importancia que realmente tiene, estableciendo el servicio como primer propósito, ya que a largo plazo el servicio es una fuente de ingresos, para lo cual se integran equipos de servicio al cliente.

2.- Obsesión por la calidad. Es sentirse orgulloso del trabajo y de los productos, compartiendo la culpa en las fallas de calidad y en los logros del servicio o del producto al cliente, ya que la calidad y confiabilidad del servicio conquistan clientes.

3.- Buscar mercados. Es una manera de orientarse al cliente y adaptarse a sus necesidades; es encontrar un mercado en base a un producto particular en donde la organización sea de las mejores dentro del ramo.

#### 4.8 PENSAMIENTOS ESTRATEGICOS PARA LOGRAR LA EXCELENCIA.

El pensamiento estratégico debe considerar dos acciones no excluyentes entre sí:

La primera, adecuación de la estrategia a la cultura existente.

La segunda, adecuación de la cultura para crear mejores condiciones de desempeño estratégico.

<sup>20</sup>Munch, Galindo. Op. Cit. Pág. 205

Una cultura de excelencia no producirá resultados si se carece de un pensamiento estratégico en la organización.

Pensar estratégicamente es "desarrollar el análisis y la síntesis de todos los elementos que conforman íntegramente a la organización considerando sus objetivos, debilidades, fortalezas y entorno"<sup>27</sup>. Hacia un modelo de calidad. El pensamiento estratégico combina el análisis de la realidad con los ideales de la organización y sugiere un camino práctico y realizable para alcanzar los propósitos de la organización.

Estamos de acuerdo con Alfredo Harp Hely, cuando señala que las personas para desarrollen un pensamiento creativo deberán poseer ciertas cualidades como son:<sup>28</sup>

- Fluidez en la generación de ideas.
- Flexibilidad y capacidad para salirse de los estándares establecidos.
- Encontrar diversas formas de hacer las cosas para incrementar la productividad.
- Capacidad de análisis y síntesis.
- Confianza en sí mismo.

La base fundamental del pensamiento estratégico es la visión del futuro que tengan los dirigentes de la organización, ya que sin esta percepción proyectiva no podrá propiciarse la excelencia a largo plazo.

Pero la visión no tendría la continuidad sino se cuenta con personas capaces de hacer las cosas bien hechas, de organizarse e integrarse en la acción de equipos multidisciplinarios, para ello las personas deben tener la suficiente capacidad para lograr la eficacia, eficiencia, fluidez, seguridad y confianza.

El pensamiento estratégico genera en las personas seguridad en sí mismas y en la organización permitiendo con ello alcanzar una filosofía laboral dentro de la organización logrando las metas fijadas y eliminando irresponsabilidades de quienes rompen el equilibrio del cambio.

Para asegurar la calidad total como parte importante del proceso de producción es importante considerar que los círculos de calidad, como una filosofía administrativa que tiene como fundamento la participación consciente y

---

<sup>27</sup>Munch. Galindo. Op. Cit. Pág. 20.

<sup>28</sup>Estos principios fueron retomados de la Revista Imagen Banamex No. 10 Vol. 8 de octubre de 1991. Harp, Hely Alfredo. p.29.

voluntaria de las personas en los problemas que se generan dentro de una estructura organizacional.

#### 4.9 INTRODUCCION A LOS CIRCULOS DE CALIDAD.

Al hablar de los "círculos de calidad" nos estaremos remitiendo al avance científico y tecnológico del Japón en las últimas cuatro décadas, que le han permitido ser una de las primeras potencias económicas a nivel mundial. Como resultado de las naciones industrializadas se han dado a la tarea de investigar, estudiar e implementar los "círculos de calidad" en las empresas u organizaciones, independientemente de su giro, de bienes o servicios con la finalidad de lograr una mayor productividad y calidad en el servicio o producto.

Los "círculos de calidad" se desarrollaron por primera vez en Japón durante la segunda parte de los años 50 y primera de los 60, el concepto esta basado en teorías de administración occidentales especialmente en la Teoría de Douglas McGregor.

Entre 1950 y 1960 se establece en Japón a nivel nacional una intensa actividad de difusión del "control de calidad", a través de cursos, conferencias y publicaciones. En 1970 existen 30 mil "círculos de control de calidad" en Japón.

En 1974 en Estados Unidos de Norteamérica existen 500 "círculos de calidad".

Esta misma estrategia de "control de calidad" se lleva a cabo en Brasil con 50 mil "círculos de calidad".

En 1974 en Estados Unidos de Norteamérica existen 500 círculos de calidad.

En 1977 un grupo de mexicanos va a Japón a investigar en qué consisten los "círculos de calidad". Para 1982 existen en México 200 "círculos de calidad" y 300 grupos trabajando alrededor del concepto "círculos de control de calidad."

Es importante entender cómo deben considerarse los "círculos de calidad" y que lugar ocupan en una organización.

#### 4.10 CARACTERISTICAS ESENCIALES DE LOS CIRCULOS DE CALIDAD.

Los "círculos de calidad" representan toda una filosofía administrativa coherente y no se les debe enfocar como una técnica administrativa, ya que requiere del apoyo de toda la estructura de la organización.

El nombre de "círculo de calidad" se refiere a la noción círculo, porque es un grupo homogéneo y pequeño, limitado a su área de trabajo intradepartamental, generalmente identificado con sus propios proyectos de trabajo continuos y permanentes. En un "círculo" todos participan, todos cooperan y todos de igual manera son importantes. (Ver esquema "Círculos de Calidad al finalizar esta unidad).

De calidad, porque es el hombre el único ser que tiene la capacidad de crear y transformar su entorno natural en su beneficio, debido a que posee potencias motoras (manos) y una facultad racional (inteligencia) que le permite contribuir con su esfuerzo a mejorar la calidad del producto de bienes y servicios.

El concepto moderno de calidad se refiere a hacer las cosas bien la primera vez y mejor las subsiguientes; esta noción rebasa el concepto tradicional de cumplir con una norma o especificación.

El enfoque que debe darse a los "círculos de calidad", es permitir que las personas participen, pero no ejerciendo presión para que lo hagan, sino debe ser enteramente voluntario.

"...los círculos de calidad forman parte de la filosofía administrativa de la organización y deben de mantener un carácter "voluntario"..."<sup>29</sup>. Para ello se necesita entrenar al personal con la finalidad de permitir que los grupos participen en las actividades y la solución de problemas de trabajo de una manera profesional.

Debemos considerar a los "círculos de calidad" como un equipo de trabajo efectivo en donde se da énfasis a los siguientes factores:

- El tamaño del grupo.
- La composición del grupo.
- La participación continua de los integrantes.
- El mutuo entendimiento de los participantes.
- El consenso del grupo.
- Los propósitos del grupo.

Los "círculos de calidad" son grupos pequeños de diez a cuatro personas que trabajan para el mismo supervisor y que se reúnen con regularidad una vez por semana dentro del horario de trabajo para identificar, analizar y solucionar sus problemas laborales y de producción.

"Los círculos de calidad" están unidos una filosofía organizacional en donde desarrollan actividades para:

---

<sup>29</sup> Robson, Mike. Círculos de Calidad en Acción . Pág. 11



- Construir un ambiente de trabajo dinámico.
- Despertar las potencialidades de los participantes.
- Contribuir al mejoramiento y desarrollo de la persona y de la organización.

Los "círculos de calidad" propician:

- a) Realizar con calidad las labores, es decir, hacer bien las cosas desde la primera vez.
- b) Mantienen su área de trabajo en buenas condiciones de operación a través de un control efectivo.
- c) La participación constante con sus ideas en las actividades para el mejoramiento de la dinámica organizacional.
- d) Los integrantes de la organización logran autodesarrollo personal.
- e) Reconocimiento y respeto.
- f) Transformaciones humanas, tecnológicas y Administrativas.
- g) Logran el reconocimiento tanto a nivel regional como nacional.

#### 4.11 PROPOSITOS PARA IMPLEMENTAR LOS CIRCULOS DE CALIDAD EN LA ORGANIZACION.

- 1.- Construir un ambiente de trabajo dinámico y brillante.
- 2.- Despertar las capacidades totales de los participantes
- 3.- Proyectar la personalidad de los individuos.
- 4.- Contribuir al mejoramiento y desarrollo de la organización.

#### 4.12 PROPOSITOS GENERALES DE INTERES PARA LA ORGANIZACION.

- 1.- Mejorar la productividad y la calidad.
- 2.- Reducir costos de operación.
- 3.- Optimizar la utilización de los recursos humanos, materiales y financieros.
- 4.- Mejorar la estructura organizacional.
- 5.- Mejorar las relaciones humanas.
- 6.- Lograr que el personal sienta satisfacción por su trabajo.
- 7.- Mejorar el liderazgo de la organización.

#### PROPOSITOS ESPECIFICOS DE LOS CIRCULOS DE CALIDAD.

- 1.- Construir una área de trabajo con mayor integración y solidez.
- 2.- Propiciar el auto desarrollo de la estructura organizacional.
- 3.- Mejorar la comunicación y la lealtad hacia la organización.
- 4.- Asegurar la calidad como parte importante de un todo proceso.

Cabe señalar que los propósitos generales y particulares deben estar vinculados ya que sin alguno de ellos no podría funcionar adecuadamente la organización.

#### 4.13 FACTORES PARA CONFORMAR UN PROGRAMA DE CIRCULOS DE CALIDAD.

Según la concepción de Mike Robson existen tres elementos que interactúan entre sí para estructurar un programa de círculos de calidad:

- Participación del personal: se refiere al desempeño activo y creativo de las actividades encomendadas en la organización con la finalidad de lograr los propósitos deseados por la organización.

- Desarrollo del personal de la organización: Se propicia el progreso del trabajador mediante la adquisición de nuevas técnicas y conocimientos así como la oportunidad de trabajar en conjunto sobre problemas concretos. De igual forma se dá importancia a que los miembros de la organización construyan un ambiente de comunicación y lealtad hacia la empresa.

- Beneficios en la organización y en el personal: Se ha demostrado que los "círculos de calidad" redundan en beneficios tanto a nivel organizaciones como individual, ya que la empresa se preocupa por el desarrollo de las habilidades y potencialidades de sus miembros, además de que reconoce que las personas que laboran en ella son seres humanos que desempeñan tareas significativas y que pueden utilizar su potencial en aras de una superación constante.

En concreto podemos decir que los "círculos de calidad" ofrecen una gama de posibilidades para que el individuo manifieste todas sus capacidades en el mejoramiento individual, organizaciones y social.

#### 4.14 POR QUE HAN TENIDO EXITO LOS CIRCULOS DE CALIDAD.

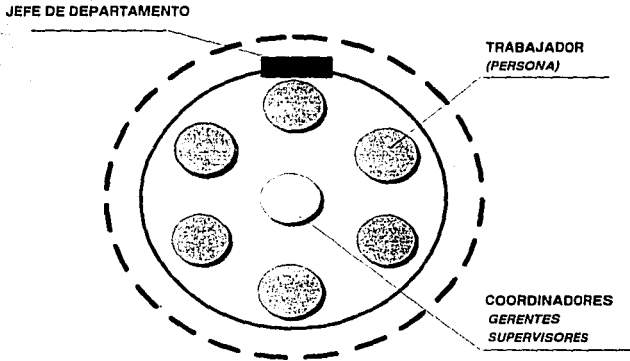
Son muchas las razones por lo que han tenido éxito los "círculos de calidad" y las más significativas son:

- Las personas son tratadas como seres humanos y no como simples reproductores, ya que utilizan sus capacidades de desarrollo en busca de una superación constante.

- Las personas desarrollan sus conocimientos y creatividad en el trabajo que desempeñan.

- A las personas no se les aísla, más bien se integran en grupos dinámicos.
  - Las personas adquieren la capacidad de ejercer sus habilidades y desarrollar otras, sin más límite que su propia aspiración.
  - Las personas adquieren más conocimientos y más habilidades al compartir experiencias con sus compañeros.
  - El trabajo en "círculo" no sólo establece un espíritu de cooperación, sino que da a las personas mayor seguridad en sus decisiones.
- 2 La búsqueda de calidad nos ayuda a adquirir conciencia del valor en el mejoramiento en todos los sentidos: calidad del producto, calidad del trabajo, calidad del servicio y sobre todo calidad en lo humano.
- Los "círculos de calidad", constituyen un proceso que hace sentir bien a las personas en cualquier actividad que desempeñan.

## CIRCULOS DE CALIDAD



### LOS "CIRCULOS DE CALIDAD" LOGRAN :

- MEJOR COMUNICACION
- INTEGRACION
- MOTIVACION
- CREATIVIDAD
- CALIDAD-EXCELENCIA-PRODUCTIVIDAD
- SOLUCIONAN PROBLEMAS DE LA EMPRESA
- GENERAN RIQUEZA MATERIAL Y ESPIRITUAL

**TESIS SIN PAGINACION**

**COMPLETA LA INFORMACION**

## **UNIDAD IV**

### **EJERCICIO DE "LA CALIDAD COMO EJE FUNDAMENTAL DE LA EXCELENCIA"**

Instrucciones: Este ejercicio se trabajará en equipo, al término del trabajo se leerán las ideas de cada equipo y el grupo decidirá cuáles son las cinco mejores ideas.

#### **EJERCICIO UNO**

Cómo lograr que el hombre desarrolle una actitud positiva hacia el cambio, lo haga parte de si lo incorpore a sus acciones cotidianas en la organización.

#### **EJERCICIO DOS**

Qué hacer para desarrollar la capacidad innovadora de las personas que les permita enfrentar y aprovechar el cambio para beneficio de la organización.

#### **EJERCICIO TRES**

Qué conjunto de actitudes son valiosas y necesarias para enfrentar y aprovechar el cambio y cómo desarrollarlo en la organización.

#### **EJERCICIO CUATRO**

Qué habilidades del personal son necesarias para enfrentar y propiciar el cambio en la organización y cómo lograr que éstas se desarrollen.

#### **EJERCICIO CINCO**

Qué acciones de alta dirección permitirán crear una cultura que acepte y promueva el cambio hacia la excelencia en la institución.

### **EJERCICIO SEIS**

Como lograr que el personal de la organización aplique en su trabajo el deseo continuo de productividad, calidad de funciones y de servicios que presta.

### **EJERCICIO SIETE**

Como desarrollar la creatividad emprendedora del personal, que permita una orientación total hacia la excelencia.

### **EJERCICIO OCHO**

Qué hacer para que la organización, su estructura y su personal, sean flexibles ante el cambio que exige la excelencia.

### **EJERCICIO NUEVE**

Qué ventajas tendría para la sociedad, la organización, el grupo y al individuo que la organización alcanzará y mantuviera permanentemente un estado de excelencia.

### **EJERCICIO DIEZ**

Qué impacto tendría en la organización como un todo y en la gente en particular alcanzar y mantener un estado de excelencia.

### **EJERCICIO ONCE**

Cómo lograr que el cambio de la organización hacia la excelencia sea un cambio planeado y en general, bien administrado.

### **RETROALIMENTACION FINAL**

- Síntesis de la teoría sobre calidad y excelencia
- Síntesis sobre el desarrollo de la excelencia en la organización
- Conclusiones de los participantes

A N E X O S



**EVALUACION DEL CURSO Y SU(S) PEDAGOGO(S)**

FECHA DE ELABORACION

_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

EL PRESENTE CUESTIONARIO TIENE COMO PROPOSITO CONOCER SU OPINION SOBRE EL DESEMPEÑO DEL PEDAGOGO Y EL DESARROLLO DEL CURSO A FIN DE PROPICIAR NIVELES SU PERIORES DE CAPACITACION, POR LO QUE SOLICITAMOS ANOTE LA CLASIFICACION QUE CONSIDERE ADECUADA A CADA FACTOR.

NOMBRE DEL PEDAGOGO(S): \_\_\_\_\_

NOMBRE DEL CURSO: \_\_\_\_\_

FECHA DE INICIO: \_\_\_\_\_

FECHA DE TERMINO: \_\_\_\_\_

VALORES:

INSUFICIENTE  
SUFICIENTE  
BUENO  
EXCELENTE

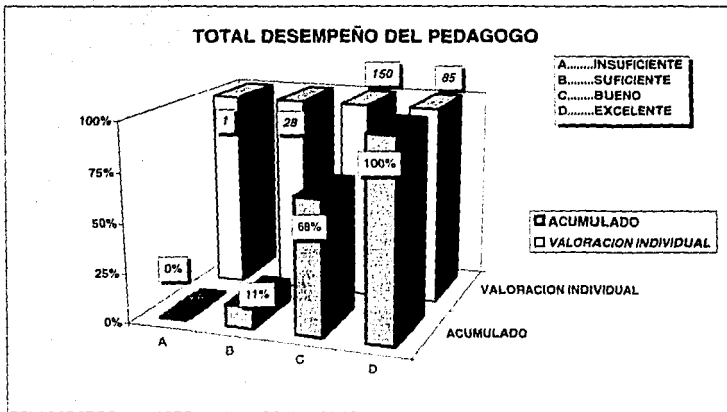
I  
H  
C  
D

<b>PEDAGOGO</b>					
NO	FACTORES DE VALORACION	A	B	C	D
1	LA CALIFICACION QUE LE DEJE EL PEDAGOGO SOBRE LOS PROPOSITOS DEL CURSO FUE				
2	EL CONOCIMIENTO DE LOS CAPITULOS IMPARTIDOS POR PEDAGOGO SE MANIFESTO EN BASE A UNA REACCION DE INTERES DEL GRUPO				
3	EL PEDAGOGO PROPICIO EN EL DESARROLLO DEL CURSO UNA INTERACCION CON LOS SIEMBROS DE APRENDIZAJE				
4	EL PEDAGOGO EXPUSO EL CURSO CON CLARIDAD				
5	EL PEDAGOGO RESPONDIÓ A LAS PREGUNTAS SUGERIDAS DURANTE EL PROCESO PEDAGOGICO ENSEÑANZA APRENDIZAJE				
6	EL PEDAGOGO PROPICIO UN CLIMA DE COLABORACION ENTRE LOS INTEGRANTES DEL GRUPO				
7	APROVECHO EL MATERIAL DIDACTICO DISPONIBLE PARA APOYAR EL PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE DEL GRUPO				
8	EL TIEMPO PROGRAMADO PARA SU EXPOSICION FUE APROVECHADO POR EL PEDAGOGO EN FORMA				
9	MANTUVO EL INTERES DEL GRUPO EN LAS ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE				
10	LAS ACTIVIDADES REALIZADAS FACILITARON EL PROCESO DE CONOCIMIENTO EN SU TOTALIDAD EN FORMA				
11	SU LABOR PARA INTORAR A LOS EQUIPOS DE TRABAJO FUE				
CLASIFICACION DEL PEDAGOGO					

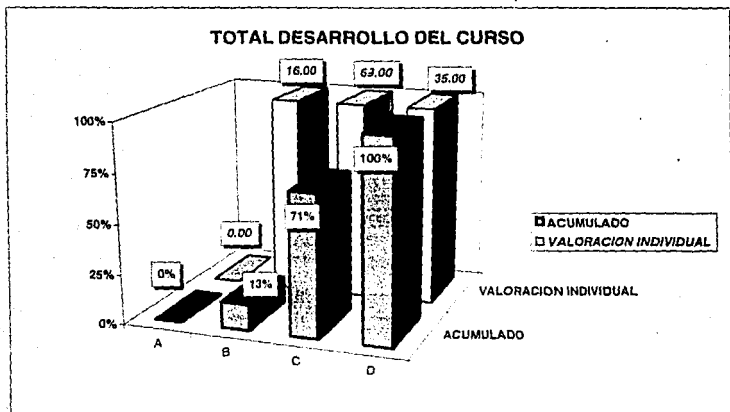
<b>CURSOS</b>					
NO	FACTORES DE VALORACION	A	B	C	D
1	SI SE ENDECATIVAS RESPECTO AL CURSO SE VIERON SATISFECHAS EN FORMA				
2	LOS CONOCIMIENTOS QUE LE OBTUVO EN EL CURSO SE APLICAN O ANOYAN EN SU LABOR EN FORMA				
3	EL MATERIAL DIDACTICO APOYO EL APRENDIZAJE DEL GRUPO EN FORMA				
4	LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS SE LLEVARON A CABO DE ACUERDO A LO PREVISTO EN FORMA				
5	LOS PROPOSITOS DEL CURSO SE CUMPLIERON EN FORMA				
CLASIFICACION DEL CURSO					

*CUADROS ESTADÍSTICOS*

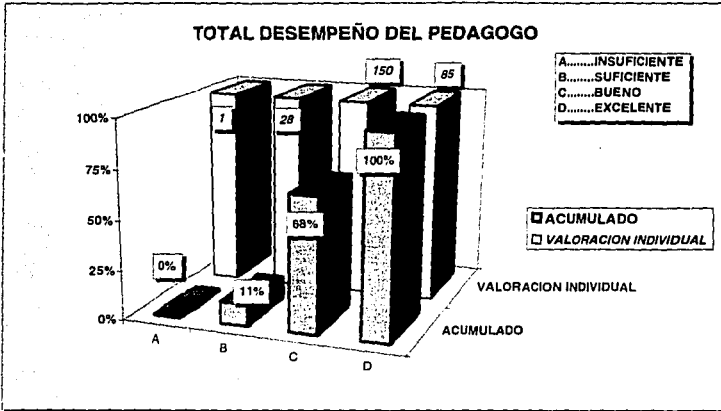
GRAFICA No. 1



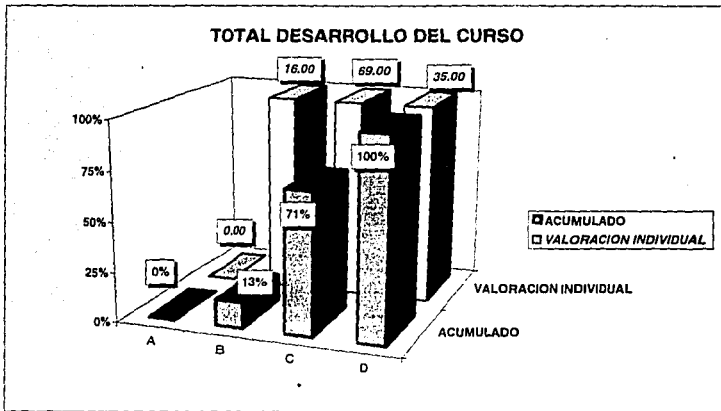
GRAFICA No. 2



GRAFICA No. 1

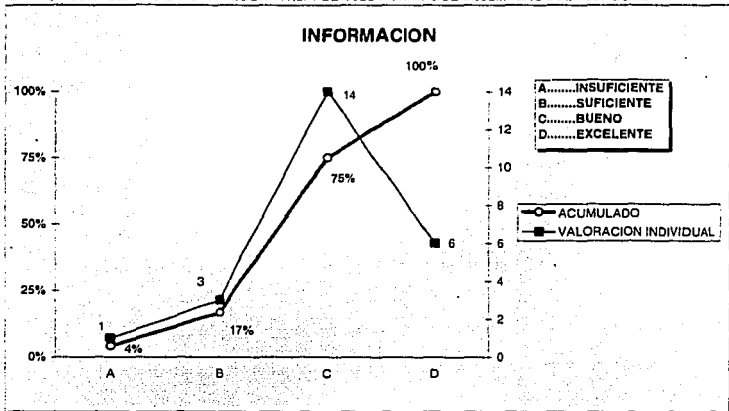


GRAFICA No. 2

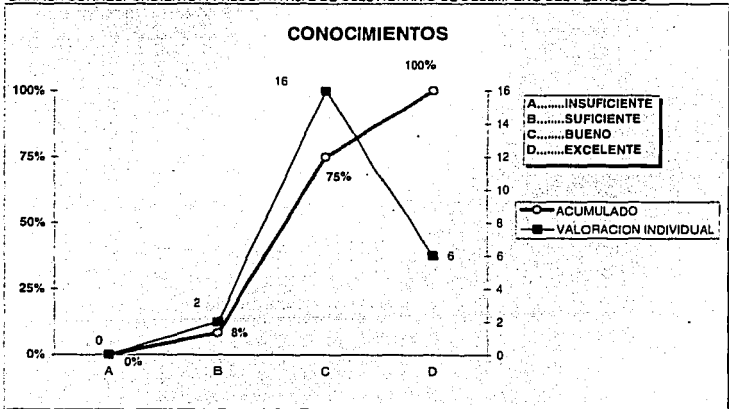


## DESEMPEÑO DEL PEDAGOGO

GRAFICA CORRESPONDIENTE A PREGUNTA No. 1 DE CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DEL PEDAGOGO

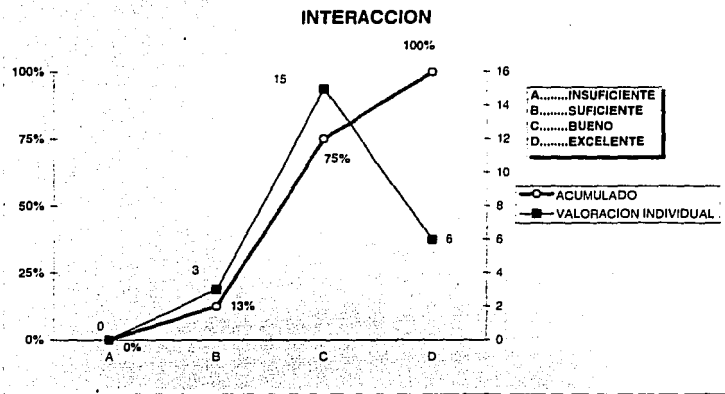


GRAFICA CORRESPONDIENTE A PREGUNTA No. 2 DE CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DEL PEDAGOGO

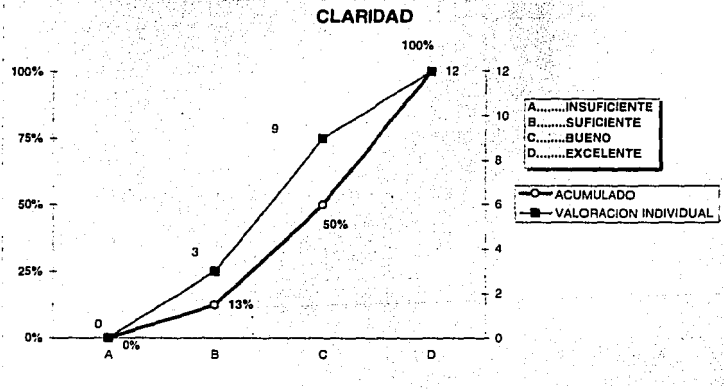


## DESEMPEÑO DEL PEDAGOGO

GRAFICA CORRESPONDIENTE A PREGUNTA No. 3 DE CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DEL PEDAGOGO

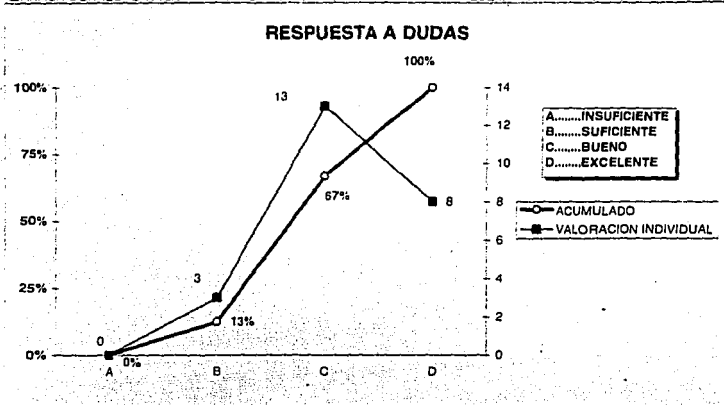


GRAFICA CORRESPONDIENTE A PREGUNTA No. 4 DE CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DEL PEDAGOGO

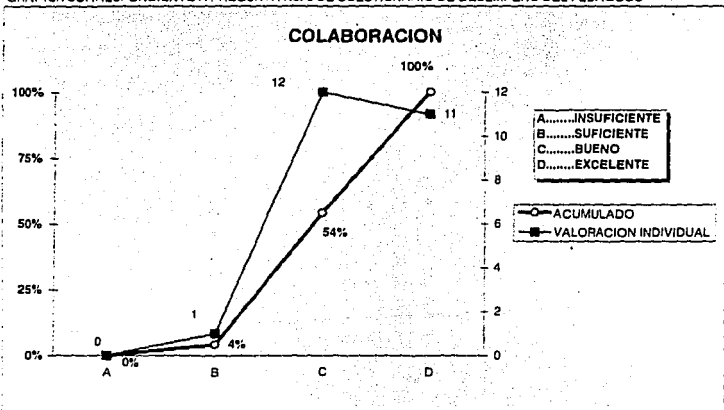


## DESEMPEÑO DEL PEDAGOGO

GRAFICA CORRESPONDIENTE A PREGUNTA No. 5 DE CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DEL PEDAGOGO

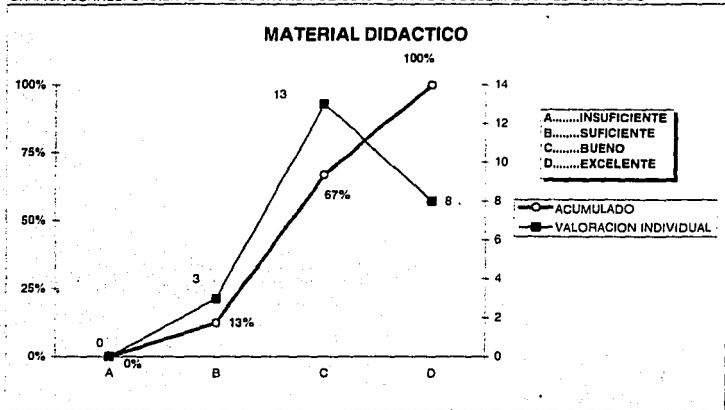


GRAFICA CORRESPONDIENTE A PREGUNTA No. 6 DE CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DEL PEDAGOGO

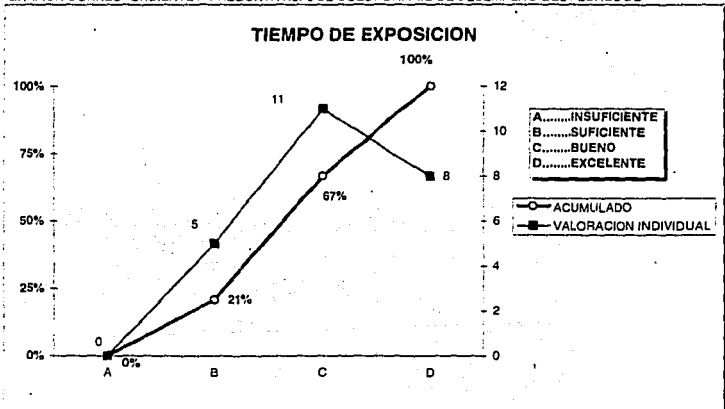


## DESEMPEÑO DEL PEDAGOGO

GRAFICA CORRESPONDIENTE A PREGUNTA No. 7 DE CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DEL PEDAGOGO



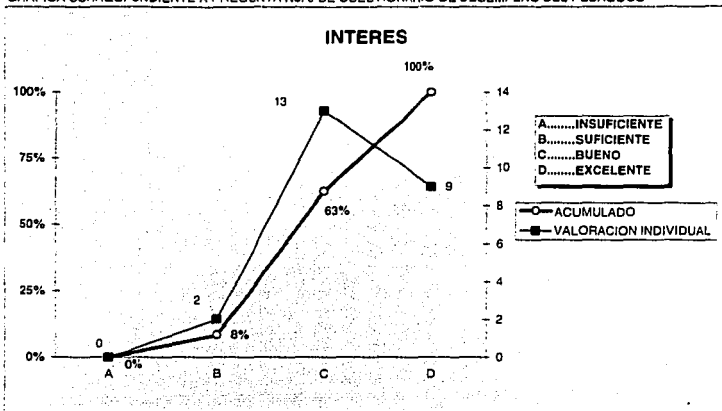
GRAFICA CORRESPONDIENTE A PREGUNTA No. 8 DE CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DEL PEDAGOGO



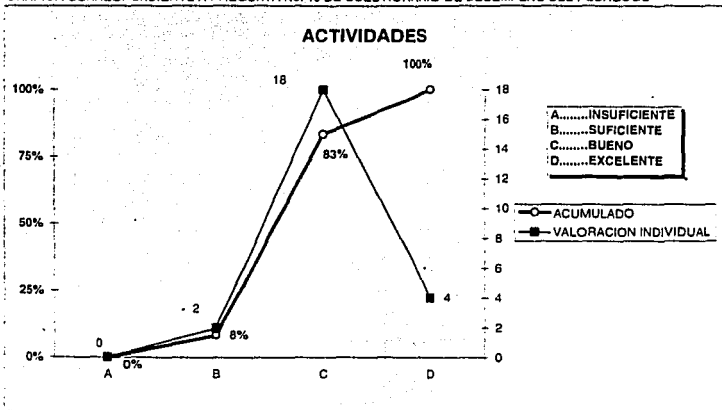


## DESEMPEÑO DEL PEDAGOGO

GRAFICA CORRESPONDIENTE A PREGUNTA No. 9 DE CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DEL PEDAGOGO

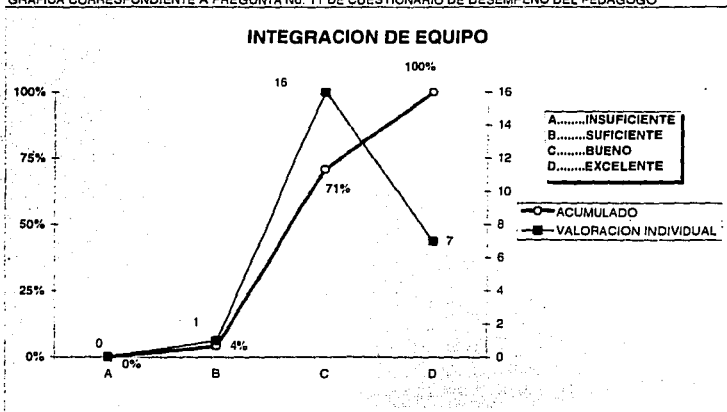


GRAFICA CORRESPONDIENTE A PREGUNTA No. 10 DE CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DEL PEDAGOGO



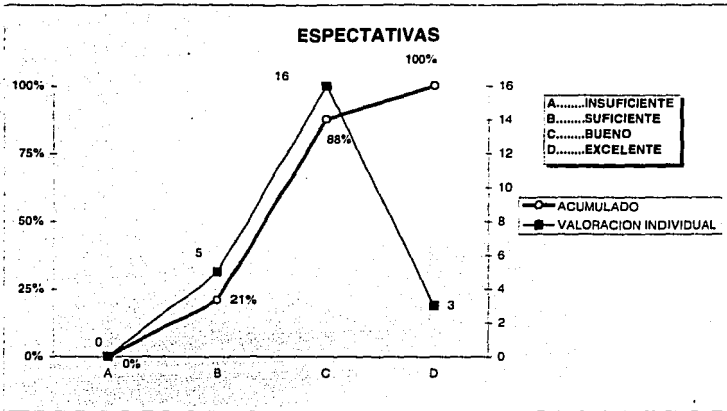
## DESEMPEÑO DEL PEDAGOGO

GRAFICA CORRESPONDIENTE A PREGUNTA No. 11 DE CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DEL PEDAGOGO

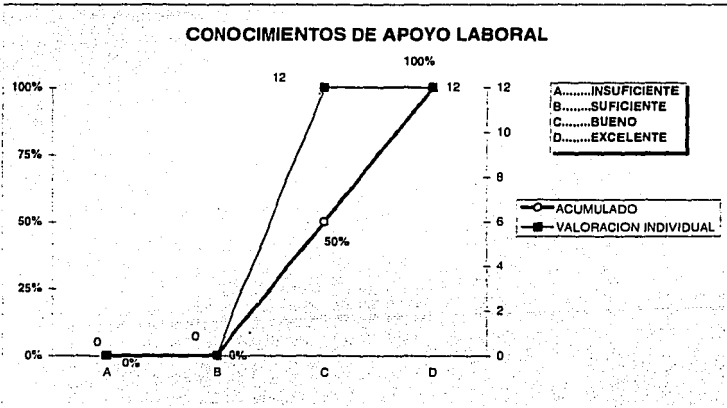


## DESARROLLO DEL CURSO

GRAFICA CORRESPONDIENTE A PREGUNTA No. 1 DE CUESTIONARIO DE DESARROLLO DEL CURSO

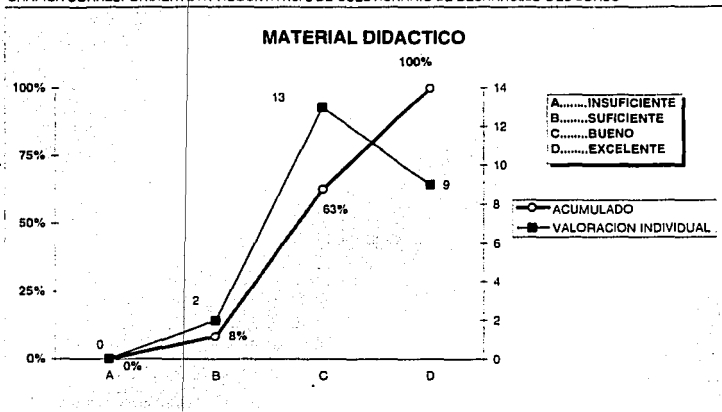


GRAFICA CORRESPONDIENTE A PREGUNTA No. 2 DE CUESTIONARIO DE DESARROLLO DEL CURSO

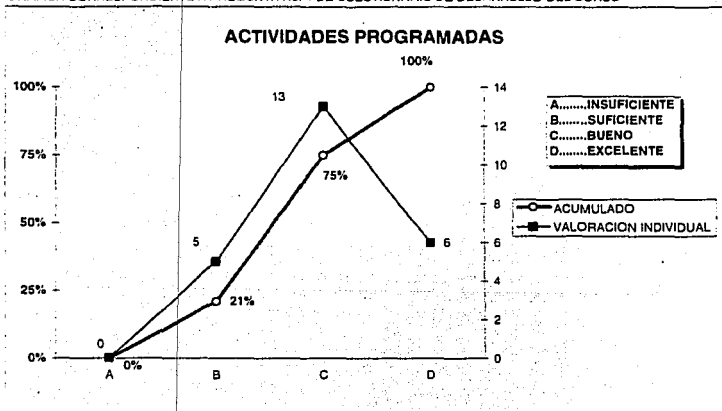


## DESARROLLO DEL CURSO

GRAFICA CORRESPONDIENTE A PREGUNTA No. 3 DE CUESTIONARIO DE DESARROLLO DEL CURSO

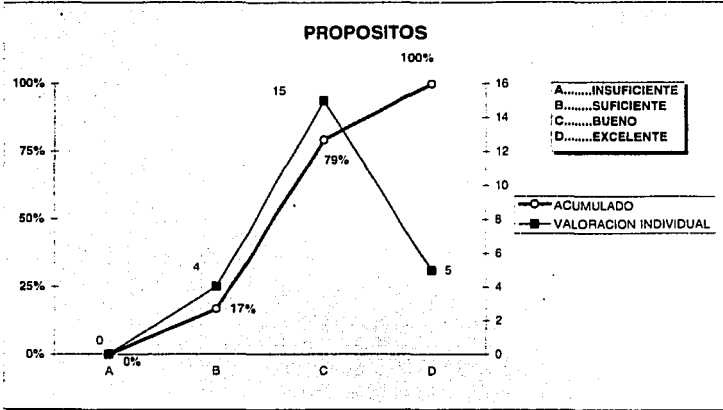


GRAFICA CORRESPONDIENTE A PREGUNTA No. 4 DE CUESTIONARIO DE DESARROLLO DEL CURSO



## DESARROLLO DEL CURSO

GRAFICA CORRESPONDIENTE A PREGUNTA No. 5 DE CUESTIONARIO DE DESARROLLO DEL CURSO



*Noviembre 28 de 1994.*

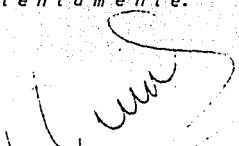
**LIC. CARMEN MARIA HERRERA,  
COORDINADORA CARRERA PEDAGOGIA.  
ENEP-ARAGON.**

**P R E S E N T E .**

*Por este medio le comunico que las Sritas. Claudia y Ma. del Rosario Paredes González, impartieron en esta empresa el curso de Relaciones Humanas, en el periodo comprendido del 14 al 25 de Noviembre del año en curso, con una duración de 20 Hrs.*

*Sin más por el momento y para cualquier aclaración al respecto, quedo de Usted.*

*A t e n t a m e n t e .*



**LIC. GUILLERMO CEJA BARRERA**  
**Director Corporativo de**  
**Recursos Humanos.**

*c.c.p. Interesadas.*  
*c.c.p. Archivo.*

**GRUPO TRIBASA, S.A. DE C.V.  
OTORGA EL PRESENTE**

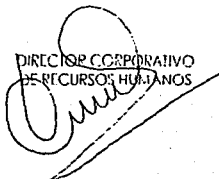
**D I P L O M A**

A

**Lic. Claudia Paredes González**

POR SU VALIOSA PARTICIPACION COMO EXPOSITOR DEL CURSO DE "RELACIONES HUMANAS"  
IMPARTIDO DEL 14 AL 25 DE NOVIEMBRE DE 1994 CON UNA DURACION DE 20 HRS.

MEXICO, D.F. A 25 DE NOVIEMBRE DE 1994

DIRECTOR CORPORATIVO  
DE RECURSOS HUMANOS  


LIC. GUILLERMO CEJA BARRERA

**GRUPO TRIBASA, S.A. DE C.V.  
OTORGA EL PRESENTE**

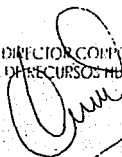
**D I P L O M A**

A **Lic. Rosario Naredes González**

POR SU VALIOSA PARTICIPACION COMO EXPOSITOR DEL CURSO DE "RELACIONES HUMANAS"  
IMPARTIDO DEL 14 AL 25 DE NOVIEMBRE DE 1994 CON UNA DURACION DE 20 HRS.

MEXICO, D.F. A 25 DE NOVIEMBRE DE 1994

DIRECTOR CORPORATIVO  
DE RECURSOS HUMANOS



LIC. GUILLERMO CELIA BARRERA