

308423
127
20)

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

ESCUELA DE PEDAGOGIA

INCORPORADA A LA U. N. A. M.



“ FUNDAMENTACION PEDAGOGICA DE LA IMPORTANCIA
DE LA EDUCACION DE ADULTOS EN LA EMPRESA ”

T E S I N A

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN PEDAGOGIA

P R E S E N T A :

ANNA MARCELA VILLALON BOCK

DIRECTOR DE LA TESINA
DRA. ELVIA MARVELLA VILLALOBOS TORRES

MEXICO, D. F.

1996

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.

**Gracias Señor, por todo
lo que he recibido de Tí.**

**A mis padres Florentino y Anna Marcela,
con profundo agradecimiento por el
infinito apoyo y dedicación que siempre
me han dado.**

**A mis hermanos Antonio,
Gerardo y Adriana, amigos
y compañeros siempre
presentes**

**Y muy profundamente, a mi
esposo Armando, porque su
presencia, amor, dedicación y apoyo
han hecho posible muchas cosas
en mi vida, especialmente este
trabajo**

**A mi hija Nicole por ser lo
más importante que me ha
pasado en la vida**

**A mis profesores, por sus
invaluables enseñanzas.**

A mis familiares y amigos.

**A la Dra. Carmen Ramos,
por su apoyo incondicional
para la realización de este
trabajo.**

INDICE

	pag.
INTRODUCCION	1
Capítulo 1 LA EDUCACION DE ADULTOS	
1.1 Concepto de educación	4
1.2 Educación de adultos o educación permanente	6
1.3 El Adulto	11
1.3.1 Características del adulto como persona	12
1.3.2 Características del adulto como estudiante	15
1.4 Importancia de la educación para adultos	16
Capítulo 2 LA EMPRESA	
2.1 Concepto de Empresa	21
2.2 Importancia de la empresa en la educación de adultos	25
2.3 Papel de la empresa en el desarrollo de la educación de adultos	27
Capítulo 3 EL TRABAJO	
3.1 Concepto de trabajo	34
3.2 Pedagogía del trabajo	38
3.3 Importancia del trabajo en la educación de adultos	41
Aparato Crítico	
Análisis de la obra	45
Conclusiones	48
Recomendaciones	51
Bibliografía	53

INTRODUCCION

Uno de los problemas principales a los que se enfrentan la mayoría de los empresarios, es el de encontrar personal calificado y eficiente para cubrir los diferentes puestos de trabajo que la misma empresa necesita.

Para satisfacer dicha necesidad, se han implantado en la mayoría de las empresas sistemas diversos de capacitación que pretenden únicamente, "adiestrar" al empleado para que pueda realizar de una forma mas eficiente su propio trabajo.

Así, una parte importante de la educación del adulto se incorpora al trabajo; pero en ocasiones, bajo formas de estudio o cursos que tienden a desarrollar habilidades estrictamente hablando, en los empleados. A dichos cursos acude el empleado normalmente después de una jornada laboral.

Este tipo de actividad educativa, queda incompleta si únicamente la capacitación se centra en el adiestramiento, puesto que la educación de un individuo abarca diversos aspectos de su personalidad que tienen que ver tanto con su formación técnica como con su formación cultural.

La idea de una educación global, que abarque tanto el ámbito técnico como el humano de la persona, hace que éste no solo desarrolle aspectos de su inteligencia, sino también aspectos de su personalidad integral, haciéndolo un individuo completo.

Por eso, la educación que se imparte en la empresa, además de ser total, debe estar basada en los diversos sistemas de educación para adultos que se desarrollan en diversos ambientes.

En la empresa, las personas encargadas de planear, desarrollar, implantar y evaluar la educación, deben estar preparadas para educar adultos. También deben saber unir las necesidades educativas de la empresa, con las necesidades educativas del individuo, con el fin de hacer que esa actividad sea mucho más eficaz.

El presente trabajo pretende hablar sobre la importancia de la educación para adultos, con el fin de que éste pueda obtener bases para un desarrollo eficaz en sus actividades ordinarias.

Así mismo pretende establecer la importancia de este tipo de educación para que no sea únicamente un adiestramiento para la persona, sino que cubra diversas necesidades educativas, que van más allá de la adquisición de habilidades técnicas o manuales.

Finalmente pretende establecer la importancia que tiene la empresa en nuestra sociedad no sólo para cubrir el aspecto económico de los individuos, sino para cubrir los aspectos educativos totales de las personas que laboran en ella. Queremos explicar la relación de tipo formativo bilateral que debe darse entre la empresa y sus empleados. No abarcamos aspectos administrativos de la empresa por considerar que no son del caso, en cambio dejamos explicada nuestra visión sobre el papel que ejerce la empresa en el desarrollo de sus empleados.

Se utiliza bibliografía pedagógica para los primeros capítulos, se completa la investigación bibliográfica con textos de psicología y algunos que hablan sobre trabajo.

Subterráneamente enriquece el presente trabajo, la experiencia profesional que se ejerció sobre capacitación durante algunos años. Durante ese tiempo surgió la inquietud sobre la educación para adultos que con interés o sin él se da siempre en la empresa. Inquietud que ahora se comunica con la

presente obra y que si bien no se agota el tema, queda por escrito un importante tema que todas las personas deben plantearse al entrar al mundo profesional.

METODOLOGIA

La Metodología utilizada en el presente trabajo sera:

- 1.- Investigación bibliográfica
- 2.- Análisis deductivo-inductivo
- 3.- Descripción

Esta metodología ha sido utilizada, indistintamente a lo largo del trabajo.

CAPITULO 1 LA EDUCACION DE ADULTOS

1.1 CONCEPTO DE EDUCACION

La educación es un proceso ininterrumpido al que está sujeto el hombre durante toda su vida.

Como proceso, requiere de un "conjunto de acciones que son ejercidas sobre el hombre con el propósito de ayudar a alcanzar los fines o metas a los que está destinado"(1).

Estos fines se encuentran inscritos en la naturaleza de cada ser, siendo ésta la que marca el límite de dicho proceso educativo.

Este proceso educativo implica un perfeccionamiento total que afecta todas y cada una de las partes constitutivas del ser humano. Dicho perfeccionamiento lo consigue el hombre a través de los agentes educativos que son externos a él, tales como: la Familia, la Iglesia, el Estado, la Empresa, el Medio Ambiente.

Todos ellos se encuentran dentro de la sociedad, en donde el hombre nace y se desarrolla, por lo que debe pretender "perfeccionarse, como ser espiritual, no sólo en su dimensión personal, sino también en su dimensión social, ya que por naturaleza es un ser social"(2).

Así se dice, que la educación debe responder y desarrollar todas las potencias de la naturaleza humana, debe satisfacer todas las exigencias de la vida y debe, finalmente, desarrollar las aptitudes y posibilidades de cada

persona particular, en tanto que el individuo se encuentra inserto en una comunidad(3).

El fin primario de la educación concierne a la persona humana tanto en su vida personal como en su progreso espiritual, no en sus relaciones con su medio social, pues éste último, es el fin secundario de la educación(4).

Dentro del plano social, se puede afirmar que la educación es "la suma total de los procesos por los cuales una comunidad o grupo social, transmite sus poderes y sus objetivos adquiridos a fin de asegurar su propia existencia y su continuo crecimiento"(5).

La experiencia nos dice que la educación es algo que tiene que ver con el hombre y con la vida humana, la educación es una actividad susceptible de ser regulada por la voluntad humana, es decir, el hombre debe querer educarse, debe tener disposición para hacerlo(6).

La educación como la vida es una realidad compleja en la que intervienen muchos factores. Así, la educación debe ser completa, coherente y eficaz.

La educación completa debe "incluir todos los factores necesarios para el desenvolvimiento del hombre, no debe faltar ningún elemento del ser humano. Si alguna manifestación de la vida no fuera atendida por la educación, el proceso educativo sería algo defectuoso, incompleto"(7).

La educación coherente se refiere a la "necesidad de que cada uno de sus elementos tenga la importancia correspondiente a su papel en la vida humana, y asimismo se hallen relacionados de tal suerte que la situación y la actividad de unos venga a consolidar y reforzar la actividad de los otros, evitando que el aislamiento o el desorden destruyan la unidad de la educación"(8).

La educación eficaz consiste en la "posibilidad de que todos los elementos cumplan adecuadamente su función, de tal suerte, que el sujeto humano desarrolle todas sus posibilidades y compense sus limitaciones. La eficacia hace referencia a la actividad, al modo de hacer más adecuado y mejor en función de los objetivos que la educación persigue"(9).

"Así como la educación entendida como perfección de las posibilidades de la naturaleza humana viene a ser la atención al hombre esencial, es decir, a lo que la naturaleza o esencia del hombre exige, la educación como humanización de la vida viene a ser tanto como la atención al hombre existencial, es decir, al hombre situado en las condiciones peculiares de la existencia"(10).

Así podemos concluir que la educación es un proceso que el hombre debe llevar a cabo durante toda su vida, implica perfeccionamiento de acuerdo a las diferentes etapas que atraviesa durante su vida. Pero como no es una simple adquisición de conocimientos, el hombre debe empezar por querer educarse y aceptar que ésta no termina en un período determinado de su vida, sino que dura a lo largo de ella. Esto le permitirá estar en armoniosa relación con sus semejantes, ya que el hombre, al vivir en una sociedad, necesariamente se relaciona con otras personas e instituciones que la forman.

1.2 LA EDUCACION DE ADULTOS O EDUCACION PERMANENTE

Visto lo anterior, nos parece que en la actualidad, hay un gran número de adultos que no completaron sus estudios durante su niñez o juventud, o que se han quedado relegados de los nuevos descubrimientos y adelantos de la vida moderna, lo cual es realmente preocupante (11).

Por lo mismo, se han hecho, en diferentes países, diversos esfuerzos por introducir métodos y técnicas de enseñanza que ayuden al adulto a adquirir aquellos conocimientos que le son indispensables para reintegrarse en la vida económica, política y social del lugar donde vive. Para nuestro contexto decimos que la educación de adultos o educación permanente es un sistema organizado de enseñanza dirigido a personas de más de 18 años de edad, y que está adaptado a sus necesidades particulares por ser personas que no están en el sistema escolar ordinario (12).

Es un sistema educativo que se ha elaborado para responder a las necesidades de un proceso continuo de asimilación de nuevos conocimientos y experiencias a fin de brindar una apertura constante hacia nuevas situaciones e incrementar la habilidad del individuo para que éste, pueda guiar el destino con sus propias manos (13).

"Es una amplia estrategia para la etapa siguiente a la educación obligatoria o básica, porque pretende la distribución de la educación a lo largo de la vida del individuo, de manera recurrente o permanente, es decir, alternando con otras actividades, principalmente, el trabajo, el ocio y el retiro" (14).

La educación de Adultos, no pretende transmitir conocimientos o inculcar aptitudes como lo hace, de hecho, la educación en general, sino más bien:

a) "ayudar a los individuos a desarrollar, de la mejor manera posible, todas aquellas virtualidades que existen en ellos"(15), es decir, pretende facilitar el desarrollo de la personalidad del adulto hacia la auto comprensión y hacia la madurez, ya que sólo mediante el conocimiento de sus metas personales, diversos métodos de perfeccionamiento y el conocimiento del desarrollo humano, puede el individuo prepararse para afrontar las tensiones de la vida moderna; y sólo mediante el conocimiento de su fuerza y de su debilidad, puede

b) pretende ayudarles a adaptarse a los efectos de la evolución social (17), ya que es precisamente el Adulto, el que, dentro de la sociedad, recibe los cambios en forma más impactante, por ser, el que está menos preparado para ellos, ya que el niño o el joven, nacen y crecen con ellos, en cambio el adulto, debe asimilar y adaptarse a estos nuevos cambios para no llegar a relegarse a sí mismo de la vida económica, política o social de la comunidad donde vive, y no ser relegado por los jóvenes cuando todavía es capaz de crecer y desarrollar sus capacidades y potencialidades específicamente humanas, además de su gran experiencia profesional siendo por lo tanto, alguien capaz de contribuir al bienestar y desarrollo social.

c) pretende buscar la individualidad en el aprendizaje mediante una redistribución entre educación formal e informal, en sus diversas fases y distintos niveles y tender así a una mayor democratización de la educación, al perfeccionamiento de la calidad de vida para todos, por efecto del aprendizaje de cada uno. Por lo mismo, debe ser flexible y diversa, para que así, el adulto adapte su sistema de vida a las posibilidades educativas que se le ofrecen y pueda perfeccionarse a lo largo de la misma.

En definitiva decimos que la educación de Adultos o Permanente es un sistema total, porque abarca todas las fases de la vida del individuo y le acompaña siempre.

Es un sistema en el que cada fase tendrá que ser interrelacionada a través de lazos personales, sociales e institucionales, y cada una se complementará con el aprendizaje, a menudo informal, entre los individuos.

Una vez establecidos algunos lineamientos sobre la educación de adultos o educación permanente, procederemos ahora a explicar los sectores que abarca, sus principios básicos, así como sus objetivos principales.

Como la educación para adultos es un sistema educativo que se lleva a cabo a partir de que la persona termina su educación básica media y abarcará todas las etapas posteriores a lo largo de su vida, no importando la actividad que la persona realice ni el lugar donde se encuentre, abarca 3 sectores:

- 1.- Sistema convencional post-obligatorio que abarca secundaria y post-secundaria.
- 2.- Entrenamiento en el trabajo de cualquier tipo y en cualquier nivel.
- 3.- La educación de Adultos orientada hacia la información cultural o general.

Como la educación para adultos es un derecho que todos los individuos tienen dentro de la sociedad en que viven y ésta debe estar organizada de tal manera que las personas puedan adaptarla a sus diversas actividades, se le reconocen los siguientes principios básicos:

- 1.- Los últimos años de educación deben proporcionar al alumno bases para una real elección entre el trabajo y la continuación de estudios.
- 2.- Debe garantizarse al alumno, el acceso a la educación post-obligatoria a lo largo de su vida.
- 3.- La educación debe estar al alcance de todos los individuos dónde y cuándo lo necesiten.
- 4.- El trabajo y las experiencias sociales deben ser elementos básicos en las reglas de admisión y planificación del currículum.
- 5.- Debe ser posible e importante que el individuo pueda alternar su trabajo con el estudio.
- 6.- Los títulos y certificados no deben ser vistos como el resultado final de la carrera educativa, sino como pasos y guías de un proceso de educación permanente y de desarrollo de su personalidad.
- 7.- Al finalizar la escuela obligatoria, cada individuo debe tener derecho a períodos de licencia para estudios con seguridad laboral y social.

Es decir, la educación para adultos es un derecho que todos los individuos tienen dentro de la sociedad en que viven y ésta debe estar organizada de tal manera que las personas puedan adaptarla a sus diversas actividades.

La educación de adultos o educación permanente requiere de los recursos materiales y del bagaje de conocimientos de los individuos, de su experiencia cultural acumulada para poder llevarse a cabo, ya que pretende continuar extendiendo el potencial personal del individuo a lo largo de su vida, atendiendo a su bienestar económico y al progreso de los suyos, para que pueda vivir, aprender y compartir, el desarrollo de las asociaciones o comunidades humanas, por ello debe tener los siguientes objetivos:

- 1.- Posibilitar al adulto, la elaboración de una interpretación coherente y positiva de sí mismo, del contexto socio-económico-cultural al que pertenece y de las relaciones que lo vinculan.
 - 2.- Elevar y mantener al Adulto en estado de participación.
 - 3.- Ofrecer al adulto, la oportunidad de adquirir, actualizar, perfeccionar y reconvertir, los conocimientos y capacidades de su personalidad, para incrementar su eficiencia integral y mejorar así su situación económica y cultural.
 - 4.- Mejorar el nivel de recursos humanos, integrándolos a las necesidades evidenciales por los planes de desarrollo.
 - 5.- Proporcionar orientación y medios idóneos para la ocupación del tiempo libre
- (18).

1.3 EL ADULTO

Siendo el adulto el objeto central de estudio del presente trabajo, procederemos ahora a definir qué entendemos por adulto.

Se considera adulto a aquella persona que ha terminado de desarrollarse biológicamente, posee un equilibrio psico-emocional, puede responsabilizarse de su propia conducta, actuar en forma autónoma y realista; acepta su situación como ser único e irrepetible, que tiende a su autodeterminación.

En su frecuente forma individual y social, el adulto, en condiciones normales, es miembro de una familia y en ocasiones formador de ella; es ciudadano; tiende a ser económicamente independiente; es trabajador en cuanto a elemento cooperador de la sociedad en sus relaciones y responsabilidades. Posee, goza y colabora con la cultura y las técnicas que elevan su forma de vivir.

Debido a que en este trabajo nos centramos en la educación de Adultos, analizaremos a éste desde dos puntos de vista: como persona y como estudiante.

1.3.1 CARACTERISTICAS DEL ADULTO COMO PERSONA

La persona o ser humano se puede distinguir de otros seres por su capacidad de pensar en términos abstractos, por su capacidad de elegir y por su capacidad de tomar decisiones.

Puede evocar el pasado, puede reflexionar sobre sus propias acciones y reacciones y sobre sus propias experiencias así como sobre el sentido de la conducta ajena y suya propia.

También es capaz de formular planes y proyectos y de llevarlos a cabo durante su vida. Es decir las principales características de la persona son la inteligencia, la voluntad y la libertad (19).

Así decimos que la persona humana "es una unidad física, individual, distinta e identificablemente separada de todos los demás seres humanos y no humanos, animados o inanimados. Es un ser singular e independiente, pero también compuesto y complejo" (20).

Por otro lado es característica también y muy importante de la persona su sociabilidad. Las personas en "cuanto se distinguen de los animales, son seres sociales. Los términos social y racional no son sinónimos, pero una de estas cualidades no existe sin la otra. El mero hecho de decir que un individuo es una persona racional implica necesariamente que es una persona social. Estas son características exclusivas de las personas"(21.) La sociabilidad no se refiere a que las personas sean agradables, corteses o cultas, sino que la persona es social en el sentido de que no sólo tiene tendencia a relacionarse con otras, sino también necesidad de relaciones humanas (22).

La persona o ser humano, dotado de capacidad para discernir y decidir, puede modificar su propio comportamiento y también influir en la sociedad en que vive (23). Con lo anterior enumeraremos algunos rasgos característicos del

- El adulto debe ser una persona objetiva, es decir, debe tener un adecuado aprecio de la realidad tanto interior como exterior.
- Si nos referimos a la realidad interior del adulto, estamos hablando de las virtudes, aquellas fuerzas internas del individuo que son: prudencia, justicia, fortaleza y templanza y que dan al adulto la fuerza para lograr los fines que se propone, la posibilidad de dar a cada quién lo suyo, de cuidar las proporciones, de poder acometer y soportar (24).
- Esta objetividad también consiste en aceptar tanto las virtudes como los defectos de otras personas y además de aceptarse a sí mismo y respetar a los demás.
- Así mismo, el adulto es autónomo porque es capaz de decidir por sí mismo, porque tiene claro lo que hay que hacer, independientemente de la opinión de los demás.
- A través de éstas virtudes y de su autonomía, el adulto debe tener un sistema moral que rija su proyecto de vida.
- Tiene una gran capacidad de amar, pero a diferencia del adolescente, ama en forma madura; entendiéndose la madurez como el logro de "la independencia y autonomía psicológica, independencia en la toma de decisiones y cierto grado de estabilidad, sabiduría, confiabilidad, integridad y compasión" (25). Es decir, el Adulto que ama debe querer lo mejor para aquél que ama, debe buscar su desarrollo hacia la objetividad y hacia la autonomía y la libertad, y tiene hacia él, una actitud de servicio y entrega.
- Debe ser responsable, porque tiene capacidad de responder adecuadamente, teniendo como base su sistema moral, es decir, la responsabilidad adulta implica una obligación.
- Debe ocupar un lugar determinado en el sistema de producción a través de la realización de su trabajo y ver en éste, las oportunidades para su desarrollo

- Tiene una amplia visión de la vida y establece diversas metas para sí mismo en los diferentes campos como son el política, el religioso, el estético, el económico, el social, entre otros.
- Posee un sentido ético, puede distinguir entre lo bueno y lo malo de acuerdo a la jerarquía de valores universales (26).

Ser persona, le exige al adulto, ser consciente de su dignidad y hacer uso de lo que realmente lo define como tal: su naturaleza racional, que lo lleva a hacer uso correcto de su libertad y así determinar su camino en la vida; evitando ser utilizado como cosa o como medio para un fin y a la vez, prestando un servicio de calidad a la comunidad en la que vive.

Al comprender su dignidad se siente más seguro de sí mismo, es decir, reconoce su valor por lo que es, no por lo que tiene.

La idea que sobre sí mismo tenga el adulto, influye en gran medida en su percepción del mundo externo, y como consecuencia, influirá en gran medida en su aprendizaje.

Con lo anterior justificamos que la sociabilidad es una característica que fundamenta la existencia de un sistema de educación para adultos o educación permanente.

1.3.2. CARACTERISTICAS DEL ADULTO COMO ESTUDIANTE

Analizaremos ahora al adulto desde su posición como estudiante, ya que esto nos llevará a establecer un sistema de educación para adultos conforme a sus características en el momento de estar estudiando.

El Adulto cuenta con una gran experiencia profesional y social, que necesariamente influirá en su aprendizaje (27).

Posee una gran capacidad de reflexión sobre sus actos, sus deseos y sus conocimientos, así como un criterio para juzgar y discernir lo más adecuado entre las alternativas que se le plantean.

Observa, razona y escucha de las experiencias de los demás, porque es consciente que su riqueza lo puede engrandecer.

Se preocupa por desarrollar sus propios recursos y enfrenta sus propios problemas.

Su resistencia para aprender, se explica muchas veces por la necesidad que tiene de integrar los conocimientos nuevos con los anteriores y por el deseo de vincular los conocimientos teóricos a las aplicaciones prácticas, así como al significado que tenga para él, volver a estar en una situación de aprendizaje, que normalmente correspondería al niño o adolescente, es decir, la inseguridad que le puede producir volver a ser "alumno".

Con la edad existe una caída en el nivel de logros, rigidez y resistencia al cambio que influyen notablemente en su aprendizaje.

El Adulto es una persona con un gran número de experiencias en su vida que asiste a clases con un propósito definido y muy personal; espera que sus estudios le sean útiles en poco tiempo y según sus necesidades personales.

"Los Adultos aprenden más eficientemente porque tienen razones más poderosas para aprender tanto en el aspecto lógico como práctico"(28). Es decir

simplemente para mejorar como persona. Cualquiera que sea su razón, será una decisión propia que lo llevará a tener un aprendizaje eficiente.

Según Luis Ferrer existen diversos principios de aprendizaje para el adulto:

- 1.- El adulto es una persona que debe querer aprender.
- 2.- Debe tener confianza en su habilidad para aprender.
- 3.- Suele practicar en cuanto sea posible lo aprendido.
- 4.- Suele encontrar las razones de sus posibles experiencias pasadas y presentes, y trata de remediarlos con buen éxito.
- 5.- Suele encontrar un especial significado personal en el hecho de aprender algo.
- 6.- Suele evitar cualquier sentimiento negativo hacia sí mismo.
- 7.- Suele mostrarse disponible al cambio de ideas y convicciones.

Si la educación para adultos contempla estos principios, el alumno adulto tendrá menor resistencia al cambio y por lo tanto, la educación para adultos tendrá mayor éxito en el cumplimiento de sus diversas funciones.

1.4 IMPORTANCIA DE LA EDUCACION DE ADULTOS

Una vez establecidos los conceptos principales sobre adulto y el sistema de educación para adultos, procederemos ahora a establecer la importancia que tiene el que se implanten diversos sistemas de educación para adulto dentro de la sociedad.

"Las necesidades de un auténtico desarrollo integral del ser humano y de la sociedad, reclaman que, desde éste momento, la educación ocupe un primer plano dentro de los objetivos a nivel nacional e internacional; pues la mayoría

de los problemas fundamentalmente morales, sociales, políticos y económicos, son problemas de educación y ella es, por lo tanto, la clave para solucionarlos" (29).

Siendo la educación la solución de problemas fundamentales dentro de la sociedad, la educación de adultos tiene gran importancia porque prepara a la persona para que pueda desempeñar el papel que le corresponde en la sociedad; debe "formar al hombre para que lleve una vida normal, útil y de servicio a la sociedad o comunidad, es decir, guiarla hacia su desenvolvimiento como persona humana en la esfera social, despertando y fortaleciendo el sentido de su libertad, así como el de sus obligaciones, derechos y responsabilidades"(30).

La educación de adultos en cualquier país es de suma importancia, debido a que sus actividades contribuyen a cumplir con los principios de igualdad de oportunidades en el ámbito tanto social como económico y político. Así mismo, arraiga al hombre al medio en que vive, y lo ayuda a desarrollar sus posibilidades individuales.

"En aquellas sociedades estáticas y tradicionales, la educación de adultos es superflua; ésta no tiene ninguna necesidad de cambiar la manera de desempeñar los papeles sociales importantes o de adquirir nuevas habilidades" (31).

Además, la educación de adultos es importante porque compensa las deficiencias de la escolaridad anterior incompleta; extiende y desarrolla, posteriormente, un interés latente por una actualización permanente, satisface necesidades personales, brinda una mayor comprensión de cuestiones cívicas, ayuda a una mejor adaptación personal y social hacia los cambios que se presentan, desarrolla la capacidad de adquirir cultura, un eficaz desempeño de

cuestiones de responsabilidad y finalmente, brinda un avance profesional y un prestigio social.

Así mismo la educación de adultos o permanente adquiere gran importancia tanto en marchar al frente de los tiempos, como en la readaptación para preservar las aptitudes de aquellos trabajadores que han sido desplazados por la automatización y cuyo desempleo, forma hoy día uno de los problemas sociales más graves que enfrenta la sociedad industrial de nuestro tiempo (32).

Según John Lowe, la educación para adultos cobra gran importancia en los siguientes puntos:

- 1.- Algunas personas tienen deseos de dedicar una parte de su tiempo de ocio a la satisfacción de sus gustos intelectuales y estéticos, adquirir habilidades prácticas o realizar estudios que les permitan aumentar sus conocimientos.
- 2.- Desde que el tiempo libre es considerado un derecho, las personas exigen mejores medios de utilización del ocio, mejores servicios educativos y culturales, más posibilidades de adquirir títulos o diplomas por medio de estudios parciales, la creación de centros de arte y artesanía, entre otros.

Surge entonces la pregunta, ¿Cómo motivar al adulto para que reinicie su proceso educativo?

"El adulto estará motivado para participar en una actividad organizada de aprendizaje si se da cuenta de que eso le ayudará a resolver un problema social, profesional, o que, simplemente, le hará más feliz. Por eso, las experiencias de aprendizaje que busquen, corresponderán a sus intereses dominantes y variarán según los imperativos particulares de su edad" (33).

Se comprende así, la importancia de que la educación de adultos sea dinámica, adaptable y de interés común.

El educador de adultos, tiene ante sí, la tarea de interesarle en las diversas posibilidades que ésta le ofrece para continuarla y llegar a ser un

individuo más productivo y más útil a la sociedad, es decir, el educador de adultos tiene ante sí, la tarea de readaptar al adulto en una sociedad dinámica y cambiante, por esto, la educación de adultos debe ser dinámica, adaptable y de interés común.

NOTAS A PIE DE PAGINA

- (1) HUBERT René., Tratado de Pedagogía General., p.13
- (2) SILICEO Alfonso., Capacitación y Desarrollo de Personal., p.16
- (3) cfr., GARCIA Hoz Víctor., Calidad de Educación. Trabajo y Libertad., p.13
- (4) cfr., SILICEO Alfonso., op.cit., p. 15
- (5) HUBERT René., op.cit., p. 2
- (6) cfr., GARCIA Hoz Víctor., op.cit., p. 2-3
- (7) GARCIA Hoz Víctor., op.cit., p. 3
- (8) ibidem., p. 3
- (9) idem
- (10) idem
- (11) cfr., CRESPO, José Antonio., La elitización de la educación superior., in., REFORMA, 28 de octubre de 1995
- (12) apud. cfr., UNESCO., LOWE John., La Educación de Adultos., p.28
- (13) cfr., NUEVOS RUMBOS EN PEDAGOGIA., La Educación Recurrente., p.17-18
- (14) NUEVOS RUMBOS EN PEDAGOGIA., op.cit., p.23
- (15) LOWE John., op.cit., p. 28
- (16) cfr., AXFORD W. Roger., Fundamentos y Propósitos de la Educación de Adultos., p. 24
- (17) cfr., LOWE John., op.cit., p. 32
- (18) cfr., NUEVOS RUMBOS EN PEDAGOGIA., op.cit., p. 27
- (19) cfr., FICHTER H. Joseph., Sociología., p. 36
- (20) FICHTER H. Joseph., op.cit., p. 36
- (21) ibidem., p. 37
- (22) cfr., ibidem., p. 39
- (23) cfr., idem
- (24) cfr., PIEPER, Las Virtudes Fundamentales., p.124
- (25) CRAIG Grace., Desarrollo Psicológico., p. 461
- (26) cfr., OEA, DINEA., III Conferencia Internacional sobre Educación de Adultos., informe final., p. 8
- (27) cfr., LEON Antoine., Psicopedagogía de los Adultos., p. 38-39
- (28) FERRER P Luis., Tópicos para Instructores de Empresas., p. 21
- (29) SILICEO Alfonso., op.cit., p. 19
- (30) apud., MARITAIN Jacques., SILICEO Alfonso., op.cit., p. 15
- (31) apud., LOWE John., H.L. MILLER, La Educación de Adultos., p. 41
- (32) cfr., AXFORD W. Roger., Fundamentos y Propósitos de la Educación de Adultos., p. 24
- (33) LOWE John., op.cit., p.67

CAPITULO 2 LA EMPRESA

Una vez analizados los conceptos de educación y de adulto, así como la importancia que tiene la sociedad en la educación permanente, analizaremos a la empresa, ya que ésta es un núcleo muy importante dentro de la sociedad y en donde colaboran, en su mayoría, personas adultas.

2.1 CONCEPTO DE EMPRESA

Es necesario definir el concepto de empresa que se utilizará en este trabajo para tener muy clara la meta a la que se pretende llegar y definir el camino para conquistarla.

"La empresa es considerada como una unidad de producción de bienes y servicios para satisfacer un mercado" (34).

Toda empresa es una entidad dinámica que debe estar constituida de acuerdo con la finalidad que se persigue en ella y organizada de la manera que sea más conveniente para su mejor administración.

Es una unidad económico social que pretende crear un artículo útil y excelente en calidad, que se encuentre en demanda; producirlo de la mejor manera posible y al menor precio posible para poder conseguir así una utilidad y dar un servicio al cliente y a la sociedad.

También se ha dicho que es una "unión de hombres libres que aportan operación o trabajo, inversión o capital, hombres que aportan dirección y

tecnología, y conjuntando sus esfuerzos eficientemente, producen el valor económico agregado máximo posible, a través de atender a los mercados en forma cada vez mejor" (35)

"La esencia de la empresa en términos de creatividad económica, consiste en poner en funcionamiento determinados recursos, con el fin de crear y distribuir bienes y servicios de un modo provechoso y acumulativo, en un medio ambiente que evoluciona constantemente"(36).

Es decir, la empresa es "una unidad económico social, en la que el capital, el trabajo y la dirección, se coordinan para lograr una producción que corresponda a los requerimientos del medio humano en el que la propia empresa actúa." (37)

Se ve pues, que la empresa es un ente complejo, donde un determinado número de personas, desarrollan actividades, cuya unidad y sentido es el objetivo común, marcado por los directivos y que ha de ser alcanzado a través de esas múltiples actividades agrupadas en funciones y que son realizadas por los demás miembros de la empresa.

Para que su existencia sea posible, toda empresa debe contar con bienes materiales como edificios, maquinaria, materia prima entre otros; con hombres que sean trabajadores cualificados, supervisores, técnicos, ejecutivos, directores; con sistemas que sean relaciones estables en las que deben coordinarse las cosas, como son el sistema de producción y el sistema de ventas, entre otros.

Generalmente cada empresa tiene sus objetivos propios que dependen de su misma naturaleza, sin embargo, existen una serie de objetivos comunes para todas las empresas que son:

1.- Entrega de bienes (productos o servicios) a la comunidad social, proporcionando un servicio a la misma. A través de esto la empresa justifica su

existencia, ya que dependiendo de las necesidades de dicha sociedad, va a ser el tipo de producto y por consiguiente el tipo de empresa que se va a crear. "La empresa toma como punto de partida la sociedad, depende de ella en todo momento, influye y es influida, determina y es determinada en su presente y en su futuro, por la sociedad" (38).

2.- Generar un valor económico agregado suficiente para brindar una adecuada compensación a los componentes de la empresa. El valor económico agregado consiste en la diferencia entre lo que la empresa paga a terceros y lo que recibe de ellos, se diferencia de las utilidades porque éstas son la "remuneración al capital, es decir, la parte del valor económico agregado que al capital le corresponde"(39).

3.- Generar una compensación humana suficiente, es decir, aquello que el trabajador de todo nivel recibe como fruto de su actividad en la empresa. Es la compensación por un trabajo bien realizado que posibilita el desarrollo de las capacidades y la autorrealización por las oportunidades de logro que representa. Por compensación adecuada, nos referimos al conjunto de valores tangibles e intangibles como dinero, prestigio, logro entre otros, que su posición en la empresa le proporciona. "El trabajo, que es por sí mismo compensador humano, es por sí mismo productivo" (40).

4.- Consecución de la auto-continuidad de la empresa por un periodo indefinido de tiempo, es decir su permanencia en la sociedad. Como la empresa se funda en las necesidades de la sociedad, debe convertirse en una institución permanente, que garantice un bien continuo o permanente que dicha sociedad ofrece.

Esta permanencia, a largo plazo, solo se logrará si se obtiene el valor económico agregado produciendo un bien que la sociedad necesita y que a la

vez, brinde a la empresa posibilidades de progresar en el futuro, y por lo mismo, de permanecer.

Entre las características de la empresa podríamos mencionar las siguientes:

- 1.- Debe contar con objetivos bien establecidos, es decir, aquellas metas claras y específicas, determinadas por la dirección, y que las personas que laboran en la empresa, deben pretender alcanzar a través de sus diversas funciones.
- 2.- Debe tener presente una autoridad, que generalmente está compuesta por la dirección ejecutiva que es la que realiza la "administración de la empresa", que tiene por objeto, coordinar los intereses de los inversionistas y los trabajadores, para que así la empresa pueda realizar sus finalidades estrictamente sociales que le corresponden.
- 3.- Sus miembros deben tener jerarquización, es decir, sus funciones deben estar agrupadas en diversos departamentos o unidades cuya acción conjunta y coordinada permite el logro de los objetivos. Sin embargo "esta misma coordinación implica que cada unidad se somete a cierto tipo de autoridad, ya que es obvio que no es posible la coordinación entre muchos individuos si no existen los medios para controlar, limitar o dirigir las diversas unidades"(41). Esta misma jerarquización da a la empresa una mejor funcionalización, es decir, cada quién sabe qué y cómo debe realizar su trabajo o función que le corresponde dentro de la empresa.
- 4.- Debe contar con diversos procedimientos en donde se especifique como es que la empresa pretende que sus empleados realicen su trabajo, esto con el fin de facilitarles el cumplimiento de sus funciones, sin embargo, dichos procedimientos deben ser flexibles y permitir a la persona utilizar su creatividad o experiencia en el mejoramiento de éstos (42).

Es decir, la empresa, es una unidad organizada que existe dentro de la sociedad y que es creada por una o varias personas para generar un valor económico agregado, brindar un bien o servicio que es necesario dentro de dicha sociedad y que a la vez, está compuesta por personas, en su mayoría adultos, que colaboran con ella para lograr obtener dicho fin y a la vez ellos obtener un medio económico de vida. También brinda a las personas un medio para mantener un contacto social con otros miembros de la sociedad donde vive y poder crecer y desarrollarse junto con ellas.

2.2 IMPORTANCIA DE LA EMPRESA EN LA EDUCACION DE ADULTOS

Se ha visto ya, que el hombre siempre ha formado parte de una sociedad, que no puede vivir solo y desvinculado de los demás; debe asociarse, relacionarse con otros para satisfacer diversas necesidades como son la de defensa, trabajo, transmisión de conocimientos, entre otras.

También se ha visto que la empresa es un ente social, en el cual el hombre satisface algunas de sus necesidades humanas, como son la de vincularse con otros hombres, la necesidad económica que le permite obtener diversas satisfacciones, la transmisión de conocimientos que le permite actualizarse y desarrollar mejor su trabajo, etc.

Al incorporarse a la empresa, el hombre tiene la necesidad de comprenderla como una organización en la que existe un sistema de procesos técnicos y de relaciones entre diversos puestos y funciones, que condiciona o limita la tarea que él va a realizar y señala con quién tiene que establecer contacto.

La empresa, pues, incorpora al empleado en un sistema social en el cual tienen lugar las relaciones interpersonales que le exigirán una adaptación a su nueva forma de relacionarse.

Abundando sobre esta afrenta, decimos que, desde el punto de vista de la Sociología, la empresa es la institución sobre la cual descansa la vida económica de la sociedad moderna; es la célula, el núcleo vital, el elemento básico de ese gran movimiento en el que se conjugan las necesidades, y ambiciones de productores y consumidores; la productividad de los bienes de capital, las constantes innovaciones de las técnicas en el trabajo intelectual y físico, las demandas de eficiencia en la dirección y organización, la creciente diversificación de bienes y servicios y la gran demanda en volumen de satisfactores diversos (43). Considerando ésta visión de la Sociología, se puede decir que "no se puede negar la importancia que la vida económica tiene en la sociedad, y sobre todo en la sociedad contemporánea; y tampoco puede negarse la importancia que dentro de la convivencia humana en los tiempos actuales tiene ese núcleo esencial que es la empresa." (44)

Es decir, la empresa es importante para el individuo porque le proporciona una actividad productiva por la que es importante y útil para la sociedad donde vive, le hace esforzarse por mejorar y ser persona íntegra, le proporciona relaciones sociales en las que puede desenvolverse y además, le recompensa con una remuneración económica que lo ayuda a vivir con dignidad, adquiriendo cierta posición en su comunidad.

Concluyendo, decimos que así como para el hombre es importante que exista la empresa como un medio de desarrollo personal, para la empresa es indispensable que exista el hombre capacitado correctamente a fin de obtener los objetivos que se ha fijado.

La empresa es, dentro de la sociedad, la que puede y debe cumplir con esa función de desarrollo personal para sus empleados, que en la mayoría son adultos. Es decir, la empresa cuenta con los recursos necesarios para brindar a sus empleados aquella educación que requieren para un mayor desarrollo personal, no únicamente brindando entrenamiento específico para el trabajo, sino una educación continua para adultos bien establecida que les permite crecer como personas.

Como decimos, las necesidades del desarrollo integral del ser humano y de la sociedad, reclaman que, desde éste momento y en adelante, la educación ocupe un primero plano dentro de los objetivos a nivel nacional e internacional; pues casi todos los problemas de una sociedad en desarrollo, así morales, como sociales, políticos y económicos, son problemas de educación convertido este aspecto en un punto clave para solucionarlos (45).

"Si se quiere motivar al trabajador desarrollando su personalidad a través de una mayor preparación y cultura, y además incrementar el nivel de productividad, se debe pensar en el entrenamiento, puesto que se trata de una función clave para el crecimiento de los individuos, las instituciones y por tanto, de la sociedad" (46).

2.3 PAPEL DE LA EMPRESA EN EL DESARROLLO DE LA EDUCACION DE ADULTOS

Se ha visto ya la importancia de que la empresa cuente con individuos plenamente desarrollados y el papel que ésta tiene en brindar las oportunidades para dicho desarrollo.

Destacamos que el desarrollo de una persona en la empresa, debe ser una decisión eminentemente personal porque se trata de un crecimiento interno de la persona que no se refiere a compararse y competir con otras, sino a la satisfacción de inquietudes internas por mejorar plenamente como persona.

"El individuo se desarrolla en la medida en que los resultados de su acción, se perfeccionan progresivamente." (47).

La dinámica presente y futura de toda organización está fincada en los hombres con los que cuenta. Además de los recursos financieros y tecnológicos, el capital más valioso con que cuenta la empresa es el humano. Por ello día a día el área de la administración de recursos humanos está cobrando más importancia dentro de la administración de la empresa, pues del adecuado desarrollo del potencial humano, depende la eficacia y logro de los objetivos de la empresa. Como respuesta a lo anterior, dentro de las empresas, se han estado creando e implementando, diversas técnicas y métodos. Entre los más comunes podemos mencionar:

- Reclutamiento y selección de personal
- Diagnóstico y necesidades de capacitación y desarrollo
- Inventario de recursos humanos
- Evaluación del desempeño y potencial
- Pronósticos de personal y tablas de reemplazo
- Políticas de rotación, movilidad y desarrollo
- Centros de evaluación y desarrollo de habilidades directivas

Sin embargo, hemos insistido en que los esfuerzos por desarrollar el potencial humano de las empresas no debe limitarse a una cierta capacitación para el trabajo, sino debe convertirse en un verdadero sistema de educación para adultos, que va desde lo más elemental, como podría ser la Alfabetización, y la Primaria Abierta, hasta la Planeación de Vida y Carrera. Esta última se

debe ubicar como una parte primordial de la educación para adultos dentro de la empresa, ya que pretende enriquecer y armonizar libremente los intereses personales con los institucionales en una carrera común.

Diversos investigadores como Robert Blake, Jane Mouton y William Reddin, han realizado diversos estudios donde han demostrado la importancia de conjuntar el valor a los intereses productivos de la tarea como a los humanos de motivación, crecimiento y autorrealización de la persona (48).

"La planeación de vida y carrera en las organizaciones, la entendemos como un instrumento cuya mística es la de que las personas crezcan junto a la organización y no a pesar, en contra o al lado de ella. El crecimiento de una organización es un fenómeno plurilateral que incluye necesariamente el crecimiento armónico y sinérgico de cada uno de sus miembros" (49).

El objetivo general de la Planeación de Vida y Carrera dentro de un sistema de Educación para Adultos en la empresa es "determinar y encauzar el potencial humano de la organización, desarrollando sus conocimientos, habilidades y actitudes en congruencia con su trayectoria vital, con sus motivaciones personales y laborales y con los objetivos y cultura de la organización."(52).

La planeación de vida y carrera dentro de la empresa debe contemplar tres módulos principalmente:

1.- Módulo de evaluación y desarrollo del potencial.

Este módulo es un medio para iniciar programas de desarrollo personal, en donde, se debe realizar una evaluación objetiva de la actuación del individuo en un ambiente estructurado, es decir, una evaluación de desempeño dentro de la jerarquización a la que está inmerso dentro de la empresa. Es un diagnóstico

vivencial, ya que debe estar basado en las vivencias diarias del individuo en su trabajo.

El diagnóstico que aquí se obtiene será una base para que la misma persona, pueda elaborar su plan de carrera y que le permita lograr más rápidamente sus metas tanto de vida como dentro de su trabajo (50).

Los objetivos principales de éste módulo son:

- a) "Identificar habilidades y deficiencias del personal, con el propósito de establecer programas de desarrollo y prepararlos para enfrentar eficazmente mayores responsabilidades. Asimismo, ayudar a determinar el nivel de habilidad actual de los mismo en áreas que son difíciles de evaluar en su ambiente de trabajo, pero que pueden ser importantes para la asignación de puestos futuros.
- b) Ayudar al personal a desarrollar sus capacidades; recibiendo retroalimentación individual y grupal, respecto a fuerzas, habilidades, destrezas y deficiencias demostradas durante las diferentes actividades para que puedan diseñar su plan de carrera.
- c) Oportunidad de intercambiar experiencias y puntos de vista al enfrentarse a la solución de casos prácticos, en virtud de ser este módulo de diagnóstico un proceso de desarrollo y no un programa de entrenamiento "(51).

2.- Módulo de Planeación de Vida y Carrera.

Teniendo ya como base los resultados obtenidos en el diagnóstico, se estará en posibilidad de establecer los planes de vida y carrera de acuerdo a las necesidades tanto individuales como organizacionales dentro de la empresa, tomando en cuenta las expectativas y motivaciones de ambas partes. Es decir, la persona, una vez que conoce y ha evaluado su potencial, puede elaborar un plan operativo de vida y trabajo que tenga como meta el que ésta encuentre, en

su actual puesto o en otro que deba buscar, una ocasión de enriquecimiento personal, grupal y organizacional.

Uno de los resultados más importantes de este módulo es el de poder detectar las necesidades educativas del personal en la empresa dentro de las cuatro áreas que integran la vida: la personal o individual, las relaciones familiares, el trabajo y finalmente las relaciones con el mundo, el arte y la naturaleza (52).

3.- Módulo de seguimiento.

Toda acción educativa requiere de un seguimiento adecuado que haga mantener siempre vivo lo aprendido. Dentro de la empresa, las acciones educativas no sólo mantienen vivo lo aprendido, sin permiten al personal mantenerse actualizados.

Dentro de la empresa, la educación para adultos debe adoptar lo conocido como "Educación Continua" que permita que los diversos esfuerzos educativos que se han realizado en ella, sean una constante fuente de motivación tanto para los empleados como para la misma empresa.

Este sistema de "Educación Continua", plantea primero la necesidad permanente de adquisición de conocimientos y de vivencias que actualicen y desarrollen a la persona en su ámbito personal y profesional, y segundo, la programación eficazmente planificada de eventos y actividades educativas que satisfagan las necesidades individuales y grupales "(53).

Diversas instituciones de educación superior, así como diversas organizaciones, han iniciado actividades de extensión con el fin de apoyar a la empresa, en aquellos programas que no son posibles de realizar dentro de ella y con sus propios recursos.

Sin embargo, el papel primordial de la empresa en la implantación del sistema de educación de adultos dentro de la sociedad es evidente, sin los esfuerzos educativos que ésta realice, la sociedad no podrá ofrecer a las personas sistemas de educación permanente, que como reiteradamente hemos dicho, fomente el desarrollo industrial y social.

La importancia y el papel de la empresa en el sistema de educación de adultos no solo radica en las posibilidades económicas que ésta posee para implantar dicho sistema, sino en la importancia que tiene para las personas, la realización de sus funciones dentro de la organización de la mejor manera posible así como la adaptación de éstas a las organizaciones donde laboren.

Por otro lado, para la empresa, también es muy importante contar con personal altamente motivado, integrado y desarrollado que la llevará a cumplir eficientemente con sus propios objetivos y poder entonces, crecer y permanecer en la sociedad.

NOTAS DE PIE DE PAGINA

- (34) REYES P. Agustín., Administración de empresas., p. 74
- (35) MORALES M. José., Valor Económico Agregado, Tarea del Empresario., p. 28
- (36) LLANO C. Carlos., Análisis de la Acción Directiva., p. 138
- (37) GUZMAN V. Isaac., Sociología de la Empresa., p. 2
- (38) LLANO C. Carlos., op. cit., p. 46-47
- (39) ibidem., p. 57
- (40) ibidem., p. 50
- (41) SCHEIN H. Edgard., Psicología de la Organización., p. 18
- (42) cfr., Gran Enciclopedia Rialp (GER), tomo VIII., p. 560 voz empresa 1970
- (43) cfr., GUZMAN V. Isaac., op. cit., p. 28
- (44) idem
- (45) cfr., SILICEO ALFONSO., Capacitación y Desarrollo de Personal., p. 19
- (46) ibidem., p. 13
- (47) LLANO C. Carlos., op. cit., p. 33
- (48) cfr., SILICEO A. Alfonso., et al., Planeación de Vida y Carrera., p. 51
- (49) SILICEO A. Alfonso., op. cit., p. 53
- (50) cfr., ibidem., p. 53-54
- (51) ibidem., p. 54
- (52) cfr., ibidem., p., 54-55
- (53) ibidem., p. 55

CAPITULO 3 EL TRABAJO

3.1 CONCEPTO DE TRABAJO

Se ha analizado en capítulos anteriores la importancia de la empresa en el desarrollo de la Educación de Adultos. Ahora veremos que a través del trabajo es posible llevar a cabo un sistema de Educación para Adultos que corresponda a las necesidades tanto de la empresa como de la Educación de Adultos.

Se da fácilmente el binomio correlativo Empresa-Educación de Adultos; Educación de Adultos-Empresa. Por lo tanto, debemos analizar qué se entiende por trabajo.

Se puede entender que el trabajo es una "actividad ordenada a un fin, la actividad ejercida profesionalmente para una finalidad económica o cultural, y en la cual es necesario utilizar la capacidad de rendimiento del hombre " (56).

También se ve al trabajo como una actividad planeada que exige el uso de fuerzas corporales e intelectuales y tiene un objetivo o resultado permanente (57).

El trabajo viene a ser como la "actividad fundamental a través de la cual el hombre se proyecta en la realidad objetiva que lo circunda" (58).

Es una forma de actividad "que tiene la aprobación social, satisface una necesidad real del individuo que tiende a ser activo" (59).

Es decir, el trabajo es una actividad que el hombre realiza en función de un producto. No tiene sentido en sí mismo, sino en el resultado ya que el hombre realiza dicha función para construir algún objeto, el cuál puede ser tangible o no. Así decimos que es trabajo el conjunto de actividades por las que se consigue la fabricación de un automóvil, como las que tienden a ofrecer un plan de capacitación al personal que fabrica ese mismo automóvil.

Con estas ideas sobre el trabajo, podemos hablar de trabajo "per.se", en sí mismo; trabajo profesional: aquél que tiene una connotación específica ya que se realiza de manera continuada, con cierta intensidad, debe ser remunerado justamente ya que es el medio de subsistencia de quien lo realiza; y es fuente de derechos y obligaciones, es decir, supone un fuerte e indispensable servicio a la sociedad.

El trabajo, de acuerdo al enfoque que nos ocupa, se diferencia de la actividad que suponiendo un esfuerzo físico y mental no puede encuadrarse en este contexto. Así hablamos de los "hobbies", como por ejemplo un ejercicio físico no realizado con intención profesional. Jugar al tenis una vez por semana requiere de la fuerza corporal y la aplicación de la inteligencia del jugador, pero no se puede equiparar esa actividad a la que realiza esa misma persona los demás días de la semana.

Un aspecto importante que resulta en el concepto de trabajo tal como lo estamos ahora considerando es su carácter social. En otras páginas se ha mencionado la relación del trabajo con la naturaleza social de los individuos y el carácter, también social, de la empresa. Blum afirma, como se ha dicho anteriormente, que el trabajo "requiere de la aprobación social", lo que interpretamos como necesidad, es decir, el trabajo, para serlo, debe ser necesario para el desarrollo de la sociedad. Nadie concibe un país sin industria

o, al menos, sin relaciones industriales o comerciales, sería imposible la subsistencia de las personas de esos grupos sociales.

Por otro lado, "el producto del trabajo es el punto de apoyo para la responsabilidad por la actividad desarrollada: porque el lenguaje de los hechos y de las obras realizadas es el que con más claridad habla de la fecundidad o infecundidad de una existencia. En la medida en que con el trabajo transforma la realidad imponiéndola nuevas ordenaciones el hombre participa de la acción creadora de Dios "(60).

Efectivamente, es difícil considerar que un trabajo no termina en un producto -medible o no-. Porque como hemos mencionado el trabajo por sí mismo no es de suyo importante. El trabajo resulta necesario cuando termina en la posesión de un producto. Sin embargo a veces, por algunas circunstancias, ese producto no es real, no se consigue, entonces podríamos afirmar que no hubo trabajo; lo cual no es real; sería, por tanto, injusto medir la responsabilidad del trabajador sólo por el producto. Se debe hacer una evaluación del trabajo en sí mismo y considerar que si bien la tangibilidad del producto nunca se dio, la intangibilidad de la mejora individual sí pudo haberse alcanzado. Con esto decimos que el trabajo -si está bien hecho-, perfecciona al individuo, que aún sin tener un objeto terminado al final del proceso, alcanza una mejora tanto en su persona como en su entorno.

Así mismo, el trabajo es un elemento fundamental que permite al adulto adaptarse a su mundo, y le ayuda a lograr un mayor dominio de sí mismo.

Representa un mecanismo a través del cual, el adulto descarga todas sus energías, realiza una actividad con fines constructivos y a la vez, presta diversos servicios a la sociedad, por lo que el trabajo también tiene una gran significación social.

Por otro lado, el simple hecho de que se remunere el trabajo, significa que es necesario para otros, constituye entonces, un elemento indispensable para el funcionamiento de la empresa donde labora y para la sociedad, dando a su vez, un sentimiento de importancia, de ser "alguien" dentro de la sociedad donde vive, ya que es, a través del trabajo, como se identifica dentro de la sociedad.

Aunque lo importante no es hacer que las personas se "sientan importantes" o se "sientan alguien", sino que realmente lo sean. Y es, precisamente, por el trabajo que realizan como alcanzan esa seguridad con la que se saben "alguien" que vale en la empresa.

De esta manera las personas, en el trabajo, deben plantearse metas altas de tal manera que tanto sus aspiraciones personales, como los alcances que la vida misma les ofrece, los consigan conjuntamente y ayuden a otros a llegar a esos mismos puntos de altura humana y profesional. Una persona que tiene deseos de desarrollarse, que pone los medios para lograrlo y que encuentra el medio que le facilita esa carrera, estará siempre satisfecha, incluso cuando esos deseos no se cumplen como él los había planeado. Y esto porque se trata de personas "sanamente ambiciosas" que identifican lo objetivo del trabajo con lo subjetivo de su apreciación.

"Si el trabajo sirve a tan gran cantidad de fines, no cabe duda de que el individuo satisfecho con su tarea, alcanza una armoniosa coordinación de sus experiencias y sus intereses, de sus facultades y sus destrezas y de sus impulsos y su conciencia; por lo que el trabajo es imprescindible para un equilibrio psíquico"(61).

"Si el hombre trabaja no sólo por necesidad exterior- para asegurar su existencia y mostrarse ante los demás como un miembro de pleno derecho de la comunidad humana-, sino también por una necesidad interior, por la necesidad

3.2 PEDAGOGIA DEL TRABAJO

Una vez que el trabajo y sus condiciones han sido descritos ahora tenemos que intentar describir la integración del hombre al trabajo. Esta integración puede llevarse a cabo de diversas maneras, que van, como ya lo hemos visto, desde la instrucción básica para realizarlo hasta la plena formación profesional y el perfeccionamiento técnico (63).

Es decir, trataremos ahora de explicar lo que hemos llamado "Pedagogía del trabajo" y que consideramos de fundamental importancia para el tema que nos ocupa.

Comenzamos por afirmar que el trabajo es, por sí mismo, un "maestro", a través de esa actividad las personas se educan y aprenden. Pero hay que descubrir ese aspecto del trabajo puesto que fácilmente se oculta bajo el velo oscuro de la economía.

La pedagogía del trabajo no es, únicamente un "aprendizaje" sino que tiene misión de formar y educar al hombre íntegramente, desde el primer contacto que éste tiene con la empresa.

Específicamente, la pedagogía del trabajo se clarifica en los siguientes puntos:

- 1.- Vincula al trabajador con su trabajo y le da conciencia del sentido y finalidad del mismo.
- 2.- Tiende a facilitar que el trabajador conozca su trabajo, le quita los "miedos" prefabricados al no saber hacerlo o al peligro de equivocarse.
- 3.- Ayuda al dominio que el trabajador debe tener sobre esa tarea.
- 4.- Facilita que el trabajador obtenga rendimiento, es decir, hace posible la

5.- Integra rápidamente en la empresa, al trabajador con lo que acelera el proceso de aprendizaje y rendimiento (64).

Estas funciones, que tienen como finalidad favorecer el proceso de aprendizaje dentro de la empresa, y concretamente a través del trabajo realizado, se orientan de acuerdo a los siguientes principios que Hilf establece:

a) Las instalaciones docentes y los lugares o puestos de trabajo, los cursos y los procesos educativos, deberán estar separados en tiempo y espacio. En el caso más simple se crean puestos de aprendizaje y se procura integrar armónicamente los períodos de docencia. Cuanto más amplias son las tareas docentes mayor es la tendencia a los cursos fijos y a hacer de las instalaciones docentes y de los puestos de aprendizaje verdaderos departamentos de enseñanza y escuelas de adiestramiento.

b) El personal docente, que pueden ser instructores, maestros de trabajo, directores de formación en profesiones base y accesorias, etc., deben dominar la materia técnica y pedagógicamente. El dominio pedagógico comprende la adaptación del material al personal a adiestrar en cada caso. Es por esto que la labor de adiestramiento se ve facilitada cuando el personal instructor tiene, de ser posible, una misma formación y se adapta a una determinada forma de docencia. Como ejemplo podemos citar una persona del área de contabilidad con diversos años de experiencia tanto en la empresa como en el área, debe tener bases pedagógicas para poder desarrollar e impartir diversos cursos que sean comprendidos por las personas que asistan al curso y que además les permita integrarlos a su trabajo y hacer que en ellos mismos se siembre la inquietud por investigar más y ahondar en el tema o temas dados.

c) Todo adiestramiento debe tener una finalidad formativa concreta, es decir, no siempre es necesaria una formación completa, pero sí hay que determinar qué formas de adiestramiento deben ser aplicadas, si se trata de una mera

Una vez concretada la materia a enseñar, han de ser expuestos los principios o normas de la docencia.

d) Conforme al fin formativo y perseguido, hay que formular planes de adiestramiento y determinar las fases de éste en función del personal docente existente. El resultado ha de ser controlado mediante una supervisión continuada del trabajo enseñado, mientras éste es realizado, o por medio de una evaluación final después de determinadas fases de adiestramiento. Y si es posible, se debe observar la aplicación posterior de lo aprendido y poder así considerar en conjunto el resultado final.

Estos principios tienen una faceta hacia la didáctica, hacia conseguir los medios y modos adecuados para que sea posible la pedagogía del trabajo.

Sin embargo, hacemos hincapié en que la Pedagogía no es sólo un conjunto de técnicas que perfeccionan el sistema del trabajo, sino una invisible acción que recae sobre el sujeto ejecutante para mejorar su persona. Es decir, a través del trabajo y con el trabajo mismo, se aprenden aspectos de la personalidad que pueden llegar a formar hábitos o virtudes en el trabajador. Así por ejemplo un trabajo bien hecho exige una planeación adecuada y una realización apegada a esa planeación que desemboque en el producto previsto.

Secundariamente -aunque no inferiormente- esta forma de trabajar convierte a los hombres en personas ordenadas, constantes, laboriosas, pacientes, etc... Es así como se ve también, la Pedagogía del trabajo.

Vemos pues que es de primordial importancia que cualquier sistema de educación para adultos que se implante en la empresa, tenga como base los principios de la Pedagogía del Trabajo, pues ésta se encuentra enfocada al

mejoramiento del hombre como ser total, en el ámbito de su trabajo diario dentro de la empresa.

3.3 IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN LA EDUCACION DE ADULTOS

La educación en un principio, empezó siendo obra y obligación directa de la comunidad y la familia en la sociedad, posteriormente apareció la escuela o institución escolar que hizo posible el estudio sistemático. Sin embargo, se llegó al error de pensar que el proceso educativo sólo se realizaba en la institución escolar y no era necesario renovarlo a lo largo de la vida del individuo.

En el presente trabajo, hemos visto lo importante que es la educación permanente o educación de adultos, es decir, la educación continua después de que el individuo ha terminado sus estudios en una institución escolar.

Nos referiremos ahora a analizar otro aspecto de la educación permanente o educación para adultos. Hablamos ahora de la comunicación, aspecto propio de la naturaleza humana.

Una persona que no sabe comunicarse con los demás, que no entiende lo que los demás le comunican es una persona a quien le cuesta mucho más alcanzar su desarrollo como lo que es: ser humano. En la medida en que la educación se apoya en la comunicación, se inclina necesariamente a desarrollar la capacidad de relacionarse y de servir a la sociedad. Pero es importante que esa comunicación sea activa. Es decir que el sujeto comunicador sea una persona de iniciativas, que sea lo que ahora se llama en las empresa: un hombre pro-activo.

Gracias a la comunicación los hombres pueden adquirir sabiduría y cultura, aspectos indispensables para el adecuado desarrollo. "La unión cultura

amplia y profunda de la inteligencia, que no es sólo una facultad capaz de realizar tal o cual tipo de actos, sino que además es un elemento dentro de la totalidad de la persona humana. Unir cultura y profesión es abrir el camino para que la inteligencia cumpla su oficio personal, es decir, su servicio al individuo y a la sociedad" (65).

Por la cultura que adquiere la persona, el conocimiento que el hombre tenga de su profesión, se amplía y profundiza. Se dará entonces el binomio pedagogía del trabajo-educación de adultos.

Otro aspecto que refleja la importancia de la educación permanente es que en ocasiones "es el único camino que tiene el hombre para acabar la injusticia social de que todavía el factor económico sea discriminante para el acceso a los niveles superiores de la educación" (66). La injusticia social es un mal presente en muchas organizaciones y comunidades; surge por la incorrecta distribución de bienes y los bajos niveles de diseño organizacional que existe en las instituciones. En muchos casos comienza de manera sutil hasta arraigarse y considerarse como un mal muy difícil de combatir. Cuando en la empresa existe un sistema de educación permanente y un deseo eficaz de hacer realidad la enseñanza a través del trabajo, se forma en las personas, aquellos aspectos virtuosos que evitan las injusticias particulares y la injusticia social como sistema. Así, si personalmente cada integrante de la empresa vive la honestidad, la laboriosidad, la veracidad, en poco tiempo el ambiente y sistema de vida será el que reina en una sociedad justa y honrada.

Concluimos este capítulo reafirmando que la educación para adultos o educación permanente es un sistema que debe darse en toda empresa que se precie de interesarse por las personas que ahí trabajan y por la influencia que cualquier sistema tiene en la sociedad. La educación para adultos se recibe principalmente a través del trabajo bien hecho, realizado con intencionalidad

formativa y con interés personal por cada empleado. Nunca debe ser una carga para la empresa y soluciona las necesidades normales de la naturaleza humana: sociabilidad, comunicación, servicio y formación personal, afán de mejoramiento, etc...

Si el trabajo es una actividad que el hombre, especialmente el adulto, ha de realizar durante toda su vida, y como ya hemos visto, la educación es una actividad que el hombre también debe realizar a lo largo de su vida, la conexión necesaria entre el trabajo y la educación de adultos, es evidente y debe ser sustituida por la idea tradicional de que las primeras etapas del hombre son de educación y las siguientes o últimas son de trabajo.

"El trabajo está al servicio de la persona humana, subordinada a ella y se constituye en un factor de perfeccionamiento personal " (67).

NOTAS A PIE DE PAGINA

- (56) HILF H. Hugo., *La Ciencia del Trabajo*. 20
- (57) cfr., HILF H. Hugo., *op.cit.*, p. 20
- (58) GARCIA H. Victor., *Calidad de educación, trabajo y libertad.*, p. 46
- (59) BLUM M. Naylor., *Psicología Industrial.*, p. 508
- (60) GARCIA H. Victor., *op.cit.*, p. 47
- (61) LEVINSON H., *Psicología del Ejecutivo.*, p. 44
- (62) *apud.*, HILF H. Hugo., *op.cit.*, p.236
- (63) cfr., HILF. H. Hugo., *op.cit.*, p. 236- 237
- (64) cfr., *ibidem.*, p. 237
- (65) GARCIA H. Victor., *op.cit.*, p. 46
- (66) *ibidem.*, p. 58
- (67) *ibidem.*, p. 60

APARATO CRITICO

ANALISIS DE LA OBRA

Considerando que se trata de una tesina, no de una tesis, no pretendemos con esta obra, dar solución a una hipótesis que afirme o niegue algún supuesto. Como toda tesina se basa tanto en investigación bibliográfica como en investigación de campo. Se han realizado innumerables actividades en el campo profesional relacionadas con la educación para adultos, las cuáles no hemos recogido porque la experiencia vivida se plasma en lo que se escribe, de una manera más sutil que expresa, pero siempre enriquece lo que se dice.

Con el presente trabajo pretendemos ofrecer un estudio breve sobre los conceptos básicos que intervienen en la educación permanente. Así es que se habla de educación como proceso intencional que tiende específicamente al mejoramiento del individuo. En ese mismo capítulo se analiza a la persona como adulto, como educando. Al tratarse de tesina no vimos oportuno profundizar en el concepto de adulto desde el profundo punto de vista de la Psicología ya que el estudio que presentamos tiene un enfoque netamente pedagógico o educativo.

Posteriormente se aborda el tema de la empresa se le considera el medio más adecuado para la educación de adultos, ya que una persona, en condiciones normales pasa la mayor parte de su tiempo dedicado a las labores que en su empresa le encomiendan aunque dicha dedicación no se pueda

contabilizar. Es decir, una persona puede estar sólo 4 horas, cronometradas, en su empleo, pero debe dedicarse a ese tiempo con mucha intensidad, o bien debe tener la mentalidad de empleado de esa empresa y de ese departamento durante el resto del día. Ponemos de ejemplo esclarecedor: el médico que tarda sólo 4 horas en una operación cardiovascular, no puede desentenderse de la salud de su enfermo sino hasta que le haya dado de alta.

Además consideramos que la empresa es el medio de influencia en la sociedad que más radio de acción tiene. De ahí nos inclinamos a deducir que es el trabajo el medio más adecuado para que se dé la educación para adultos.

Por esto se considera que esa educación no es un simple adiestramiento que otorga a los empleados cierta facilidad para realizar su trabajo: se adiestra al chef de cocina en el uso del cuchillo, y se adiestra al tornero para utilizar correctamente el torno. Pero no se adiestra a una persona que debe resolver problemas de carácter económico o humanístico dentro de su empresa. A estas personas se les capacita para su desarrollo como personas que deben servir a una sociedad pujante. Y es aquí donde radica, principalmente, la importancia de la educación permanente o educación de adultos.

Estos dos capítulos nos orillaron a redactar muy brevemente lo que entendemos por trabajo con el contexto de estudio que se presenta porque consideramos que el medio más apto, dentro de la empresa, para capacitar a los ejecutantes es precisamente el trabajo. Sobre este tema se ha escrito mucho y siempre se dice mucho. En nuestro caso quisimos redactar un aspecto que nos pareció el más adecuado dados los objetivos de esta tesina. Se trata de la pedagogía del trabajo: cómo el trabajo en sí mismo educa al que lo realiza y al que se beneficia de su fruto. Pero para que ese enfoque se de es indispensable su encuadre en unos principios básicos que incluyen si no expresamente si de modo tácito, los medios didácticos de toda enseñanza práctica. Pero lo más

importante de la Pedagogía del trabajo ha quedado señalada en algunos puntos como son la comunicación, el combate de la injusticia social y la repercusión social de las actividades laborales.

Se trata pues de una obra sencilla, fundamentada en algunos libros básicos y otros secundarios, que se avala o refuerza por la experiencia en el campo profesional que se adquirió durante algunos años y algunas prácticas, que su aportación principal se concreta en la estructura lógica de su contenido y en la recopilación de las ideas fundamentales que orillaron a quienes han realizado este trabajo, a dejar constancia escrita de esas inquietudes surgidas durante la realización de la profesión.

CONCLUSIONES

- 1.- La educación para adultos o educación permanente debe ser una preocupación de la sociedad y específicamente de las empresas que existen dentro de ella.
- 2.- La empresa debe estar consciente, que por sus características, es uno de los principales medios con que cuenta la sociedad para establecer sistemas de educación para adultos que realmente respondan a las necesidades de éstos.
- 3.- El educador de adultos debe tomar en cuenta las diferencias entre un alumno adulto y un alumno adolescente para que la educación que imparta y/o proponga sea la correcta y tenga un mejor éxito.
- 4.- El sistema de educación para adultos que se implante dentro de una empresa debe ser lo suficientemente flexible para que se pueda adaptar tanto a las diferentes necesidades del adulto, como a sus posibilidades económicas y en tiempo disponible.
- 5.- Toda la sociedad debe conocer y hacer suya la importancia que tiene, para su propio desarrollo, el contar con sistemas de educación permanente o para adultos.

6.- El contar con los sistemas adecuados de educación para adultos llevará tanto a la empresa, como a la sociedad, a tener personas mejor adaptadas a los cambios, personas con mejores logros personales y familiares, personas más felices; y por lo tanto, la sociedad será más justa.

7.- Para cualquier individuo, contar con un trabajo estable, remunerado y que además le permita tener desarrollo en diversos aspectos, es sumamente importante; por esto, la empresa debe estar consciente de la importancia que tiene el trabajo que las personas realizan en ella y procurar que dicho trabajo se esté realizando en las mejores condiciones posibles, no sólo físicamente, sino también desde el punto de vista humano.

8.- Es muy importante que la empresa no se quede únicamente en la impartir entrenamiento para el trabajo específico, sino que se preocupe por impartir educación y todo lo que ella implica. Es decir, que no solo adiestre, sino capacite.

9.- Si la empresa se preocupa por impartir educación a las personas que laboran en ella, debe también preocuparse por que las personas encargadas de programarla e impartirla tengan buenas bases pedagógicas, con el fin de que los objetivos que se planteen para dicha educación se cumplan de la mejor manera. Esto será posible si, en la empresa, se le da la importancia al área educativa por igual que a otras diferentes áreas.

10.- El trabajo que las personas realizan en la empresa es un punto de partida importante para establecer un sistema de educación para adultos más eficaz y

de aplicación inmediata, lo que llevará a la empresa a ver mejoras lo mas pronto posible.

11.- Los empresarios deben tener presente en todo momento, que las personas que trabajan para ellos son el punto esencial de su desarrollo y permanencia en el mercado. De allí que la capacitación no será, para ellos, un gasto o costo indirecto, sino una inversión que siempre da fruto.

RECOMENDACIONES

- 1.- Se deben realizar campañas, por parte de los sectores dentro de la sociedad, para impulsar a las empresas a establecer sistemas de educación permanentes o para adultos.
- 2.- Es importante que los empresarios estén convencidos de la importancia que tiene establecer sistemas de educación para adultos y para ello se les deben dar a conocer los beneficios, así como diversos alicientes por parte de las autoridades dentro de la sociedad para que dichos empresarios se interesen y los establezcan.
- 3.- Las personas encargadas de las áreas de educación deben, además de tener bases pedagógicas, experiencia en educación de adultos, tanto en la programación como en la impartición, así como conocimientos amplios sobre el adulto en el ámbito educativo.
- 4.- El trabajo que las personas realizan en la empresa debe estar establecido de tal manera que sea fuente de aprendizaje constante para la persona. Por esto, diversos aspectos del sistema educativo para adultos debe estar basado en dicho trabajo.
- 5.- La presente investigación puede ser ampliada en la medida en que se establezcan diversos sistemas educativos para adultos y puedan darse diversas

propuestas que dependerían del tipo de empresa, tipo de trabajo que se realiza en ella así como tipo de personas que colaboran en la empresa. Es decir poder establecer sistemas de educación para adultos más adecuadas y específicas, con la obtención de mejores y más inmediatos resultados.

BIBLIOGRAFIA

BASICA

- 1.- AXFORD W, Roger.,
Fundamentos y propósitos de la educación de adultos.,
Ed. troquel., Buenos Aires., 1976., 219 p.
- 2.- CASARES A, David., et al.,
Planeación de vida y carrera.,
Ed. Limusa., México., 1984., 153 p.
- 3.- FERRER, Luis.,
Tópicos para instructores de empresas.,
Ed. CECSA., México., 1981., 254 p.
- 4.- FICHTER H, Joseph.,
Sociología.,
Ed. Herder., España., 1978., 454 p.
- 5.- GARCIA H, Víctor.,
Principios de pedagogía sistemática.,
Ed. Rialp., Madrid., 1976., 558 p.
- 6.- GARCIA H, Víctor.,
Calidad de educación, trabajo y libertad.,
Ed. Dossat., Madrid., 1982., 124 p.
- 7.- GUZMAN V, Isaac.,
Sociología de la empresa.,
Ed. Jus., México., 1980., 226 p.
- 8.- HILF H, Hugo.,
La ciencia del trabajo.,
Ed. Rialp., Madrid., 1963., 520 p.

- 9.- HUBERT, René.,
Tratado de pedagogía general.
Ed. El Ateneo, Buenos Aires., 1979., 579 p.
- 10.- LEON , Antoine.,
Psicopedagogía de Adultos.
Ed. Siglo XXI., México., 1971., 230 p.
- 11.- LOWE, John.,
La educación de adultos.
Ed. Sigueme UNESCO., México., 1978., 260 p.
- 12.- LLANO C, Carlos.,
Análisis de la acción directiva.
Ed. Limusa., México., 1981., 307 p.
- 13.- MORALES M, José.,
Valor económico agregado: tarea del empresario.
Ed. Limusa., México., 1982., 170 p.
- 14.- NUEVOS RUMBOS EN PEDAGOGIA.,
La educación recurrente.
México., 1980
- 15.- REYES P, Agustín.,
Administración de empresas.
Ed. Limusa., México., 1980., volumen 1
- 16.- SCHEIN H, Edgard.,
Psicología de la organización.
Ed. Prentice Hall., México., 145 p.

COMPLEMENTARIA

- 1.- BLUM y NAYLOR.,
Psicología Industrial.
Ed. Trillas., México., 1977., 879 p.
- 2.- CRAIG, Grace.,
Desarrollo psicológico.
Ed. Prentice-Hall Hispanoamericana., México., 1988., 682 p.

- 3.- DE MAN, Henry.,
El placer de trabajar.,
M. Aguilar editor., Madrid., 1930., 270 p.
- 4.- ERIKSON, Erik.,
La adultez.,
Fondo de cultura económica., México., 1981., 402 p.
- 5.- GOMEZ, Carlos.,
La psicología del trabajo y sus realizaciones mexicanas.,
Ed. Trillas., México., 1980., 163 p.
- 6.- HERSEY y BLANCHARD.,
La administración y el comportamiento humano.,
Ed. Técnica., México., 1975., 345 p.
- 7.- LEVINSON, H.,
Psicología del Ejecutivo.,
Ed. Paidós., México., 1982., 310 p.
- 8.- LUDOJOSQUI, Roque.,
Andragogía: Educación de adultos.,
Ed. Guadalupe., Buenos Aires., 1972., 270 p.
- 9.- MILLAN, L. Roberto.,
Educación de adultos.,
Publicaciones Ejecutivas., México., 1978., 305 p.
- 10.- PIEPER.,
Las virtudes fundamentales.,
Ed. Rialp., Madrid., 1976., 572 p.

ENCICLOPEDIAS

- 1.- GRAN ENCICLOPEDIA RIALP (GER)., Tomo VIII.,
voz empresa.
- 2.- BOLIO Y Arciniega Ernesto.,
Personalidad Madura.,
ISTMO #112., Editora de revistas S.A., México., 6p.
- 3.- CRESPO, José Antonio.,
La elitización de la educación superior., in.
Reforma, 28 de octubre de 1995.