

308923

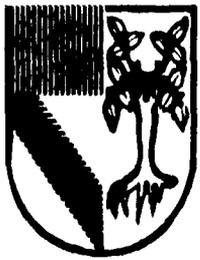
4  
289

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

---

---

**ESCUELA DE PEDAGOGÍA  
INCORPORADA A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**



**ESTUDIO DE LOS ELEMENTOS Y MOMENTOS DIDACTICOS  
NECESARIOS PARA LA CREACION DE UN CURSO DE  
INDUCCION EN UNA EMPRESA NUEVA CON TECNOLOGIA  
AVANZADA**

**T E S I N A**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN PEDAGOGIA**

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

**MARIA JOSE ALMAGRO COBO**

**DIRECTOR DE TESINA: LIC. CARMEN RAMOS**

**MEXICO, D. F.**

**1986**

**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.

A Dios, por haberme dado la vida  
y la oportunidad de estar aquí.

A mis papás por su cariño e interés de  
siempre darme lo mejor.

A Víctor, por lo mucho que significa para mí, y  
sobre todo por compartir su vida conmigo.

A Mariví, Montserrat y Mónica por el gran apoyo  
que siempre ha habido entre nosotras.

A Mari Jose y Víctor Manuel por llenarme la vida.

A mis suegros por el apoyo que siempre me  
han brindado.

A José Luis A., Alejandro, José Luis P.,  
Mariví, Jose, Isabel, Ale, José Carlos,  
Santiago y Rodrigo por la gran familia que  
hemos formado.

A Javier, Toño, Pili, Marichu y Juan  
Pablo por los buenos momentos en  
que hemos estado juntos.

A mis profesores y amigos  
por lo que han ido sembrando  
en mí a lo largo de mi  
vida.

## **ÍNDICE**

I	Introducción	p. 1
II	Contextualización	p. 4
II.1	Persona	p. 4
II.1.1	Definición de persona	p.4
II.1.2	Dignidad de la persona humana	p.7
II.1.3	Naturaleza social de la persona humana	p.8
II.2	Educación	p.11
II.2.1	Concepto	p.11
II.2.2	Proceso educativo en la persona humana	p 15
II.3	Trabajo	p.16
II.3.1	Naturaleza y sentido del trabajo	p.16

II.4 Empresa	p.19
II.4.1 Concepto	p.19
II.4.2 Departamento de recursos humanos dentro de la empresa como responsable del proceso educativo en la persona humana	p.24
II.4.3 Inducción	p.25
II.4.4 Cambio	p.28
II.4.5 Ajustes al cambio tecnológico	p.29
II.4.6 Tecnología	p.31
Citas bibliográficas	p.35
III. Ovoplus	p.38
III.1 Antecedentes y perspectivas	p.38
III.2 Constitución y capital social	p.39
III.3 Propósito del proyecto	p.40
III.4 Justificación económica	p.42
III.5 Descripción del producto	p.42

III.6 Contaminación	p.44
IV Elementos y momentos didácticos necesarios para la elaboración de un curso de inducción	p.46
IV.1 Concepto de didáctica	p.47
IV.2 División de la didáctica	p.50
IV.3 Elementos didácticos	p.50
IV Momentos didácticos	p.55
Corolario	p.58
Aparato crítico	p.59
Conclusiones	p.60
Recomendaciones	p.61
Bibliografía general	p.63

## I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo de toda actividad humana debe de llevar a un perfeccionamiento de la misma persona, enalteciendo todo aquello que de por naturaleza le confiere.

Por ello, dentro del ámbito empresarial es necesario una descripción general de la mística de la empresa, así como del desarrollo específico del trabajo a desarrollar de cada uno de los trabajadores que la conforman, para el óptimo desarrollo del trabajo, lográndose así cumplir con los objetivos personales y empresariales.

La necesidad de dar un conocimiento general de la empresa a la que se empieza a formar parte, surge con mayor fuerza al momento de crearse una empresa con un producto innovador y una tecnología avanzada a desarrollar.

Es imposible lanzar a una persona a "torear sin capote", igualmente no es digno lanzar a una persona a su trabajo sin las herramientas (intelectuales y materiales) necesarias para desarrollar su labor, se caería en poner a trabajar a una máquina más y no a una persona con potencialidades superiores y altamente perfectibles

¿Por qué la necesidad de dar una inducción al nuevo empleado? ¿Por qué considerar el trabajo como un medio de perfeccionamiento personal? ¿Para qué dar un conocimiento general de la empresa cuando sólo se desarrolla una labor específica? ¿Existe un mejor rendimiento laboral cuando el empleado tiene una inducción apropiada?

El objetivo general de esta tesina es proporcionar una concepción general de la persona, el proceso educativo que se da en el individuo, de manera especial en la empresa y la influencia de estos factores en la delimitación de los elementos y momentos didácticos necesarios a tomar en cuenta para la realización de un curso de inducción en una empresa nueva con tecnología avanzada.

Esta tesina se compone de tres capítulos. El primero donde se identifican las características generales de la persona, la educación, el trabajo y la interrelación de estas tres para lograr así alcanzar una pedagogía del trabajo dentro del área de recursos humanos en el ámbito de la inducción.

En el segundo capítulo se da una caracterización general de la empresa donde se delimita el objetivo de Ovoplus, que es la empresa a la cual nos dirigimos en específico, así como su surgimiento y sus antecedentes, la especificación del producto que se desarrolla y sus limitaciones, todo esto para lograr un acercamiento con la empresa y poder delimitar la necesidad que se quiere cubrir con este trabajo que es el de una inducción a la empresa.

Finalmente nos encontramos con el tercer capítulo que es donde se pretende dar una aportación como pedagogo que es la del proporcionar las bases didácticas necesarias, como serían los elementos y momentos didácticos para la creación de un curso de inducción, apropiadas para esta empresa en específico.

Hay que tener claro que el buen desarrollo laboral, llevará al cumplimiento del objetivo empresarial con éxito y a la satisfacción de necesidades materiales y espirituales del

hombre. Esto se logra cuando el empleado se "pone la camiseta" de la empresa en la cual labora y para esto hay que proporcionarle seguridad ante lo que está efectuando y en dónde lo está realizando.

En el aparato crítico se propone una explicación más amplia de la relación que se hizo con los diferentes temas que se tomaron en cuenta, su importancia entre ellos para la fundamentación de nuestro trabajo.

Asimismo, se proponen unas recomendaciones para Ovoplus así como las conclusiones a las que en general llegamos con nuestro trabajo de investigación.

## **II CONTEXTUALIZACIÓN**

### **II.1 PERSONA**

#### **II.1.1 DEFINICIÓN DE PERSONA**

Siempre que se quiera tratar o desarrollar cualquier estudio humanístico, se presentará la necesidad de partir de una concepción antropológica. Esto a su misma vez presenta un problema complejo debido a que es imposible describir y conocer al hombre bajo todos sus aspectos.

Por ser cada persona única e irrepetible y localizada dentro de una naturaleza, el problema humano será difícil de descifrar.

El hombre, al igual que el animal, tiene instintos los cuales le harán actuar para poder alcanzar cosas exteriores que le son necesarias para poder vivir. Pero en oposición al animal, el hombre no sólo se mueve por instintos, sino que tiene un entendimiento con el cual puede conocer lo bueno y verdadero..

Al tener el hombre la opción de elegir va a ser porque conoce un deber hacia las cosas, esto es lo que le hace poseer una característica más, propia de él, que es la libertad.

El hombre para poder elegir sobre algo necesita que éste algo haya sido deliberado con anterioridad y para esto es necesario el entendimiento.

Esto conlleva a que por el hecho de actuar en algunos casos por instintos, será para satisfacer las necesidades de supervivencia, es decir, unas necesidades materiales; pero así mismo al tener una inteligencia requerirá de una satisfacción de necesidades espirituales.

Es por esto que Millán Puelles nos dice que "Persona humana es un ser que por tener no sólo instintos sino también entendimiento y libertad, es capaz de sentir necesidades morales, tanto con relación a su cuerpo como respecto a su espíritu y que, por ello, tiene también derecho a satisfacer ésta doble clase de necesidad" (1)

Entonces el hombre por tener entendimiento y libertad tiene la categoría de ser persona.

Además es también una especie corpórea que se rige y somete a leyes cosmológicas en donde se mueve por instintos o deseos que le van a poner en contacto con el mundo. Es contingente, limitado y finito.

Por el hecho de ser una especie racional y espiritual va a ser libre y dueño de sus actos, es capaz de conocer el mundo que le rodea y amarlo por la capacidad volitiva que también posee.

"Persona es lo que es máximamente perfecto en toda naturaleza a saber, lo subsistente de naturaleza racional" (Tomás de Aquino) (2)

Persona es lo más perfecto en toda naturaleza por el hecho de tener una inteligencia y voluntad, libertad y fin que lo hacen ser distinto y superior al resto de los seres del mundo físico.

El hombre puede pensar sobre lo que más le conviene y elegir con base en éste pensamiento previo.

Sus acciones van a estar orientadas y dirigidas hacia un fin concreto que lo perfeccione. Así Boecio nos define a la persona como: "sustancia individual de naturaleza racional" (Boecio) (3)

Es sustancia individual, es decir, la persona es un ser único e irrepetible. Es enteramente él mismo en todas sus partes que no puede ser substituido por ningún otro ser. Por su propia naturaleza le confiere ser racional.

Con las definiciones anteriormente dadas podemos retomar algunos conceptos donde conceptualizemos al hombre como:

una unidad de cuerpo y alma, dotada de una libertad que en su conjunto le hace actuar de manera particular diferente a los demás y donde por medio de su actuación conseguirá la perfectibilidad de todas sus potencias que le son propias de su naturaleza, alcanzando el fin que de suyo le corresponde.

***Inteligencia + Voluntad + libertad = hombre***

## **II.1.2 DIGNIDAD DE LA PERSONA HUMANA**

Aludimos a la dignidad de la persona como un factor inseparable de la misma, toda actividad humana para ser perfectible debe responder a la dignidad propia que le confiere su naturaleza. Esto es que, "por el hecho de tener libertad - lo que supone el poseer, también entendimiento - es el hombre persona. Ser persona es un rango, una categoría que no tienen los seres irracionales. Esta superioridad del hombre sobre los seres que carecen de razón es lo que se llama dignidad de la persona humana" (4)

El hombre debe de reconocer y apreciar el rango que posee sobre el mundo en el que vive para que así su actuación sea congruente y propia a la naturaleza que le corresponde.

Al habérsele otorgado la categoría de ser persona debe de buscar y exigir aquello que sirva de medio para satisfacer sus necesidades de tal forma que no se degrade el rango que se le ha otorgado.

El hombre debe de exigirse a sí mismo, los medios correspondientes, dignos, que respondan a la perfectibilidad de las potencias que le son propias y que lo hacen diferente y rechazar todo aquello que degrade su propia naturaleza, esto es que se ataque y por tanto no se respete su dignidad como persona.

"Poner la inteligencia al servicio de las necesidades materiales no es una degradación, siempre que ello se haga como medio para hacer posible el cultivar otros valores más altos. Pero si el hombre no se aplica a éstos, si su entendimiento no se ocupa más que

en trabajar y producir la dignidad de la persona humana no consigue todo su nivel, y se encuentra, de hecho, rebajada, verdaderamente deprimida" (5)

El hombre por la superioridad que tiene y los elementos con los que cuenta, debe de ser capaz, de valerse de éstos, no sólo para mantenerse donde se encuentra sino actuar de manera inteligente que le haga superarse como persona que es. Debe de valerse de los factores que le diferencian (inteligencia, voluntad, libertad) para que realmente sea cada vez mejor como persona y se respete su propia dignidad.

Esta dignidad debe de ser respetada por los demás y por sí mismo.

Transfiriendo esta dignidad al campo laboral, es necesario que el desempeño que esté realizando la persona, responda y perfeccione su propia naturaleza donde la persona también tendrá la labor de enaltecerla.

### **II.1.3 NATURALEZA SOCIAL DE LA PERSONA HUMANA**

La persona humana para poder satisfacer las necesidades materiales y espirituales frente a las que se encuentra, necesita de los demás y de todo aquello que le rodea.

Así, el hombre se ve obligado a convivir con los demás, a compartir lo suyo para que lo de los demás le sea participable.

Por esta relación humana que se presenta a su vez como una necesidad es por lo que se enlazan las vidas individuales.

La sociedad, formada por todos los hombres, se le presenta a una persona individual como la solución a sus necesidades; es por esto que no existe un ser completamente independiente a la sociedad.

Esta dependencia la mostramos desde el momento de nuestro nacimiento, en donde principalmente se presenta la necesidad de ayuda de los demás para poder sobrevivir, ésta convivencia que en un principio se muestra poco estructurada. más tarde se va a convertir en ser más personal y humana.

Entonces, "la persona exige por naturaleza, en virtud de su dignidad, así como de sus necesidades, ser miembro de una sociedad" (6)

El hombre, así como es de suyo, el ser un ser racional, le confiere a su propia naturaleza el de ser un ser social, esto es, de convivir con los que le rodean. La naturaleza humana le muestra al hombre el ser social en virtud de lograr la perfectibilidad de las potencias que le son propias, recibiendo la ayuda de los demás, por medio de una convivencia social y de esta manera se alcanza con mayor facilidad su propia perfección, siendo que sin esta relación. el hombre se quedaría ensimismado, por la necesidad que se presenta de conocimiento hacia lo ajeno y la relación con esto mismo y por las exigencias materiales que se nos presentan en nuestro existir, es decir, por tener el hombre un cuerpo se presentan necesidades materiales que deben ser resueltas para subsistir, y éstas se resuelven con la ayuda de los demás y por la interacción con los mismos.

El hombre tiende a incorporarse a un cuerpo de comunicaciones sociales sin las cuales no podría alcanzar la plenitud de su vida y la satisfacción de necesidades. La sociedad proporciona a la persona el conjunto de exigencias y las condiciones de desenvolvimiento que el hombre necesita para su desarrollo.

"La sociedad es necesaria para la realización e integridad de la dignidad humana" (7)

Son muchas las actividades que se le presentan al hombre para la satisfacción de sus necesidades por lo que si no se integra a una agrupación, la realización de las actividades serían deficientes y rudimentarias.

El hombre al tender hacia la satisfacción de ciertas necesidades es porque tiende al bienestar y es por esto que se agrupa, pero es fundamental que se busque relacionar con agrupaciones más extensas que la familia donde será posible una mayor y más cómoda satisfacción de necesidades materiales.

De aquí la necesidad de la división del trabajo y el intercambio de productos ya que sin estos medios, el hombre no lograría su bienestar o por lo menos se le facilita.

## **II.2 EDUCACIÓN**

El hombre necesita de algo o alguien que le ayude a lograr su mejoramiento en todos los ámbitos en los que está actuando. A éste algo que ayudará a cambiar su comportamiento de manera positiva le llamaremos educación en la que habrá un vínculo entre educador-educando con intencionalidad para el logro de objetivos encaminado al perfeccionamiento.

### **II.2.1 CONCEPTO**

La educación, desde el punto de vista de su significación vulgar se puede definir como "cualidad adquirida en virtud de la cual un hombre está adaptado en sus modales externos a determinados usos sociales" (8)

Esta definición nos proporciona una apreciación superficial del fenómeno educativo debido a que se entiende como el resultado de un proceso que finaliza una vez que se han adquirido determinadas formas de comportamiento externo de la persona.

Etimológicamente "la educación significa de una parte conducir, educar será tanto como conducir, llevar a un hombre de un estado a otro. Más también etimológicamente la educación significa sacar de, extraer" (9)

Esta definición nos proporciona dos conceptos diferentes y hasta opuestos a los que se nos dan en la concepción real: éstos son el que se entiende a la educación como un proceso (no como un resultado) y en el que se hace hincapié en la interioridad de la persona, al extraer de su interior todas sus dimensiones capaces de transformarse en

el propio ser personal.

A pesar de sus deficiencias es necesario aceptar ambos conceptos ya que cada una de ellas proporciona los dos ámbitos del desarrollo humano:

1. la concepción etimológica da la visión individualista de la educación por el hecho de adaptarse a las necesidades individuales.
2. la concepción vulgar da la noción sociológica donde busca desarrollar la convivencia social.

Ambas proponen la modificación del hombre bajo un proceso de mejora.

La educación pretende el desarrollo intencional e integral de las potencialidades específicamente humanas llegando a un perfeccionamiento. Así, en una definición real podemos decir que la educación es:

"Perfeccionamiento intencional de las potencias específicamente humanas" (10)

"Educación es un proceso que tiende a capacitar al individuo para actuar conscientemente frente a nuevas situaciones de la vida, aprovechando la experiencia anterior y teniendo en cuenta la integración, la continuidad y el progreso sociales" (11)

"La educación la definimos como adquisición intelectual, por parte de un individuo, de los aspectos técnicos, científicos y humanísticos que le rodean"  
(12)

Vamos a dar estas tres definiciones con el objeto de abarcar todo el campo de la persona desde el punto de vista general, es decir, sin especificar un campo determinado como también se define a la educación desde el campo al que finalmente queremos dirigimos en este trabajo de investigación que es el empresarial.

En un principio, nos referimos a la educación como un proceso tal que va a tomar en cuenta todos y cada una de las dimensiones humanas. Esto es la persona es el único ser que es susceptible de educar por esto mismo aquello que se va a educar van a ser las potencialidades por medio de las cuales el hombre se diferencia de todos los demás seres vivientes. Estas dos dimensiones son:

1. Inteligencia

2. Voluntad

por medio de las cuales el hombre va a regir y dirigir todos sus actos y acciones, es todo aquello que interiormente perfecciona o degrada al hombre como tal

Decimos de un proceso debido a que como habíamos mencionado anteriormente, la educación no llega a ser un resultado, algo que se da de la noche a la mañana, sino de un proceso que se va a ir dando a lo largo de toda la existencia humana ya que cada momento exige su propia perfección.

Así mismo, es necesario referirnos a una intencionalidad ya que debe de existir un propósito para que llegue a realizarse.

Señalando una definición de educación en el campo específico de nuestra investigación, concluimos que en esencia también se va a querer lograr en el individuo la perfección en éste caso la de los aspectos intelectuales, técnicos, científicos y humanísticos necesarios para su buen desenvolvimiento laboral.

Este perfeccionamiento laboral ayudará al personal y por ende a alcanzar el bien común tanto de la empresa como de la sociedad.

Así. "la educación debe de tomar en cuenta que cada individuo nace con un potencial, propio de posibilidades biopsicosociales, que deben ser puestas de manifiesto por la educación a fin de analizarlas y aprovecharlas de la mejor manera para lograr una convivencia social en la cual cada miembro contribuya con lo mejor que posea" (13)

La educación, debe de ayudar al hombre a desarrollarse con toda la dignidad que su propia naturaleza le exige, a vivir como hombre, asimismo como lograr la convivencia con los demás.

Tomando a la educación como factor determinante en el desarrollo de todas y cada una de las dimensiones humanas podemos decir que es:

Un proceso que toma intencionalmente como elementos las potencialidades específicamente humanas para lograr el perfeccionamiento integral de la persona, facilitando su desarrollo personal y la integración con el mundo que le rodea.

## **II.2.2 PROCESO EDUCATIVO EN LA PERSONA**

Siempre que nos referimos al hombre se va a relacionar con perfeccionamiento por las potencialidades que le son propias, lográndose esto por medio de la educación.

Toda definición de educación se toma como un proceso, una actividad, una acción o una actuación progresiva.

En este sentido aparece el fenómeno educativo como un proceso social impulsado por la comunidad donde se pretende que todos sus miembros se ajusten a la vida en grupo.

Esta actividad que es estimulada por la sociedad, presenta una experiencia y una adaptación sobre la conducta humana, de tal forma que se une el proceso de individualización y sociabilización necesario para el óptimo desarrollo humano

Existe una etapa altamente favorable para poder realizar el proceso educativo en donde las aptitudes tienen gran plasticidad para lograr el influjo sistemático de los elementos que han de actuar sobre la persona.

A lo largo de toda la vida se va a dar un influjo asistemático de factores que darán significado a la vida personal.

De aquí que todas las vivencias influyan en la persona de tal forma que se irá perfeccionando por lo que se deduce que el proceso educativo termina con la muerte.

## **II.3 TRABAJO**

Toda actividad humana puede ser educable, esto en el sentido de que está en potencia de ser desarrollada de mejor manera con resultados superiores. De aquí la estrecha relación de la influencia de la educación con el campo laboral.

### **II.3.1 NATURALEZA Y SENTIDO DEL TRABAJO**

Es necesario que el hombre trabaje para rendir a la naturaleza todo lo que la vida humana necesita.

El trabajo es el medio por el cual la persona puede satisfacer sus necesidades materiales en primera instancia y algunas de sus necesidades espirituales como resultado de su esfuerzo

De esta manera se presenta una íntima relación entre el trabajo y los bienes materiales.

El trabajo así, se nos presenta como un medio más no como un fin.

Puede hacerse una analogía entre el trabajo y el juego, es decir, que aunque implica un esfuerzo, es placentera en sí misma.

"Tal manera de ver y de vivir el trabajo tiene en su favor el optimismo que concedería el esfuerzo propiamente laboral y como consecuencia, la mayor eficacia productiva de éste" (14)

Cuando se mira al trabajo no sólo como una obligación a cumplir para la obtención de bienes sino como un ámbito de perfeccionamiento y de manera optimista, se realiza un mayor y mejor esfuerzo logrando una eficacia y eficiencia en la labor realizada, encontrando un sentido y un interés en lo que se produce.

La dignidad humana en éste caso, marca un parámetro donde exige que éste se realice de manera humana y razonable y no sólo como instrumento de producción.

Definiendo a la Pedagogía como "ciencia y arte de la educación" (15), podemos darnos cuenta del campo tan amplio que ésta abarca al influir en toda la complejidad del ser humano para lograr su cometido que es el proporcionar los medios necesarios que faciliten el desempeño de las labores del individuo para que por medio de su actuación logre su propio perfeccionamiento. Así, habiendo definido a la pedagogía como una ciencia de la actividad específicamente humana, se entiende que estudia al hecho educativo en toda su extensión, en sus diferentes condiciones. Una de estas condiciones será el ámbito laboral, es decir, la empresa y es aquí donde ubicamos la Pedagogía del trabajo.

El trabajo se define como: "actividad ejercida profesionalmente para una finalidad económica o cultural y para la cual es preciso utilizar la capacidad de rendimiento del hombre trabajador" (16)

El trabajo por ser un medio para la satisfacción de necesidades es necesario que se realice de la mejor manera posible para que conlleve el perfeccionamiento humano y de esta misma manera el de la labor realizada con lo cual se logrará la eficacia y

eficiencia requerida.

"Pedagogía del trabajo es algo que designa un conjunto de reflexiones, organizaciones y previsiones al servicio de la capacidad de rendimiento del productor" (17)

La Pedagogía del trabajo no se va a reducir al aprendizaje sino que va a abarcar todas las dimensiones del hombre de tal forma que va a tener una tarea de formación y educación de la persona en cuanto su desenvolvimiento en la empresa. La pedagogía del trabajo tiene una tarea a su cargo en la cual se encarga de dar una capacitación, adiestramiento y desarrollo con el fin de que el hombre conozca su trabajo y labor dentro de la organización. Va a llevar a encontrar el verdadero sentido del trabajo pero de una forma en la cual no se pierda de vista los otros aspectos que forman su vida y al mismo tiempo procure dar su máximo rendimiento en favor de sí mismo, de la empresa y de la sociedad.

Entonces, la pedagogía del trabajo:

Es el medio por medio del cual se pretende ubicar al trabajador en el conocimiento de su labor, en el mejor desenvolvimiento del mismo, integrando sus objetivos individuales junto con los de la empresa para que de esta manera se camine hacia el mismo rumbo.

## **II.4 EMPRESA**

El trabajo puede enfocarse a diversos campos. Uno muy importante y al cual enfocamos nuestro trabajo de investigación es la empresa.

### **II.4.1 CONCEPTO**

A través del tiempo se ha tratado de dar un sinnúmero de definiciones de lo que es el fenómeno de la administración. Estas, generalmente son enfocadas hacia un aspecto particular ya sea hacia la organización, dirección, al aspecto humano, al económico y otras inclusive, atendiendo a una matriz de carácter filosófico.

Así, podemos adentrarnos a algunas definiciones sobre lo que es la administración para tener una idea más aproximada y completa de lo que puede entenderse por éste término.

George R. Terry en su libro Principios de Administración, la define en su forma general diciendo que "administrar consiste en lograr un objetivo predeterminado mediante el esfuerzo ajeno." (18)

George Terry más específicamente afirma que "la administración es un proceso distintivo que consiste en la planeación, organización, ejecución y control, ejecutados para determinar y lograr los objetivos, mediante el uso de gente y recursos" (19)

Isaac Guzmán Valdivia define a la administración como "la dirección eficaz de las actividades y la colaboración de otras personas para determinados

resultados." (20)

al cabo de todas estas definiciones podemos sintetizar que la administración es el prever, organizar, mandar, coordinar y controlar.

Con lo mencionado anteriormente, podemos identificar dos denominadores comunes, marcados en todos los conceptos dados y que por tanto pueden ser considerados como los pilares que constituyen y que serán utilizados y manejados en la administración. Estos son:

1. el de la coordinación
2. el de la eficiencia

ambos como medios para lograr el objetivo de la empresa.

Así, pensamos que una definición más completa es la que propone el Lic. Agustín Reyes Ponce en su obra "Administración de empresas", quien nos dice la "administración es la técnica que busca lograr resultados de máxima eficiencia en la coordinación de las cosas y personas que integran una empresa" (21)

Siempre que se quieran lograr unos objetivos es necesario que se unan todos los factores indispensables para la consecución de los fines deseados, con una coordinación adecuada y bien dirigida.

La administración es representada básicamente por un organismo social del cual gira la vida económica moderna; este organismo es la empresa. Los componentes tangibles

de dicha organización es la división del trabajo y de las personas. Ambas constituyen una unidad orgánica que puede ser definida como una entidad trabajo-personas, que juntas forman una parte en donde las personas ejecutan actividades definidas

La empresa definida como:

"una unidad económica de producción" (22)

Sánchez Gil define a la empresa como "una unidad autónoma de producción, que utiliza trabajo ajeno además del de empresario; que no produce para el autoconsumo sino para el mercado, cuya actividad la motiva al lucro; poseedora, en diversa forma y grado de capital; sometida a un riesgo en la que existe innovación."

Ch. I. Barnard: "la empresa es un tipo particular de organización humana consciente de carácter cooperativo" (23)

Reyes Ponce: "empresa es el organismo social que mediante una eficiente coordinación de bienes materiales, hombres y sistemas encamina a la obtención de alguna necesidad de orden general a social" (24)

En muchos de los casos, ciertos fines no pueden ser alcanzados individualmente, es por esto que los hombres se asocian conscientemente en una organización.

Por lo tanto, una empresa se origina para la satisfacción de una necesidad social; es por esto que los hombres se asocian conscientemente en una organización.

Por lo tanto, una empresa se origina para la satisfacción de una necesidad social, es

decir, surge esta necesidad y se unen bienes materiales, hombres y sistemas para la satisfacción de la misma, generando esto en la mayoría de los casos un lucro. Para que una empresa pueda originarse, es necesario la obtención de un capital que lo sustenta mientras el producto pueda realizarse, la cooperación de los hombres que lo realizan y la dirección correcta sobre los mismos para la efectividad del trabajo.

Así, como el producto es creado para el uso de otros, debe ser distribuido o comercializado; esto es, que la gente debe encontrar quien desea el producto o servicio y que está dispuesto a aceptarlo en las condiciones en las que se ofrece. Asimismo, crear y distribuir el producto o servicio requiere reunir y mantener el capital necesario. Es por esto que en toda empresa se desempeñan 3 actividades fundamentales que son la de producir, vender y financiar.

Tomando como base la definición dada por el Lic. Reyes Ponce, podemos notar claramente que se desprenden los elementos básicos de toda empresa:

1. Bienes materiales
2. Hombres
3. Sistemas

Los bienes materiales pueden ser englobados dentro de 3 aspectos básicos que son:

- Edificios, instalaciones, terrenos, maquinaria, equipo de fábrica, de oficina, mobiliarios, ... esto es el activo con el cual la compañía cuenta. También son incluidos todas aquellas herramientas e instrumental que complementan la

#### acción de la empresa

- Las materias primas, materias en proceso y productos terminados o procesados, así como todo el conjunto de materiales indirectos y auxiliares de producción.
- Los financieros, o sea, todo el dinero en efectivo de que se disponga para efectuar pagos de carácter inmediato, dinero que se posea en cuentas bancarias y de inversiones y finalmente los valores, obligaciones, bonos y acciones que representen el valor de todos los bienes que la empresa posee.

Los hombres constituyen el elemento activo de toda empresa, o sea, el que echa a andar, por así decirlo, todo el aparato empresarial. Se incluyen desde obreros (calificados o no calificados) que se encargan del trabajo manual; empleados (especializados o no especializados), cuyo trabajo es de orden oficinesco a intelectual o de servicio más que de carácter manual; los supervisores, quienes vigilan el correcto cumplimiento de ordenar y cuyas funciones son de índole mixta, debido a que encierran tareas oficinescas y manuales; los técnicos que son aquellos que buscan crear nuevas formas de producción, sistemas, controles o procedimientos; los altos ejecutivos o gerentes divisionales o departamentales cuya actividad es la administrativa y, los directores que fijan los grandes objetivos y políticas, aprueban los planes generales, revisa resultados finales y toman las decisiones fundamentales.

Los sistemas utilizados son las relaciones con que deben coordinarse los diversos bienes materiales con el elemento humano y viceversa. Así, existen sistemas en cada

departamento de la compañía: ventas, finanzas, producción, personal, compras, servicios, crédito, cobranzas, etc... en ciertas empresas se incluyen los sistemas de organización y administración que dan la forma y estructura al aparato empresarial

#### **II.4.2 DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DENTRO DE LA EMPRESA COMO RESPONSABLE DEL PROCESO EDUCATIVO DE LA PERSONA HUMANA II**

El departamento de recursos humanos se crea con la finalidad de realizar un mejoramiento en la empresa en cuanto al personal humano con el que cuenta. Este mejoramiento es en cuanto conocimientos, actitudes y habilidades frente al trabajo que desempeña, así como una mejor administración y servicio frente al cumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores.

Los beneficios que se obtienen al implantar un departamento de recursos humanos son diversos, entre ellos están:

- se mejora la utilización de los recursos humanos
- se permite la coincidencia de esfuerzos del departamento de personal con los objetivos globales de los trabajadores
- se economiza en las contrataciones
- se expande la base de datos de personal para apoyar otros campos
- se permite la coordinación de varios programas como la obtención de mejores

niveles de productividad mediante la aportación de personal más capacitado"

(25)

El departamento de recursos humanos tiene como misión el colaborar de tal manera que exista un buen y provechoso uso de los recursos con los que se cuenta, para lograr un mayor desarrollo personal con lo cual se implicará el desarrollo de la empresa y progreso de la misma. Es necesario hacer un uso adecuado de todo aquello con lo que se cuenta para evitar gastos inútiles y equivocaciones.

Las funciones del departamento de personal son: análisis de puestos, servicios y prestaciones, reclutamiento y selección de personal, administración de personal, administración de sueldos y salarios, inducción, capacitación, adiestramiento y desarrollo de personal, higiene y seguridad industrial, relaciones laborales y desarrollo organizacional.

Es la inducción a la cual nos referimos específicamente en este trabajo y de tal manera nos dirigiremos a esta solamente, sin querer restar importancia a las restantes.

### **II.4.3 INDUCCIÓN**

El proceso de inducción se refiere a la introducción de la persona en la empresa en donde se le va a dar todo el tipo de información necesaria que requiera el nuevo trabajador, así como realizar las actividades adecuadas para lograr una rápida incorporación a los grupos sociales que existan en su medio de trabajo. Todo esto se realiza con el objeto de lograr una identificación entre el nuevo miembro y la

organización.

En la inducción se presentan los aspectos fundamentales en lo que se sustenta la empresa tales como normas, políticas, filosofía, etc... así como las indicaciones pertinentes sobre el trabajo que él mismo desarrollará en la organización. De tal forma se logrará una identificación del trabajador con la empresa así mismo con su desempeño dentro de la misma.

Englobando lo anterior, podemos definir la inducción como "el contrato que se establece entre el contratado y la empresa con el fin de adaptarlo lo más rápida y eficazmente posible al nuevo medio en el cual va a desenvolverse, exponiéndole los objetivos de la empresa, sus políticas, reglas disciplinarias, lugares en los cuales va a trabajar, etcétera"(26)-

Más concretamente, la inducción consiste en "ofrecer al candidato una orientación general sobre las funciones que desempeñará, los fines de la organización y la estructura de ésta" (27)

Toda persona en el momento de enfrentarse ante una nueva situación y entorno, experimenta un sentimiento de incertidumbre e inseguridad acerca de su aceptación, identificación y bienestar dentro de su nuevo medio por lo que necesita de elementos que lo auxilien a su adaptación dentro del nuevo ambiente.

En una empresa no sólo se va a buscar la eficacia del personal en el desarrollo de sus actividades sino que también busca, que exista una identificación del trabajador hacia

la empresa en donde gusten de su labor y con esto colaboren al logro de objetivos, así como de un ambiente sano. De esta manera, se logrará una mayor colaboración del personal hacia la empresa, y la satisfacción de necesidades, no solo materiales del individuo.

Por lo tanto, corresponde a la inducción el papel de incorporar al individuo a la empresa, por lo que es necesario que este proceso se lleve al cabo desde el momento en el que la persona presenta su solicitud de empleo hasta que aplica en su trabajo lo que ha estado aprendiendo.

La falta de información en la persona produce un decremento en la productividad debido a su inseguridad en el desarrollo laboral.

Un adecuado sistema de inducción o manual de bienvenida hace que el trabajador sienta por parte de la empresa, que su trabajo es valorado y proporciona seguridad y conocimiento para un buen desarrollo en el mismo.

La inducción da a conocer a los empleados sus derechos y obligaciones, privilegios y responsabilidades en una forma justa, completa, ordenada y comprensible.

El contenido que básicamente se maneja dentro de la inducción, ya sea en forma de curso o de manual son:

- historia de la empresa
- productos o servicios de la empresa

- organigrama
- directivos
- prestaciones
- políticas o normas
- área de personal

El conocimiento de estas áreas logrará establecer en el trabajador una seguridad ante su trabajo así como el lineamiento que sigue la empresa para el mejor desarrollo de su producto.

#### **II.4.4 CAMBIO**

Nos referimos al cambio por el hecho de enfocarnos a una empresa con un producto innovador, es decir, presenta algo que en el mercado no se conocía y por lo tanto pretende un cambio en su utilización el cual humanamente siempre presenta una cierta resistencia por el miedo a lo desconocido, esto es miedo a los resultados no previstos con su utilización.

Siempre que se quiera plantear un cambio, es necesario que éste se vea no tan solo mirando los resultados que pueda traer consigo dentro de una semana, sino teniendo una visión a futuro, es decir, el poder prever los resultados al siguiente año o dentro de diez años.

Un factor importante que determina la necesidad del cambio es la exigencia del demandante, es decir, una empresa por lo que prevalece es porque está satisfaciendo de la mejor manera la necesidad del cliente, se da a la persona lo que pide al precio que quiere pagar, manteniendo esto un equilibrio con los costos y utilidades de la misma empresa. Es necesario también nombrar la competencia, es decir, una empresa realiza el cambio por mantenerse dentro del mercado.

Dentro del cambio, el factor más importante es la gente y no las cosas

Muchas veces el producto se vuelve anticuado o en otras ocasiones no el producto lo anticuado sino el proceso para hacerlo, y es aquí cuando es necesario el cambio tecnológico.

Para llevar al cabo el cambio es necesario, básicamente, tomar en cuenta 3 factores: ante todo, hacer un estudio y determinar claramente los fines que se pretenden lograr y la situación misma que los rodean; en segundo lugar identificar los obstáculos con los que nos enfrentamos para lograr los fines ya sean físicos o psicológicos, y por último, determinar la prioridad con que trataremos de sobrepasar esos obstáculos, incluyendo a todo esto mucha perseverancia y una dosis infinita de paciencia.

#### **II.4.5 AJUSTES DEL CAMBIO TECNOLÓGICO**

En el momento en el que la comunidad industrial efectúa un cambio tecnológico, se deben considerar serias complicaciones en las relaciones humanas, este

revolucionario cambio puede efectuar un desplazamiento del trabajador individual o de comunidades enteras.

Por lo tanto un cambio tecnológico puede causar un impacto sobre el trabajador, el cual debe de ser considerado para seguir adelante con el proyecto.

Un adelanto tecnológico puede conducir a una inmovilidad vertical del trabajador, cayendo en la mecanización del mismo y conduciendo el trabajo de la persona a un nivel simple y de poca especialización.

Este problema debe ser acalado presentando diversas alternativas que lleven a la aceptación de nuevas ideas, es decir, se solucionan unos problemas con la tecnología no para caer en una monotonía o estancamiento sino para resolver nuevos problemas que afloren o para combatir otros que antes, por falta de tiempo y personal, era imposible.

"Para que exista una aceptación de las nuevas ideas es necesario que ocurran básicamente tres cosas:

1. Los empleados deben entender las razones para el cambio.
2. Los individuos y los grupos necesitan ver que el cambio será bueno para ellos.
3. Los empleados deben ser condicionados a aceptar algún comportamiento nuevo de su parte, ya sea el aprendizaje de nuevas habilidades, el desarrollo de nuevas actitudes o hasta el cambio de su forma total de referencias." (28)

En todo cambio debe haber una disposición para recibirlo ya que si desde un principio este se encuentra con oposiciones y respuestas negativas, lo nuevo será imposible de implantar o al menos que este funcione con el éxito deseado. Toda persona debe estar consciente del esfuerzo que se realizará para lograr el cambio y de los nuevos condicionantes que consigo traerá, es por tal motivo que se mencionan anteriormente los 3 factores que deben existir para que la persona tenga una actitud positiva y cooperativa ante lo nuevo.

Dos factores constituyen la atmósfera en donde se presenta el cambio: confianza y respeto mutuo.

Una innovación necesaria puede darse sin la destrucción de las relaciones humanas en el centro de trabajo.

#### **II.4.6 TECNOLOGÍA**

Día a día, surgen una serie de innovaciones respecto a todas las ramas del saber, las cuales pretenden satisfacer las necesidades que diariamente se le presentan al hombre. Es necesario tener un conocimiento acerca de esto; pero también se requiere llegar a conocer la forma adecuada de este conocimiento.

A esta serie de innovaciones, que surgen en un momento actual y que precede a las anteriores, dejando a aquellas como obsoletas, nos vamos a referir como tecnología. Este adelanto surge también en los procesos haciendo surgir un nuevo acceso al

conocimiento llamándose a este "conocimiento tecnológico", diferenciándose del conocimiento científico "por la atención puesta en los procesos de investigación, transformándolos y renovándolos en función de un objeto normalmente definido a priori" (29)

Cabe mencionar en primera instancia, a la técnica - para más tarde pasar a la tecnología - como "una habilidad o un instrumento que facilita la tarea a la cual se aplica" (30) Es decir, la técnica como instrumento facilitador para la consecución de una acción. Son los medios más adecuados y eficaces para lograr lo propuesto.

Es por esto que la técnica tiene una relación estrecha con la ciencia, aunque en un principio existía una contraposición por ser una muy teórica y la otra práctica, pero el saber técnico ha evolucionado hasta el punto de llegar a coordinarse con la ciencia.

Con el transcurso del tiempo se le ha dado un carácter más práctico a la ciencia de tal forma que en la modernidad el pensamiento técnico ha sido comprometido cada vez más a la experimentación, contrastación y comprobación de datos y teorías.

Así, la técnica ha dado paso a la tecnología de manera muy similar existiendo entre una y otra ciertas discriminaciones.

"La forma técnica más perfeccionada es la que se resuelve en ciencia aplicada; en cambio la tecnología aparece cuando el problema de acción que se pretende resolver mediante la aplicación de técnicas es objeto de reflexión teórica, de ahí, entonces, que se pueda afirmar que la tecnología es la teoría de la técnica, pues la técnica no es

ciencia de la técnica sino aplicación de la ciencia" (31)

M. Bunge se refiere a la tecnología como el enfoque científico de los problemas prácticos, elevando el concepto de ser mera ciencia aplicada.

Así, la ciencia va a ser la base para la tecnología, es por esto que en la actualidad "la posibilidad del conocimiento racional debe centrarse en 2 vertientes.

El conocimiento científico que es conocimiento acerca de la realidad (aquello que es)

El conocimiento tecnológico que es un conocimiento acerca de la acción (aquello que debe ser)" (32)

La tecnología para ser llamada como tal tiene ciertas características que la determinan como son el factor ciencia, la acogida de la tradición técnica, y la inventiva, es decir el incluir un factor creador.

De manera más simple podemos definir a la tecnología como "la aplicación de conocimientos organizados para ayudar a la solución de los problemas que haya en nuestra sociedad" (33)

Esto es que la gente aprende algo sobre un campo científico específico, ve la oportunidad de hacer algo relacionado con el problema existente y explora una nueva idea para hacer un invento basado en los nuevos conocimientos

Al referirnos a una innovación se implica conjuntamente a una persona con el empeño, la imaginación y el ardiente deseo de crear.

El valor de los adelantos tecnológicos tiene un decidido factor de tiempo en el que actúa.

## CITAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) MILLAN PUELLES, Antonio., Persona humana y justicia social., p.14
- (2) apud. SANTILLANA., Diccionario de las ciencias de la educación., p.1115
- (3) apud., idem.
- (4) MILLAN PUELLES, Antonio., op.cit., p.15
- (5) ibidem., p.19
- (6) MARITAIN, Jacques., La persona y el bien común., p.53
- (7) ibidem., p.55
- (8) GARCIA HOZ, Victor., Principios de pedagogía sistemática. p.14
- (9) ibidem., p.17
- (10) ibidem., p.25
- (11) IMIDEO G. NERICI., Hacia una didáctica general dinámica., p.19
- (12) ALVAREZ MARTINEZ, Jesús., Guía técnica para la formulación de planes y programas de capacitación y adiestramiento en las empresas., p.140
- (13) IMIDEO G. NERICI., op.cit., p.21
- (14) MILLAN PUELLES, Antonio., op.cit., p.109
- (15) PLANCHARD, Emile., La pedagogía contemporánea. p.24

- (16) HILF, Hubert., La ciencia del trabajo, p.20
- (17) RIEDEL, Johannes., La formación para el trabajo en la empresa, p. 11
- (18) REYES PONCE, Agustín., Administración de empresas, teoría y práctica, p.16
- (19) TERRY, George R., Principios de administración, p.877
- (20) GUZMAN VALDIVIA, Isaac., Reflexiones sobre la administración, p.151
- (21) REYES PONCE, Agustín., op.cit., p.27
- (22) Gran Enciclopedia Rialp, Tomo 8., p.560
- (23) idem
- (24) REYES PONCE., Agustín, op.cit., p.77
- (25) WERTHER, William B., Administración de personal y recursos humanos, p.47
- (26) BARRIGUETE TOPETE, Gilberto Francisco., El licenciado en relaciones industriales ¿Qué hace?, p.37
- (27) AMARO GUZMAN., Raymundo, Administración, p.215
- (28) MASSIE, Joseph L., Bases esenciales de la administración, p.180
- (29) CASTILLEJO, et al., Tecnología y educación, p.14
- (30) ibidem., p.17
- (31) ibidem., cfr., p.19

(32) MORSE, Dean et al., La innovación tecnológica y la sociedad, p.134

(33) idem

### **III OVOPLUS**

#### **III.1 ANTECEDENTES Y PERSPECTIVAS**

El mercado de huevo industrializado en México comenzó aproximadamente hace 25 años.

En un principio, por las bajas exigencias del mercado y por otros diversos factores, existían en el mercado productos que no eran de buena calidad, por lo que los resultados que se obtenían con su uso no eran constantes (en muchos de los casos eran productos que venían adulterados).

Con el transcurrir del tiempo, la sofisticación de los mercados, y la aparición de competencia para los pioneros en nuestro país en materia de huevo industrializado, (lo cual no fue sino hasta finales de los 80), los procesadores necesariamente tuvieron que elevar sus estándares de calidad a niveles superiores de los que habían estado acostumbrados a trabajar. La competencia benefició en una mayor parte a los usuarios de los productos; se comenzaron a presentar en el mercado productos más confiables y cada vez mejores.

Los mercados principales para el huevo industrializado han sido a lo largo del tiempo: panificación industrial, repostería, elaboración de pastas, fabricantes de mayonesa. aunque en este segundo caso sea únicamente la yema lo que se consuma.

En cuanto al mercado en general y su evolución a futuro, como todos bien conocemos, a medida que aumenta la población en nuestro país. el mercado para los alimentos aumenta. por lo que el consumo de huevo. ya sea de plato o como materia prima de algún producto industrial, continúa aumentando y se espera que lo siga haciendo a medida que nuestra población aumente.

### **III.2 CONSTITUCIÓN Y CAPITAL SOCIAL**

Nombre: Ovoplus S.A. de C.V.  
Domicilio fiscal Inicial: San Luis # 6-A  
Col. San Luis Tlatilco  
Naucalpan, Estado de México 53370

Este domicilio podrá ser cambiado una vez que se determine la ubicación de la planta inicial, o de las diversas plantas, si se considera que el proyecto deba tener en el futuro un alcance nacional.

Giro principal de la empresa:

Compra, Industrialización y venta de derivados de huevo de gallina en diferentes presentaciones.

La empresa será operada mediante un Consejo de Administración, integrado por un presidente, un Secretario, tres vocales dos suplentes y un comisario no consejero.

Inicialmente se contará con el mínimo de personal en cada área, que permita llevar a cabo las metas y objetivos de la empresa, y conforme se vaya desarrollando el negocio, se irá contratando personal que satisfaga las necesidades del mismo.

### **III.3 PROPÓSITO DEL PROYECTO**

El objetivo principal de la empresa será el de suministrar en cantidad, calidad, precio y oportunidad, el consumo de huevo líquido y yemas pasteurizados y huevo en polvo para el cliente.

Inicialmente se atenderá la zona "Centro de la República", que comprenderá los estados de: Puebla, México, el Distrito Federal, Guanajuato y San Luis Potosí y se podría tal vez cubrir el estado de Veracruz.

Con este proyecto se pretende contar con una estandarización en el suministro de esta importante materia prima, el lograr una sensible reducción en el costo que representa para los clientes el procesarla, así como terminar con el manejo de huevo en cajas dentro de las plantas, lo que implica el eliminar los procesos de lavado, quebrado y pasteurizado, con la consiguiente recuperación de áreas que pueden ser utilizables para otro tipo de funciones, así como de reducir energía y cantidades importantes de agua.

Adicionalmente, se podrán elaborar productos de valor agregado, que satisfagan a cada cliente, con el producto específico que requiera, adicionando materias primas

especiales.

A través del suministro de productos de Ovoplus se logrará un manejo más limpio y sencillo de ésta materia prima, así como un producto uniforme y funcional, que como se mencionó anteriormente podrá ser no únicamente de alcance nacional sino servir a las plantas de Centro y Sur América.

Con la ubicación de la planta inicial y de las potenciales plantas futuras, se buscará eficientar la operación de Ovoplus por medio de tener instalaciones de gran capacidad en las zonas de producción de huevo líquido pasteurizado y huevo en polvo, y pequeñas plantas pasteurizadoras en zonas productoras de huevo, que aún siendo de menor importancia, representan puntos estratégicos de abasto, que para los fines de este proyecto serán de gran utilidad.

El mercado de Ovoplus buscará suministrar huevo, en cualquiera de las formas panificadoras, galleteras, fabricantes de mayonesas, pastas alimenticias, etc., y también a los mercados institucionales (hoteles, restaurantes, comedores, hospitales); en un futuro inclusive se puede pensar en las amas de casa, aunque estos desarrollos requieren de otro tipo de equipos con los que el negocio no contará en un principio, además de que el atacar ese segmento de mercado, supone de manera intrínseca un encarecimiento muy grande de estructuras de ventas, distribución y administración, lo cual puede llegar a afectar transitoriamente el precio de los productos finales para los clientes de mayor escala.

### **III.4 JUSTIFICACIÓN ECONÓMICA**

Por la naturaleza de este proyecto, se obtendrán diversas ventajas económicas a nivel nacional:

- El suministro de materia prima será enteramente de procedencia nacional, colaborando así importantemente con el ciclo económico de nuestro país.
- Se consumirá un producto que es fácilmente comercializable para los productores de huevo por no existir en cantidades suficiente, con lo que se logrará "planchar" las curvas de oferta-demanda del huevo de 1era. aprovechando las épocas de abundancia para secar el huevo necesario.
- Se protegerá al país contra la importación de huevo industrial mediante procesos eficientes y grandes volúmenes de producción. Consideramos esto de gran importancia, en especial en los momentos que vive el país.
- Se crearán fuentes de trabajo en la(s) plaza(s) en la(s) que Ovoplus tenga instalación(es) (pasteurizadora o pasteurizadora-secadora).

### **III.5 DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO**

Como se ha mencionado anteriormente, Ovoplus comenzará a trabajar con 3 tipos de producto principalmente: huevo líquido pasteurizado refrigerado, yemas líquidas

pasteurizadas refrigeradas y huevo en polvo.

El uso del huevo en polvo o huevo líquido pasteurizado refrigerado será determinado por:

- el tipo de producto en el que se va a utilizar
- por la preferencia del cliente
- por la disponibilidad del producto (conveniencia en cuanto al costo). En este último punto es necesario mencionar que debido a la ciclicidad de producción mencionada anteriormente, en algunas épocas del año es conveniente desde el punto de vista económico el manejar más huevo en polvo y en otras épocas del año es conveniente manejar más huevo líquido.

Huevo pasteurizado refrigerado: este producto es obtenido de un proceso consistente en lavar el huevo, quebrarlo, filtrarlo, pasteurizarlo y almacenarlo en refrigeración para su uso. Este producto no tiene vida de más allá de 5 días, por lo que es importante que se procese y utilice constantemente. Su ventaja principal es que es un huevo fresco, sin ningún tipo de alteración en su estructura, funcionalidad, etc., y con una fácil utilización. Su desventaja es el manejo que requiere al ser un producto altamente contaminable, que requiere de cuidados especiales de almacenaje, y manejo, y con una vida de anaquel muy corta.

Huevo en polvo: este producto es obtenido por un procesos consistente en lavar el huevo, quebrarlo, filtrarlo, pasteurizarlo y secarlo. Este productos tiene una larga vida

de anaquel y presenta como ventaja principal su facilidad de manejo y su bajo costo de almacenaje. Su desventaja principal es que no es perfectamente funcional para todos los productos que requieren huevo en su elaboración ya que el producto sufre algunas alteraciones en su estructura, aunque se está trabajando en ajustarlo técnicamente, para que sea funcional en todos los usos requeridos, al igual que lo es en otros países de primer orden industrial en el mundo.

### **III.6 CONTAMINACIÓN**

Dentro de los procesos a realizarse en Ovoplus existe la producción de algunos contaminantes, unos derivados de la materia prima y otros derivados de los procesos.

En cuanto a los contaminantes derivados de la materia prima, se van a obtener grandes tonelajes diarios de cascarón de los cuales hay que disponer.

Este subproducto no tiene uso industrial y en la mayoría de los casos es necesario eliminarlo como basura, pagando.

Dentro del proceso, se requiere de grandes cantidades de agua, por lo que se verá la manera de darle un circuito lógico para su máximo aprovechamiento.

El proceso de secado de huevo implica quemadores de gas. Estos producen contaminantes, pero al igual que un horno de panificación, estando bien carburados, no implican problemas de importancia para el ambiente.

Existen por otro lado fuertes regulaciones gubernamentales, que no implican mayor problema en cumplir, con este tipo de equipos.

Es necesario que los equipos de secado cuenten también con buenos filtros o ciclones, para atrapar las partículas de huevo que pudieran salir a la atmósfera, produciendo además de contaminación, una pérdida de producto que se encuentra en perfectas condiciones.

#### **IV. ELEMENTOS Y MOMENTOS DIDÁCTICOS NECESARIOS PARA LA CREACIÓN DE UN CURSO DE INDUCCIÓN EN OVOPLUS**

Para Emile Planchard "la pedagogía en su acepción más abstracta, trata de lo que es, de lo que debe ser y de lo que se hace. Es, pues, ciencia descriptiva, teoría normativa, realización práctica. Se pueden sintetizar estos diversos aspectos en el siguiente cuadro:

<b>lo que es</b>	<b>lo que debe ser</b>	<b>lo que se hace</b>
Existencial (concreto, espacial, temporal) Esencial (o trascendente)	Métodos pedagógicos Medidas higiénicas (teoría) Reglas morales (código ético)	Práctica escolar (arte didáctica) Ética en acción (hodogética)
Plano descriptivo y especulativo	Plano normativo	Plano práctico, técnico

(34)

La didáctica de donde se desprende es del deber ser en donde se da la normativa para llegar a la práctica sin realizarlo.

#### **IV.1 CONCEPTO DE DIDÁCTICA**

"La palabra didáctica proviene del griego. Deriva del verbo didaska, que significa enseñar, instruir, exponer claramente, demostrar"(35)

Adentrándonos en una conceptualización más amplia en donde se quiere, no sólo dar la raíz etimológica de la palabra sino la definición más completa donde se tomen en cuenta todos los elementos que conforman a ésta misma daremos a continuación definiciones más sintéticas tales como:

"Comenius, en su didáctica Magna, define la didáctica como el artificio universal para enseñar todo a todos los hombres.

Para Otto Willman, la didáctica es la teoría de la adquisición de lo que posee un valor formativo, es decir, la teoría de la formación humana.

Titone (1981) nos ofrece la siguiente definición: Ciencia que tiene como objeto específico y formal la dirección del proceso de enseñar hacia fines inmediatos y remotos, de eficacia instructiva y formativa.

Según Stocker (1964), la didáctica es la teoría de la instrucción y la enseñanza escolar de toda índole y a todos los niveles.

Nerici se refiere a la didáctica como ciencia y arte de enseñar. Mientras que Tomascheusky la define como teoría general de la enseñanza.

Mattos (1963) la define como la disciplina pedagógica de carácter práctico y normativo, que tiene por objeto específico la técnica de la enseñanza, esto es, la técnica de dirigir y orientar eficazmente a los alumnos en su aprendizaje."(36)

Vicente Benedito la define como "una ciencia y tecnología que se construye, desde la teoría y la práctica, en ambientes organizados de relación y comunicación intencional,

donde se desarrollan procesos de enseñanza-aprendizaje para la formación del alumno." (37)

Tomando en cuenta todas las definiciones anteriores, podemos ver que cada autor identifica a la didáctica con diferentes categorías tales como que es: -una teoría, -una ciencia, -un arte, -una disciplina pedagógica.

Refiriéndonos a este aspecto, en una concepción más personal, podríamos referirnos a la didáctica como una disciplina ya que se base en métodos, técnicas y procedimientos para su desarrollo.

En cuanto al contenido, los autores la mencionan como una: -adquisición de un valor formativo, -dirección, -instrucción, -enseñanza, -orientación, -proceso enseñanza-aprendizaje

Podemos decir que la didáctica desarrolla el proceso de enseñanza-aprendizaje con una intencionalidad declarada, basándose en una estructura firme y sustentada de métodos y procedimientos.

La didáctica se encuentra en el campo de los medios para el logro del aprendizaje, es la herramienta utilizada para finalizar con la formación humana.

En cuanto a la finalidad de la didáctica los autores la definen como: -formación, -enseñanza, -instrucción, -desarrollo de facultades.

Englobando estos 3 aspectos en los que desglosamos las definiciones anteriormente dadas, podemos dar una definición más específica donde damos que la didáctica es:

La ciencia que da los medios organizados y apropiados para el proceso enseñanza-aprendizaje, bajo un ambiente de intencionalidad con la finalidad de la formación humana.

No se interesa tanto por lo que va a ser enseñado sino por el cómo va a ser enseñado.

La didáctica utiliza diferentes técnicas para el aprendizaje, que dependen de las circunstancias sobre las que actúa. Es así, que no existe una técnica de enseñanza perfecta en términos absolutos.

Para determinar cuál es la técnica más recomendable de enseñanza, la didáctica utiliza:

- "a) los principios, normas y conclusiones de la filosofía de la educación.
- b) los descubrimientos y conclusiones de las ciencias educativas como la biología, la psicología y la sociología de la educación.
- c) la experimentación y las prácticas de más comprobada eficacia de la enseñanza moderna.
- d) los criterios y normas de la moderna racionalización científica del trabajo."(38)

De esta manera nos podemos dar cuenta de que la didáctica no es una ciencia autónoma; se apoya de las demás ramas de la pedagogía.

## **IV.2 DIVISIÓN DE LA DIDÁCTICA**

La didáctica toma en cuenta 3 elementos para su acción y es con base en estos como va a dividir su estudio:

"a) **Matética**.- se refiere al quién aprende. Es fundamental tomar en cuenta los intereses, la madurez y las posibilidades del que aprende para lograr la enseñanza.

b) **Sistemática**.- se refiere a los objetivos y a las materias de enseñanza. Es indispensable tener claro a dónde se quiere llegar, es decir, no perder de vista las metas.

c) **Metódica** - se refiere a la ejecución del trabajo didáctico, es decir, la forma de cómo se va a enseñar"(39)

## **IV.3 ELEMENTOS DIDÁCTICOS**

La didáctica, con referencia al campo de su actividad, tiene que tomar en cuenta 6 elementos para su desarrollo; como hemos mencionado anteriormente, todos éstos influirán para la decisión de la técnica de enseñanza adecuada.

Los elementos didácticos a los que aludimos son: "el alumno, los objetivos, el profesor, la materia, las técnicas de enseñanza y el medio geográfico, económico, cultural y social" (40)

1. el alumno.- Va a ser la persona que va a aprender. Es aquel que tiene la necesidad de conocer algo más. Es de quien se parte para determinar el contenido y los métodos y técnicas de enseñanza. Es de quien pretendemos lograr un desarrollo personal para que finalmente colabore al desarrollo social.

En el caso particular de nuestro trabajo de investigación, el alumno será toda aquella persona de nuevo ingreso que labore directamente con el producto y la maquinaria.

2.- Los objetivos.- Serán las metas que persigue la acción educativa. En este caso será el de lograr transmitir la información básica y necesaria de la empresa en general a la que se está prestando los servicios para infundir en la persona un sentimiento de integridad y seguridad con su trabajo.

3.- El profesor.- Va a ser aquel que oriente la enseñanza. Es quien despertará el interés en el alumno para lograr el proceso de aprendizaje. En nuestro caso, será la persona que imparta el curso de manera eficaz, logrando los objetivos establecidos

4.- La materia. Es el contenido de la enseñanza. En particular, es aquello que conforma el curso. En primera instancia se elige el tema que se quiere, esto es, la inducción ya que con bases en el estudio de las necesidades que presenta la empresa, por tratarse de ser nueva y con la mayoría del personal obrero de nuevo ingreso es necesario impartir un curso donde se dé el enfoque global de la empresa presentando en su generalidad, la historia, la necesidad que se desea cubrir con el producto que está desarrollando, dar un conocimiento de sus funciones y de aquellas personas con las que van a colaborar en una línea vertical y horizontal. normas y objetivos de la

empresa.

5.- Métodos y técnicas de enseñanza.- Tanto uno como la otra son de vital importancia ya que deben de estar lo más cerca posible a la forma de aprender de los alumnos. Existen métodos de enseñanza pasivos y activos, en los que se ha comprobado que los activos dominan sobre los pasivos. Es necesario que a pesar de la técnica que se elija, el educando viva lo que está siendo objeto de enseñanza y no se quede solo en el oír y repetir.

De acuerdo al objeto de estudio que estamos tratando, pueden utilizarse diferentes métodos y técnicas dentro del curso de inducción que se impartirá.

En primera instancia, entendemos como método de enseñanza al "conjunto de momentos y técnicas lógicamente coordinados para dirigir el aprendizaje del alumno hacia determinados objetivos."(41) Esto es que se le da cierta unidad al aprendizaje.

Dentro de la clasificación del método como tal, podemos ubicar nuestro asunto como un método de transmisión; nuestro curso está destinado a transmitir los conocimientos, actitudes e ideales de la empresa que son conocidos para quien los estará transmitiendo pero totalmente desconocidos para quien los estará recibiendo.

En cuanto a la forma de razonamiento, lo clasificamos como un método deductivo; se pretende partir del asunto general empresarial para la aplicación del mismo a cada caso particular logrando así un mayor conocimiento y adaptación a cada puesto en específico.

En cuanto a la coordinación de la materia, determinará un método lógico; obedecerá a una estructuración de hechos que va desde el origen a la actualidad.

En referencia a la concretización de la enseñanza el método utilizado será el verbalítico: el material tratado será por medio de la palabra.

En cuanto a la sistematización de la materia el método será semirígido; pretende lograr una adaptación de las condiciones y del medio social al que se dirige.

En cuanto a las actividades de los alumnos el método tratará de ser activo donde se permita participar a los alumnos.

En cuanto a la globalización de los conocimientos se utilizará un método de globalización; se pretende que todos los trabajadores, sea cual fuera su labor dentro de la planta, esté informado lo necesario, sobre los demás puestos que laboran y que en la mayoría de los casos influyen en el propio. Se tratará de centrar a la persona dentro de la empresa y para esto no basta con el solo conocimientos de su labor sino también de las que le rodean.

En cuanto a la relación entre el profesor y el alumno, será un método colectivo: será un capacitador para un grupo grande de alumnos. En esta elección no se dejará de tomar en cuenta las diferencias individuales de quien integra el grupo.

El método de trabajo será mixto; se planean actividades socializadas e individuales. Esto es que cada quien tiene una actividad individual que desembocará al logro de la actividad social.

En cuanto a la aceptación de lo enseñado será un método dogmático; no existe discusión alguna sobre la historia de la formación de una empresa, ni sobre el objetivo que persigue, ni sobre la labor que a cada quien le corresponde efectuar.

Por último, en cuanto al abordaje del tema de estudio será un método sintético; se pretende comprender el todo. Se quiere hacer un trabajo de asociación de las partes para comprender al todo que es la empresa.

Pasando al campo de las técnicas, éstas son muchas y muy variadas. Dichas técnicas pueden variar dentro de un momento ya que dependerá de la disciplina, las circunstancias y los objetivos, su elección.

Dentro del curso de inducción que queremos establecer en nuestro trabajo de investigación proponemos utilizar diversas técnicas como serían:

- Expositiva, en el momento de la exposición oral por parte del capacitador al dar los puntos generales de la mística empresarial a la que nos referimos.
- Exegética, ya que se dará a leer y comentar un artículo del impacto del huevo líquido en el ámbito alimenticio a nivel empresa y otro sobre las principales compañías que a su vez desarrollan el mismo producto.
- Cronológica, al exponer la evolución del producto manejado hasta nuestros días.
- Interrogatoria, para poder determinar las dificultades y deficiencias que se van presentando y que no quedan esclarecidas.

- Argumentación, para poder descubrir hasta qué punto hay conocimiento del huevo líquido y de Ovoplus.

6.- Medio geográfico, económico, cultural y social. Es necesario tomar en cuenta y orientarse hacia las verdaderas exigencias económicas, sociales y culturales hacia las que nos dirigimos; cada grupo característico exige diferentes necesidades a cubrir para lograr la participación exitosa.

#### **IV.4 MOMENTOS DIDÁCTICOS**

Para lograr el éxito de una acción educativa, es necesario que se tomen en cuenta tres momentos didácticos, éstos son: planeamiento, ejecución y verificación.

“El planeamiento es una previsión de lo que tiene que hacerse”(42). La improvisación en muchos momentos puede ser perjudicial al nivel de eficiencia. Para que una acción educativa, en este caso el curso de inducción, sea exitosa, es necesario la previsión de los contenidos que se van a dar, los métodos y técnicas que se utilizarán partiendo del estudio del grupo al que se dirigirá y los objetivos que se quieren alcanzar ya que si no es así, se puede perder de vista la meta inicial o el no lograr lo deseado al plantearse un método erróneo; claro está que también es necesario la espontaneidad del pedagogo en este momento; si se presenta algo imprevisto no por eso se puede considerar un fracaso lo planeado sino que puede salvarse con un cambio de actitud en las técnicas.

"La ejecución, es la materialización del planeamiento"(43) Es en este momento donde se llevará al cabo lo planeado anteriormente. Es aquí donde interviene la motivación como incentivo al logro de lo deseado; es indispensable que todo alumno tenga cierto interés o curiosidad de aprender , sin su participación serían mínimos los resultados de la ejecución.

"La verificación , es la parte final de la función docente. Es preciso aclarar que la verificación debe figurar en todo el transcurso de la ejecución, con finalidad expresa de control y rectificación" (44) La verificación es necesaria que se de a todo lo largo de la ejecución para poder ir comprobando lo aprendido y no esperar hasta el último momento para aclarar algo que desde el principio fue una duda. Es indispensable ir proporcionando una orientación a los alumnos del material expuesto . La verificación es la pauta para saber si se puede continuar con el proceso de enseñanza-aprendizaje.

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

## **CITAS BIBLIOGRÁFICAS**

- (33) PLANCHARD, Emile., La pedagogía contemporánea., p.26
- (34) BENEDITO, Vicente., Introducción a la didáctica., p.7
- (35) ibidem., p.9
- (36) ibidem., p.11
- (37) MATTOS, Luis A., Compendio de didáctica., p.25
- (38) idem
- (39) cfr. NERICI, Imídeo G., Hacia una didáctica general dinámica., p 56
- (40) ibidem., p.34
- (41) ibidem., p.237
- (42) ibidem., p.128
- (43) idem
- (44) ibidem., p.129

**COROLARIO**

## **APARATO CRITICO**

La conducta humana no se genera sin motivo sino que responde a necesidades, intereses o deseos que son propiciados por las circunstancias en las que se encuentra el hombre, esto es que las personas actúan para la satisfacción de necesidades físicas, sociales, económicas, espirituales o de otra índole que se presentan con diferente intensidad.

El hombre al someterse a un trabajo está satisfaciendo una o más necesidades. Esta actividad puede ser desarrollada en mayor o menor grado lo cual puede ser bueno o malo para la empresa dependiendo de la colaboración que el empleado presenta, y esta colaboración puede ser mayor en cuanto mayor sea su preparación y su gusto por el desempeño de sus labores.

De aquí el surgimiento de la inducción en Ovoptus para lograr introducir al empleado de tal manera que se logre convencer y conocer el producto del que va a formar parte para su creación y no la sola producción del mismo.

Como punto de partida, tomamos en cuenta un elemento principal en toda actividad humana, que es la persona. De ella debemos partir con una concepción clara de aquello que la integra precisamente como persona: inteligencia, voluntad y libertad, para nosotros cubrir así con este trabajo, una necesidad que se le presenta en su actividad laboral, que es ubicarse frente a su labor con un aspecto más humano y no como un simple mecanismo, queriendo así despertar una motivación para la correcta realización de su tarea que conlleve al logro de sus objetivos personales y

empresariales. Como un aspecto de educación se toma a la inducción como medio introductorio empresarial y como preparación para la correcta realización de la labor en donde se considera el desarrollo de un proceso enseñanza-aprendizaje entre capacitador y empleado.

Se especifica la resistencia que humanamente se pone frente a un cambio tecnológico por el miedo a lo desconocido y a lo diferente para poderlo enfrentar en nuestra empresa y así poder combatirlo.

Se describe la nueva empresa que es Ovoplus logrando así con todo lo anterior, conocimientos necesarios para ya poder delimitar las bases didácticas fundamentales a tomar en cuenta para crear un curso de inducción en Ovoplus.

## **CONCLUSIONES**

El hombre es unidad de cuerpo y alma, dotada de una libertad que en su conjunto le hace actuar de manera particular, diferente a los demás y donde por medio de su actuación conseguirá la perfectibilidad de todas sus potencias que le son propias de su naturaleza, alcanzando el fin que de suyo le corresponde.

La actividad humana debe responder a la dignidad que de naturaleza le es otorgada.

El hombre por naturaleza es un ser social en donde necesita de la sociedad para cubrir con esta necesidad. Un medio es el trabajo.

Para lograr la educación es necesaria que se dé una intencionalidad para llegar a objetivos claros.

El trabajo debe de realizarse de la mejor manera para lograr un perfeccionamiento humano y la eficacia y eficiencia requerida por la empresa.

Para alcanzar el logro de los objetivos empresariales es necesario gente que conjunte sus objetivos personales con los de la empresa.

Entre mayor sea la preparación de la gente que integra la empresa, más satisfactoriamente serán cubiertos los objetivos de la empresa.

La calidad de la empresa dependerá de la calidad de personas que la integran.

Para que un curso de inducción esté bien realizado y se pueda anticipar cierto grado de éxito es necesario tomar en cuenta o describir sus elementos y momentos didácticos claros para tenerlos como punto de partida.

## **RECOMENDACIONES**

Las recomendaciones de este trabajo van dirigidas fundamentalmente a la empresa a la que nos abocamos: Ovoplus

Ante todo hay que tener claro que la persona al someterse a un trabajo es con la finalidad de satisfacer primeramente la necesidad económica, pero esto no debe limitarse sólo a este campo sino que puede conjuntarse con otro tipo de necesidades y

para esto es necesario de una preparación apropiada

La empresa debe tomar al empleado como persona no como máquina por lo que debe de proporcionarle los medios necesarios para la realización de su trabajo. Es fundamental dar la importancia que exige el área de recursos humanos; finalmente es nuestro elemento principal de la empresa y con el cual se logran o no nuestros objetivos empresariales.

La calidad de personas que compongan nuestra empresa (y no solo calidad intelectual sino también moral) determinarán la calidad del producto y de una manera más determinante, de la calidad de nuestra empresa.

Entre mayor sea la capacitación de nuestros empleados y un trato más humano, mayores serán nuestros resultados.

No hay que dejar en un último plano nuestra área de recursos humanos; es con quien en primera instancia estamos trabajando y sin lo que no habría resultados.

Hay que lograr que en Ovoplus no sólo se logre la satisfacción de necesidades biofísicas sino también las afectivas, volitivas e intelectuales; entre más integrales sean nuestras personas, será más fácil el logro de nuestros objetivos.

## **BIBLIOGRAFÍA**

1.- MILLAN PUELLES, Antonio.

Persona humana y justicia social

Ed. Rialp, México, 1973, 164p.

2 - SANTILLANA

Diccionario de las ciencias de la educación

México, 1983, 2v-1528p.

3 - MARITAIN, Jacques.

La persona y el bien común

Ed. Club de lectores, Buenos Aires, 1981, 111p.

4.- GARCIA HOZ, Víctor.

Principios de pedagogía sistemática

Ed. Rialp, Madrid, 1966, 531 p.

5.- IMIDEO GIUSEPPE, Nerici.

Hacia una didáctica general dinámica

Ed. Kapelusz, México, 1984, 541 p.

6 - PLANCHARD, Emile.

La pedagogía contemporánea

Ed. Rialp, Madrid, 570p.

7 -HILF, Hubert Hugo.

La ciencia del trabajo

Ed. Rialp, Madrid, 1963, 520p.

8 - RIEDELL. Johannes.

La formación para el trabajo en la empresa

Ed. Rialp, Madrid, 1965, 161p.

9 - REYES PONCE, Agustín.

Administración de empresas, teoría y práctica.

Ed. Limusa, México, 1987, 2v.

10 - TERRY, George R.

Principios de administración

Ed. CECSA, México, 1975, 879p.

11 - GUZMAN VALDIVIA, Isaac.

Reflexiones sobre la administración.

Ed. Reverté Mexicana, México, 1965, 151p.

12.- RIALP

Gran Enciclopedia Rialp

Madrid, 1989, Tomo 8-867p.

13.- WERTHER, William B. et.al.

Administración de personal y recursos humanos

Ed. CECSA, México, 1987, 486p.

14.- BARRIGUETE, Gilberto F.

El licenciado en relaciones industriales. ¿Qué hace?

Ed. Limusa, México, 1982, 143p.

15.- MASSIE, Joseph L.

Bases esenciales de la administración

Ed. Diana, México, 1975, 270p.

16.- CASTILLEJO. et.al.

Tecnología y educación

Ed. Narcea, Madrid, 1979, 237p.

17.- AMARO GUZMAN, Raymundo.

Administración

Ed. Limusa, México, 1987, 223p.

18.- MORSE, Dean et al.

La innovación tecnológica y la sociedad

Ed. UTEHA, México, 1967, 279p.

19.-BENEDITO, Vicente.

Introducción a la didáctica

Ed. Barcanova, Barcelona, 1987, 226p.

20.- MATTOS, Luis A.

Compendio de didáctica general

Ed. Kapelusz, Buenos Aires, 1982, 355p.