

308923

85  
20

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

---

ESCUELA DE PEDAGOGIA  
INCORPORADA A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



EL APOYO DE LA FAMILIA COMO UN FACTOR DE  
EXITO PARA EL EMPLEADO EN SU VIDA  
LABORAL

**TESIS PROFESIONAL**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

**LICENCIADO EN PEDAGOGIA**

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

**VERONICA ALICIA CRESPO TORPEY**

DIRECTORA DE TESIS: LIC. MARGARITA LETICIA VALENCIA SEVILLA

MEXICO, D. F.

1996

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.

## **DEDICATORIAS**

*A Dios, por permitirme la vida, a la cual procuro entregarme día con día.*

*A mis padres, por su amor y esfuerzo en brindarme oportunidades tan valiosas en la vida.*

*A mi hermano, cuyo ejemplo profesional me ha servido de incentivo.*

*A Héctor, por su amor, entrega, comprensión y apoyo incondicionales en mis realizaciones.*

*A mi tía Julieta, por acompañarme siempre en los momentos difíciles y en mis logros.*

*A la memoria de mis queridos abuelos:*

*María Antonieta Cervantes de Torpey*

*Mercedes Sala de Crespo*

*Patricio Torpey Piedra*

*Alfonso Crespo Ruiz*

*A las familias:*

*Gouk Torpey*

*Torpey Crespo*

*Torpey Gómez Lamadrid*

*Crespo Santos*

*Crespo Blanco*

*Hernández Crespo*

*Vizcaino Crespo*

*Sala Sobrino*

*Arminio Uribe*

*A mis queridos primos, Olivia, Sandra, Alejandra, Carlos William, Juan Pablo, Patricio Oleg, Enrique Jozef; esperando les sirva de ejemplo mi esfuerzo, para saber que pueden lograr lo que se propongan con dedicación, esmero y amor.*

*A Pedro Valencia, por transmitirme esa fuerza interna para salir adelante **siempre**.*

*A Martha Pacheco, por su cariño y amistad en todo momento.*

*A la maestra Olivia Contreras por su interés y apoyo espiritual tan valiosos.*

*A mis queridos compañeros, profesores y amigos, en especial a José Luis García, Germán Marquinez, Marcela Ortiz, Claudia Corral, Margarita Valencia y Teresa Carreras.*

*Un agradecimiento especial a Mayte y Mary Carmen Aranda por su gran apoyo en la realización de la presente tesis.*

## ÍNDICE

Introducción	1
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>LA PERSONA COMO SER EDUCABLE</b>	<b>5</b>
I.1 Concepto de persona	6
I.1.1 Características generales	6
I.2 Concepto de educación	9
I.2.1 Finalidades	10
I.2.2 Tipos	11
I.3 Concepto de pedagogía	15
I.3.1 Ciencia y arte	16
I.3.2 Orientación	17
I.3.3 Papel del pedagogo en el desempeño familiar-laboral	20
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>ADULTO, MATRIMONIO, FAMILIA</b>	<b>23</b>
II.1 Adulto	23
II.1.1 Características: Madurez	32
II.2 Matrimonio	36
II.2.1 Comunicación	42
II.2.2 Libertad	44
II.2.3 Sexualidad	45
II.2.4 Fidelidad	46
II.3 Familia	48
II.3.1 Afectividad	50
II.3.2 Tipos	52
II.3.3 Relaciones paterno-filiales	54

CAPÍTULO III	
LA ORIENTACIÓN FAMILIAR EN LA EMPRESA	62
III.1 Empresa	62
III.2 Renovación de actitudes a través de la orientación familiar en la empresa	69
III.3 Estrés	72
III.4 Relación familia-empresa	75
CAPÍTULO IV	
DERIVACIÓN PRÁCTICA	79
IV.1 Definición del problema	79
IV.2 Hipótesis	79
IV.3 Objetivo general de la tesis	79
IV.4 Definición de la población	79
IV.4.1 Objetivo de la empresa	80
IV.4.2 Misión	80
IV.4.3 Filosofía	81
IV.5 Organigrama	83
IV.6 Definición de la muestra	84
IV.7 Diseño de la investigación	84
IV.8 Condiciones experimentales	85
IV.9 Diseño del instrumento	86
IV.9.1 Definición del instrumento	88
IV.10 Prueba piloto (cambios y justificaciones)	88
IV.11 Presentación de datos	97
IV.11.1 Gráficas	97
IV.11.2 Guión de la entrevista de los supervisores y sus respuestas	109

<b>IV.12 Propuesta pedagógica</b>	<b>117</b>
IV.12.1 Justificación del curso	117
IV.12.2 Ubicación curricular	117
IV.12.3 Perfil de los participantes	117
IV.12.4 Temario del curso: "Conoce mejor a tu familia"	118
IV.12.5 Objetivo general del curso	119
IV.12.6 Objetivos particulares	119
IV.12.7 Planes de sesión	120
<b>Conclusiones</b>	<b>133</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>136</b>
<b>Anexos</b>	<b>140</b>

## INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación que se presenta trata acerca de la importancia que ejerce la situación familiar en el desempeño laboral del empleado.

El objetivo que se pretende es establecer cómo el ámbito familiar es determinante en el desempeño laboral del empleado.

El principal motivo para llevar a cabo el presente trabajo fue el de comprobar si los conflictos familiares afectan el desempeño laboral del empleado, y de esta manera proponer alguna solución al respecto.

La investigación que se llevó a cabo es documental, explicativa y transversal. La fase documental consistió en la revisión de una amplia bibliografía relacionada con el tema de estudio y sus variables. Posteriormente se realizó la parte explicativa que consistió en relacionar las variables principales: familia y empresa, para llegar a la forma transversal que representa una delimitación exacta, al tomar una muestra de trabajadores en un momento dado de su vida.

En este sentido, el primer capítulo, trata acerca de los conceptos de persona, educación, pedagogía y orientación describiendo sus respectivas características.

Para efectos del segundo capítulo, se abordan los siguientes temas: el adulto, el matrimonio y la familia, desde sus propias características. Se destaca la importancia de ser adulto para comprometerse en matrimonio y, al mismo tiempo, se describen las etapas de dicho compromiso así como su papel en la formación de una familia, para pasar a una de las clasificaciones de este núcleo básico de la sociedad.



En el tercer capítulo se trata el tema de la orientación familiar en la empresa, definiendo a ésta última como una unidad económica de producción con objetivos y funciones específicos. Por otro lado, se señala en qué consiste la renovación de actitudes a través de la orientación familiar. En este apartado también se habla del estrés, su concepto y la manera en que afecta al empleado. Finalmente se observa la importancia de la relación entre la familia y la empresa.

Para finalizar, en el cuarto capítulo, que representa la derivación práctica de esta investigación, se realiza la detección de necesidades en una empresa manufacturera de hojas de afeitar, para comprobar la hipótesis: "Los problemas familiares afectan el desempeño laboral del empleado", utilizando como instrumento el cuestionario. Se pretendía tomar el 10% de la población de los trabajadores a nivel obrero, sin embargo, surgieron ciertas adversidades, tales como escasez de tiempo para contestarlo debido a los horarios de trabajo y poco acceso a la empresa, entre otros. En consecuencia, la muestra resultó de sesenta y ocho trabajadores en lugar de ochenta, la cual sí fue significativa para comprobar la hipótesis señalada. Para corroborar los resultados del cuestionario aplicado a los trabajadores, se aplicó una entrevista guiada a diez de sus supervisores.

Para visualizar los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario se presentan gráficas porcentuales y un breve análisis correspondiente a cada una de las preguntas del mismo. También se presenta el guión de la entrevista realizada a los supervisores y las respuestas obtenidas.

Finalmente se presenta una propuesta pedagógica, basada en los resultados de

los instrumentos utilizados, con su justificación, objetivos, temario y planes de sesión.

Dicha propuesta es un curso acerca de la relación entre padres e hijos.

La propuesta pedagógica ha sido incluida al final de este trabajo, sin embargo, su realización será a largo plazo pues depende de trámites administrativos y de planeación dentro de la empresa.

## **Capítulo I**

# **LA PERSONA COMO SER EDUCABLE**

## Capítulo I

### LA PERSONA COMO SER EDUCABLE

En el presente capítulo enfocamos tres conceptos fundamentales que constituyen un elemento vital para el estudio del desarrollo integral de cada individuo: persona, educación y pedagogía.

Lo anterior obedece a que "no es posible referirse a la educación del hombre si previamente no se tiene un esbozo de la imagen del hombre que se va a transformar."<sup>1</sup>

Partimos de que toda educación se instala en una concepción del hombre, porque aquella acontece en la naturaleza de éste, se vincula a su actividad y tiene que ver esencialmente con su vida, su fin y su conducta. La opinión que tengamos acerca de la educación depende, entonces, de cómo concibamos al hombre, a su naturaleza y a su razón de ser. Así, podremos hablar de la importancia de la educación para lograr que el hombre se desarrolle y perfeccione a través de ésta.

Para cerrar este capítulo abordaremos el tema Pedagogía, analizándola como ciencia, como arte y destacaremos su influencia en el tema de estudio que ocupa a esta tesis: *La orientación familiar como factor de éxito en la vida laboral del empleado.*

---

<sup>1</sup> Palacios, Leopoldo-Eulogio. *El concepto de persona*. p. 14.

## **I.1 CONCEPTO DE PERSONA**

La composición psíquica y material del hombre afirma la existencia de un doble orden de operaciones humanas: las estrechamente ligadas a las funciones del cuerpo (orgánicas) y las espirituales o propias sólo del alma (inorgánicas).

“El desarrollo armónico de la personalidad humana y su madurez en el amor constituyen la integración de lo material en lo espiritual, de la vida instintiva en la racionalidad.”<sup>2</sup>

Con base en esta definición, podemos observar en qué consiste la composición de la personalidad humana, y de que manera se relacionan cuerpo y alma, para formar una integración, una unidad: la persona.

### **I.1.1 Características generales**

Al tomar en cuenta a la inteligencia como la capacidad humana por la que se conoce y comprende la realidad, y a la voluntad, por la que el hombre se decide a actuar; el hombre puede llegar tanto a la verdad como al bien y luchar por estos. Asimismo, únicamente el hombre es capaz de ser educado, pues al estar formado de inteligencia y voluntad se puede gobernar a sí mismo.

Como ya observamos, la persona es una unidad muy compleja, formada de cuerpo y alma. “Esa dualidad es la realidad más elemental y la que entraña mayores compromisos y conflictos...”;<sup>3</sup> porque supone una libertad, una responsabilidad y un

---

<sup>2</sup> *Ibidem*, p. 155.

<sup>3</sup> García Hoz, Víctor, *La libertad de la educación y la educación para la libertad* p. 115. (Tomado de Oliveros F. Otero, *Qué es la orientación familiar*, p. 35)

desarrollo en la sociedad, en la cual aprenderá, aportará y se enriquecerá a la vez de las experiencias de los otros.

"El profesor García Hoz, hace notar a este respecto, las dos concepciones de persona que operan en el mundo pedagógico: la persona como principio y la persona como resultado. Si la persona se entiende como principio, implícitamente se dice de ella que es origen de sus acciones, libre y por consiguiente responsable. Si por el contrario la persona se entiende como resultado, sea de factores sociales, sea de factores biológicos o técnicos, no se le puede atribuir libertad ni responsabilidad alguna, ya que la persona humana vendría determinada por tales factores, anteriores a ella."<sup>4</sup>

Por eso es fundamental no equivocarnos en el concepto de persona. Ese error no nos permitiría tratar a los demás de acuerdo con su dignidad personal, ni considerarlos protagonistas de su propia vida.

Sin embargo, la persona es un ser que se perfecciona y crece a través de la educación y por lo mismo ésta debe ser integral y debe tomar en cuenta todos los aspectos de la persona para que crezca, se perfeccione y trascienda como una unidad integrada, por lo que tomaremos en consideración cada una de las esferas que conforman al individuo y de las cuales depende en gran parte que el proceso educativo se lleve a cabo de manera eficaz.

---

<sup>4</sup> Oliveros F. Otero, *op. cit.*, p. 36.

1. Esfera biológica: Destaca al cuerpo como parte importante del hombre. Debe conocerse la situación actual de la salud del adulto pues de ella depende su desempeño cotidiano.
2. Esfera psicológica: Contempla rasgos psicológicos del individuo tales como afectividad, seguridad y autoestima, entre otros, los cuales son determinantes en el desarrollo de la personalidad del individuo.
3. Esfera social: Considera al medio ambiente y a la convivencia social que generan cambios en los intereses, habilidades y actitudes de la persona.

Por otro lado, pretendemos conocer todas las partes del todo que es el hombre, así que haremos mención de las tres dimensiones principales que tiene.

Existe la dimensión individual, la cual hace referencia a que el hombre es un ser único e irreplicable. Y con esto sus capacidades y acciones son propias; por otra parte está la dimensión social, considerando que el hombre necesita relacionarse con los demás para crecer, enriquecerse, aprender y desarrollarse. Y finalmente, se encuentra la dimensión trascendental, que corresponde al aspecto espiritual del hombre, y que tiene libertad, la cual le permite actuar conforme a su voluntad, considerando siempre a la responsabilidad.

Como ya mencionamos, la persona es un ser que llega a desarrollarse y a crecer; logra su perfección humana a través de la educación; por lo que a continuación profundizaremos en dicho concepto.

## **I.2 CONCEPTO DE EDUCACIÓN**

Etimológicamente hablando, educación procede de la palabra latina *educare*, que significa criar, alimentar, nutrir. Otra etimología es *educere*, que quiere decir sacar, llevar, dar salida, etcétera.

Si nos fijamos en la significación común, encontramos una apreciación superficial del fenómeno educativo: generalmente se concibe a la educación como una cualidad adquirida, en virtud de la cual un hombre está o no adaptado a los usos sociales.

Pero si partimos de los dos sentidos que tiene la palabra educación, observamos que en uno la persona va a dar o sacar algo de ella misma, es individual; en cambio en el otro sentido es una influencia externa, por lo que nos lleva a una perspectiva sociológica .

María Pliego considera a la educación como "el intento de influir en una persona directamente, con el fin de propiciar una decisión que lo perfeccione integralmente. Y de esta manera lograr que el individuo, por medio de la influencia externa, logre sacar de él mismo sus virtudes y que al desarrollarlas alcance su perfección como persona".<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Pliego Ballesteros, María. *Tu familia merece libertad*, p. 47.



### **I.2.1 Finalidades**

"La educación ha sido objeto, a través del tiempo de múltiples enfoques críticos formulados en función de distintos puntos de vista filosóficos y bajo la influencia de las condiciones socioculturales de cada época. Su análisis puede encararse desde las perspectivas sociológica, biológica, psicológica y filosófica. Los criterios dominantes en nuestros días son el sociológico y el biopsicológico."<sup>6</sup>

Si se le observa desde el ángulo sociológico, la educación es un proceso que aspira a preparar a las generaciones nuevas para que reemplacen a las adultas que naturalmente se van retirando de las funciones activas de la vida social. La educación conserva y transmite la cultura para asegurar la continuidad de la sociedad. Desde el aspecto biopsicológico la educación influye en el desarrollo del individuo para que este se perfeccione integralmente.

Por consiguiente, es un proceso continuo intencional, de perfeccionamiento integral de la persona humana, para lograr la plenitud, por medio de la actualización de sus virtualidades y de esta manera no se quedan en potencia únicamente, sino que se explotan para que alcance su autorrealización.

Es intencional porque debe intervenir la voluntad de manera consciente, de otra forma no sería posible que se diera la educación. Y es integral puesto que "supone dar atención a todas las potencialidades sin perder la unidad, la armonía [...]"<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> García Hoz, Víctor, *Principios de Pedagogía Sistemática*, p. 453.

<sup>7</sup> Pliego Ballesteros, María, *op. cit.*, p. 48

Retomando que la persona es una unidad muy compleja, formada de cuerpo y alma, podemos comprender que "... la educación es un aprendizaje típicamente personal. De algún modo implica todas las dimensiones del hombre. Una educación en un sentido pleno afectará a lo corporal (educación física, deportes, educación para la salud, expresión corporal...) y a lo espiritual (arte, ciencia, religión, moral, justicia). La educación incide sobre la persona en lo que tiene de típico: su mente, en sus dimensiones intelectuales, afectivas, conativas y su libertad [...]"<sup>9</sup>

### 1.2.2 Tipos

El progreso social es producto de la educación y éste a su vez proporciona la supervivencia, por lo que a continuación mencionaremos algunos tipos de educación enfocados a perfilar al individuo en su superación, su progreso y supervivencia. Consideramos pertinente, de acuerdo con nuestro tema de estudio, revisar sólo tres:

Educación familiar: La familia constituye la unidad social primordial, la primera comunidad educativa integral donde la persona recibe los primeros estímulos educativos.

Educación personalizada: Dirigida a una sola persona. A través de ésta la persona aprovecha al máximo la atención que se le brinda.

Educación profesional: Implica una serie de pasos avanzados con anterioridad por el individuo. Involucra a instituciones educativas.

---

<sup>9</sup> Henz, Hubert, *Tratado de Pedagogía Sistemática*, p. 260.

Revisando con mayor profundidad, en cuanto a la educación familiar se refiere, debemos hacer énfasis en que la familia constituye la unidad social primordial, la primera comunidad educativa integral donde la persona recibe los primeros estímulos educativos. Esta célula de la sociedad, en donde se ejerce la acción formativa de la persona, es continua, pues no actúa únicamente en el periodo preescolar, sino que por el contrario ésta se mantiene estable y firme para cada miembro, dando como resultado de esta duración, una base axiológica sólida y un fuerte lazo de amor, apoyo, confianza, seguridad y comunicación, entre otros; siendo estos factores determinantes en la formación de la persona. Si tomamos en cuenta que los estímulos decisivos en la educación del hombre tienen un origen social, es necesaria la interacción del medio ambiente y de la sociedad en general, pues ésta se constituye a su vez de pequeñas sociedades que son las familias, por tal razón es de vital importancia la educación en la familia.

Por su parte, la educación personalizada tiene como antecedente inmediato a la educación individualizada, más tarde, la idea de esta educación, se transformó en educación personalizada; por medio de la cual la persona se fortalecerá interiormente y, por consiguiente, será más eficiente para la sociedad, puesto que al ser una educación dirigida a una sola persona, ésta aprovechará al máximo la atención que se le brindará y su formación, por tanto, será mucho mejor que si hubiese recibido una educación colectiva donde el profesor se dirige a un conjunto de alumnos.

“La educación personalizada se apoya en la consideración del ser humano como persona y no simplemente como un organismo que reacciona ante estímulos del medio,

sino, principalmente, como un ser escudriñador y activo que explora y cambia el mundo que le rodea<sup>9</sup>, esto es, que el hombre como ya mencionamos, actualiza sus virtualidades; por lo que no es simplemente un ser en potencia, y por medio de la educación personalizada se pretende lograr esa actividad de extraer de la persona esa gama de capacidades, virtudes e incluso valores para desarrollarlos.

Por lo tanto, "la educación personalizada lo es en la medida en que se realiza en un sujeto que tiene rasgos propios, que se siente obligado, comprometido, por sus posibilidades personales y que, al mismo tiempo, se ennoblece por el hecho mismo de vivir y obrar como persona."<sup>10</sup>

Sin embargo, la principal desventaja de la educación personalizada radica en que la persona no interactúa socialmente durante su formación, lo cual puede alejarlo de las experiencias de los demás e incluso aislarlo.

Por su parte, la educación profesional determina que el hombre adopte un papel productivo en la sociedad, aunque "la preparación para la enseñanza profesional viene dada por la familia; por la educación general, que se da en la relación social por el trabajo [...]"<sup>11</sup>; dicha educación es un proceso continuo, por lo que es necesario atender permanentemente a la formación del individuo en su vida laboral, a través de asesorías, orientación, capacitación, cursos de formación integral, etcétera.

Sin embargo, existe el riesgo de sobrevalorar la situación y los intereses profesionales, lo cual puede influir en la concepción del mundo y en la ideología de la

---

<sup>9</sup> García Hoz, Víctor. Educación personalizada. p. 23.

<sup>10</sup> Idem.

<sup>11</sup> Henz, Hubert, op. cit. p. 260.

persona. "Es fácil mirar más allá de los intereses de la profesión, de los objetivos económicos de la actividad que se ejerce. Es frecuente que [...] sindicatos y agrupaciones profesionales no atiendan debidamente a los intereses de la sociedad en general, del país. Solamente las entidades más generales, comprendiendo todas las profesiones o gran parte de ellas, procuran dar a sus miembros una visión más amplia, orientada a la sociedad y a todos los valores."<sup>12</sup> En consecuencia, la formación debe tener por objetivo cubrir los intereses de la persona, tanto profesionales, económicos y sociales, como familiares e individuales.

En conclusión, los tipos de educación revisados nos llevan a la ubicación y fundamentación pedagógica del presente trabajo; tomando en consideración los ámbitos: familiar, profesional y personal, los cuales son de vital importancia en el desarrollo social de la persona.

---

<sup>12</sup> *Ibidem.* p. 262.

### 1.3 CONCEPTO DE PEDAGOGÍA

"La pedagogía es la ciencia de la educación. Educación es el conjunto de todas las acciones ejercidas sobre la persona para forjar una personalidad."<sup>13</sup> De esta manera podemos observar la importancia de la educación en el campo de la pedagogía, para su desarrollo.

Algunas ciencias auxiliares que comprende la pedagogía son:

- **Historia de la educación:** Estudia el desarrollo del hecho educativo a través de la historia y fundamenta la ciencia pedagógica teórica y prácticamente.
- **Didáctica:** Ciencia que se enfoca al cómo enseñar en las diversas disciplinas. Es el arte de la enseñanza.
- **Psicología de la educación:** Da una apreciación del significado de las diferencias individuales aplicando el conocimiento científico de la personalidad humana al proceso enseñanza-aprendizaje.
- **Sociología de la educación:** Estudia el ámbito donde se desarrolla la persona y la influencia de la correlación del individuo, el medio social y el hecho educativo.

---

<sup>13</sup> *Ibidem*, p. 17.

La pedagogía como ciencia y arte de enseñar contempla a éstas y otras disciplinas, pero para efectos de nuestra investigación nos apoyaremos en las mencionadas.

### 1.3.1 Ciencia y Arte

Al haber mencionado que la pedagogía es la ciencia de la educación, podemos observar que "la ciencia puede ser teórica o práctica. En ambos casos, se dirige a la realidad. También la pedagogía en su calidad de ciencia de la educación, puede ser teórica o práctica".<sup>14</sup>

Por su parte, la pedagogía teórica investiga cómo se produce la educación, cómo se educa al individuo. Esta pedagogía, al tener una visión amplia y profunda de la realidad, llega a la esencia de la educación del individuo para comprender su realidad.

Mientras que la pedagogía práctica se propone indagar acerca de cómo debe llevarse a cabo la educación, cómo debe ser educado el individuo. La pedagogía práctica está activa, su característica es una actitud orientada a la voluntad y al deber. Obtiene gran seguridad debido a la fundamentación de la pedagogía teórica, "la teoría da a la práctica conocimientos que la práctica utiliza adaptándolos cuidadosamente a la situación. Le proporciona objetividad, circunspección y seguridad".<sup>15</sup>

De este modo, llegamos a la conclusión de que tanto la pedagogía teórica como la práctica van entrelazadas y que, a lo mejor, se puede dar la práctica sin la teórica, pero ésta será pobre e insegura; ya que no cuenta con las bases. Por su lado, la pedagogía

---

<sup>14</sup> *Ibidem.*

<sup>15</sup> *Ibidem.* p. 19.

teórica difícilmente será posible que exista sin la práctica, ya que no se pueden aislar o excluir. La pedagogía es práctica cuando se lleva a cabo el proceso enseñanza-aprendizaje en un salón de clases, se realizan cursos de capacitación (desde su planeación y realización hasta su evaluación) para profesores y empleados, entre otros. Asimismo, el ámbito práctico del pedagogo se encuentra en escuelas, empresas, hospitales, hoteles, bancos, etcétera, donde su labor primordial será satisfacer necesidades propias de cada institución referidas a sus recursos humanos.

Sin embargo, en su conjunto, la pedagogía teórica y la práctica son de vital importancia puesto que en ellas se basa "la formación de los educadores profesionales en la ciencia y el arte, aunque el objetivo supremo, el fruto al que se aspira, ha de ser el de despertar la intuición pedagógica, el paso a una pedagogía que nace del alma."<sup>16</sup>

### **1.3.2 Orientación**

En nuestro país existen diversas instituciones que ofrecen servicios de orientación, dependiendo de las necesidades del individuo y del ambiente en que se encuentre.

Para efectos de esta investigación, abordaremos la orientación personal, familiar, escolar y profesional.

- **Orientación personal:** Es la forma de orientación más amplia y extensa porque aborda la vida de la persona en general. Es un proceso de ayuda a un sujeto para que, a través del conocimiento de sí mismo y de su mundo, resuelva sus problemas.

---

<sup>16</sup> Ib. p. 20.



- **Orientación familiar:** Se ofrece como servicio de ayuda para la superación personal de quienes integran una familia, lo cual redundará en beneficio del desarrollo personal, de la familia y por ende de la sociedad.
- **Orientación escolar:** Se enfoca al estudiante para auxiliarlo en la resolución de sus problemas dentro de su vida académica, especialmente en la selección de temas y técnicas de estudio más adecuados a sus necesidades.
- **Orientación profesional:** Es el proceso de ayuda a un individuo para que sea capaz de elegir y prepararse adecuadamente en una profesión o trabajo determinado.

De acuerdo con nuestro tema de estudio, es preciso abundar en la orientación familiar y en las características de quienes se dedican a ella. Para esto se necesita estar a la altura de las necesidades de nuestra sociedad. "Estar a la altura supone conocer muchas experiencias familiares; estudiar las realizaciones educativas y los problemas de esas familias; captar el estilo familiar de cada caso; observar su modo peculiar de convivencia, de mutua ayuda, de apertura al entorno mediante la amistad, de relación con las organizaciones de trabajo y de estudio donde permanecen muchas horas diarias padres e hijos; conocer cuáles son los principales valores descubiertos, aceptados y vividos en cada familia. Estar a la altura requiere, además, como marco de referencia, saber qué es la persona, el matrimonio, la familia, la sociedad y la

educación. Además estas cinco nociones implican el conocimiento de lo que es libertad, autoridad, participación, amor, bien, etcétera".<sup>17</sup> Saber cuál es el punto de partida en la familia asesorada; es decir, hay que conocer a cada elemento, sus inquietudes y objetivos.

La orientación familiar promueve y tiene como objetivo que cada uno de los integrantes de la familia aspire al nivel óptimo de la mejora personal, familiar y de toda la sociedad; logrando así una verdadera integración y felicidad familiar. Sin embargo, cada día son más las familias que ante nuestros ojos se desintegran en mayor o menor grado. Esto nos llevaría a pensar que la familia está en decadencia. Actualmente, sobre todo en las grandes ciudades, es difícil conseguir una vivienda adecuada a las necesidades de cada uno de los integrantes de la familia; las distancias son mayores, lo cual provoca que algunos de los miembros de la familia pasen gran parte de su tiempo fuera de casa. Además, las especialidades en el trabajo, la diversidad de actividades y el ritmo acelerado de la vida, generan grandes diferencias en cuanto a ideología, pensamiento y comportamiento.

En nuestros días existe un temor a adquirir compromisos de relación humana, y esto es un problema que el orientador debe tomar en cuenta, debe de actualizarse de acuerdo con la sociedad en la que vive.

El orientador debe de saber comunicarse con el orientado, conocer su entorno, por eso "[...] la orientación se realiza, fundamentalmente, a través de la comunicación

---

<sup>17</sup> Oliveros F. Otero, *op. cit.*, p. 23.

*directa del orientador y el orientado. [...] Al estar uno frente al otro, orientador y orientado se colocan en una determinada situación: toman ambos una actitud.*

Desde el punto de vista del orientador, o por lo que se refiere a él, se han señalado tres actitudes, que hay con cierta frecuencia histórica: *directiva, no directiva o permisiva y autodirectiva.*<sup>18</sup> Con el fin de *romper todas las barreras que puedan influir durante la comunicación.*

Con base en lo anterior se puede concluir que la orientación familiar sirve para mejorar a la sociedad a partir del seno familiar, con la participación de padres, hijos, abuelos, etcétera, sin dejar de tado la influencia de las instituciones culturales-educativas.

La metodología a seguir en la orientación familiar puede ser doble: consultoría individual, en pareja o familiar y conferencia participativa.

### **1.3.3 Papel del pedagogo en el desempeño familiar-laboral**

Se considera que para lograr el desarrollo integral de una persona es necesario conjuntar esfuerzos familiares, educativos, laborales, entre otros. El papel del pedagogo en este desarrollo consiste en crear estrategias de orientación familiar que faciliten al hombre-empleado su desarrollo integral para que se desenvuelva de manera armónica en sus ambientes familiar y laboral.

El hombre, desde el punto de vista pedagógico, es un ser perfectible que necesita participar en el proceso continuo de la educación. Por tanto, requiere formarse en su

---

<sup>18</sup> García Hoz, Víctor, *op. cit.*, pp. 273-274.

núcleo familiar. En este sentido podemos afirmar que "la orientación familiar es un servicio de ayuda para la mejora personal de quienes integran una familia, y para la mejora de la sociedad en y para las familias".<sup>19</sup>.

La orientación que proporcione el pedagogo debe tomar en cuenta la información ambiental que tiene de cada individuo, para poderlo comprender y ayudar de manera eficaz. No es lo mismo ofrecer orientación familiar a un empleado que goza de cabal salud, estabilidad emocional y prestigio laboral que a uno que represente lo contrario; en este sentido, Oliveros F. Otero afirma que es necesario conocer las experiencias familiares de cada individuo para que la orientación sea efectiva.

En conclusión, nuestro tema de estudio, debe abordarse partiendo de los principios generales de la pedagogía.

Con ello queremos decir que es factible la participación de profesionales de la pedagogía, mediante el diseño de programas de orientación familiar, de acuerdo con las necesidades de cada empresa y el perfil de sus trabajadores.

---

<sup>19</sup> Oliveros F. Otero, *op.cit.*, p. 17.

## **Capítulo II**

### **ADULTO, MATRIMONIO, FAMILIA**

## Capítulo II

### ADULTO, MATRIMONIO, FAMILIA

En este capítulo, se pretende fundamentar la importancia que tiene la edad adulta para formar un matrimonio sólido y estable, que redunde en una buena integración familiar.

Una persona adulta está apta para elegir una pareja y adquirir un compromiso serio con ella: el matrimonio.

Esta formalidad del compromiso establecido hará que la pareja aprenda, se enriquezca, experimente y madure para que posteriormente formen una familia; es decir, tengan hijos bien recibidos, amados y educados, con lo cual se logra el pleno desarrollo integral de la familia.

He aquí la importancia de que el individuo se desarrolle plenamente en su ámbito familiar para beneficio propio y de la sociedad a la que pertenece.

#### II.1 ADULTO

La palabra "adulto" procede del verbo latino *adolescere* que significa "crecer", y es la forma del participio pasado *adultum*, significa, por lo tanto, el que ha terminado de crecer o de desarrollarse. Según el lenguaje común "adulto" es la etapa entre la adolescencia y la vejez, es decir, la persona que ha dejado de crecer pero no ha comenzado aún a decrecer.

Por tal razón el adulto es una persona que se considera con un crecimiento tal que ha pasado por las etapas evolutivas correspondientes a su edad, tales como infancia, adolescencia y se encuentra en camino a la vejez.

Con lo que respecta a esto, surgen diversos autores que definen y dividen el estado adulto por edades, sexo, crisis y características en general.

"Remplein, en su *Tratado de Psicología Evolutiva* divide la edad adulta en tres etapas:

1. Edad adulta temprana, de los 20 a los 30 años en las mujeres y de los 21 a los 32 en los hombres.
2. Edad adulta media, de 30 a 42 años en las mujeres y de los 32 a los 44 en los hombres.
3. Edad adulta tardía, de los 42 a los 56 años en las mujeres y de los 44 a los 58 en los hombres."<sup>20</sup>

Podemos observar que Remplein divide a la edad adulta por las edades y el sexo de las personas, por tal razón, es una definición muy general.

Por su parte, "Woltereck en su libro *La vejez, segunda vida del hombre*, señala dos etapas después de la juventud:

- A) La edad del cenit de la vida, que comprende desde los 25 hasta los 45 años.
- B) La edad de la decadencia, que a su vez se divide en varias etapas:
  - Edad madura, de 45 a 65 años
  - Vejez, de 65 a 85 años
  - Vejez completa, de los 85 años en adelante".<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Apud Velasco de Frutos, Cándida. *Psicología general y evolutiva*. p. 206.

<sup>21</sup> *Ibidem*. p. 202.

El presente autor divide al adulto por su edad cronológica, de esta manera se considera aún más general y concreto que Rempelin.

La autora Cándida Velasco también menciona a Bühler, quien después de un amplio estudio de casos particulares en Europa y América en los últimos años, dividió a la vida humana después de la adolescencia en cinco etapas:

1. Adolescencia tardía y juventud (de los 18 a los 30 años). En esta etapa las actividades tienen todavía un carácter provisional.
2. Alrededor de los 30 años. Las actividades se hacen más específicas y definidas. Las actitudes empiezan a consolidarse.
3. Hacia los 45 años. Empieza un período de examen de resultados y realizaciones. La persona se pregunta a sí misma si ha alcanzado la posición, el éxito y los ingresos a que aspiró.
4. En la fase adelantada de la edad madura se presenta un esfuerzo por conseguir el éxito apetecido.
5. Finalmente empieza el período de regresión.<sup>22</sup>

Bühler da una división de la edad adulta más explicada, ya que además de especificar las edades describe a grandes rasgos cada fase.

Por su parte, Erikson describe tres etapas amplias en la madurez en la edad adulta, empezando con el estado adulto temprano: Intimidad contra Aislamiento (amor): "Las interacciones sociales son significativas a lo largo de toda la vida, pero durante el estado adulto temprano alcanzan un punto crítico. La mayoría de las personas tienen un anhelo profundo de relacionarse íntimamente con un miembro del sexo opuesto, y el matrimonio es el medio usual mediante el cual se satisface esta necesidad."<sup>23</sup> Con ello

---

<sup>22</sup> Cfr. Velasco de Frutos, Cándida, *op. cit.*, pp. 202-203.

<sup>23</sup> Dicaprio, S. Nicholas, *Teorías de la personalidad*, p. 194.



se afirma lo mencionado en relación a que conforme el individuo alcanza un estado adulto va adquiriendo la necesidad de comprometerse con otra persona del sexo opuesto, para así unirse en matrimonio y más adelante formar una familia.

Por otro lado, "Erikson acepta la idea de Freud de que uno de los signos de madurez (o lo que Freud llamaba genitalidad) es la capacidad de amar. Amar verdaderamente exige cualidades como compasión, simpatía, empatía, identificación, reciprocidad y mutualidad.

La compasión es el sentimiento de ternura hacia otro y el deseo de ayudarlo. La simpatía significa unidad o armonía con otro. La empatía es el sentimiento de compartir una experiencia. La identificación es convertirse en una sola persona con el otro. La reciprocidad significa aceptar el punto de vista del otro como igualmente válido que el propio. La mutualidad significa querer lo que el otro desea dar y conceder lo que el otro desea recibir. Éstos son los aspectos sociales de la personalidad sin los cuales no puede haber intimidad."<sup>24</sup>

Con base en lo anterior podemos afirmar que el estado adulto temprano, en su conjunto, es un período positivo de muchas realizaciones, tanto personales como profesionales, donde el individuo busca alcanzar la armonía y el equilibrio en su persona, en sus actividades, en sus funciones, contando ya con una madurez corporal y pleno desarrollo de sus funciones psíquicas. Por otro lado, cabe destacar que en esta etapa las personas tienden a imponerse, a hacerse valer, a buscar su independencia con una clara proyección al futuro, con optimismo y confianza en sí mismo.

---

<sup>24</sup> *Idem*.

Ahora bien, "la incapacidad para establecer relaciones íntimas satisfactorias a menudo deja a las personas con un sentido profundo de aislamiento y extrañeza. Aunque las personas sean capaces de sobrellevar su trabajo y mantener alguna apariencia de intimidad en las relaciones superficiales, pueden experimentar un sentimiento profundo de vacuidad y soledad. La mayoría de los seres humanos parece tener una necesidad intensa de amar y una necesidad igualmente intensa de ser amado. Si estas necesidades no se satisfacen, surge un sentido obsesivo de estar incompleto".<sup>25</sup>

A continuación se aclara el estado adulto medio: Generatividad contra Estancamiento (cuidado). "Freud sostenía que junto con la capacidad de amar, la capacidad de trabajar en forma eficaz es una señal de madurez. Erikson (1963) parece estar de acuerdo con ambos requerimientos, amar y trabajar, y ha delineado una etapa de la vida que ha llamado *generalidad* para describir la necesidad de un trabajo y afectos sostenidos y productivos."<sup>26</sup> Se ve claramente cómo la persona es un ser integral en todas las etapas de su vida, siendo de vital importancia siempre dicha integridad. En esta etapa el individuo ha alcanzado la más completa madurez física, psicológica y social, siendo ésta la etapa de máxima capacidad productiva y de mayores rendimientos. "Sin embargo, la máxima capacidad productiva no suele coincidir con estos años solamente, sino que se señala entre los 25 y 45 años, y restringiendo más entre 30 y 40 años".<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup> *Ibidem*, p. 195.

<sup>26</sup> *Ibidem*, pp. 196-197.

<sup>27</sup> Velasco de Frutos, Cándida, *op.cit.* p. 204.

Nuevamente afirmamos que cada persona es única e irrepetible y que todos los cambios que le ocurran, se manifestarán de diversas maneras y en edades distintas, sin embargo, "Cambio" y "mejora" no son términos sinónimos. "Cambiar" significa alterar o variar y no implica necesariamente que la alteración o variación sean completas o que el cambio operado sea positivo. Por otra parte, "mejorar" significa "cambiar" para lo beneficioso".<sup>28</sup> Por tal razón, la persona va cambiando conforme va creciendo y he ahí la labor pedagógica de impulsarlo a la mejora, a la perfección por medio de la educación. "Básicamente hay tres distintos puntos de vista acerca de los cambios en la personalidad adulta. El primero señala que hay poco o ningún cambio [...]. Un segundo punto de vista consiste en que hay secuencias de cambios, pero que éstos son generados por patrones externos, como el cambio de papeles familiares o de trabajo [...]. El tercer punto de vista en cierto modo es el más optimista de los tres, consiste en que el desarrollo de la personalidad adulta es un proceso de desarrollo individual".<sup>29</sup>

Aludiendo al desarrollo individual, podemos decir que en general, el adulto tiene seguridad en sí mismo, pues a lo mejor ya no tiene la fuerza ni el impulso de la juventud, pero sabe cuáles son sus posibilidades y limitaciones para actuar, también tiende a la reflexión y se percató de que ha alcanzado mucho de lo que esperaba en la vida, en diversos aspectos, tales como familiar, profesional, personal, etcétera... Otro rasgo psicológico característico del adulto es una actitud distinta ante el tiempo, quiere aprovechar cada minuto sin desperdiciarlo, además cuenta con una consolidación en

---

<sup>28</sup> Hurlock, B. Elizabeth, *Psicología del adulto*, p. 532.

<sup>29</sup> Bee, L. Helen, *El desarrollo de la persona*, pp. 524-525.

general de actitudes donde se cierra a ciertas posibilidades para agotar lo que ya tiene hasta el máximo, pues se encuentra en un intenso afán de eficacia y producción.

Por otro lado, se encuentra "la falla en lograr generatividad (tomando en su sentido más amplio como *productividad y creatividad en todas las esferas de la vida*) es designada por Erikson *estancamiento*. Un sentido de estancamiento es un empobrecimiento personal. La víctima puede sentir que la vida es monótona y vacía, que simplemente está marcando el tiempo y volviéndolo viejo sin cumplir sus expectativas. Las personas que se estancan no utilizan eficazmente sus dotes, no hacen su vida interesante y agradable. Se vuelven apáticas y se quejan de fatiga crónica o pueden ser quejumbrosas y resentidas crónicas".<sup>30</sup> Por esta razón podemos observar la importancia de ir viviendo cada etapa de nuestra vida con armonía y equilibrio, y así no caer en extremos ni en cuestiones perjudiciales que únicamente nos orillan a la apatía, pereza, malestar, etcétera.

Finalmente, la última etapa en la edad adulta para Erikson es el estado adulto tardío: Integridad contra Desesperación. Esta etapa de la vida abarca de los 60 años a la muerte, e implica todavía la unificación o integración de la personalidad. "La perspectiva de llegar al final de la vida puede producirte profunda angustia a muchas personas. Los ancianos experimentan dificultades, que varían de dolores y malestares físicos, de apatía y pérdida de interés en las cosas y las personas, hasta sentimientos de inutilidad, aislamiento y desesperación —el término que utiliza Erikson para resumir todos estos problemas—. Erikson no cree que el último período de la vida deba ser

---

<sup>30</sup> Dicaprio, S. Nicholas, *op. cit.*, p. 197.

desolado y aterrador para todos, no lo es para quienes han cumplido con éxito las tareas de las etapas previas."<sup>31</sup>

Con mucha más razón afirmamos la armonía y el equilibrio con que se debe vivir, pues entrando a la ancianidad la persona va perdiendo facultades físicas y mentales que en ocasiones lo llevan a depender de otros y, si ha vivido adecuada y satisfactoriamente cada etapa, éste tendrá una vejez feliz y se sentirá útil en lo que haga o diga, tal es el caso de transmitirles a sus amigos y familiares toda su gran sabiduría que adquirió con el paso de los años y experiencias diversas.

Por otro lado, "[...] no se puede esperar entender el curso del desarrollo adulto sin comprender también los cambios físicos que ocurren durante estos años",<sup>32</sup> ya que únicamente hemos mencionado con anterioridad algunos rasgos psicológicos. Pues bien, refiriéndonos al aspecto físico las personas están más sanas y viven más tiempo en suma que antes, ya que a pesar de que hay más enfermedades e infecciones también hay más vacunas, como medicamentos y medidas sanitarias; por tal razón, la mayoría de las enfermedades infecciosas causan relativamente menos muertes. Pero volviendo al aspecto corporal, el adulto se encuentra con algunos cambios característicos, tales como engrosamiento, perfilamiento de la cara, caída del cabello, algunas arrugas y canas, etcétera... claro que en cada persona se manifiesta de manera distinta y varían las edades.

---

<sup>31</sup> *Ibidem*, p. 199.

<sup>32</sup> Bee, L. Helen. *op.cit.*, p. 418.

"Como en el caso de todos los fenómenos biológicos, no existe una coincidencia entre los momentos variables en que se van produciendo estos cambios y los horarios fijos y arbitrarios que la sociedad utiliza para certificar que una persona ha llegado a la edad adulta".<sup>33</sup>

Dichas características se modifican, aumentan, disminuyen, se conservan, desaparecen, etcétera, al comienzo del proceso involutivo de la vejez. Pero en general ser adulto significa una forma estable del cuerpo, por tal razón es mucho mejor mantener una buena condición física, haciendo ejercicio desde temprana edad, para que al llegar a la edad madura se corran menos riesgos y se goce de mejor salud.

Finalmente, para cubrir la esfera integral de la persona podemos observar que a nivel intelectual, el adulto compensa la disminución de asimilación con comprensión e integración de conocimientos y experiencia. A pesar de que se ha pensado que la inteligencia se deteriora a partir de la adolescencia, es importante aclarar que en ocasiones se incrementa en la edad adulta. Nengarten<sup>34</sup> afirma que existen dos tipos de inteligencia en el adulto; la fluida y la cristalizada: la primera se relaciona con la velocidad y eficacia de los factores neurológicos y fisiológicos por ejemplo: memoria, percepción, velocidad motora, etcétera; la segunda se refiere a la capacidad de procesar y registrar información adquirida mediante la educación formal y el contacto diario con la sociedad. Pero como en todos los aspectos de la persona, las diferencias individuales vuelven a involucrarse en dicho aspecto cognoscitivo del adulto.

---

<sup>33</sup> Katchadourian, A. Herand, citado por Erik Erikson, en *La adultez*, p. 92.

<sup>34</sup> Apud Craig, Grace, *Desarrollo psicológico*, p. 557.

### II.1.1. Características: Madurez

Psicológicamente, el término adulto es sinónimo de madurez de la personalidad y define al sujeto responsable, el cual con sus características personales logra el dominio en sí mismo. Sin embargo, la edad cronológica del adulto no siempre se presenta de acuerdo con la madurez de su personalidad.

Para tocar el tema de la madurez hay que describir antes a la personalidad, la cual consta del conjunto de elementos físicos, psicológicos, sociales, culturales, etcétera, que pueden desarrollarse y/o cambiar, puesto que son pautas actuales y potenciales, lo cual significa la intervención de la herencia y el ambiente, a diferencia del carácter que se va adquiriendo por diversos factores y del temperamento que alude cuestiones hereditarias.

Al ser cada persona única, su personalidad así lo será "[...] podemos pensar en la personalidad como una *identidad personal* del individuo".<sup>35</sup>

Por tal razón, cada persona se destaca por lo que se sabe de ella o por algún rasgo típico y único que tenga.

Una vez descrita brevemente la personalidad, podemos entrar de lleno a la madurez, la cual "es un proceso de desarrollo en el que el individuo manifiesta de tiempo en tiempo diferentes rasgos [...]".<sup>36</sup>

A continuación se describirán algunos de estos rasgos o indicadores de la madurez, considerando que es imposible alcanzarla plenamente.

---

<sup>35</sup> Dicaprio, S. Nicholas, *op.cit.*, p. 6.

<sup>36</sup> Bigge, M. L., *Bases psicológicas de la educación*, p. 319.

Primeramente, la persona madura cuenta con una amplia objetividad, esto es, que aprecia y afronta la realidad, ya que ésta influye notablemente en los objetivos personales: las habilidades, que son dotes característicos o especiales que poseemos para realizar alguna actividad; las limitaciones, que son distintas a los defectos, ya que son casos contra los que no se puede hacer nada, por ejemplo: la ceguera; pero en ciertos casos se pueden compensar o superar sin negar dichos límites del ser humano, y los defectos, que pueden ser corregidos, por ejemplo: algún vicio. Ante éstos se puede responder, modificar o eliminar según dicte la voluntad, lo cual implica profundo conocimiento de sí mismo, orden, constancia, disciplina, etcétera, en la superación personal.

Ahora bien, en la medida en que se alcanza el autoconocimiento se tiene autonomía, la cual consiste en la capacidad de decidir sobre sí mismo. Cada persona es dueña de sí, de sus decisiones y realizaciones.

Por otro lado, es significativo de la madurez el hecho del trabajo productivo y la estabilidad, ya que a nivel profesional la madurez representa la posibilidad de organizarse en función de un objetivo y mantenerse en el camino elegido. Además, la persona madura no evade los problemas sino que, por el contrario, los afronta viéndolos como oportunidades para crecer, son como un reto y llega la solución final de estos de manera eficaz en la mayoría de los casos.

Es también una persona con gran seguridad en sí misma y en lo que hace, con un amplio criterio y que cuenta con libertad para manejar su vida y sus actividades en general, con base en la elección que considere la mejor.



Para todas estas cuestiones debe contar además con un gran sentido de responsabilidad, el cual implica comprometerse, obligarse en un sentido determinado, sin justificaciones absurdas; la madurez representa la facultad de ser responsable de su propia conducta, de controlar sus actos de manera autónoma y realista.

Debe tener un sentido de la vida, es decir, que tenga dirección y saber lo que se quiere para llegar al fin último del hombre, que es la felicidad; que tenga coherencia entre lo que dice y lo que hace, aspirando siempre a trascender, o sea a atravesar su vida subiendo, escalando a lo mejor, tomando como punto de impulso el amor que se hace día a día. Dicha capacidad de amar hace referencia a otra persona, pues busca su bien y el de la otra, dejando atrás el egoísmo, ya que el amor implica la aceptación de sí mismo y de los demás.

Sin embargo, somos humanos y cometeremos errores que nos llevan a la frustración o al fracaso. La persona madura debe tener tolerancia ante estas situaciones, y la capacidad de reacción para superar dificultades, lo cual implica un cierto autogobierno de sí mismo, para llegar a actuar o no según le convenga o sea el caso.

De igual forma, debe tener un sentido ético el cual se caracteriza por la capacidad de distinguir entre lo que es bueno y lo que es malo. La experiencia demuestra que todos los seres somos capaces de distinguir entre lo bueno y lo malo. No importa la cultura o la época: el hombre siempre ha tenido y tiene esa capacidad. "Tiene sentido ético quien tiene sentido del deber ser, saber qué requiere para llegar a ser en forma integral

considerando al hombre como un todo constituido por razón, voluntad y sentimientos, cuerpo y espíritu y con un fin natural y otro que excede la naturaleza".<sup>37</sup>

Ahora bien, la personalidad de cada individuo puede experimentar algunos trastornos causados por circunstancias diversas, se mencionarán brevemente algunos de los principales, para no pasar por alto aspectos que afectan a las personas.

- La primera personalidad patológica es la neurótica, la cual hace referencia a quien es acomplejado, inferior, inseguro, sin firmeza en sus criterios, inestable y que depende mucho de los demás.
- Después viene el hipocondríaco, que tiene una obsesiva atención y observación en su cuerpo, únicamente se dedica a ver qué le duele y le molesta.
- Histérica es la persona que necesita llamar la atención, que la estimen, pero sufre y hace sufrir a los demás.
- Y finalmente la desequilibrada, que tiende a la agresividad, a la venganza y es muy descontrolada.

Al tener un concepto más amplio y profundo de las características en general de la edad adulta y de la madurez que implica, podemos considerar a la persona adulta como aquella capaz de asumir responsabilidades con base en una realidad y en relación con su pareja, por tal motivo a continuación tocaremos el tema del matrimonio.

---

<sup>37</sup> Bolio Arciniega, Ernesto, "Personalidad madura", tomado del folleto ISMIO, s/n s/p.

## II.2 MATRIMONIO

Para poder hablar ampliamente del matrimonio y de sus principales factores y características se dará un esbozo general de la pareja, su elección y el compromiso que implica.

"La elección es el acto primero en la formación de la pareja. Aunque factores naturales la preparan, reglas sociales acotan el terreno y golpes de suerte la propician, el paso final no debe darlo ni la naturaleza ni la sociedad ni el destino. Es un deber y un privilegio que nadie debería arrebatarse a los propios protagonistas",<sup>38</sup> quienes son los únicos que bajo su voluntad actúan en dicho proceso de la elección, aunque a lo mejor influyen las familias de cada uno y la sociedad en general, pero sólo la pareja va a compartir, a vivir y a conocer a la otra persona de manera individual e íntima, situaciones que ni las familias ni la sociedad experimentarán, aunque en cierta manera influyen por haberse formado ahí, en la trayectoria de su vida.

Por tal razón podemos observar que "La pareja no es un simple hecho natural, ni pura institución, ni mera estructura cultural, sino realidad viva, dinámica y movible, cargada de laborio en cuanto a acoplamiento, fruto que nace cada día de la decisión individual de las personas. Su éxito es verdaderamente una aventura de cada uno de los protagonistas, una empresa ambiciosa y grave, apasionante y comprometida."<sup>39</sup>

Aludiendo al compromiso, podemos observar que algunas personas temen comprometerse debido a que creen perder su libertad, sin embargo es un criterio algo

---

<sup>38</sup> González Núñez, Ángel, *La pareja humana en la Biblia*, p. 59.

<sup>39</sup> *Ibidem*, p. 12.

contradictorio, ya que ellos mismos privan su libertad al encadenar un pánico a lo comprometido y dicha actitud hace a la persona inestable, informal y sin una madurez plena que ya se mencionó, pues carece de decisión de sí misma. Esta es la razón de que bajo el compromiso no haya una pérdida de libertad, sino el ejercicio más completo de la misma. "Cuando el varón y la mujer porque se aman quieren elevar a totalidad de futuro ese mismo amor, quieren ejercitar por completo toda su libertad y capacidad de ser única unidad conyugal [...]"<sup>40</sup> y que mejor manera de ejercer la libertad que en pareja, con aquella persona que se ama, pues el compromiso implica compañerismo, unión, en donde cada uno es diferente e independiente, y pueden complementarse conjuntamente, "pero no es menos verdad que el hombre puede hacer entrega de todo lo que 'podrá ser' en el futuro, y puede hacer esa entrega de futuro en un acto presente, en una decisión aquí y ahora. Su voluntad le permite convertir la extensión en intensidad. Esa es la dimensión más profunda y grande de la libertad del hombre: que por ser libre en el sentido de ser dueño de sí, mediante una decisión de su voluntad, puede dar hoy todo su futuro a algo o a alguien. Eso es comprometerse, *decidir libremente deberse*."<sup>41</sup>

Por tal motivo, la elección de pareja es un hecho con gran trascendencia, ya que de ahí se llega a la formalización de la relación, para continuar a uno de los pasos más importantes de la persona: el matrimonio, por esta razón "la relación de los que se eligen se propone ser duradera, y por eso la elección no se fia únicamente de

---

<sup>40</sup> Viladrich, Pedro Juan, *El pacto conyugal*, pp. 28-29.

<sup>41</sup> *Ibidem*, p. 26.

emociones y sentimientos, sino que se encomienda a la reflexión serena y lúcida, que pone en acción a toda persona.<sup>42</sup>

Una vez dado un panorama de la elección de la pareja pasaremos al tema del matrimonio, considerando el aspecto de la madurez en cada momento que abordemos.

Para Javier Hervada "la madurez consiste en comprender y asumir de modo responsable y suficiente la estructura, profundidad y la finalidad del amor y de la sexualidad, es decir, de la conyugalidad".<sup>43</sup>

Por tal razón, más adelante se tocarán dichos temas (amor y sexualidad), entre otros, para esclarecerlos y así lograr una amplia comprensión de los factores principales que conforman al matrimonio.

Ahora bien, "so llama *conyugal* a aquella unión ---fruto de la decisión libre--- en virtud de la cual el varón puede de verdad decir que la mujer es suya [...], y la mujer puede decir que el varón es suyo, de manera que ya no son dos, sino una común unidad en lo conyugal",<sup>44</sup> esto es, que se van a pertenecer el uno al otro y esto precisamente es el matrimonio, así lograrán la realización personal, tanto en el plano afectivo como en el racional con todas sus posibilidades, tomando en cuenta que dicha realización ocupa toda la vida del hombre, el cual se compone de generosidad. Dicha generosidad abarca valores como la libertad y el amor, aunque no son los únicos se llega a la plenitud, es decir, a la autorrealización; claro está que "El hombre no es su propia mejora personal, aunque puede y debe mejorar personalmente ---educarse---

---

<sup>42</sup> González Núñez Ángel, *op.cit.*, p. 60.

<sup>43</sup> Hervada, Javier, *Libertad, naturaleza y compromiso en el matrimonio*, p. 31.

<sup>44</sup> Viladrich, Pedro Juan, *op.cit.*, p. 49.

durante toda la vida".<sup>45</sup>. Ya que ambos se complementan y juntos van mejorando, logrando así cada uno su propia realización personal, para este proceso es de vital importancia "La relación horizontal dar/recibir, sustancia propia del amor hombre-mujer, está alimentada por su componente espiritual. Dar es un acto propio de la voluntad agente (como recibir es de la paciente)",<sup>46</sup> si consideramos que el intelecto motiva a la voluntad de manera adecuada, mostrándole lo conveniente para que actúe; la pareja debe descartar al egoísmo, aspecto negativo donde únicamente se está encerrado dentro de sí, centrado en sus intereses propios en vez de compartirlos con su pareja, pero no solamente dar ni solamente recibir, pues "en el amor no hay sólo dar y darse, sino también recibir, esperanza de recibir. Por consiguiente, el desarrollo de la capacidad de querer —'El amor es una forma de querer'— implica el desarrollo de la capacidad de dar y la capacidad de recibir."<sup>47</sup>

Por eso es importante el hecho de querer, pues implica querer tener, querer hacer, querer ser; en términos educativos es querer terminar de ser, y al querer a otra persona significa quererla perfeccionar con nuestra propia perfección y así ser ambos mejores, en pareja, en el matrimonio, considerando que "las coordenadas vivenciales del *nosotros* son distintas de las que cada uno ha vivido antes. Vivir juntos implica la posibilidad de verse bajo una multiplicidad de ángulos de observación inéditos, con la resultante de una profundización en el conocimiento recíproco, lo que connota una mayor nitidez en la apreciación de los defectos y virtudes, ya conocidos durante el

---

<sup>45</sup> Oliveros, F. Otero, *op. cit.*, p. 151.

<sup>46</sup> Sancho, Rodrigo. *Las posibilidades del amor conyugal*, p. 55.

<sup>47</sup> Oliveros, F. Otero, *op. cit.*, p. 123.

noviazgo y, quizá, la aparición de otros desconocidos, la problemática de esta nueva situación en la que va a desarrollarse el amor, plantea la exigencia radical de vivir las actitudes de aceptación, ayuda y comunicación, de las que va a depender el éxito del proceso amoroso, *resumen de la madurez personal o meta de realización del hombre*".<sup>48</sup>

Ahora bien, el matrimonio a través del tiempo vive una serie de etapas conforme a las edades de éste y va creciendo y avanzando junto con los hijos; para el matrimonio no hay normas de edad, conforme hay matrimonios de parejas muy jóvenes, hay también matrimonios de parejas ya adultas o divorciadas o viudas; pero lo importante es que en las edades del matrimonio se descubran y se den oportunidades a los cónyuges, dándose al mismo tiempo oportunidades a uno mismo, con la finalidad de adaptarse y unirse más a su pareja. Según Porot, existen tres edades, las cuales se explicarán a continuación:

**EL MATRIMONIO JOVEN:** Abarca desde el momento del matrimonio hasta que el primer hijo asiste al colegio, esto suele durar entre cinco y siete años. En esta primera etapa predomina la relación entre la pareja, ya que manejan nuevos y diversos aspectos de la vida, tales como: acoplamiento, surgen fricciones que se irán resolviendo con el transcurso del tiempo, se funda un hogar con cambios y novedades que ayudan a que surja la nueva tarea de ser padres, no temer a las tensiones y ver hacia el futuro, sabiendo que espera un gran camino por recorrer.

---

<sup>48</sup> Sancho, Rodrigo, op. cit., p. 73.

EL MATRIMONIO ADULTO: Ésta va desde la edad anterior hasta la emancipación de los hijos mayores; dura de diez a quince años aproximadamente. En esta etapa se le da mayor importancia a la familia y a la profesión que a otras actividades sociales. Pueden surgir problemas de monotonía, de intimidad o porque se hace a un lado al marido por preocuparse más por los hijos, también se dan problemas económicos, sociales, etcétera. Todos estos problemas bien llevados se resuelven con el tiempo y dan estabilidad al matrimonio.

LA TERCERA EDAD: Se da cuando la familia se va reduciendo hasta quedar nuevamente sola la pareja. Se caracteriza por la independencia de los hijos. Se observan tres fases:

- La primera; la gradual emancipación de los hijos que dejan el hogar para formar uno propio.
- La segunda; convivencia entre el hogar paterno con las familias de sus hijos.
- La tercera; el reencuentro conyugal, volver a vivir solos.<sup>49</sup>

Cabe destacar que esta etapa se desarrollará de acuerdo con las vivencias de las etapas anteriores.

A continuación abordaremos algunos de los factores más importantes que se dan ya sea durante el noviazgo y la vida del matrimonio, tomándolos como cimientos fuertes en la formación y unión de la familia.

---

<sup>49</sup> Cfr. Porot, M. *La familia y el niño*. pp. 38-42



### II.2.1 Comunicación

Primeramente tenemos a la comunicación, la cual es primordial, pues es la responsable de una buena relación, porque "La comunicación es relación interpersonal, postula intercambios proporcionales entre las partes y suscita relaciones entre individuos deseosos de actuar conjuntamente y de transmitirse ideas e impresiones referentes a diversos planos de la actividad humana. Esos individuos pueden presentar características similares o dispares; en cualquier caso, la voluntad de encontrarse, de hallar motivos de entendimiento, de expresar la manera propia de sentir o ver las cosas es el fundamento de la naturaleza de la comunicación."<sup>50</sup>

Para poder lograr una buena comunicación en el matrimonio se debe considerar la madurez de cada uno de los individuos que lo integran, ya que en este proceso son importantes las capacidades de dar y de recibir que se manifiesten. La pareja debe estar dispuesta a hablar, opinar y en general a ser sincera pues si "los sentimientos internos son acordes con la expresión externa de esos sentimientos"<sup>51</sup> la persona emisora dará lugar a que la otra entre en su vida. De igual manera, el receptor debe saber escuchar, entender, asimilar y valorar lo que se le está transmitiendo y viceversa.

"La comunicación entre los cónyuges, para ser verdadera, supone el encuentro sujeto-sujeto; un salir de sí para encontrar al otro, a la vez que uno se experimenta compartiendo su vida con el otro y coexistiendo con él. Es, pues, un acceso a la participación que deviene participación misma. Esa apertura ganada en la

---

<sup>50</sup> Galli, Norberto, *La pedagogía familiar hoy*, p. 205.

<sup>51</sup> Satir, Virginia, *En contacto íntimo*, p. 14.

comunicación le conduce al acceso del conocimiento de su propio ser al vivir la experiencia de su propio revelarse ante todo."<sup>52</sup>

Este aspecto es de vital importancia para lograr la unión de la pareja porque implica un acercamiento con la otra persona, convivencia en tiempo y espacio, intercambio y vivencia de experiencias buenas o malas, disposición para evitar que el cansancio, el trabajo y los problemas externos intervengan en el diálogo o lo rompan.

De acuerdo con Virginia Satir, "la forma en que mantenemos nuestra supervivencia se refleja en nuestra comunicación y se vuelve el marco para el establecimiento de contacto".<sup>53</sup> Además, si la pareja cuida y fomenta su comunicación logrará transmitirle a sus hijos, con el ejemplo, que la buena comunicación es fundamental para el desarrollo individual en la familia y en la sociedad en general.

Por otro lado, podemos observar la importancia que tiene la autoestima, ya que ésta es fundamental para vivir en libertad, pues únicamente uno puede crearla, modificarla, disminuirla y acrecentarla.

Un factor esencial para modificar positivamente nuestra autoestima, es el hecho de conocer nuestras actitudes, aceptarlas, entenderlas y principalmente renovarlas. Para iniciar dicho proceso Virginia Satir desarrolla cinco libertades:

"La libertad de ver y escuchar lo que está aquí, en lugar de lo que debería estar, estuvo o estará.

---

<sup>52</sup> Aquilino, Polaino-Lorente, *Madurez personal y amor conyugal*, p. 63.

<sup>53</sup> Satir, Virginia, *op.cit.*, p. 37.

La libertad de decir lo que se siente y se piensa, en lugar de lo que se debería sentir y pensar .

La libertad de sentir lo que se siente, en lugar de lo que debería sentirse. La libertad de pedir lo que se quiere, en lugar de tener siempre que pedir permiso.

La libertad de arriesgarse por su propia cuenta, en lugar de optar únicamente por estar 'seguro' y no perturbar la tranquilidad."<sup>54</sup>

Si tomamos en consideración las cinco libertades que la autora nos muestra y realmente el individuo las desarrolla a cada instante, tendrá la posibilidad de fortalecer su persona y lograr tener poder personal necesario para acrecentar la autoestima, y así lo llevará al contacto por medio de la comunicación.

## **II.2.2 Libertad**

Unirse en matrimonio implica asumir un compromiso triple: con uno mismo, con la pareja y con la sociedad; pero no significa la pérdida de la libertad individual ni de pareja, al contrario, debe fomentarse con el uso de la razón, de tal manera que cada quien alcance las metas que correspondan a su dimensión personal. A través de la libertad cada persona tiene la capacidad de decidir sobre sí misma, alcanzar sus objetivos, lograr metas y anhelos en su desarrollo personal, familiar, profesional, económico y espiritual.

Ahora bien, la libertad requiere de educación; "debe tender a hacer al educando capaz de valerse por sí mismo, constituirlo en libertad".<sup>55</sup> Tal educación requiere de una

---

<sup>54</sup> *Ibidem*, pp. 19-20.

<sup>55</sup> Cardona, Carlos, *Ética del quehacer educativo*, p. 83.

intención para su desarrollo; es una ayuda para alcanzar la plenitud humana, la cual se da con amor y respeto a sí mismo, aceptando nuestro ser, aprendiendo a crecer en libertad, y de igual manera enseñar a crecer en libertad dentro de la familia, aceptándola y amándola; puesto que el amor muestra a la libertad lo que naturalmente atrae a la voluntad tendiendo ésta al bien. "Cuanto más libres más capaces de amar. Y, por tanto, más capaces para la vida de familia."<sup>56</sup>

Finalmente podemos concluir que la libertad es un factor primordial en la vida conyugal y familiar, pues si se ejerce y se desarrolla, el individuo puede crecer y hacer crecer a los demás, con lo cual se alcanzan metas. La libertad conlleva al amor como guía principal pues es el lazo de unión entre individuos y familias.

### **II.2.3 Sexualidad**

La sexualidad en el matrimonio consiste en la unión corporal plena, llevada a cabo por medio de la voluntad. El acto sexual no es sólo algo placentero y momentáneo, ya que "la finalidad es el encuentro y el amor, la realización y la perfección de la persona mediante la entrega desinteresada [...]".<sup>57</sup> Es el intercambio de sentimientos, emociones, amor y placer. Sin embargo, "es innegable que el primer impacto del proceso amoroso proviene más frecuentemente del lado de la corporalidad, por ser lo inmediatamente aprehensible. Bajo este mismo prisma, sigue el procedente de la Afectividad, para quedar, en última instancia, quizás el más determinante del éxito del

---

<sup>56</sup> Oliveros, F. Otero, *op. cit.*, p. 33.

<sup>57</sup> Bommer, Josef, *Esencia y sentido del amor*, p. 41.

amor, por ser ontológicamente el de mayor entidad: la influencia superior del todo psicológico y racional humano, contenido en la Espiritualidad de la persona".<sup>58</sup>

Por lo anterior afirmamos que la integridad de la persona interviene en cada actividad que realiza junto con los aspectos psicológicos, afectivos, sociales y culturales que determinan al ser individual e irrepetible.

Ahora bien, no profundizaremos más en el tema de la sexualidad porque este puede analizarse desde diversas perspectivas como la biológica, psicológica, religiosa, cultural, educativa, etcétera; sin embargo, tratarlo de manera general y breve nos permite identificarlo como un aspecto fundamental en el desarrollo del adulto en matrimonio.

"En cierto sentido se puede decir que todo ser humano tiene su sexualidad y la vive de modo 'único' como 'única e irrepetible' es su persona física, su personalidad psíquica y su ser espiritual [...]".<sup>59</sup>

#### **II.2.4 Fidelidad**

Finalmente llegamos a la fidelidad como un factor delicado e importante cuya presencia en el matrimonio se logra con base en la buena comunicación, el ejercicio de la libertad y la sexualidad plena. La fidelidad es uno de los principales efectos del éxito del matrimonio.

Con la madurez personal el individuo tiene un autodomínio y un amor que lo hacen capaz de negarse a todo lo que afecte o rompa su relación de pareja, su

---

<sup>58</sup> Sancho, Rodrigo. *Las posibilidades del amor conyugal*, pp. 66-67.

<sup>59</sup> Pacciolla, Aureliano. *Hacerse adultos*, p. 198.

integración familiar. Esta capacidad se basa en el respeto mutuo comenzando con el propio. "Si queremos definir la fidelidad diremos que se basa, esencialmente, en el rechazo del cambio [...] He aquí su dificultad: rechazo del cambio. La vida es precisamente cambio".<sup>60</sup>

Sin embargo, una importante función en el matrimonio es crecer y hacer crecer en el amor, donde surgirán cambios. Lo que ha de procurarse en este aspecto es que se propicien cambios positivos. La fidelidad es "evitar el fraude en el amor donde no puede haber, ciertamente fraude pequeño"<sup>61</sup>.

En ocasiones las personas que no han alcanzado la madurez propia y de su matrimonio consideran que "pequeños" actos de infidelidad no afectarán su relación; sin embargo, en conjunto interrumpen la comunicación y propician la desintegración de la pareja.

La fidelidad es un factor íntegro que no se puede dividir en pequeñas partes pues sólo contiene amor, respeto, verdad, autenticidad y educación. Asimismo, es una prolongación del amor conyugal que es intenso, responsable y sólido.

A continuación abordaremos el tema de la familia por ser la que se sobrepone en los pilares de la vida conyugal y la que define a la sociedad.

---

<sup>60</sup> Sancho, Rodrigo, *Op. cit.*, p. 148.

<sup>61</sup> *Ibidem*, p. 154.

### II.3 FAMILIA

La familia es la célula básica de todas las sociedades existentes. Posee una importancia decisiva en el desenvolvimiento de los individuos porque en ella nacen y tienen sus primeras relaciones humanas.

Por otro lado, la familia es insustituible como el primer y principal agente educativo. En ella el individuo crece, recibe afectos y adquiere valores de pertenencia y convivencia, entre otros, para su desempeño en sociedad.

"La acción de la familia en tanto unidad social, se resuelve en la influencia continua que el ambiente familiar ejerce sobre los miembros de la familia."<sup>62</sup> Dicha influencia constituye los primeros estímulos para el desarrollo afectivo, intelectual, moral y social de los individuos, estos permanecen durante más tiempo que cualquier otro que reciba el individuo, incluso los educativos. Por tal razón, la familia es el elemento más importante en la formación de una persona.

Del mismo modo que la familia surge del matrimonio, la sociedad surge de la familia. La sociedad humana se inicia en la familia a partir de la transmisión de ideas, experiencias, y de la integración real de los elementos que la componen.

Si nos referimos al aspecto axiológico unos insistirán en unos valores más que en otros, pero cada matrimonio transmitirá a sus hijos una jerarquía de valores adecuada a su propia formación.

---

<sup>62</sup> García Hoz, Víctor. *op. cit.*, p. 483.

Al referirnos a la familia deben considerarse los elementos personales del núcleo familiar (padres e hijos) y también los factores externos, materiales o no, que determinan en gran medida su convivencia, realización y solidez (casa, empleo, nivel socioeconómico, educación, cultura, etcétera).

Uno de los factores externos que en muchas ocasiones afecta positiva o negativamente a la familia es el trabajo: "El trabajo es un elemento esencial de la felicidad humana, porque el hombre fue hecho para trabajar. Pero no siempre el hombre realiza un trabajo humano. A veces, por las condiciones en que trabaja es inhumano. Se equipara a una fuerza de trabajo animal o mecánico",<sup>63</sup> en estas condiciones es posible que surja una problemática familiar en razón del tiempo y esfuerzo empleados únicamente para trabajar, sin considerar que el trabajador también es requerido por su familia.

En este sentido, también es una realidad que en la actualidad es mayor el número de mujeres que trabaja, esto ayuda a la economía de la familia; sin embargo las familias y la sociedad resienten la falta de las mujeres en sus hogares porque los hijos son encomendados a instituciones educativas durante jornadas de más de ocho horas diarias o a personas ajenas a la familia y esto repercute directamente en la integración familiar.

Ahora bien, podemos decir que en la familia existen los siguientes factores:

- a) amor y fidelidad entre los cónyuges
- b) unión entre padres e hijos

---

<sup>63</sup> Oliveros, F. Otero, op. cit., p. 455.



- c) voluntad de asistencia, formación y guía
- d) uniformidad en la actitud moral
- e) cierto grado de seguridad económica
- f) solidaridad en circunstancias difíciles

Lo anterior es en términos generales, ya que influyen algunos otros aspectos ya revisados como la comunicación, la libertad, la sexualidad y la fidelidad, que se construyen y desarrollan en el matrimonio, pero tienen su reflejo, desarrollo, mantenimiento y crecimiento en la familia nuclear. Nos referimos a ésta, ya que la familia extensa (de donde parten los padres) es importante, pero también es independiente. Desde luego, en la nuclear se unen dos estructuras separadas y forman una. "La formación de la casa-ámbito comienza con el desligamiento del hombre y de la mujer de su centro anterior de pertenencia, para constituirse ellos mismos en centro de una nueva familia".<sup>64</sup>

A continuación pasaremos al aspecto de la afectividad, que es primordial en la formación de la familia.

### **II.3.1 Afectividad**

Podemos hallar la importancia de la afectividad, considerando a la familia "como comunidad fundamental sobre la que se apoya toda la gama de sus relaciones sociales, desde las más inmediatas y cercanas hasta las más lejanas".<sup>65</sup>

---

<sup>64</sup> González Núñez, Ángel, *op. cit.*, p. 30.

<sup>65</sup> Juan Pablo II, *Carta a las familias*, p. 4.

La afectividad se da y se forma primeramente en el núcleo familiar, misma que se produce mediante las relaciones personales.

Esta capacidad de relación afectiva se inicia con la madre, quien generalmente es la primera persona que provoca este sentimiento y da al individuo una sensación de seguridad y protección, para que posteriormente se desarrolle y transmita al exterior. A la afectividad se le atribuyen los estados de ánimo y los sentimientos. Podemos observar que en el aspecto afectivo de la persona no solamente interviene el amor como algo puramente instintivo, sino que aparece la racionalidad para mediar las decisiones y actividades de la voluntad.

Finalmente, podemos concluir señalando que la afectividad implica el acceso a la intimidad del mundo de los sentimientos para conocerse más; dicho conocimiento permitirá satisfacerse y comprenderse, considerándolo diferente de lo puramente corporal y racional.

### II.3.2 Tipos de familia

"El profesor P. Chico González, establece diversos y curiosos tipos de familia con sus correspondientes relaciones:

1. *Familia-pensión.* Es fría, interesada e indiferente, cada miembro tiene «su vida» que no se comunica. Se mantienen las formas, pero sólo por las ventajas que implica no alterar la convivencia. Los silencios y las reservas son la norma y los miembros de la familia-pensión viven y se comportan como residentes o «pensionistas».

2. *Familia-cuartel.* Es ordenada, rigurosa y cumplidora, pero la exageración de las normas alentadas por autoritarismo y la rigidez no permiten un desarrollo armónico de la personalidad. Se ocultan los sentimientos por timidez y represión y no se logra la autonomía y las actitudes críticas. El «acuartelamiento» de los miembros produce excesiva docilidad y dependencia o reacciones tempestuosas y violentas en busca de la libertad de criterio y de la ruptura de las cadenas de la despersonalización y del sometimiento.

3. *Familia-escuela.* Preocupada, culta, sistemática. La vida familiar es un lugar de aprendizaje semejante a la escuela. Le da mucha importancia a los horarios, la planificación del tiempo, la responsabilidad, los valores morales. Las relaciones pueden ser naturales, espontáneas y suaves. La vida es una asignatura que se estudia en casa, y se olvida con frecuencia que el hijo no es un alumno. Reducirlo a mero sujeto de aprendizaje es empobrecer la educación. No toda la grandeza del ser humano está vinculada a la ciencia.

4. *Familia-museo*. Formulista, histórica y nostálgica. El hogar es un arca de recuerdos. El pasado se hace presente en cada momento. Las relaciones están siempre marcadas y condicionadas por las evocaciones de las figuras familiares del pasado. Se promociona el honor y el orgullo de pertenecer a un pasado ilustre. La familia-museo se convierte en hogar cuando pone el orgullo de la raza al servicio de la persona.

5. *Familia-salón*. Divertida y superficial. Cultiva las relaciones en las horas de descanso y de fin de semana. La televisión, el video, la cadena musical, amortiguan el vacío o el aburrimiento de los distintos miembros de la familia. La familia-salón se convierte en hogar si sabe superar la escapatoria fácil de refugiarse en la adicción a la imagen y el sonido y encuentra en la convivencia activa y en el diálogo familiar una manera más profunda de centrarse en lo esencial.

6. *Familia-comisaría*. Exigente, seca, recelosa. Las relaciones se circunscriben a constantes interrogatorios teñidos de suspicacia y desconfianza. Los padres son los que más desconfían, ironizan y practican la desconfianza. Tras la pregunta viene indefectiblemente la amenaza, advertencia, riña o recriminación. Difícilmente se da el reconocimiento y la alabanza. Las relaciones se hacen evasivas, predominando el disimulo y la astucia. La familia-comisaría se convierte en hogar si consigue desarrollar actitudes afectuosas y generadoras de la confianza, centrando la atención en las mejores cualidades y virtudes de cada uno de sus miembros.

7. *Familia-oficina*. Inexpresiva, laboriosa y eficaz. Hay prisa para todo, hasta para comer. No queda tiempo para hablar, aconsejar, reírse, ayudar a los demás. Los padres convierten el hogar en oficina o lugar de trabajo, y aunque estén allí físicamente, la mente está en la profesión. Se aprecia a las personas por lo que rinden. Las relaciones familiares tienen muchas semejanzas con las relaciones laborales.

Se convertirá en hogar la familia-oficina, cuando se reduzcan al mínimo los asuntos relacionados con el trabajo y se deje el tiempo necesario para la convivencia y el diálogo, sin prisas y con un mínimo de calma para vivir las relaciones familiares enriquecedoras.<sup>66</sup>

Con base en la clasificación anterior, podemos observar que existen otras clasificaciones de la familia donde, en su mayoría, existen factores determinantes que llevados a los extremos pueden desintegrarla. Por tal razón se considera que para formar una familia armónica es importante no caer en exageraciones, procurar el diálogo, el entendimiento, la convivencia, la confianza, etcétera y de esta manera ir equilibrando dichos elementos que son primordiales para conformar a la familia.

### **II.3.3 Relaciones paterno-filiales**

Una vez establecidas las finalidades del matrimonio, encontramos que la procreación viene a dar sentido a lo que, en sí, constituye la formación y educación de los hijos, siendo ésta permanente y progresiva de acuerdo con la individualidad de cada uno de ellos.

---

<sup>66</sup> Apud Tierno, Bernabé. *Ser buenos padres*, pp. 26-28.

En las relaciones paterno-filiales encontramos un sentimiento de afecto entre padres e hijos, siendo el padre "[...] básicamente, fuente de vida y creador primordial del espíritu [...] En cuanto padre, se entrega por entero a la relación con los suyos y con su obra. No es solamente engendrador biológico, sino también maestro; despierta el espíritu y es transmisor de valores. Se entrega sin reservas a la misión de sostener a los suyos [...] Únicamente en la paternidad halla su plenitud la masculinidad [...] El padre es, principalmente, modelo para el hijo. Puede ilustrarle con su ejemplo, aclararle conceptos, mostrarle las cosas más esenciales de la vida, darle consejos, enseñarle a superar las dificultades".<sup>87</sup>

Por su parte, la relación madre-hijo es única por su intensidad, ya que el hijo la ve como parte de su destino. La madre es la primera en tener contacto con sus hijos; desde el vientre, hasta que los recibe en el nacimiento y esto crea un fuerte lazo de amor y de unión; ella procura dedicación a sus hijos, los ayuda, escucha, apoya y educa. Por tal motivo, dicha relación es la forma educativa más importante.

Sin embargo, en ocasiones, los cuidados de la madre hacia los hijos caen en el exceso y resulta contraproducente para la formación integral del individuo. "Existe [...] la exasperación de los propios hijos ante una madre tan 'dedicada' a ellos que impide, con la mejor voluntad, después de haberles dado el ser, dejarles ser [...]; es decir, permitirles desarrollar sus potencialidades innatas".<sup>88</sup>

---

<sup>87</sup> Henz, Hubert, *op. cit.*, pp. 228-229.

<sup>88</sup> Sancho, Rodrigo, *op. cit.*, pp. 92-93.

La madre no va a estar toda la vida para cuidar de sus hijos y si ellos no logran su independencia desde pequeños, más tarde pueden tener problemas de inseguridad, dependencia e incluso de afectividad.

Asimismo, algunos padres, consideran erróneamente, que para proporcionar a sus hijos una buena educación es necesario enviarlos a "buenos colegios", relegando sus funciones a agentes externos. Dichos padres parten de la idea de que educación es sinónimo de aprendizaje escolar, siendo que ésta abarca el desarrollo de todas las facultades humanas, y por tanto es obligación de los padres la formación integral de los hijos.

Pero, "hay que advertir que el destino de todas estas funciones es conseguir que los hijos, al crecer, puedan hacerlas por sí mismos. El sentido es, pues, convertirlos en adultos, en seres autónomos capaces de hacer por sí mismos aquello que en su infancia no podían hacer más que a través de sus padres";<sup>69</sup> es decir, se les educa para que sean independientes, para que por medio de la madurez paulatina logren su autonomía y sean responsables de su conducta.

"La misión como padres, será ponerles en condiciones para que puedan descubrir ese proyecto que sólo ellos pueden identificar y recorrer. Durante su andadura, será preciso estar vigilante para procurar apuntalar las sucesivas crisis que irán apareciendo, de manera que no caiga en la infelicidad y la infidelidad, las dos tumbas del proceso hacia la madurez."<sup>70</sup>

---

<sup>69</sup> Viladrich, Pedro-Juan, *op. cit.*, p. 73.

<sup>70</sup> Vázquez, Antonio, *Educación familiar y sensatez*, pp. 53-54.

*Grosso modo*, los padres ante sus hijos deben ser autoridad sin caer en el autoritarismo; ya que la autoridad implica un servicio que deben asumir los padres con responsabilidad, donde "[...] lo importante es pensar y escuchar lo que los hijos opinan del problema, y que ellos den las posibles soluciones. Si han participado, se responsabilizarán mejor".<sup>71</sup>

Esto es: que ante la presencia de alguna discusión o problema, los padres deben asumir su papel, escuchar a sus hijos; de esta manera ellos externan su conflicto y los padres captan la información del suceso, para pensar en alguna solución a dicho problema, una vez meditado, se procede a tomar una decisión y se les comunica a los hijos, para que éstos la cumplan; es decir, propiciar el acercamiento o contacto con los hijos y decidir justamente una solución.

Esto nos lleva a suponer que en la relación autoridad-obediencia los padres pueden enseñar a obedecer a sus hijos ayudándolos a ser responsables. La libertad y la responsabilidad deben considerarse en la autoridad y en la obediencia.

De esta manera se obtienen mejores resultados debido a la comunicación y confianza que intervienen para hacer valer la autoridad de los padres; evitando enojos, gritos, humillaciones y castigos no merecidos ya que "puede suceder que las relaciones negativas de los padres sofoquen en los hijos el deseo de comunicarles lo que hicieron, lo que desean hacer, lo que piensan, sus impresiones, las sensaciones que en ellos se suceden como el oleaje de un mar siempre en movimiento".<sup>72</sup>

---

<sup>71</sup> Corominas, Fernando, *Cómo educar a tus hijos*, p. 80.

<sup>72</sup> Galaviz H., Juan Manuel, *Cómo educar a los hijos*, p. 91.



En ocasiones los padres deben de imponer sanciones, es decir, deben de actuar con autoridad, logrando un clima de confianza, actitudes positivas en los padres y en los hijos así como una línea de actuación respecto a sanciones. Suelen entenderse las sanciones en sentido negativo. En realidad, la sanción puede ser un premio o un castigo. Esto con el fin de lograr una buena línea de actuación en el comportamiento de los hijos, como complemento en su educación.

Es de vital importancia para los padres conocer a sus hijos, saber sus intereses, gustos, inquietudes y temores; razón por la cual deben dejarlos vivir y acercarse a ellos libremente, asimismo, deben tener buena disposición para escucharlos, apoyarlos, orientarlos.

Los hijos aprenden mejor por medio del ejemplo y de la experiencia, por eso los padres deben procurar la buena educación de sus hijos a través de su propio ejemplo. Así como los hijos deben respetar a sus padres, también estos deben respetar a sus hijos, "si todas las personas tuvieran un profundo respeto a la vida y a la propiedad de los demás, las relaciones sociales se desarrollarían en completa armonía".<sup>73</sup>

Por otro lado, el proceso educativo afecta tanto a los padres como a los hijos, es tarea para ambos. Quien educa aprende. Hay participación viva de ambos. "Es el hijo quien nos hace padres y son los padres quienes nos hacen hijos. Los padres hacen familia mucho antes de la concepción —ya en el 'aliarse' matrimonial— y nunca dejan de ser testimonio educador para sus hijos. Su función de enseñar, las más de las veces

---

<sup>73</sup> Kendall, Frances, *Padres sanos, hijos felices*, p. 26.

con el ejemplo vivido y no con el sermón, a todo nuevo hijo a ser 'mejor persona', dura toda la vida. Y esta educación de por vida le es 'debida' al hijo".<sup>14</sup>

Para que un padre enseñe a ser "mejores personas" a sus hijos debe estar consciente de que cada hijo es único e irrepetible y que entre ellos habrá diferencias; por tal motivo, no será posible tratar a todos por igual, pues cada uno está llamado a realizar su proyecto personal, que será tan distinto al de sus hermanos, como distintos son sus intereses y personalidades.

Aún más, en la relación que nos ocupa, tanto los padres como los hijos tienen funciones, derechos y obligaciones o deberes dentro del hogar. Por su lado, los hijos deben corresponder con respeto y obediencia a las atenciones de los padres, deben cooperar en el buen desarrollo de la relación. Por su parte, los padres deben fomentar igualdad, comprensión y ayuda entre los hijos; de lo contrario, pueden generar envidias y rencores que desunan a la familia.

Entonces, es de vital importancia para la buena integración familiar que entre padres e hijos y entre hermanos se establezcan relaciones de amor sanas y estables donde la comunicación sea el factor que predomine.

Finalmente, diremos que en la sociedad actual se ha complicado la relación entre padres e hijos por factores externos como las distancias, los horarios laborales y la influencia de los medios masivos de comunicación, entre otros.

---

<sup>14</sup> Viladrich, Pedro-Juan, *op. cit.*, p. 77.

Hoy, no son suficientes el natural cariño de los padres a los hijos y su dedicación a ellos para que la educación se realice, sino que es necesario que los progenitores estén al día, preparados para propiciar el bienestar, la armonía y la superación de los integrantes de su familia sin delegar sus responsabilidades a otras personas o instituciones.

## **Capítulo III**

# **LA ORIENTACIÓN FAMILIAR EN LA EMPRESA**

## CAPÍTULO III

### LA ORIENTACIÓN FAMILIAR EN LA EMPRESA

En este capítulo se describirá brevemente la empresa, sus objetivos, funciones y obligaciones, y se explicará cómo puede implementarse la Orientación Familiar y los beneficios de ésta, tanto para los empleados como para los objetivos de la empresa.

Consideramos que la Orientación familiar debe implementarse en las empresas con la finalidad de que los trabajadores, por medio de un cambio de actitud favorable, logren un equilibrio armónico en sus relaciones familiares y laborales.

#### III.1 EMPRESA

De una manera muy general se define a la empresa como una unidad económica de producción, la cual cuenta con elementos humanos, técnicos y materiales que funcionan bajo un sistema de producción, para ofrecer a la sociedad bienes o servicios.

De manera específica la empresa es "una unidad productiva que, constituida según aspectos prácticos y legales, se integra por recursos y bienes, valiéndose de técnicas y aspectos conceptuales para lograr sus objetivos a través del esfuerzo humano".<sup>75</sup>

Los objetivos de las empresas son genéricos y específicos; los genéricos son los comunes en cada empresa, y los específicos son los que cada empresa fija para alcanzar el objetivo genérico, el cual tiene diversos aspectos:

---

<sup>75</sup> Torres, G., *Determinación de necesidades de capacitación, adiestramiento y desarrollo*, p. 1.

- a) Proporcionar servicio a la comunidad.
- b) Generar valor económico añadido.
- c) Generar una compensación "humana" suficiente.
- d) Lograr la capacidad de autocontinuidad.<sup>76</sup>

Proporcionar servicio a la sociedad implica satisfacer a través de un bien o servicio, necesidades específicas del consumidor final. Es decir, la empresa debe ofrecer bienes o servicios que cumplan con las expectativas de los consumidores.

En cuanto a la generación de valor económico añadido, podemos observar que es aquel valor agregado que la empresa pone a su producto: tiempo de entrega, empaque, instrucciones, etcétera.

Generar una compensación humana suficiente, resulta del trabajo mismo; es decir, que el hombre logre un desarrollo personal dentro de la misma empresa, lo cual lo lleva a recibir una compensación económica.

Lograr la capacidad de autocontinuidad quiere decir que la empresa pueda permanecer y progresar en el futuro, que consiga que el trabajo sea por sí mismo un compensador humano del esfuerzo puesto en él por el hombre.<sup>77</sup>

Por otro lado, las funciones de las empresas pueden variar, generalmente se considera a la capacitación, el entrenamiento y el desarrollo como las principales en el departamento de recursos humanos. En cuanto a capacitación se refiere, toda empresa tiene la obligación legal de capacitar a su personal. De acuerdo con la Ley Federal del

---

<sup>76</sup> Llano, Carlos. *Análisis de la acción directiva*. p. 46.

<sup>77</sup> Cfr. Llano, Carlos, *op. cit.*, pp. 46-51.

Trabajo, todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Dicha capacitación probablemente traerá beneficios tanto para el personal como para la organización; al personal posiblemente lo ayudará a tomar decisiones y a solucionar problemas, de esta manera contribuye positivamente en el manejo de conflictos y tensiones; por otro lado, le permitirá el logro de metas individuales, así como subir el nivel de satisfacción con el puesto.

Ahora bien, si las empresas se ocupan de capacitar a sus empleados para que se identifiquen con los objetivos de la organización, mejoren su conocimiento de los respectivos puestos (a todos los niveles), la organización también se beneficiará porque estará promoviendo la comunicación que generalmente conduce a actitudes más positivas, lo cual puede incluso incrementar la productividad y la calidad del trabajo.

Al considerar a la educación como aquel proceso continuo y dinámico a lo largo de toda la vida del hombre; el ámbito laboral es asimismo un ámbito educacional, de formación de la persona. Razón por la cual "La educación es una función que coadyuva directamente para mantener en alto el nivel moral del personal en la empresa y como medio eficaz de integración".<sup>78</sup>

---

<sup>78</sup> Siliceo, A., *Capacitación y desarrollo de personal*, p. 28

Para efectos del presente trabajo, a continuación se definirán las funciones de adiestramiento y capacitación:

"Adiestrar: implica el desarrollo de habilidades de tipo motriz, de facilidades manuales que permiten llevar a cabo operaciones mecánicas".<sup>79</sup>

"Capacitar: implica el proporcionar conocimientos que permiten el trabajador desarrollar su labor y resolver los problemas que se le presenten durante su desempeño."<sup>80</sup>

Dichas funciones implican la posibilidad de un desarrollo posterior en la persona, de todas sus facetas y de esta manera el pedagogo adquiere una función de educador integral de los trabajadores considerados en su dimensión biopsicosocial; ya que en la persona generará el beneficio de mejorar sus facultades y ser capaz de promoverse a puestos laborales más altos; en la empresa generará el aumento de la productividad debido a que contará con personas más capaces y preparadas; y finalmente en la sociedad ya que habrá gente bien preparada que propiciará una mejor convivencia social.

Ahora bien, el pedagogo realiza entre otras funciones en el departamento de personal o de recursos humanos, la labor de adiestramiento, capacitación y desarrollo de los empleados en los diferentes niveles (personal de línea, de mandos intermedios y altos mandos o gerencial) es decir, en los diversos puestos que ocupen los empleados, ya que el puesto es "[...] un conjunto fijo de actividades, porque de ello depende la

---

<sup>79</sup> *Ibidem*, p. 40.

<sup>80</sup> *Idem*.



perfección de éstas y la organización misma de la empresa. Se forman así, grupos de las mismas con unidad funcional perfectamente definida".<sup>81</sup>

Según Reyes Ponce, los tres elementos que constituyen una empresa son: bienes materiales, humanos y sistemas.<sup>82</sup>

Los bienes materiales son en sí la maquinaria y el equipo de trabajo. Los bienes humanos se componen por los hombres, quienes generalmente están jerarquizados de la siguiente manera:

- Obreros: Realizan las actividades manuales.
- Supervisores: Vigilan que los planes y órdenes señaladas se cumplan.
- Técnicos: Crean nuevos diseños de productos, sistemas administrativos, controles, etcétera, con base en reglas o principios.
- Altos ejecutivos: Realizan las funciones administrativas.
- Directores: Tienen como función fijar los planes estratégicos, objetivos y políticas, así como la revisión de los resultados finales.

Finalmente los sistemas pueden ser de producción, de ventas, de finanzas, de organización, de administración, etcétera, con el fin de mantener las relaciones estables y la coordinación del funcionamiento de la empresa, por lo que se les considera bienes inmateriales.

Debido a que la empresa es una unidad productiva, constituida, entre otros, por bienes humanos, es de gran importancia considerar a estos últimos ya que la

---

<sup>81</sup> Reyes Ponce, Agustín, *El análisis de puestos*, p.15

<sup>82</sup> Cfr. Reyes Ponce, Agustín, *Administración de empresas*, p.72

productividad de la empresa va a depender en gran medida de su desempeño laboral, por lo que resulta conveniente atender a las necesidades de los trabajadores, crear un ambiente de trabajo favorable, darles incentivos constantemente, como el hecho de tomar en consideración a sus respectivas familias para que de esta manera se encuentren motivados en su trabajo, ya que "por motivación se entiende aquella influencia que por lo regular ejerce un efecto edificante sobre actitudes o desempeño"<sup>63</sup> para que de esta manera el trabajador logre un equilibrio armónico entre su familia y su trabajo, además de que la productividad se hallará favorecida, puesto que cada persona tiende a desarrollar ciertos impulsos motivacionales como un producto del medio cultural en el que vive, y estos impulsos afectan la manera en que los individuos ven sus trabajos y manejan sus vidas. Estos son cuatro:<sup>64</sup>

- Logro: Impulso por superar retos, avanzar y crecer
- Afiliación: Impulso por relacionarse con las personas eficazmente
- Competencia: Impulso por hacer un trabajo de gran calidad
- Poder: Impulso por influir en las personas y situaciones

De esta manera se puede observar que el hecho de considerar a las familias de los trabajadores puede traer beneficios tanto para los trabajadores como para la empresa, pues esto puede llegar a reflejarse incluso en la productividad de ésta, considerando que la "productividad es la relación que existe entre la producción total o resultado final (*output*) y los recursos --tiempo, dinero y esfuerzo-- (*input*) utilizados para

---

<sup>63</sup> Gellerman, Saul W., *Motivación y Productividad* p. 52

<sup>64</sup> Cfr. Keith, Davis y John W. N., *Comportamiento humano en el trabajo*, pp.117-118.

lograrla. Se dice que mejora la productividad cuando aumenta la producción utilizando los mismos recursos, o bien, cuando se obtiene una mayor producción con menor cantidad de recursos. El concepto de productividad no implica que se deba producir más, sino que es la medida de la eficiencia con la que se produce lo que se desea. Consecuentemente, una mejor productividad es un indicador valioso sobre que tan adecuadamente han sido utilizados los recursos en la sociedad. [...] se mide en términos de insumos (*inputs*) y resultados (*outputs*) económicos, pero los insumos y resultados humanos y sociales son igualmente importantes. Por ejemplo, si el comportamiento organizacional puede mejorar la satisfacción en el empleo, los recursos humanos se habrán beneficiado. En igual forma, cuando los programas de desarrollo para los trabajadores tienen como objetivo indirecto el mejoramiento de los ciudadanos en una comunidad, los resultados sociales serán igualmente valiosos.<sup>65</sup>

Con la Orientación Familiar en la empresa, las organizaciones podrán mejorar sus relaciones laborales debido a posibles cambios de actitud que pueden incluso mejorar la productividad. El personal tendrá otra disposición al saber que su empresa lo considera de manera individual en sus asuntos familiares.

---

<sup>65</sup> *Ibidem*, p. 17.

### III.2 RENOVACIÓN DE ACTITUDES A TRAVÉS DE LA ORIENTACIÓN

#### FAMILIAR EN LA EMPRESA

Primero describiremos la necesidad que existe de renovar las actitudes y algunos de los factores que en ocasiones no lo permiten, para que posteriormente se entienda el sentido de la Orientación Familiar en la Empresa.

"Renovar significa restaurar o refrescar su perspectiva: fortalecer su visión, restablecer su enfoque positivo y/o reparar el daño de desgastar y desgarrar su actitud."<sup>85</sup>

Lo anterior hace referencia a que en ocasiones se siguen patrones de conducta negativos y se tienen actitudes perjudiciales para uno mismo y para los demás; con el paso del tiempo son tan frecuentes que no nos damos cuenta del perjuicio que nos ocasionan, esto llega a provocar conflictos en las relaciones laborales y, si las personas tienen una personalidad patológica, se desatará un caos laboral considerable, por tal razón es conveniente detenernos a renovar dichas actitudes, a través de la reflexión y el esparcimiento.

Ahora bien, existen factores negativos que intervienen en las actitudes personales y las llegan a perjudicar de manera notable, aquí únicamente mencionaremos las más frecuentes:

*Oleadas de conmociones. Tal y como un sismógrafo registra la intensidad y duración de un terremoto, su actitud refleja las conmociones causadas por inversiones financieras, desilusiones personales, problemas familiares,*

---

<sup>85</sup> Chapman N., Elwood, *Actitud y Trabajo*, p. 25

*preocupaciones de salud, etcétera. No hay forma de apartarse totalmente de estas oleadas de conmociones.<sup>87</sup>*

Es decir: lo realizado por un individuo en relación a él mismo y a su entorno únicamente él lo va a provocar y posteriormente tendrá que solucionarlo.

*Problemas de autoimagen. Frecuentemente nos cansamos de la forma en que nos vemos a nosotros mismos. Tal vez [...] no se nos ve tan bien como en el pasado. Esto provoca una autoimagen negativa, una clase de lente sucio que evita que pensemos sobre nosotros en forma positiva. Cuando esto ocurre, es forzoso trabajar por una imagen mejor.<sup>88</sup>*

En este factor negativo podemos observar la importancia que tiene la autoestima, la cual puede crecer si la organización lleva a cabo de manera adecuada sus funciones (capacitación, entrenamiento y desarrollo), considerando el estado anímico de su personal, es decir, su aspecto interno para incrementar dicha autoestima por medio de incentivos que los motiven al mejoramiento constante de ellos mismos y de sus funciones, su aspecto externo.

*Corrientes negativas. Nadie puede explicar por qué ocurre, pero en ocasiones, aun cuando el ambiente es tranquilo y usted tiene una autoimagen buena, puede haber tendencia hacia las actitudes negativas.<sup>89</sup>*

En relación a este punto podemos decir que la sociedad influye tanto positiva como negativamente y al estar formada ésta por personas que pertenecen a una familia, podemos observar la gama de estímulos que se pueden recibir de dicha sociedad.

---

<sup>87</sup> Idem.  
<sup>88</sup> Idem.  
<sup>89</sup> Idem.

Ahora bien, la Orientación Familiar pretende en este plano provocar que el personal restaure y desarrolle actitudes nuevas positivas, siendo éstas "el estado mental que puede mantenerse únicamente a través de un esfuerzo consciente",<sup>90</sup> el cual se inclina a realizar actividades positivas y, a pesar de que no se puedan evaluar con alguna prueba, la mejor manera de comprobar su avance es observarlo durante su actividad laboral junto con su comportamiento; es decir, el cómo, de manera cualitativa. Más aún, mediante la reflexión de sus asuntos familiares el empleado logrará una armónica relación con su familia y con la empresa donde trabaja. Al conseguir dicha armonía, el personal puede llegar a encontrar estabilidad, tranquilidad, etcétera, lo cual puede contribuir a su eficiencia en el trabajo. Con lo anterior, la empresa tendrá posibilidades de ganar en productividad y, en caso de que se presenten conflictos entre los trabajadores, solucionarlos.

Cuando un trabajador tiene problemas en su hogar, la mayoría de las veces, llega a su lugar de trabajo y se desahoga con la primera persona que puede, pelea por cualquier detalle; por tal razón, el tiempo invertido en la Orientación Familiar se maximizará al ver los resultados con el personal, y la empresa la reconocerá como una verdadera solución y no como una pérdida de tiempo y esfuerzo.

En consecuencia, podemos observar que no basta la formación técnica, que en estos tiempos de crisis es de vital importancia que las empresas atiendan la formación humana de su personal para que éstos superen la tensión en la que viven y se concentren en sus actividades laborales y, por lo tanto, sean más productivos.

---

<sup>90</sup> *Idem.*

Además, "a nadie se le oculta que la calidad de los productos, la disminución de los costos, la elevación del rendimiento, etcétera, se hallan en estrechísima relación con la formación técnica del individuo. Pero también con una formación humana adecuada que facilite evitar problemas de todo tipo: malentendidos, envidias, incomprensiones, etcétera, y sentar las bases de un verdadero espíritu de equipo, con toda la importancia que ello tiene para la buena marcha de la organización".<sup>91</sup>

Nuevamente observamos que el hecho de considerar el aspecto humano en las empresas trae beneficios importantes tanto para el personal como para la empresa. De lo contrario, afectaría principalmente el desempeño laboral del empleado quien enfrentaría situaciones tensas que por lo general provocan estados de alteración.

### III.3 ESTRÉS

Se considera que el estrés "es un estado alterado del organismo que se produce cuando las demandas del individuo exceden sus capacidades para responder. Se produce una ruptura del equilibrio entre factores agresores y protectores".<sup>92</sup>

Abordaremos el estrés como una consecuencia de las actuales y críticas restricciones económicas por las que está pasando México, que entre otros problemas ha traído el desempleo, y observaremos de qué manera influye en el ámbito laboral y cómo la Orientación Familiar dentro de la empresa puede incidir benéficamente para superar esta crisis dentro de la organización.

---

<sup>91</sup> Riesgo Ménguez, Luis, *Familia y Empresa*, p. 68.

<sup>92</sup> Boadella, María Haydée, *Con los nervios de punta*, p. 11.

La crisis económica del país ha repercutido de manera negativa en la calidad global de las empresas porque el rendimiento de los empleados se ve afectado. Es en este punto donde la Orientación Familiar resulta imprescindible para las empresas que deseen mantenerse.

Primero hablaremos de la presión y del estrés que "son dos palabras que con frecuencia se emplean indistintamente. Sin embargo, no son la misma cosa. Todos necesitamos cierto grado de presión. La presión puede dar lugar al estrés [...]. La presión es la resultante de todas las demandas que recaen sobre usted"<sup>93</sup>

Dichas demandas pueden ser físicas o psicológicas, algunas son agradables, pero otras, al salirse del nivel óptimo de la presión (varía en cada persona), dan como resultado el estrés. Las demandas físicas se refieren a las que cada quien puede ejercer sobre su propio cuerpo como es el caso del ejercicio, pero el ambiente también influye sobre nuestro cuerpo y, a veces, de manera negativa como es el caso de las enfermedades e infecciones.

Por otra parte, las demandas psicológicas hacen referencia a la personalidad, por ejemplo: la paciencia y tolerancia en el trato hacia otras personas, el tiempo y la atención requeridas para resolver algún asunto, etcétera.

Al referirnos nuevamente a la personalidad, podemos considerar que ante la presión, sea alta o baja, existen personas que requieren un alto nivel de presión para trabajar con responsabilidad y energía en las diversas labores que se les asignen, y si

---

<sup>93</sup> Arroba, Tanya y James Kim. Cómo manejar la presión en el trabajo. p. 3.



no se les presiona se mostrarán desanimadas, cansadas y desmotivadas, entre otras actitudes, y la calidad de su trabajo será mínima o nula.

En cuanto a las personas que requieren poca presión para trabajar, al ser sometidas a presiones fuertes se muestran alteradas, saturadas, de mal humor, con una fuerte sensación de tensión, de agobio, resultando así ser personas estresadas por las exigencias.

Cada persona tiene un concepto de sí mismo definido, gracias al cual puede fijar el nivel de presión que requiere y procura alcanzarlo siempre, ahora bien, si no se llega a éste, el hecho de aproximarse es ya un avance. "De modo similar, si la presión aumenta sólo un poco, puede presentarse un nivel donde el pequeño malestar causado por el aumento de la presión se traduzca en un deseo de desarrollo y aprendizaje. Como ejecutivo, esto puede ser una parte importante de su crecimiento y su desarrollo."<sup>94</sup>

Si consideramos algunas alternativas de actitudes en las personas que dan la aproximación al nivel óptimo de presión, podemos observar la importancia que tiene la Orientación Familiar para los empleados, ya que en ocasiones éstos tienen presiones fuertes en sus hogares que se manifiestan notablemente en sus actitudes laborales, y lo que se pretende en dicha orientación, entre otros aspectos, es lograr que el individuo tenga cambios positivos en sus actitudes en beneficio de él mismo, de sus relaciones familiares y laborales y de la empresa en sí. La nueva actitud positiva de los empleados se podrá observar en su estado de ánimo, en la calidad de sus trabajos, en sus

---

<sup>94</sup> *Ibidem*, p. 5.

relaciones interpersonales dentro y fuera de la empresa y con su familia. Por medio de la Orientación Familiar el individuo podrá percatarse de dichos cambios que se pretenden para el logro de un armónico equilibrio de la persona, que como ser educable, su formación debe ser continua y qué mejor si se refiere a sus dos ámbitos principales, su hogar y su lugar de trabajo.

#### **III.4 RELACIÓN FAMILIA-EMPRESA**

En la relación familia-empresa podemos observar que involucra a dos instituciones diferentes, que además son los principales campos de actividad de la persona, donde la orientación da ayuda educativa.

Para fines de este trabajo, a continuación mencionaremos algunos de los aspectos más importantes en los que se relacionan la familia y la empresa, de esta manera se realizará una distinción de los aspectos que prevalecen en la familia y que son necesarios en la empresa.

Dichos aspectos son Selección, Formación, Autoridad y Comunicación.

En cuanto a selección, vimos en el capítulo anterior la importancia de la elección de la pareja para la formación de una familia. En la empresa también se lleva a cabo una selección de personal que después formará toda una empresa. La selección en estos ámbitos tiene en común buscar la madurez en las personas, ya que es necesaria para quienes van a constituir una familia, pero también para quienes van a integrarse en una empresa: madurez intelectual que permitirá juzgar rectamente las cosas; madurez afectiva que aportará serenidad y equilibrio a las relaciones con los superiores

y compañeros; madurez fisiológica, finalmente necesaria para la debida ejecución del trabajo".<sup>95</sup>

Así como debe haber madurez, también debe haber independencia económica, ya que es necesaria para mantener a los nuevos integrantes hasta que éstos mediante sus esfuerzos logren que tanto la familia como la empresa avancen y haya posibilidad de retribuirlos.

En cuanto a la formación, podemos observar que para formar una familia, así como una empresa, es necesario contar con la formación de las personas, la cual se logra a través de la educación, lo cual como se mencionó es un proceso continuo y, en el caso de estas instituciones, las personas deben estar preparadas para desempeñar de la mejor manera posible las funciones que llevarán a cabo.

"Se llama autoridad la cualidad en virtud de la cual personas o instituciones dan leyes y órdenes a los hombres y esperan la correspondiente obediencia";<sup>96</sup> sin embargo, ésta se debe entender como un servicio y no como un privilegio; para lograr su buen ejercicio se necesita que existan los siguientes puntos: diálogo, sentido del humor, respeto, prudencia y aceptación. "La empresa y la familia serán, para bien o para mal, lo que sean quienes en ellas ejercitan, correcta o incorrectamente, la autoridad".<sup>97</sup>

Refiriéndonos a la comunicación, es de vital importancia hacerla un hábito y dejar atrás prejuicios, rencores o algún otro obstáculo que la interfiera, es importante

---

<sup>95</sup> Riesgo Manguoz, Luis, *op. cit.*, p. 44.

<sup>96</sup> *Catecismo de la Iglesia Católica*, núm. 1897.

<sup>97</sup> Riesgo Manguoz, Luis, *op. cit.*, p. 146.

considerar a la empatía; es decir, ponerse en el lugar del otro ya que de esta manera, al hablar y escuchar, se formará el diálogo que permitirá una comunicación clara entre las personas para transmitir ideas, inconformidades, anhelos, y un sinfín de situaciones que cada uno tenemos y formamos en nuestro interior con el paso del tiempo y de las experiencias y qué mejor que compartirlo con quienes nos escuchan y retroalimentarnos a la vez.

Con base en lo anterior, podemos observar que la familia y la empresa se llegan a relacionar en aspectos de vital importancia para los fines que cada uno persigue, razón por la cual el pedagogo, a través de la Orientación Familiar, debe entrar en acción para que conozca las situaciones que se viven en cada uno de estos ámbitos y logre que los empleados, por medio del proceso de formación continua que es la educación, renueven actitudes, se superen a través de un desarrollo personal óptimo y alcancen el equilibrio armónico entre su familia y su trabajo.

## **Capítulo IV**

# **DERIVACIÓN PRÁCTICA**

## **Capítulo IV**

### **DERIVACIÓN PRÁCTICA**

Con base en la investigación documental realizada, después de seleccionar una población (empresa manufacturera), se diseñaron dos instrumentos, de los cuales se obtuvieron los resultados que derivan en la planeación de una propuesta pedagógica.

#### **IV.1 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA**

Los problemas familiares traen como consecuencia estrés, distracción, desinterés, entre otros, lo cual afecta el desempeño laboral del empleado y esto se puede ver reflejado incluso en la productividad de la empresa.

#### **IV.2 HIPÓTESIS**

Los problemas familiares afectan la efectividad laboral del empleado.

#### **IV.3 OBJETIVO GENERAL DE LA TESIS**

En la presente investigación se pretende establecer cómo un ámbito familiar es determinante en el desempeño laboral del empleado.

#### **IV.4 DEFINICIÓN DE LA POBLACIÓN**

El universo de esta investigación es una empresa manufacturera de hojas de afeitar y artículos para el cuidado personal, ubicada en Naucalpan, Estado de México.

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

Ochocientos empleados de esta compañía son trabajadores a nivel obrero, cuarenta son supervisores y laboran en tres turnos: 6:30-15:00, 15:00-23:30, 23:30-6:30.

Esta empresa mantiene un programa permanente de actividades, en el cual involucra notablemente a las familias de dichos trabajadores a través de:

- Concurso anual de becas para los hijos de los trabajadores.
- Concurso anual de arreglos navideños.
- Concurso de dibujo para los hijos de los trabajadores.
- Entrega anual de más de 1100 pavos.
- Fiesta de fin de año para todos los empleados.

#### **IV.4.1 Objetivo de la empresa**

Ser una compañía reconocida por los consumidores gracias a la alta calidad de sus productos para gozar de un crecimiento sostenido en ventas y utilidades.

#### **IV.4.2 Misión**

Su misión, según su Manual de Bienvenida, es lograr o intensificar un liderazgo indiscutible, a nivel mundial, en las categorías claves de productos de consumo existentes o nuevas donde decidan competir.

Actualmente las categorías claves son:

- Productos de cuidado personal masculino: navajas y rastrillos, rasuradoras eléctricas, preparaciones para la afeitada, desodorantes y anti-transpirantes.

- Productos de cuidado personal femenino: artículos para rasurar en húmedo, enseres eléctricos depilatorios, para el cuidado del cabello, desodorantes, antitranspirantes, productos para el cuidado de la piel y cosméticos que se venden a través de reuniones caseras.
- Instrumentos de escritura y productos correctores.
- Algunos segmentos del mercado de productos del cuidado bucal, incluyendo cepillos dentales, instrumentos interdentes y enseres eléctricos para el cuidado bucal.
- Electrodomésticos pequeños de alta calidad: cafeteras y productos para la preparación de alimentos, entre otros.

Para lograr su misión también competirán en las áreas de productos de apoyo que intensifiquen la capacidad de la compañía para lograr o mantener la posición de liderazgo en las categorías claves.

#### **IV.4.3 Filosofía**

Al perseguir su misión, su filosofía se basa en los siguientes valores:

- **SU GENTE:** Atraerán, motivarán y retendrán a personas de alto nivel de desempeño en todas las áreas de su negocio. Están comprometidos a ser competitivos en sus compensaciones basadas en desempeño, beneficios, programas de entrenamiento y de desarrollo personal basados en mérito y en oportunidades equitativas de carrera. Esperan integridad, cortesía, franqueza, apoyo para los demás y un lucramiento del empleado, los cambios, la



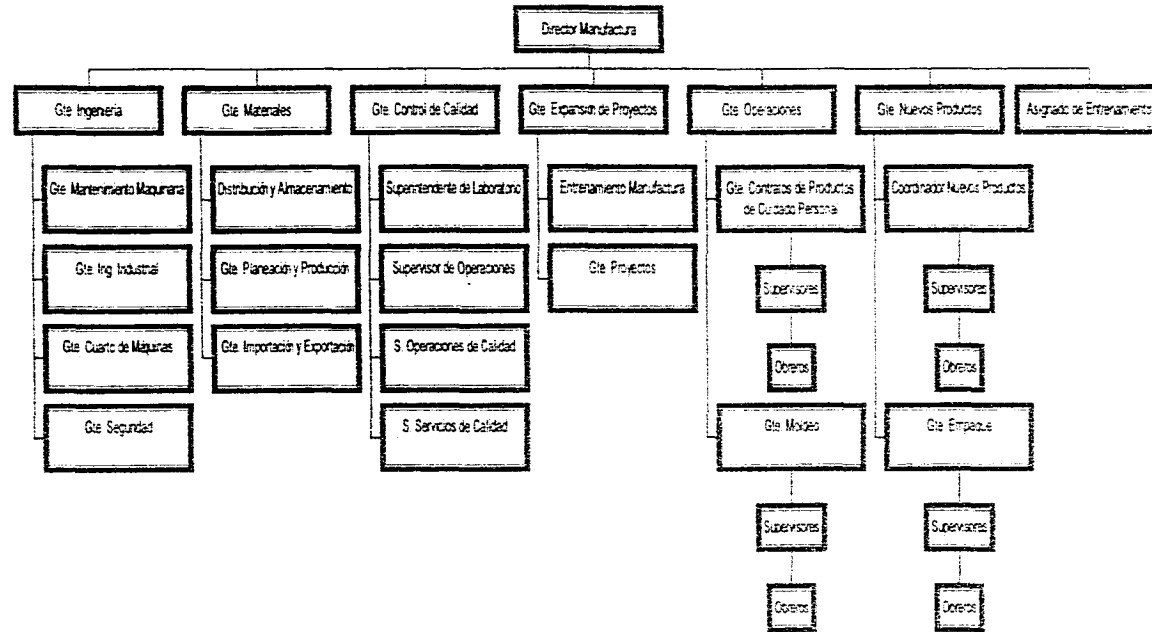
flexibilidad en la organización y la capacidad de movilidad personal. Reconocen y valoran los beneficios que aportan la diversidad de personas, ideas y culturas.

- **ENFOQUE AL CLIENTE:** Pretenden invertir y dominar las tecnologías que sean vitales para alcanzar el éxito en cada categoría. Ofrecerán a sus consumidores productos con los más altos niveles de desempeño por su valor. Darán a sus clientes, tanto internos como externos, un servicio de calidad tratándolos como socios, escuchándolos, entendiendo sus necesidades, respondiendo en forma justa y respetando sus compromisos. Serán clientes valorados por sus proveedores, tratándolos con justicia y respeto. Serán proveedores de estos valores de calidad los cuales son consistentes con la mejora de su productividad.
- **BUENA CIUDADANÍA:** Cumplirán con las leyes y reglamentos que aplican en todos los niveles de gobierno en todo lugar donde hagan negocio.

Contribuirán a las comunidades donde operen y atiendan responsablemente a las necesidades sociales. Sus productos serán libres de peligro tanto en su producción como en su uso. Conservarán los recursos naturales y continuarán invirtiendo por un mejor medio ambiente.

#### **IV.5 ORGANIGRAMA**

# ORGANIGRAMA



#### **IV.6 DEFINICIÓN DE LA MUESTRA**

Teniendo como antecedente que el universo de trabajadores a nivel obrero es de 800 individuos, se pretendía tomar el 10%, considerándolo significativo para los fines del presente trabajo. Sin embargo, surgieron algunos inconvenientes relacionados con los horarios de los trabajadores, por lo que la muestra seleccionada abarcó 68 trabajadores a nivel obrero (8.5%), cifra representativa para los fines de este estudio.

Seleccionada la muestra, se efectuó una prueba piloto que consistió en la aplicación de un primer cuestionario a 10 trabajadores de la empresa a nivel obrero. Después se corrigió el instrumento y se aplicó la nueva versión a los 68 trabajadores para obtener los resultados de la muestra representativa.

Para fortalecer la investigación acerca de los trabajadores de la empresa mencionada, también se aplicó una entrevista guiada a 10 supervisores, basada en el cuestionario aplicado a los obreros.

#### **IV.7 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación es explicativa, ya que consiste en la relación entre dos variables: familia y empresa. Es transversal, porque se investigó a un cierto número de trabajadores, en un momento dado de su vida. Corresponde a la investigación documental porque se basa en fuentes escritas que abordan diversos aspectos que se relacionan con nuestro tema de estudio.

#### **IV.8 CONDICIONES EXPERIMENTALES**

La empresa en donde se llevó a cabo la presente investigación se encuentra en la calle de Átomo 3, en la colonia Parque Industrial Naucalpan, en el Estado de México, es una zona urbana.

Consta de las siguientes instalaciones:

- Oficinas administrativas
- Áreas deportivas: una cancha de fútbol, dos canchas de basquetbol, una cancha de tenis, un gimnasio, baños completos
- Área de capacitación y desarrollo con amplios salones y auditorio
- Área manufacturera, planta industrial con las siguientes divisiones de acuerdo a su producción:
  - central de empaque
  - manufactura de hojas
  - área de moldeo
  - área de cosméticos
  - área de producción de capillos dentales
  - área de materiales de escritura
- Áreas de servicio para empleados:
  - comedor general
  - estacionamiento
  - cajeros automáticos
  - centro de cómputo
  - baños con regaderas y casilleros
  - tienda de descuento
  - consultorio médico y dental

#### **IV.9 DISEÑO DEL INSTRUMENTO**

**OBJETIVO GENERAL: EL PRESENTE CUESTIONARIO TIENE COMO OBJETIVO, CONOCER LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES A NIVEL OBRERO, ACERCA DE SU VIDA FAMILIAR Y LABORAL.**

AREA O VARIABLE	OBJETIVOS PARTICULARES	PREGUNTAS
EDUCACION	Conocer su opinión acerca de la educación para adultos.	1,9,10
	Conocer qué tanto saben los padres, respecto a la educación de sus hijos.	5,6
FAMILIA	Investigar acerca del concepto de familia que tienen los trabajadores.	16
	Identificar en qué etapa del matrimonio se encuentran los trabajadores casados.	2,3
	Investigar cómo es la relación del trabajador con su cónyuge.	11,12,13,15,17
	Investigar cómo es la relación del trabajador con sus hijos.	4,5,6,11,15,17
	Conocer la importancia que el trabajador le da a su familia.	7,8,11,13,15,16
	Identificar si existen conflictos familiares.	12,14,15,17
EMPRESA	Conocer la participación de las esposas, en eventos que realiza la empresa.	7,8,13
	Conocer la importancia que el trabajador le da a su familia dentro de su trabajo.	12,13,14,15,17

**OBJETIVO GENERAL: LA PRESENTE ENTREVISTA TIENE COMO OBJETIVO, CORROBORAR LOS RESULTADOS OBTENIDOS DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES A NIVEL OBRERO.**

AREA O VARIABLE	OBJETIVOS PARTICULARES	PREGUNTAS
EDUCACION	Corroborar el grado escolar promedio de los trabajadores.	2
	Conocer las razones por las que, a los trabajadores les es importante la educación de sus hijos.	11
	Identificar si existe la necesidad de que los trabajadores participen en cursos relacionados con temas familiares.	21, 24
FAMILIA	Corroborar el estado civil de los trabajadores.	1
	Conocer los problemas más frecuentes de los trabajadores.	6, 22, 23
	Conocer qué tanta importancia le da el trabajador a la familia.	19
	Saber si existe comunicación de tipo familiar entre el supervisor y sus trabajadores.	3, 18, 20, 21, 24
	Investigar acerca de la importancia que los trabajadores le dan a su cónyuge en su ámbito laboral.	8, 10
	Conocer la influencia que ejerce la familia en el desempeño del trabajador.	3, 7
EMPRESA	Conocer el tipo de relación que existe entre el supervisor y sus trabajadores.	3, 4, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18
	Conocer de que manera afectan los problemas familiares del trabajador, en su desempeño laboral.	5, 6, 7, 18, 22, 23
	Investigar si existe la necesidad de impartir un curso o asesorías, relacionados con la familia, con la finalidad de mejorar el desempeño laboral del trabajador.	20, 21, 24
	Conocer la importancia que el trabajador da a su trabajo.	4

#### **IV.9.1 Definición del Instrumento**

El instrumento que se le aplicó a los trabajadores de la empresa a nivel obrero es el cuestionario, ya que permite alcance y objetividad, puesto que las preguntas son cerradas para mayor facilidad en las respuestas y ahorro de tiempo, de esta manera es más sencillo graficar y hacer el análisis de los resultados.

Finalmente se llevó a cabo una entrevista guiada con los supervisores para conocer aspectos familiares y laborales de los trabajadores que influyen en su desempeño en general.

#### **IV.10 PRUEBA PILOTO (CAMBIOS Y JUSTIFICACIONES)**

La prueba piloto se le aplicó a diez trabajadores a nivel obrero, para detectar fallas en la elaboración del instrumento, con la finalidad de mejorarlo para obtener resultados efectivos.

Los cambios que se le hicieron al instrumento son los siguientes:

- En las preguntas 1, 2, 9, 13, 18, 19, 20 y 21 se hacía referencia únicamente al sexo masculino, cuando en realidad existen también trabajadoras.

1. ¿Cuál es su estado civil?

a) casado b) soltero c) divorciado d) separado e) viudo

1. ¿Cuál es su estado civil?

a) soltero(a) b) casado(a)

2. ¿Con quién vive usted?

a) esposa e hijos b) hijos c) sus hermanos d) sus padres e) solo f) otro

2. ¿Con quién vive usted?

a) esposa(o) e hijos b) hijos c) sus hermanos d) sus padres e) solo(a) f) suegros  
g) otro

9. ¿Su esposa conoce a compañeros suyos de trabajo?

a) a uno b) de dos a cinco c) más de cinco d) a ninguno

9. ¿Su esposa(o) conoce a compañeros suyos de trabajo?

a) a uno b) de dos a cinco c) más de cinco d) a ninguno

13. ¿Su esposa asiste a eventos que la empresa organiza?

a) sí b) no c) a veces

13. ¿Su esposa(o) asiste a eventos que la empresa organiza?

a) sí b) no c) a veces

18. ¿Sus logros familiares con quién suele comentarlos?

a) esposa 1. \_\_\_\_

b) hijos 2. \_\_\_\_

c) compañeros de trabajo 3. \_\_\_\_

d) amigos 4. \_\_\_\_

e) supervisor 5. \_\_\_\_

f) ninguno de los anteriores 6. \_\_\_\_

18. ¿Sus logros familiares con quién suele comentarlos?

a) esposa(o) b) hijos c) compañeros de trabajo d) amigos e) supervisor

f) ninguno de los anteriores

19. ¿Sus problemas familiares con quién suele comentarlos?



- a) esposa 1. \_\_\_\_
- b) hijos 2. \_\_\_\_
- c) compañeros de trabajo 3. \_\_\_\_
- d) amigos 4. \_\_\_\_
- e) supervisor 5. \_\_\_\_
- f) ninguno de los anteriores 6. \_\_\_\_

19. ¿Sus problemas familiares con quién suele comentarlos?

- a) esposa(o) b) hijos c) compañeros de trabajo d) amigos e) supervisor
- f) ninguno de los anteriores

20. ¿Sus logros en el trabajo con quién suele comentarlos?

- a) esposa 1. \_\_\_\_
- b) hijos 2. \_\_\_\_
- c) compañeros de trabajo 3. \_\_\_\_
- d) amigos 4. \_\_\_\_
- e) supervisor 5. \_\_\_\_
- f) ninguno de los anteriores 6. \_\_\_\_

20. ¿Sus logros en el trabajo con quién suele comentarlos?

- a) esposa(o) b) hijos c) compañeros de trabajo d) amigos e) supervisor
- f) ninguno de los anteriores

21. ¿Sus problemas en el trabajo con quién suele comentarlos?

- a) esposa 1. \_\_\_\_
- b) hijos 2. \_\_\_\_
- c) compañeros de trabajo 3. \_\_\_\_
- d) amigos 4. \_\_\_\_
- e) supervisor 5. \_\_\_\_
- f) ninguno de los anteriores 6. \_\_\_\_

21. ¿Sus problemas en el trabajo con quién suele comentarlos?

- a) esposa(o) b) hijos c) compañeros de trabajo d) amigos e) supervisor
- f) ninguno de los anteriores

- En la pregunta 1 se tomaron diversas opciones para identificar el estado civil, sin embargo, dicho estado se reconoce legalmente como soltero o casado.

1. ¿Cuál es su estado civil?

- a) casado b) soltero c) divorciado d) separado e) viudo

1. ¿Cuál es su estado civil?

- a) soltero(a) b) casado(a)

- En la pregunta 2, en la opción "otro", la mayoría respondió que vivían con sus suegros, por lo que se anexó como otra opción.

2. ¿Con quién vive usted?

- a) esposa e hijos b) hijos c) sus hermanos d) sus padres e) solo f) otro

2. ¿Con quién vive usted?

- a) esposa(o) e hijos b) hijos c) sus hermanos d) sus padres e) solo f) suegros g) otro

- En la pregunta 3 se agregó la opción "Universidad", debido a que algunos trabajadores contestaron en la opción "otro", grados cursados en licenciatura.

3. ¿Cuál es el último grado escolar que usted cursó?

a) primaria b) secundaria c) preparatoria d) escuela técnica e) otro

3. ¿Cuál es el último grado escolar que usted cursó?

a) primaria b) secundaria c) preparatoria d) escuela técnica e) universidad f) otro

- La pregunta 4 hacía referencia a eventos familiares exclusivamente, pero existen otros eventos que también motivan a los trabajadores, por lo que se investigó acerca de éstos, y de esta manera se modificó la pregunta, para que ellos eligieran qué evento les era más importante; y las opciones a contestar fueron: familiares, deportivos y de reconocimiento.

4. ¿Usted considera importantes los eventos familiares que realiza la empresa donde trabaja?

a) sí b) no

4. ¿Qué eventos de los que realiza la empresa son más importantes para usted?

a) familiares b) deportivos c) de reconocimiento

- En la pregunta 5 se descartó la opción "gana dinero", debido a que hacía referencia a una necesidad, mientras que las otras opciones se refieren a una superación personal. Por otro lado la presente pregunta se reubicó con el número 8, porque ésta mencionaba aspectos de la empresa.

5. Para usted su trabajo es importante porque:

a) convive con personas b) aprende c) gana dinero d) se supera

8. Para usted su trabajo es importante porque:

a) convive con personas b) aprende c) se supera

- A la pregunta 10 se le anexó la opción "otro", ya que algunos escribían otras opciones, sin que se les pidiera.

10. ¿Cuál es el grado escolar aproximado de sus hijos?

a) jardín de niños b) primaria c) secundaria d) preparatoria e) estudios técnicos  
f) universidad

10. ¿Cuál es el grado escolar aproximado de sus hijos?

a) jardín de niños b) primaria c) secundaria d) preparatoria e) estudios técnicos  
f) universidad g) otro

- La pregunta 15, se modificó porque algunos trabajadores entendían el concepto educación, únicamente como formal, por lo que la mayoría contestaba la opción "no", de esta manera encontramos que sus respuestas demostraban que conocen el concepto de aprendizaje.

15. ¿Para usted un adulto se puede educar?

a) sí b) no

15. ¿Considera usted que un adulto está en condiciones de aprender?

a) sí b) no

- En la pregunta 17, en la opción "asesoría", se cambió por "asesorías", debido a que el tema elegido no podía ser tratado en una sesión, es decir, requiere continuidad.

17. ¿Cómo le gustaría recibir la información que escogió en la pregunta anterior?

a) pláticas b) curso c) asesoría d) manual e) taller f) otro

17. ¿Cómo le gustaría recibir la información que escogió en la pregunta anterior?

a) pláticas b) curso c) asesorías d) manual e) taller f) otro

- En las preguntas 18, 19, 20 y 21, se les dieron, en principio, instrucciones a seguir debido a que se trataba de relacionar columnas, por orden de importancia, pero por el escaso tiempo que tenían para contestar la prueba, se notó cierto desinterés, por lo que se mantuvo la metodología de las preguntas anteriores y de esta manera elegirían solamente una opción.

EN LAS SIGUIENTES CUATRO PREGUNTAS POR FAVOR COLOQUE EN ORDEN DE IMPORTANCIA LA LETRA CORRESPONDIENTE A LA COLUMNA DE LA IZQUIERDA EN EL ESPACIO DE LA COLUMNA DE LA DERECHA. (EL NÚMERO 1 ES LA RESPUESTA MÁS IMPORTANTE Y EL SEIS LA MENOS IMPORTANTE).

18. ¿Sus logros familiares con quién suele comentarlos?

a) esposa	1. _____
b) hijos	2. _____
c) compañeros de trabajo	3. _____
d) amigos	4. _____
e) supervisor	5. _____
f) ninguno de los anteriores	6. _____

18. ¿Sus logros familiares con quién suele comentarlos?

a) esposa(o) b) hijos c) compañeros de trabajo d) amigos e) supervisor  
f) ninguno de los anteriores

19. ¿Sus problemas familiares con quién suele comentarlos?

- a) esposa 1. \_\_\_\_
- b) hijos 2. \_\_\_\_
- c) compañeros de trabajo 3. \_\_\_\_
- d) amigos 4. \_\_\_\_
- e) supervisor 5. \_\_\_\_
- f) ninguno de los anteriores 6. \_\_\_\_

19. ¿Sus problemas familiares con quién suele comentarlos?

- a) esposa(o) b) hijos c) compañeros de trabajo d) amigos e) supervisor
- f) ninguno de los anteriores

20. ¿Sus logros en el trabajo con quién suele comentarlos?

- a) esposa 1. \_\_\_\_
- b) hijos 2. \_\_\_\_
- c) compañeros de trabajo 3. \_\_\_\_
- d) amigos 4. \_\_\_\_
- e) supervisor 5. \_\_\_\_
- f) ninguno de los anteriores 6. \_\_\_\_

20. ¿Sus logros en el trabajo con quién suele comentarlos?

- a) esposa(o) b) hijos c) compañeros de trabajo d) amigos e) supervisor
- f) ninguno de los anteriores

21. ¿Sus problemas en el trabajo con quién suele comentarlos?

- a) esposa 1. \_\_\_\_
- b) hijos 2. \_\_\_\_
- c) compañeros de trabajo 3. \_\_\_\_
- d) amigos 4. \_\_\_\_
- e) supervisor 5. \_\_\_\_
- f) ninguno de los anteriores 6. \_\_\_\_

21. ¿Sus problemas en el trabajo con quién suele comentarlos?

- a) esposa(o) b) hijos c) compañeros de trabajo d) amigos e) supervisor
- f) ninguno de los anteriores

- La pregunta 22 era abierta, pero debido a la diversidad de respuestas, se tomaron las que más se repetían y se colocaron como tres opciones generales. La pregunta se cerró y se continuó con la metodología de las preguntas anteriores.

22. Con sus propias palabras por favor describa lo que entiende por familia

22. ¿Cómo considera usted a la familia?

- a) como un grupo de personas b) como un grupo que vive en un mismo sitio
  - c) como lo más importante d) otro
- Finalmente, a las preguntas 6, 7, 11, 12, 13, 14, 16 y 17, no se les hizo ninguna modificación sustancial sólo se cambió la numeración: la seis se convirtió en cinco y la siete en seis.

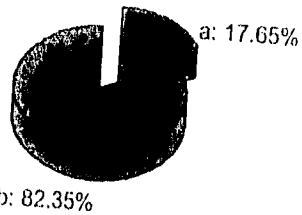
#### IV. 11 PRESENTACIÓN DE DATOS

##### IV. 11. 1 Gráficas

1. ¿Cuál es su estado civil?

a) soltero(a)

b) casado(a)



En relación con la presente pregunta, tenemos un porcentaje de 82.35% de personal casado, por lo que podemos observar que la mayoría de los trabajadores cuentan con la capacidad de adquirir compromisos.

2. ¿Con quién vive usted?

a) esposa(o) e hijos

b) hijos

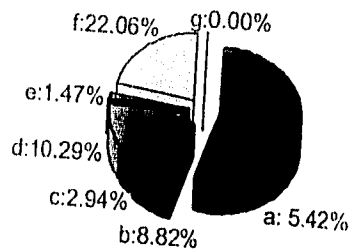
c) hermanos

d) padres

e) solo(a)

f) suegros

g) otro



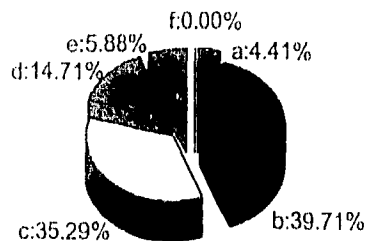
Esta pregunta nos demuestra, la clara convivencia de más de la mitad del personal, en el seno familiar. Existe un porcentaje de 22.06% de personal que vive



con los suegros, lo cual confirma que los vínculos familiares se mantienen o por que la situación económica los obliga a mantenerse ahí sin poderse independizar.

3. ¿Cuál es el último grado escolar que usted cursó?

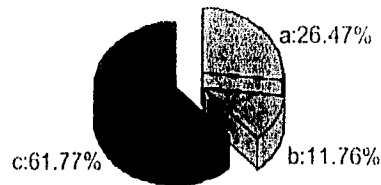
- a) primaria
- b) secundaria
- c) preparatoria
- d) escuela técnica
- e) universidad
- f) otro



Como podemos observar en la presente pregunta se nos habla de la preparación profesional de los trabajadores y los porcentajes demuestran que un 39.71% cursaron hasta secundaria y un 35.29% hasta la preparatoria y finalmente una población escasa del 5.88% llegó a estudios superiores. Esto indica que los empleados tienen mayor nivel de estudios respecto al requisito mínimo estipulado por la empresa de que sus trabajadores a nivel obrero cuentan con la primaria concluida.

4. ¿Qué eventos de los que realiza la empresa son más importantes para usted?

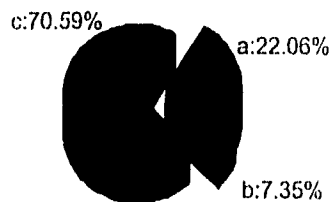
- a) familiares
- b) deportivos
- c) de reconocimiento



Los resultados ponen de manifiesto, la importancia que dan los trabajadores a diversos eventos realizados por la empresa. Un alto porcentaje 61.77%, da preferencia a los eventos de reconocimiento, lo cual nos habla de la importancia que para ellos tiene el ser reconocidos, nos muestra además el espíritu de competencia y afán de superación en el trabajo.

5. Considera usted importante que la educación de sus hijos se de:

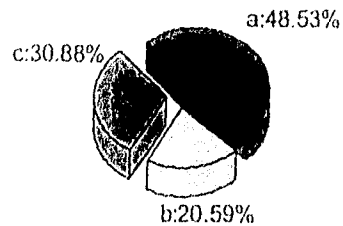
- a) cuando son pequeños
- b) en algunas ocasiones
- c) durante toda la vida



Un 70.59%, respondió a la quinta pregunta, referente a la importancia que dan a la educación, como medio de formación de sus hijos, a través de todas las etapas de su vida, lo cual refleja un entendimiento y valoración de la educación como instrumento de superación.

6. En caso de que tuviera algún conflicto familiar. ¿Le afecta en su trabajo?

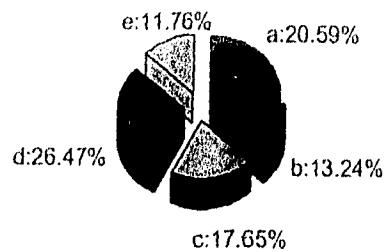
- a) si
- b) no
- c) algunas veces



Para un 48.53%, los conflictos familiares afectan el desempeño de su trabajo y solo un porcentaje mínimo de 20.59% no les afectan, lo cual nos habla de que para la mayoría, el concepto de familia le es significativo.

7. ¿Cuál es la edad aproximada de sus hijos?

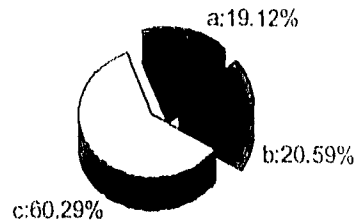
- a) 0 a 5 años
- b) 6 a 10 años
- c) 11 a 15 años
- d) 16 a 20 años
- e) 21 años o más



En relación a la edad de los hijos, podemos resumir que un porcentaje de casi un 90%, tienen hijos menores de 20 años, es decir, que se encuentran entre la infancia y la adolescencia.

8. Para usted, su trabajo es importante porque:

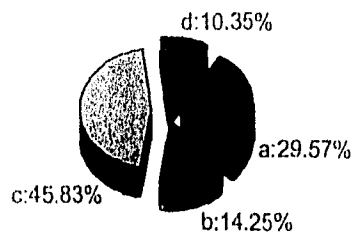
- a) convive con personas
- b) aprende
- c) se supera



Para un 60.29%, el trabajo es importante en razón de su superación, lo cual nos indica que un alto porcentaje del personal tiene aspiraciones .

9. ¿Su esposo(a) conoce a compañeros suyos de trabajo?

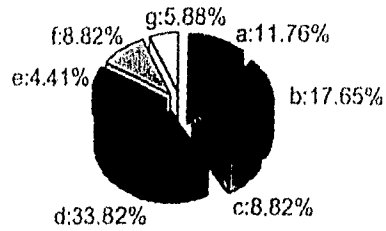
- a) a uno
- b) de dos a cinco
- c) más de cinco
- d) a ninguno



El compañerismo y la integración de la familia al ámbito laboral, entre los trabajadores que respondieron a la pregunta nueve son muy buenos, ya que un 45.83% de los cónyuges conocen a compañeros de trabajo de su esposo (a).

10. ¿Cuál es el grado escolar aproximado de sus hijos?

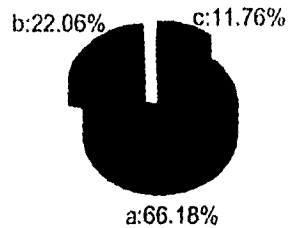
- a) jardín de niños
- b) primaria
- c) secundaria
- d) preparatoria
- e) estudios técnicos
- f) universidad
- g) otro



La respuesta obtenida a esta pregunta, nos ratifica la preocupación de los trabajadores en relación al estudio y superación de sus hijos. Ya que como podemos observar, un alto porcentaje, de los hijos de los trabajadores se encuentra estudiando .

11. ¿Acostumbra usted platicar con su familia acerca de su trabajo?

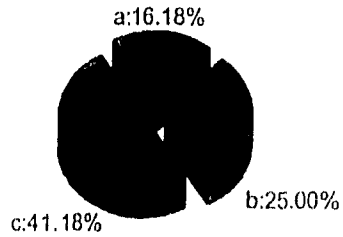
- a) sí
- b) no
- c) a veces



Pudimos observar que un 66.18% de los trabajadores, acostumbra platicar con su familia de asuntos laborales, lo cual nos habla de la existencia de comunicación en el seno familiar.

12. En caso de ser casado(a), ¿Cuántos años tiene usted de matrimonio?

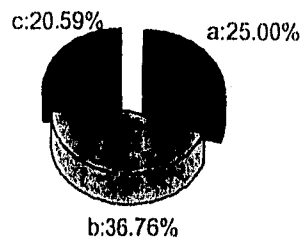
- a) 0 a 7 años
- b) 8 a 15 años
- c) 16 años en adelante



Como se puede observar, el 41.18% de los matrimonios se encuentran en la etapa de "tercera edad", un 25% se encuentra en el "matrimonio adulto", y solo el 16.18% está dentro de la etapa de "matrimonio joven", lo cual denota una mayoría de matrimonios estables.

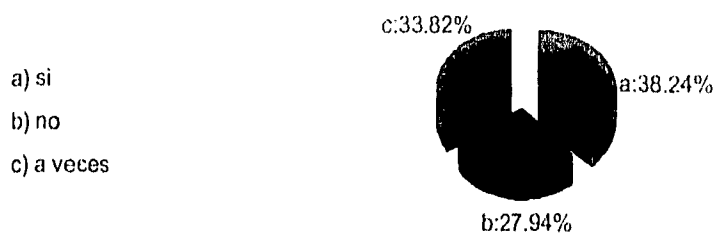
13. ¿Su esposo(a) asiste a eventos que la empresa organiza?

- a) si
- b) no
- c) a veces



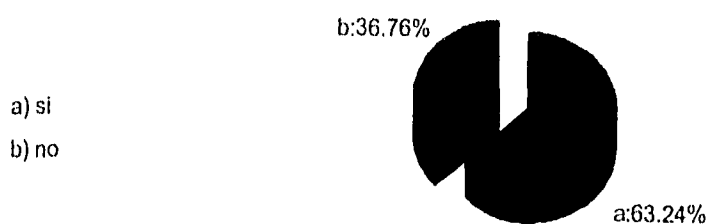
En esta gráfica podemos observar que el 36.76% de los cónyuges, no participa en los eventos realizados por la empresa.

14. Considera usted que su situación familiar, ya sea buena, regular o mala, ¿afecta en su trabajo?



El 38.24% de los trabajadores, manifiesta que sus actividades laborales se ven afectadas por conflictos familiares, mientras que el 27.94% manifiesta no verse afectado.

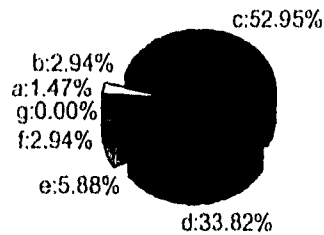
15. ¿Considera usted, que un adulto está en condiciones de aprender?



Un 63.24%, refleja que la edad no es obstáculo para continuar un proceso de vital importancia como lo es la educación, mientras que un 36.76%, opina lo contrario.

16. ¿Sobre qué tema le gustaría recibir información?

- a) noviazgo
- b) matrimonio
- c) relación entre padres e hijos
- d) superación personal
- e) problemas en la familia
- f) problemas en el trabajo
- g) otro



El 52.95% de los trabajadores, pone de manifiesto su inquietud acerca del tema: "Relación entre padres e hijos", mientras que al 33.82%, le es de mayor interés el tema: "Superación personal".

17. ¿Cómo le gustaría recibir la información que escogió en la pregunta anterior?

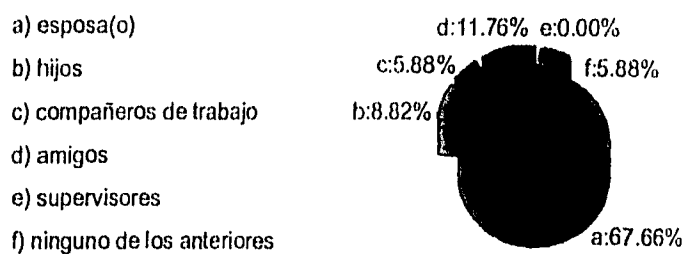
- a) pláticas
- b) cursos
- c) asesorías
- d) manual
- e) taller
- f) otro



En relación a la pregunta anterior, al 51.47% de los trabajadores les gustaría recibir dicha información por medio de un curso, mientras que a los trabajadores restantes, les gustaría recibir la información a través de las demás opciones expuestas.

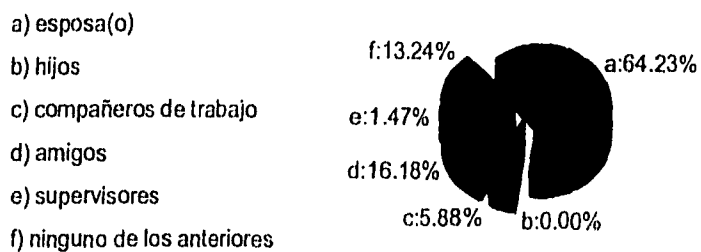


18. Sus logros familiares, ¿Con quién suele comentarlos?



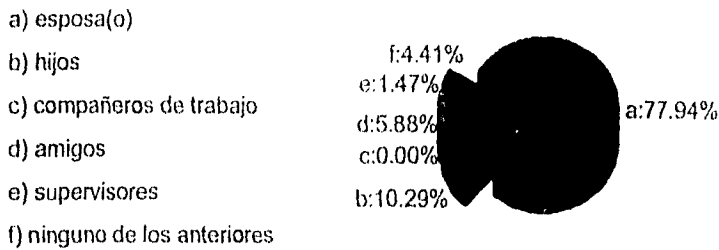
El 67.66%, de los trabajadores suele comentar con su esposa(o) sus logros familiares, lo cual pone de manifiesto que existe comunicación entre los cónyuges.

19. Sus problemas familiares, ¿Con quién suele comentarlos?



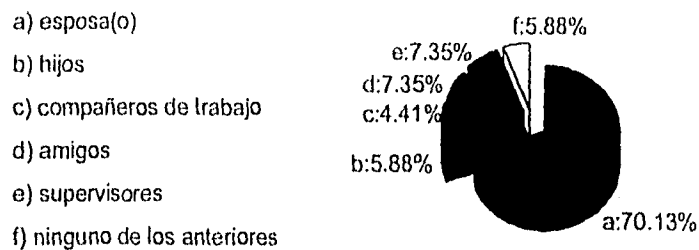
El 64.23%, de los trabajadores suele comentar con su esposa(o) sus problemas familiares, lo cual pone de manifiesto que existe comunicación entre los cónyuges.

20. Sus logros en el trabajo, ¿Con quién suele comentarlos?



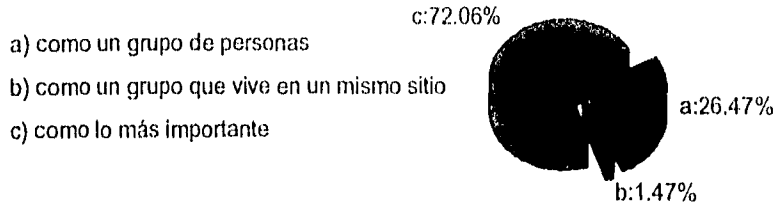
El 77.94%, de los trabajadores suele comentar con su esposa(o) sus logros laborales.

21. Sus problemas en el trabajo, ¿Con quién suele comentarlos?



El 70.13%, de los trabajadores suele comentar con su esposa(o) sus problemas laborales, lo cual confirma que el cónyuge es la persona en quien confían tanto logros como problemas de trabajo.

22. ¿Cómo considera usted a la familia?



Como se puede observar, el 72.06% de los trabajadores, tiene un concepto sólido sobre la familia, por lo que ésta es considerada de gran importancia, mientras que un 26.47%, la considera únicamente como un grupo de personas.

A continuación se presenta el guión de la entrevista que se realizó a los supervisores de los trabajadores a nivel obrero, con la finalidad de corroborar los datos del cuestionario aplicado a los obreros. La entrevista fue personalizada, dedicando un tiempo especial a cada supervisor. Cada inciso corresponde a la respuesta de un supervisor diferente.

#### IV.11.2 Guión de la entrevista de los supervisores y sus respuestas

1. ¿Sabe usted si sus trabajadores, en su mayoría son solteros o casados?

- a) de 60 trabajadores 10 son solteros, asimismo hay divorciados
- b) la mayoría está casado
- c) casi todos son casados
- d) casados
- e) un 85% está casado
- f) casados
- g) como un 90% son casados
- h) casi todos son casados
- i) la mayoría son casados
- j) casados

2. En porcentaje, ¿qué escolaridad tienen sus trabajadores?

- a) secundaria
- b) secundaria
- c) secundaria
- d) secundaria
- e) secundaria y preparatoria
- f) secundaria
- g) secundaria
- h) secundaria
- i) secundaria y preparatoria
- j) secundaria

3. ¿Cómo detecta si sus trabajadores tienen problemas familiares?

- a) distracción
- b) tristeza, angustia
- c) semblante
- d) manera de actuar, distracción
- e) distracción
- f) reacción al contestar
- g) ojos llorosos
- h) expresión en la cara
- i) hacen mal su trabajo
- j) distracción

4. ¿Qué hace por ellos cuando tienen dichos problemas?
- a) se habla con ellos para evitar que con su distracción se accidenten
  - b) platicar, escucharlos, pero que ellos encuentren la solución
  - c) llamarlos para platicar y así ellos se sienten mejor
  - d) platicar, posteriormente se pueden observar mejoras en su desempeño
  - e) ser su amigo, para saber su problema y poderlos ayudar
  - f) intento platicar con ellos para animarlos
  - g) aconsejarlos sin solucionarles el problema
  - h) platicar con ellos
  - i) darles opciones de solución
  - j) escucharlos y aconsejarlos

5. Si traen problemas, ¿les afecta en su trabajo?, ¿en qué?
- a) sí, notablemente
  - b) sí, en su desempeño
  - c) sí, trabajan presionados
  - d) sí, en el rendimiento de su trabajo
  - e) sí, realizan sus funciones sin ganas
  - f) sí, en su productividad
  - g) no trabajan igual
  - h) sí, se ven presionados
  - i) sí, trabajan como con presión
  - j) sí

6. ¿Qué tipo de problemas familiares, se dan más frecuentemente?
- a) económicos
  - b) familiares no
  - c) ninguno
  - d) enfermedades de sus hijos
  - e) infidelidad
  - f) conflictos con los hijos
  - g) algún problema económico
  - h) ninguno
  - i) hijos con enfermedades diversas
  - j) problemas con sus esposas

7. ¿Cómo considera que pueda ayudar la familia para mejorar el desempeño laboral del empleado?

- a) comprenderlos
- b) no causándoles problemas
- c) conociendo su trabajo para entenderlos
- d) creyéndoles en lo que les dicen
- e) confianza
- f) que platicuen más acerca de su trabajo
- g) evitando las peleas y mejorando la convivencia
- h) comprender su trabajo
- i) comunicación
- j) evitándoles disgustos

8. ¿Qué porcentaje de esposos(as) de los trabajadores asiste a los eventos que realiza la empresa?

- a) casi no van
- b) únicamente van a los concursos
- c) la gran mayoría
- d) muchas
- e) solamente en los aniversarios por antigüedad
- f) muchas
- g) casi siempre van
- h) sólo cuando se les manda invitación
- i) generalmente va la mayoría
- j) casi no

9. ¿Por qué es importante el trabajo para sus trabajadores?

- a) por dinero, ya no es por gusto
- b) por ser un cimientito y por el dinero
- c) por el dinero y por la competencia que generalmente es positiva
- d) por aprendizaje y por que es un medio para subsistir
- e) por satisfacción, permanencia, es decir, mantener un empleo seguro, y la empresa nos da mucha seguridad en el trabajo
- f) por superación personal
- g) por el aspecto económico
- h) por un crecimiento en cuanto al plano económico
- i) por aprender
- j) por dinero

10. ¿Sabe si los cónyuges conocen a compañeros de trabajo de sus parejas?

- a) algunos
- b) el 50%, las relaciones son muy limitadas
- c) en el área contable sí
- d) sí
- e) a la mayoría
- f) casi a todos
- g) sí
- h) algunos
- i) sí son muy sociables
- j) a muy pocos

11. ¿Por qué considera que para sus trabajadores es importante la educación de sus hijos?

- a) porque si uno no los apoya, entonces quien lo va a hacer
- b) es su mayor preocupación
- c) les fomentan y ejemplifican la preparación que la empresa les proporciona
- d) les preocupa mucho que sean mejores que ellos
- e) como seres humanos queremos que los hijos superen lo que nosotros no hemos logrado
- f) porque les preocupa que ganen dinero
- g) los motivan a estudiar
- h) porque son lo más importante para ellos
- i) para que triunfen en la vida
- j) para que sean mejores que ellos

12. ¿Tiene una buena comunicación con sus trabajadores? ¿Cómo se da?

- a) se da algunas veces pero no se acepta ésta por jerarquía
- b) sí, cuando se les hace ver algún aspecto de su trabajo
- c) sí, es directa
- d) sí, procuro involucrarme con ellos
- e) generalmente sí
- f) sí, platicamos de todo
- g) sí, se da sobre todo en cuestiones laborales
- h) sí, es muy buena
- i) generalmente platicamos de todo
- j) no existe mucha comunicación

13. ¿Su comunicación es exclusivamente laboral?

- a) 80% laboral y 20% de temas relacionados con ellos
- b) no
- c) sí, debido a que no llevo mucho tiempo en el puesto
- d) no
- e) no
- f) no
- g) sí, en su mayoría
- h) no
- i) no
- j) sí

14. ¿Qué otros tipos de problemas fuera de los familiares afectan el desempeño laboral de sus trabajadores?

- a) económicos
- b) ninguno
- c) ninguno
- d) problemas entre los trabajadores
- e) ninguno, los familiares son los que más afectan
- f) enfermedades
- g) económicos
- h) problemas entre ellos
- i) cualquier otro
- j) ningún otro

15. ¿Convive usted con sus trabajadores fuera de la hora de trabajo?

- a) sí, en fiestas
- b) no
- c) todavía no, pero si lo tengo pensado hacer
- d) sí, en comidas y fiestas
- e) sí, hay reuniones por departamento para convivir
- f) en realidad no mucho
- g) no mucho
- h) sí, en reuniones
- i) en las convivencias
- j) no



16. ¿Para usted que es la autoridad, la ejerce como un servicio?
- a) es un deber, la considero situacional, es decir, como es la persona es el trato
  - b) es circunstancial, y procuro ejercerla como un servicio
  - c) es un servicio, procuro ser accesible, realizo juntas
  - d) es un liderazgo situacional, no etiqueto
  - e) es un servicio, procuro ser amable y positivo
  - f) es un deber y un servicio
  - g) es un servicio, procuro ser justo
  - h) depende del desempeño de los trabajadores
  - i) es un liderazgo situacional, me adapto a la gente y procuro ser justo
  - j) es un servicio, pero si el trabajador no quiere realizar su trabajo se lo impongo

17. ¿Qué hace para que lo obedezcan?
- a) ejerzo mi autoridad con base en el desempeño de cada trabajador
  - b) estricto cuando debo serlo, no soy afecto a sancionar
  - c) realizo juntas
  - d) si es necesario les llamo la atención verbalmente y contadas veces por escrito
  - e) procuro el liderazgo participativo
  - f) aplico el liderazgo situacional
  - g) les hablo directamente acerca del problema
  - h) definitivamente el castigo es mi último recurso, prefiero platicar con ellos
  - i) dar ordenes con amabilidad
  - j) sanciono si es necesario

18. ¿Sus trabajadores le suelen comentar lo siguiente?:

logros familiares y/o laborales  
problemas familiares y/o laborales

- a) sí
- b) sí de ambos temas
- c) si ambos
- d) generalmente sí
- e) a veces, pero en cuestión familiar procuro no interferir
- f) sí
- g) no mucho
- h) en ocasiones
- i) algunas veces
- j) casi nunca

19. ¿Considera que la familia es importante para sus trabajadores? ¿Por qué?

- a) sí, pues es la base principal de toda sociedad
- b) sí, porque a uno le dan ganas de vivir y de progresar, ya que ésta causa bienestar
- c) sí, porque luchas por ella, te lleva al logro sin dejar atrás a tu propia familia nuclear
- d) sí, porque es el pilar de donde sale todo; el trabajo es por necesidad, en cambio la familia es lo más importante
- e) sí, puesto que la unión familiar te da vida al país
- f) sí, porque la tranquilidad familiar te lleva a una tranquilidad laboral
- g) sí, es lo más importante
- h) sí, si no hay familia no hay motivos para la superación personal
- i) sí, la familia lo es todo en la vida
- j) sí, es lo más importante

20. ¿Considera importante que se lleven a cabo asesorías para que los trabajadores acudan cuando lo necesiten?

- a) sí para que los ayuden
- b) sería una muy buena opción, ya que nosotros no tenemos luego mucho tiempo
- c) se necesita algo así
- d) sí
- e) sí
- f) sería muy buena idea
- g) sí, las necesitan
- h) sí
- i) de hecho es muy necesario debido a que con ella se les orientaría por parte de un profesional
- j) sí

21. Considera necesario que se dé un curso de economía familiar para que sepan administrar su dinero

- a) sí, es muy necesario
- b) sí
- c) les ayudaría bastante
- d) sí
- e) sí
- f) sería muy útil
- g) sí
- h) por supuesto
- i) definitivamente es necesario
- j) sí

22. ¿En qué porcentaje se da el alcoholismo entre sus trabajadores?

- a) no suele darse dentro del trabajo
- b) se da muy poco
- c) no se
- d) cuando se llega a dar no vienen a trabajar
- e) prácticamente no se da dicho problema
- f) no me he enterado
- g) faltan poco debido a esto
- h) muy poco, casi nadie
- i) no se
- j) no se

23. ¿Sabe en promedio cuántos trabajadores tienen más de una familia?

- a) no
- b) ninguno
- c) no se
- d) si llegan a tener otras relaciones, sin llegar a formar otra familia
- e) casi nadie
- f) no se
- g) ninguno
- h) un 1%
- i) no se
- j) no se

24. ¿Considera necesario que se dé un curso relacionado a la familia, con la finalidad de lograr una armonía familiar y laboral?

- a) sí
- b) sí
- c) sí y es benéfico para ellos y para la compañía, cualquier capacitación actualizada y que mejor que sea relacionada con la familia
- d) sí, ver, recordar, aplicar lo que ya sabemos para aprender. Es muy bueno, para estar bien con tu familia, rendir más en el trabajo y así tener más calidad
- e) sí, la gente es muy receptiva y existe gran interés y mucha participación de su parte
- f) sí, les ayudaría mucho
- g) sí
- h) sí, lograría beneficios en la empresa y en su familia
- i) sí, los motivaría a trabajar mejor
- j) sí

#### **IV. 12 PROPUESTA PEDAGÓGICA**

Se propone la implementación de un curso básico de desarrollo familiar. El tema principal será la relación entre padres e hijos.

##### **IV. 12.1 Justificación del curso**

Con base en los resultados obtenidos en la detección de necesidades, podemos observar la importancia que para los trabajadores implica la familia, puesto que tienen buena comunicación con sus cónyuges, que son matrimonios estables, en su mayoría, por otro lado la preocupación que tienen por la educación de sus hijos, y con ello la inquietud de recibir un curso acerca de la relación entre padres e hijos.

##### **IV. 12.2 Ubicación curricular**

El curso está planeado para que lo imparta un grupo de pedagogos, o bien, instructores externos que tengan capacitación en el área familiar.

Una vez concluida la planeación, se presentará en la empresa, con la finalidad de plantear la posibilidad de llevar a cabo el presente curso.

##### **IV. 12.3 Perfil de los participantes**

El curso está planeado para trabajadores a nivel obrero, que se encuentran en la edad adulta, cuyo nivel socioeconómico es medio-bajo. En su mayoría son casados y cuentan con una preparación mínima de educación primaria.

#### IV.12.4 Temario del curso: "Conoce mejor a tu familia"

##### TEMA I. La familia

- Introducción al curso "Conoce mejor a tu familia"
- El matrimonio
- La comunicación entre cónyuges
- Concepto de familia: su importancia y sus tipos
- Padres que trabajan
- La educación de los hijos con padres en situaciones anormales

##### TEMA II. Educación de los hijos

- Concepto de educación
- Educación formal e informal
- La educación en la familia
- La comunicación entre padres e hijos
- Libertad y responsabilidad
- La autonomía y la autoridad
- Cómo se aprende: a) voluntad y ejemplo, b) aptitudes y hábitos, c) estímulos

##### TEMA III. Relación entre padres e hijos

- Cualidades a fomentar en su hijo: respeto, individualidad y autoestima
- La escuela y la influencia de los amigos
- Educación para el amor humano
- La rivalidad entre hermanos
- Los padres como amigos
- El prestigio y los errores de los padres
- Cierre del curso

#### **IV.12.5 Objetivo general del curso**

El presente curso tiene como finalidad orientar a los participantes para que conozcan mejor la relación que existe entre estos y sus hijos y como mejorarla, logrando así cierta estabilidad necesaria para su buen desempeño laboral.

#### **IV.12.6 Objetivos particulares**

##### **TEMA I. La Familia**

Los participantes tendrán un panorama más amplio de la importancia del concepto de familia, y valorarán sus actitudes y responsabilidades que como cónyuges y padres tienen.

##### **TEMA II. Educación de los hijos**

Los padres contarán con las bases teóricas para poder ejercer un mejor desempeño en la educación de los hijos y podrán darle la importancia que tiene, para alcanzar así una mejor calidad educativa dentro del hogar.

##### **TEMA III. Relación entre padres e hijos**

Los participantes sustentarán una interrelación entre estos como padres y sus hijos para poder lograr respeto y autoestima mutuos, asimismo, el desarrollo armónico en su vida familiar.

#### **IV.12.7 Planes de sesión**

El curso ha sido diseñado para impartirse en 12 sesiones que se realizarán dos veces por semana, durante mes y medio con duración de 90 minutos cada una. Los planes de sesión incluyen los siguientes datos: institución y lugar donde se impartirá, lema y subtemas, objetivo específico, asignación de tiempos, contenidos, técnicas, actividades de los participantes y material didáctico. En el formato de cada plan de sesión se harán observaciones, se especificarán los nombres de los expositores, así como la metodología a seguir durante la sesión, el método de evaluación y la bibliografía del instructor además de la que se recomendará a los participantes.

## PLAN DE SESION

**INSTITUCION** La empresa  
**LUGAR** Auditorio  
**TEMA** I. La familia  
**SUBTEMAS** Introducción al curso "Conoce mejor a tu familia"  
 El Matrimonio

### OBJETIVOS ESPECIFICOS

Al finalizar la sesión, los participantes:  
 Conocerán a sus instructores, así como a sus compañeros de grupo.  
 Adquirirán una visión general acerca del curso: "Conoce mejor a tu familia."  
 Reafirmarán lo que es el matrimonio; su importancia, características, fines y etapas.  
 Utilizarán sus conocimientos para resolver un caso real.

TIEMPO	CONTENIDO	TECNICAS	ACTIV. PARTICIPANTES	MATERIAL
5 min.	Inducción, anécdota personal	Expositiva	Atenderán a la anécdota, con la finalidad de relacionarla con el tema del curso que se va a impartir.	
10 min.	Presentación de los instructores y participantes, así como de las normas, objetivos y metas a alcanzar con el curso	Expositiva y participativa	Se presentarán y conocerán tanto a sus instructores como a sus compañeros de grupo. Recibirán un gafete con su nombre y una carpeta de trabajo.	Pizarrón y gafete
15 min.	Introducción al curso	Expositiva y participativa	Darán sus expectativas y opiniones acerca del curso.	Pizarrón
40 min	El matrimonio: sus características su importancia sus etapas	Expositiva y participativa	Darán su opinión acerca de lo que es el matrimonio, sus características, sus etapas y su importancia.	Acetatos y pizarrón
15 min	Caso "María y Pedro"	Trabajo en equipo	Se reunirán en equipos para leer y analizar un caso real.	Material impreso
5 min	Evaluación			

**EVALUACION**  
 La sesión se evaluará mediante una escala estimativa que se aplicará al final de la misma.  
 A los participantes se les evaluará a través de su desempeño grupal.

**BIBLIOGRAFIA**  
 COROMINAS, Fernando  
 Educar hoy  
 PLIEGO, María  
 Tu familia merece libertad  
 GALAVIZ, J.M.  
 Cómo educar a los hijos

**EXPOSITORES** Instructores externos, Lic. en Pedagogía

OBS.

**METODOLOGIA** Expositiva y participativa



## PLAN DE SESION

**INSTITUCION** La empresa  
**LUGAR** Auditorio  
**TEMA** I. La familia  
**SUBTEMA** La comunicación entre cónyuges

### OBJETIVOS ESPECIFICOS

Al finalizar la sesión, los participantes:  
 Apreciarán la influencia que ejerce la comunicación, en el ámbito familiar, a través de un caso.  
 Realizarán una dramatización del caso y sus implicaciones.

TIEMPO	CONTENIDO	TECNICAS	ACTIV. PARTICIPANTES	MATERIAL
30 min.	La comunicación: a) libertad b) sexualidad c) fidelidad	Expositiva y participativa	Conocerán los elementos necesarios, para que se de una buena comunicación.	Acetatos
20 min.	Caso "La comunicación dentro del matrimonio"	Del caso	Leerán un caso, para valorar la necesidad e importancia que implica la comunicación, dentro de la familia.	Copias del caso y pizarrón
35 min.	Implicaciones educativas	Dramatización	Pasarán voluntariamente algunos de los participantes a realizar una dramatización del caso, para que posteriormente den sus implicaciones.	Pizarrón
5 min.	Evaluación			

#### EVALUACION

La sesión se evaluará mediante una escala estimativa que se aplicará al final de la misma.  
 A los participantes se les evaluará a través de su desempeño grupal.

**BIBLIOGRAFIA**  
 SATIR, Virginia  
En contacto íntimo

**EXPOSITORES** Instructores externos, Lic. en Pedagogía

**OBS.**

**METODOLOGIA** Expositiva y participativa

## PLAN DE SESION

**INSTITUCION** La empresa  
**LUGAR** Auditorio  
**TEMA** I. La familia  
**SUBTEMA** Concepto de familia , su importancia y sus tipos.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS

Al finalizar la sesión, los participantes:  
 Integrarán los conocimientos de la sesión anterior.  
 Adquirirán una visión general del significado de la familia y su importancia.  
 Identificarán los tipos de familia en una nota técnica y darán implicaciones.

TIEMPO	CONTENIDO	TECNICAS	ACTIV. PARTICIPANTES	MATERIAL
10 min.	Repaso de la sesión anterior: "El matrimonio"	Preguntas	Se les preguntará acerca de los puntos más importantes de la sesión anterior, con la finalidad de que afirmen el concepto de matrimonio.	Pizarrón
35 min.	Concepto de familia y su importancia	Expositiva	Conocerán acerca de las características principales de la familia y su importancia.	Rotafolios y pizarrón
40 min.	Tipos de familia	Expositiva y participativa	Leerán una nota técnica, donde se describen algunos de los tipos de familia, para que posteriormente reflexionen sobre la suya.	Copias de la nota técnica y pizarrón
5 min.	Evaluación			

**EVALUACION**  
 La sesión se evaluará mediante una escala estimativa que se aplicará al final de la misma.  
 A los participantes se les evaluará a través de su desempeño grupal.

**EXPOSITORES** Instructores externos, Lic. en Pedagogía

**METODOLOGIA** Expositiva, interrogativa y participativa

**BIBLIOGRAFIA**  
 PLIEGO, María  
Tu familia merece libertad  
 COROMINAS, Fernando  
Cómo educar a los hijos  
 TIERNO, Bernabé  
Cómo ser buenos padres

**OBS.**

## PLAN DE SESION

**INSTITUCION** La empresa  
**LUGAR** Auditorio  
**TEMA** I. La familia  
**SUBTEMAS** Padres que trabajan.  
 La educación de los hijos con padres en situaciones anormales

### OBJETIVOS ESPECIFICOS

Al finalizar la sesión, los participantes:  
 Valorarán la necesidad de trabajar y la importancia de ayudar en los quehaceres domésticos.  
 Conocerán la manera en que se puede educar a los hijos con padres en situaciones anormales.  
 Integrarán los temas vistos en las sesiones anteriores, para relacionarlos con un audiovisual.

TIEMPO	CONTENIDO	TECNICAS	ACTIV. PARTICIPANTES	MATERIAL
30 min.	La importancia del trabajo y la ayuda en los quehaceres domésticos	Escudo	Conocerán algunos de los elementos que se dan, tanto en la familia como en la empresa, para valorar la importancia del trabajo en ambos ámbitos, a través de la técnica del escudo donde colocarán en una hoja dos aspectos positivos y dos negativos.	Pizarrón, hojas de papel
35 min.	La educación de los hijos con padres en situaciones anormales	Expositiva y participativa	Conocerán, con base en un caso leído, los elementos que se pueden considerar en la educación de los hijos con padres en situaciones anormales.	Pizarrón
15 min.	Temas de las sesiones anteriores; matrimonio, familia y comunicación	Lluvia de ideas	Integrarán y relacionarán los temas vistos anteriormente, con la finalidad de obtener bases sólidas para pasar al tema II. "Educación de los hijos".	Pizarrón
10 min.	Evaluación			

### EVALUACION

La sesión se evaluará mediante una escala estimativa que se aplicará al final de la misma.  
 A los participantes se les evaluará a través de su desempeño grupal.  
 Finalmente se les aplicará un cuestionario para realizar una evaluación del tema I.

### BIBLIOGRAFIA

GALAVIZ, J.M.  
 Como educar a los hijos  
 ROBERTIELLO, Richard  
 Abrázalos estrechamente, y después... déjalos ir

**EXPOSITORES** Instructores externos, Lic. en Pedagogía

**OBS.**

**METODOLOGIA** Expositiva y participativa

## PLAN DE SESIÓN

**INSTITUCION** La empresa  
**LUGAR** Auditorio  
**TEMA** II. Educación de los hijos  
**SUBTEMAS** Concepto de educación.  
 Educación formal e informal.  
 La educación en la familia.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS

Al finalizar la sesión, los participantes:  
 Adquirirán un concepto sólido de educación.  
 Conocerán la educación formal e informal.

TIEMPO	CONTENIDO	TECNICAS	ACTIV. PARTICIPANTES	MATERIAL
5 min.	Inducción	Expositiva	Atenderán y participarán en la introducción al tema de educación.	Pizarra
20 min.	Concepto de educación	La mesa redonda	Participarán en la técnica, para que posteriormente se entienda y solidifique el concepto de educación	Pizarra
15 min.	Educación formal e informal	Expositiva y participativa	Conocerán los conceptos de educación formal e informal.	Acetatos
15 min.	Audiovisual de: "La educación en el hogar"		Observarán un breve audiovisual.	Televisión, videocasetera y audiovisual
30 min.	Relación de la educación con el tema del audiovisual	Discusión en grupos	Se reunirán en grupos, para analizar a la educación, basándose en el audiovisual	Pizarra
5 min.	Evaluación			

### EVALUACION

La sesión se evaluará mediante una escala estimativa que se aplicará al final de la misma.  
 A los participantes se les evaluará a través de su desempeño grupal.

### BIBLIOGRAFIA

PLIEGO, María  
Tu familia merece libertad  
 COROMINAS, Fernando  
Educar hoy  
 GARCIA Hoz, Victor  
Iniciativas sociales en educación informal  
 GALAVIZ, J.M.  
Cómo educar a los hijos

**EXPOSITORES** Instructores externos, Lic. en Pedagogía

**OBS.**

**METODOLOGIA** Expositiva y participativa

## PLAN DE SESION

**INSTITUCION** La empresa  
**LUGAR** Auditorio  
**TEMA** II. Educación de los hijos  
**SUBTEMA** La comunicación entre padres e hijos.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS

Al finalizar la sesión, los participantes:  
 Conocerán los principales elementos de la comunicación, así como los factores que influyen en las relaciones paterno-filiales.  
 Identificarán dichos elementos en el análisis de una nota técnica.

TIEMPO	CONTENIDO	TECNICAS	ACTIV. PARTICIPANTES	MATERIAL
25 min.	Introducción al subtema: comunicación entre padres e hijos	Expositiva y participativa	Se les darán a conocer algunos de los principales elementos que intervienen en la comunicación, así como los factores que influyen en la relación entre padres e hijos.	Acetatos y pizarra
60 min.	La comunicación paterno-filial	Phillips 66	Se acomodaran en grupos pequeños para analizar una sección de una nota técnica. Posteriormente se asignará a cada integrante un nuevo equipo, donde cada uno expondrá su sección correspondiente y así todos los integrantes habrán analizado la nota técnica completa.	Materia impresa y pizarra
5 min.	Evaluación			

### EVALUACION

La sesión se evaluará mediante una escala estimativa que se aplicará al final de la misma.  
 A los participantes se les evaluará a través de su desempeño grupal.

### BIBLIOGRAFIA

COROMINAS Fernando  
Como educar a los hijos  
 SATIR, Virginia  
En contacto íntimo

**EXPOSITORES** Instructores externos, Lic. en Pedagogía

**OBS.**

**METODOLOGIA** Expositiva y participativa

## PLAN DE SESION

**INSTITUCION** La empresa  
**LUGAR** Auditorio  
**TEMA** II. Educación de los hijos  
**SUBTEMAS** Libertad y responsabilidad.  
 La autonomía y la autoridad.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS

Al finalizar la sesión, los participantes  
 Diferenciarán los conceptos de: libertad, responsabilidad, autonomía y autoridad.  
 Observarán un audiovisual con la finalidad de analizarlo y sacar conclusiones e implicaciones

TIEMPO	CONTENIDO	TÉCNICAS	ACTIV. PARTICIPANTES	MATERIAL
35 min.	Conceptos de: libertad, responsabilidad, autonomía y autoridad	Lluvia de ideas	Participarán en la técnica, enriqueciendo sus conceptos con las aportaciones de sus compañeros, con la finalidad de que los sepan diferenciar	Pizarra
20 min.	Audiovisual: "Todo tiene un límite"		Observarán un audiovisual relacionado con los temas vistos durante la sesión.	Televisión, videocasetera y audiovisual
30 min.	Análisis del tema del audiovisual	Preguntas	Darán su opinión acerca del audiovisual, analizando el manejo de los conceptos ya vistos para poder establecer algunas conclusiones e implicaciones	Pizarra
5 min.	Evaluación			

### EVALUACION

La sesión se evaluará mediante una escala estimativa que se aplicará al final de la misma.  
 A los participantes se les evaluará a través de su desempeño grupal.

### BIBLIOGRAFIA

PLIEGO, María  
Tu familia merece libertad  
 COROMINAS, Fernando  
Educar hoy  
 DE MELLO, Anthony  
Autoliberación interior  
 OLIVEROS Otero, F.  
La autonomía y la autoridad

**EXPOSITORES** Instructores externos, Lic. en Pedagogía

OBS.

**METODOLOGIA** Expositiva, interrogativa y participativa

## PLAN DE SESIÓN

**INSTITUCION** La empresa  
**LUGAR** Auditorio  
**TEMA** II. Educación de los hijos  
**SUBTEMA** Cómo se aprende: estímulos, aptitudes, voluntad, ejemplo, hábitos y aprendizaje

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Al finalizar la sesión, los participantes:  
 Conocerán los conceptos de: estímulos, aptitudes, voluntad, ejemplo, hábitos y aprendizaje.  
 Diferenciarán las diversas maneras en que se aprende a través de dichos conceptos.  
 Aplicarán los conceptos mencionados a un caso.

TIEMPO	CONTENIDO	TECNICAS	ACTIV. PARTICIPANTES	MATERIAL
20 min.	Conceptos de: estímulos, aptitudes, voluntad, ejemplo, hábitos y aprendizaje	Expositiva y participativa	Atenderán a la exposición de los conceptos mencionados, dando sus diversos puntos de vista	Pizarrón y acetatos
25 min.	El aprendizaje a través de los conceptos mencionados	Expositiva y diálogo	Conocerán la manera en que se aprende a través de los conceptos vistos.	Pizarrón
35 min.	Caso de: "Estudia y aprenderás"	Del caso	Se analizará un caso acerca de lo visto en el transcurso de la sesión.	Copias del caso y pizarrón
10 min.	Evaluación			

### EVALUACION

La sesión se evaluará mediante una escala estimativa que se aplicará al final de la misma.  
 A los participantes se les evaluará a través de su desempeño grupal.  
 Finalmente se les aplicará un cuestionario para realizar una evaluación del tema II.

### BIBLIOGRAFIA

COROMINAS, Fernando  
 Como educar a los hijos

**EXPOSITORES** Instructores externos, Lic. en Pedagogía

**OBS.**

**METODOLOGIA** Expositiva y participativa

## PLAN DE SESION

**INSTITUCION** La empresa  
**LUGAR** Auditorio  
**TEMA** III. Relación entre padres e hijos  
**SUBTEMA** Cualidades a fomentar en su hijo: respeto, individualidad y autoestima.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS

Al finalizar la sesión, los participantes:  
 Integrarán los temas vistos en la unidad anterior, a través de una dramatización.  
 Conocerán los conceptos de: respeto, individualidad y autoestima.  
 Conocerán diversas maneras, para que logren formar y fomentar dichas cualidades en sus hijos.

TIEMPO	CONTENIDO	TECNICAS	ACTIV. PARTICIPANTES	MATERIAL
20 min.	Temas vistos con anterioridad.	Dramatización	Participarán voluntariamente en la dramatización de una historia, la cual abarca temas ya vistos, con la finalidad de que se ubiquen estos en una realidad.	Material impreso
20 min.	Conceptos de: respeto, individualidad y autoestima	Expositiva	Atenderán a la exposición de los conceptos, para que logren familiarizarse con éstos	Acetatos
30 min.	La formación de cualidades en los hijos	Expositiva	Atenderán a anécdotas acerca de la aplicación de dichos conceptos	
15 min.	Conclusiones e implicaciones acerca de las anécdotas	Participación en grupos	Darán su opinión acerca de las anécdotas, para que de esta manera puedan sacar conclusiones e implicaciones al respecto.	Pizarra
5 min.	Evaluación			

### EVALUACION

La sesión se evaluará mediante una escala estimativa que se aplicará al final de la misma.  
 A los participantes se les evaluará a través de su desempeño grupal.

**BIBLIOGRAFIA**  
 DE MELLO, Anthony  
 Autoliberación interior  
 KENDALL, Frances  
 Padres sanos, hijos felices

**EXPOSITORES** Instructores externos, Lic. en Pedagogía

**OBS.**

**METODOLOGIA** Expositiva y participativa



## PLAN DE SESION

**INSTITUCION** La empresa  
**LUGAR** Auditorio  
**TEMA** III. Relación entre padres e hijos  
**SUBTEMAS** La escuela y la influencia de los amigos.  
 Educación para el amor humano.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS

Al finalizar la sesión, los participantes:  
 Conocerán acerca del ámbito escolar y de las amistades de sus hijos.  
 Adquirirán la capacidad para educar a sus hijos con respecto al amor humano.

TIEMPO	CONTENIDO	TECNICAS	ACTIV. PARTICIPANTES	MATERIAL
20 min.	Ámbito escolar	Lluvia de ideas	Darán sus diversos puntos de vista y se enriquecerán con las opiniones de sus compañeros e instructores.	Pizarrón
20 min.	La amistad y sus influencias	Expositiva y participativa	Atenderán a la exposición, para que posteriormente expongan sus comentarios y si tienen dudas, las aclaren.	Acetatos
20 min.	La educación en el amor humano	Exposición	Conocerán el concepto de amor y la manera en que se les puede educar a sus hijos en dicho concepto.	Rotafolios
25 min.	Análisis de un caso real	Del caso	Leerán, analizarán y propondrán soluciones de un caso práctico.	Copias del caso y pizarrón
5 min.	Evaluación			

### EVALUACION

La sesión se evaluará mediante una escala estimativa que se aplicará al final de la misma.  
 A los participantes se les evaluará a través de su desempeño grupal.

### BIBLIOGRAFIA

PLIEGO, Maria  
*Tu familia merece libertad*  
 KENDALL, Frances  
*Padres sanos, hijos felices*  
 GALAVIZ, J.M.  
*Cómo educar a los hijos*  
 ROBERTIELLO, Richard  
*Abrázalos estrechamente, y después... déjalos ir*

**EXPOSITORES** instructores externos, Lic. en Pedagogía

**OBS.**

**METODOLOGIA** Expositiva y participativa

## PLAN DE SESION

**INSTITUCION** La empresa  
**LUGAR** Auditorio  
**TEMA** III. Relación entre padres e hijos  
**SUBTEMAS** La rivalidad entre hermanos.  
 Los padres como amigos.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS

Al finalizar la sesión, los participantes.  
 Conocerán diversos motivos por los que se llega a crear la rivalidad entre los hermanos.  
 Leerán y comentarán una lectura relacionada con la amistad de los padres  
 Expondrán sus experiencias relacionadas al tema anterior, con la finalidad de que no les queden dudas  
 y se enriquezcan con las opiniones de sus compañeros.

TIEMPO	CONTENIDO	TECNICAS	ACTIV. PARTICIPANTES	MATERIAL
15 min.	Motivos por los que se da la rivalidad entre los hermanos	Expositiva y participativa	Atenderán a la exposición, para que posteriormente den sus opiniones.	Rotafolios
15 min.	La amistad de los padres	Lectura comentada	Leerán y comentarán una lectura, cuyo tema es la amistad de los padres.	Material impreso
35 min.	Experiencias relacionadas al tema anterior	Experiencias	Expondrán experiencias relacionadas al tema anterior y escucharán las de sus compañeros, con la finalidad de que se enriquezcan.	
20 min.	Comentarios e implicaciones de las experiencias	Participación grupal	Se analizarán las experiencias de los participantes, para que posteriormente se den implicaciones al respecto.	Pizarra
5 min.	Evaluación			

### EVALUACION

La sesión se evaluará mediante una escala estimativa que se aplicará al final de la misma.  
 A los participantes se les evaluará a través de su desempeño grupal.

### BIBLIOGRAFIA

EISEN, Carol  
Tu hijo adolescente  
 ROBERTIELLO, Richard  
Abrázalos estrechamente, y después... déjalos ir

**EXPOSITORES** Instructores externos, Lic. en Pedagogía

**OBS.**

**METODOLOGIA** Expositiva y participativa

### PLAN DE SESION

**INSTITUCION** La empresa  
**LUGAR** Auditorio  
**TEMA** III. Relación entre padres e hijos  
**SUBTEMA** El prestigio y los errores de los padres.  
 Cierre del curso.

#### OBJETIVOS ESPECIFICOS

Al finalizar la sesión, los participantes:  
 A través de un audiovisual, comentarán ciertos aspectos positivos y negativos que se dieron en la educación de los hijos.  
 Propondrán soluciones respecto al tema tratado en el audiovisual.  
 Integrarán los puntos que consideren más importantes del curso para que posteriormente lo evalúen.

TIEMPO	CONTENIDO	TECNICAS	ACTIV. PARTICIPANTES	MATERIAL
20 min.	Audiovisual: "Hijo, me equivoqué"		Observarán y darán su opinión respecto al audiovisual.	Televisión, videocasetera y audiovisual
40 min.	El prestigio y los errores de los padres	Discusión en grupos	Analizarán la problemática del audiovisual, para que después propongan soluciones.	Pizarron
20 min.	Integración y evaluación de la unidad III	Del cenillo	Comentarán sus aprendizajes más significativos del tema III.	Cerillos
10 min.	Evaluación			

**EVALUACION**  
 La sesión se evaluará mediante una escala estimativa que se aplicará al final de la misma. Finalmente se les aplicará un cuestionario para realizar una evaluación del tema III así como una retroalimentación comentada del curso.

**BIBLIOGRAFIA**  
 COROMINAS, Fernando  
 Cómo educar a tus hijos  
 ROBERTIELLO, Richard  
 Abrazalos estrechamente, y después... déjalos !!

**EXPOSITORES** Instructores externos. Lic. en Pedagogía

**OBS.**

**METODOLOGIA** Expositiva y participativa

## CONCLUSIONES

- La educación es el camino que conduce a la persona hacia el mejoramiento de sus capacidades y potencialidades específicas, lo cual da como resultado la formación integral del ser humano, tendiendo hacia la perfección del mismo.
- En este sentido, la educación propicia el perfeccionamiento del individuo, busca darle un apoyo para que éste se desarrolle en cualquier ámbito. Es por ello que una de las manifestaciones que más servicio ofrece a la familia para lograr la mejora de cada uno de sus miembros es la orientación, por ser un proceso personal que ayuda a pensar, decidir y actuar a cada quien de acuerdo a las circunstancias del ámbito social en el que interactúe.
- La educación de adultos tiene éxito siempre y cuando exista disposición por parte de los participantes. En este caso, en la empresa, considerándose a la familia de los trabajadores, puesto que el ambiente es un factor de gran importancia para lograr una educación de calidad.
- La familia es el principal agente educativo, ya que dentro de ella se dan las bases para lograr la integridad de cada uno de sus miembros. Sin embargo, la familia está sufriendo cambios debido a la influencia que la sociedad ejerce sobre ella. En este sentido, una manera de ayudar a la familia, es a través de la orientación educativa que promueve y proporciona los medios necesarios para que los padres realicen su labor de guías y cada miembro de la familia se desarrolle individualmente.

- Con la seguridad y profundidad debidas, el orientador familiar debe fundamentar el valor permanente de la familia, destacando la repercusión individual y social que tienen las ideas en este aspecto. Asimismo, ha de propiciar que los padres de familia adquieran una actitud educativa que asegure la continuidad de su formación.
- Por otro lado, al utilizar una metodología participativa en los cursos de orientación en grupo, se logra una mayor actividad en el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que lleva a la reflexión sobre los criterios y opiniones de cada participante, lo cual puede provocar cambios en la actitud que lo lleven a experimentar lo aprendido.
- Por sus características particulares, cada familia requiere atención especial, por parte del orientador familiar, quien debe propiciar un clima de confianza y demostrar integridad personal y profesionalismo. Funcionará únicamente como orientador, sin influir en las decisiones y acciones que correspondan a los miembros de la familia.
- Las empresas que procuran la capacitación y la superación personal de sus trabajadores, pueden llegar a obtener beneficios tangibles como la disminución de problemas obrero-patronales, así como actitudes positivas hacia el trabajo.
- La orientación familiar puede impartirse a cualquier nivel de la empresa, siempre y cuando obedezca a necesidades e intereses específicos.
- El curso de orientación familiar propuesto en el presente estudio puede llegar a favorecer la convivencia entre las familias de los trabajadores. Asimismo, puede ser impartido en otras empresas que se interesen por la familia de sus trabajadores, por el desarrollo de su personal, y por su mejor desempeño laboral.

- La conclusión general a la que se ha llegado a lo largo de la realización del presente trabajo, es que las situaciones familiares problemáticas afectan en definitiva el desempeño laboral de los empleados porque les causa estrés, problemas entre los mismos compañeros de trabajo y distracción, entre otros. Lo anterior afecta a la persona, a su familia y a la empresa donde labora. Por lo anterior, puede concluirse que un curso de orientación familiar en la empresa mejorará las problemáticas mencionadas y posiblemente incrementará el rendimiento de los trabajadores tanto en su vida familiar como en su desarrollo laboral.

## BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

1. CHAPMAN N, E., Actitud y trabajo, México, Editorial Trillas, 1988. 71 p.
2. DICAPRIO S., N., Teorías de la personalidad. México, 2ª. Editorial McGraw-Hill, 1981. 559 p.
3. GARCIA HOZ, V., Principios de pedagogía sistemática. Madrid, 12ª, Editorial Rialp, 1987. 694 p.
4. HENZ HUBERT, Tratado de pedagogía sistemática. Barcelona, Editorial Herder, 1976. 619 p.
5. OLIVEROS F., O., Qué es la orientación familiar. Pamplona, 2ª, Editorial Eunsa, 1989. 199 p.
6. PALACIOS, Leopoldo-Eulogio, Concepto de persona. Madrid, Editorial Rialp, 1989. 293 p.
7. REYES PONCE, A., El análisis de puestos. México, 12ª, Editorial Limusa, 1966. 94p.
8. RIESGO MENGUEZ, L., Familia y empresa. Madrid, Ediciones Palabra, 1994. 227p.
9. SANCHO, R., Las posibilidades del amor conyugal. México, 2ª, Editorial Minos, 1990. 238 p.
10. SATIR, V., En contacto íntimo. México, 2ª, Árbol Editorial, 1994. 88 p.

## BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

11. AQUILINO, P.L. Madurez personal y amor conyugal. Madrid, Editorial Rialp, 1991. 98 p.
12. ARROBA, T. y KIM, J., Cómo manejar la presión en el trabajo. México, Editorial McGraw-Hill, 1990. 253 p.
13. BEE L., H., y MITCHELL K.S., El desarrollo de la persona en todas las etapas de su vida. México, 2ª, Editorial Harla, 1990. 649 p.
14. BIGGE M., L., Bases psicológicas de la educación. México, Editorial trillas, 1979. 735 p.
15. BOADELLA, M. H., Con los nervios de punta. México, 3ª, Editorial Minos, 1994. 58p.
16. BOLIO ARCINIEGA, E., "Personalidad madura", tomado del folleto ISTMO, s/n s/p.
17. BOMMER, J., Esencia y sentido del amor. Barcelona, Editorial Herder, 1966. 108p.
18. CARDONA, C., Ética del quehacer educativo. Madrid, Editorial Rialp, 1990. 179 p.
19. CATECISMO DE LA IGLESIA CATÓLICA, España. 2ª, Coeditores católicos de México, 1992. 782 p.
20. COROMINAS, F., Cómo educar a tus hijos. México, Editorial Minos, 1991. 229 p.
21. CRAIG, Grace, Desarrollo psicológico. México, Editorial Diana, 1982. 687 p.
22. ENCICLOPEDIA SALVAT. Tomo IX.
23. ERIKSON, E., La adultez. México, Fondo de cultura económica, 1981. 402 p.



24. GALIVIZ H., J. M., Como educar a los hijos. México, 7ª. Ediciones Paulinas, 1990. 191 p.
25. GALLI, N., La pedagogía familiar hoy. Barcelona, Editorial Herder, 1976. 320 p.
26. GARCIA HOZ, V., Educación personalizada en la familia. Madrid, Editorial Rialp, 1990. 374 p.
27. GELLERMAN S. W., Motivación y productividad. México, Editorial Diana, 1979. 325 p.
28. GONZALEZ NUÑEZ, A., La pareja humana en la Biblia. Madrid, Editorial San Pablo, 1994. 173 p.
29. HERVADA, J., Libertad, naturaleza y compromiso en el matrimonio. Madrid, Editorial Rialp, 1991. 34 p.
30. HURLOCK B., E., Psicología del adulto. México, Editorial Paidós, 1994. 572 p.
31. JUAN PABLO II, Carta a las familias del papa. Editorial Minos, 1991. 103 p.
32. KEITH, D. Y W.N., J., Comportamiento humano en el trabajo. México, Editorial McGraw-Hill, 1983. 622 p.
33. KENDALL, F., Padres sanos, hijos felices. México, 2ª, Grupo Editorial Sayrols, 1988. 191 p.
34. LLANO CIFUENTES, C., Análisis de la acción directiva. México, 7ª, Editorial Limusa, 1993. 307 p.
35. LLANO CIFUENTES, C., "Familia y empresa. una relación esquizoide". ISTMO, no. 206, 1995.
36. PACCIOLOLA, A., Hacerse adultos. Madrid, Editorial San Pablo, 1993. 322 p.

37. PLIEGO BALLESTEROS, M., Tu familia merece libertad. México, Editorial Minos, 1991. 192 p.
38. POROT, M., La familia y el niño. Barcelona, Editorial Miracle, 1976. 284 p.
39. REYES PONCE, A., Administración de empresas. México, Editorial Limusa, 1987. 384 p.
40. SILICEO, A., Capacitación y desarrollo de personal. México, 2ª, Editorial Limusa, 1982. 149 p.
41. TIERNO, B., Ser buenos padres. Madrid, 3ª, Editorial San Pablo, 1992. 188 p.
42. TORRES, G., Determinación de necesidades de capacitación, adiestramiento y desarrollo. México, Editorial UNAM, 1987. 50 p.
43. VAZQUEZ, A., Educación familiar y sensatez. Madrid, Ediciones Palabra, 1991. 155 p.
44. VELASCO DE FRUTOS, C., Psicología general y evolutiva. Valladolid, Editorial Lexnova, 1985. 512 p.
45. VILADRICH, P. J., El pacto conyugal. Madrid, Editorial Rialp, 1991. 80 p.

## **ANEXOS**

## Anexo 1

### Prueba piloto

El objetivo del presente cuestionario es conocer su opinión acerca de su vida familiar y laboral.

Favor de seguir las siguientes instrucciones:

Tachar la respuesta que usted considere mas adecuada, únicamente se podrá marcar una respuesta por pregunta.

1.- Cuál es su estado civil:

- a) casado
- b) soltero
- c) divorciado
- d) separado
- e) viudo

2.- Con quién vive usted:

- a) esposa e hijos
- b) hijos
- c) sus hermanos
- d) sus padres
- e) solo
- f) otros

3.- Cuál es el último grado escolar que usted cursó:

- a) primaria
- b) secundaria
- c) preparatoria
- d) escuela técnica
- e) otro:

4.- Usted considera importantes los eventos familiares que realiza la empresa donde trabaja:

- a) si
- b) no

5.- Para usted, su trabajo es importante porque:

- a) convive con personas
- b) aprende
- c) gana dinero
- d) se supera

6.- Considera usted importante que la educación de sus hijos se de:  
a) cuando son pequeños  
b) en algunas ocasiones  
c) durante toda su vida

7.- En caso de que tuviera algún conflicto familiar , le afecta en su trabajo:  
a) si  
b) no  
c) algunas veces

8.-Cuál es la edad aproximada de sus hijos  
a) 0 a 5 años  
b) 6 a 10 años  
c) 11 a 15 años  
d) 16 a 20 años  
e) 21 años o más

9.- Su esposa conoce a compañeros suyos de trabajo:  
a) a uno  
b) de dos a cinco  
c) más de cinco  
d) a ninguno

10.-Cuál es el grado escolar aproximado de sus hijos:  
a) jardín de niños  
b) primaria  
c) secundaria  
d) preparatoria  
e) estudios técnicos  
f) universidad

11.- Acostumbra usted platicar con su familia acerca de su trabajo:  
a) si  
b) no  
c) a veces

12.- En caso de ser casado, cuántos años tiene usted de matrimonio:  
a) 0 a 7 años  
b) 8 a 15 años  
c) 16 años en adelante

13.- Su esposa asiste a eventos que la empresa organiza:  
a) si  
b) no  
c) a veces

14.- Considera usted que su situación familiar, ya sea buena, regular o mala, afecta en su trabajo:

- a) si
- b) no
- c) a veces

15.- Para usted, un adulto se puede educar:

- a) si
- b) no

16.- Sobre que tema te gustaría recibir información:

- a) noviazgo
- b) matrimonio
- c) relación entre padres e hijos
- d) superación personal
- e) problemas en la familia
- f) problemas en el trabajo
- g) otro

17.- Como le gustaría recibir la información que escogió en la pregunta anterior:

- a) pláticas
- b) curso
- c) asesoría
- d) manual
- e) taller
- f) otro

En las siguientes cuatro preguntas por favor coloque en orden de importancia la letra correspondiente a la columna de la izquierda en el espacio de la columna de la derecha. (El número 1 es la respuesta más importante y el 6 es la menos importante)

18.- Tus logros familiares con quién sueles comentarlos:

- |                              |           |
|------------------------------|-----------|
| a) esposa                    | 1.- _____ |
| b) hijos                     | 2.- _____ |
| c) compañeros de trabajo     | 3.- _____ |
| d) amigos                    | 4.- _____ |
| e) supervisor                | 5.- _____ |
| f) ninguno de los anteriores | 6.- _____ |

19.- Tus problemas familiares con quién sueles comentarlos:

- a) esposa 1.- \_\_\_\_\_
- b) hijos 2.- \_\_\_\_\_
- c) compañeros de trabajo 3.- \_\_\_\_\_
- d) amigos 4.- \_\_\_\_\_
- e) supervisor 5.- \_\_\_\_\_
- f) ninguno de los anteriores 6.- \_\_\_\_\_

20.- Tus logros en el trabajo con quién sueles comentarlos:

- a) esposa 1.- \_\_\_\_\_
- b) hijos 2.- \_\_\_\_\_
- c) compañeros de trabajo 3.- \_\_\_\_\_
- d) amigos 4.- \_\_\_\_\_
- e) supervisor 5.- \_\_\_\_\_
- f) ninguno de los anteriores 6.- \_\_\_\_\_

21.- Tus problemas en el trabajo con quién sueles comentarlos:

- a) esposa 1.- \_\_\_\_\_
- b) hijos 2.- \_\_\_\_\_
- c) compañeros de trabajo 3.- \_\_\_\_\_
- d) amigos 4.- \_\_\_\_\_
- e) supervisor 5.- \_\_\_\_\_
- f) ninguno de los anteriores 6.- \_\_\_\_\_

22.- Con tus propias palabras, por favor describe lo que entiendes por familia:

---

---

---

## Anexo 2

### Prueba corregida

El objetivo del presente cuestionario es conocer su opinión acerca de su vida familiar y laboral.

Favor de seguir las siguientes instrucciones:

Tachar la respuesta que usted considere más adecuada, únicamente podrá marcar una respuesta por pregunta.

1. ¿Cuál es su estado civil?

a) soltero(a)                      b) casado(a)

2. ¿Con quién vive usted?

a) esposa(o) e hijos    b) hijos    c) sus hermanos    d) sus padres    e) solo(a)

f) suegros                      g) otro \_\_\_\_\_

3. ¿Cuál es el último grado escolar que usted cursó?

a) primaria    b) secundaria    c) preparatoria    d) escuela técnica    e) universidad

f) otro \_\_\_\_\_

4. ¿Qué eventos de los que realiza la empresa son más importantes para usted?

a) familiares                      b) deportivos                      c) de reconocimiento

5. Considera importante que la educación de sus hijos se de:

a) cuando son pequeños    b) en algunas ocasiones    c) durante toda su vida

6. En caso de que tuviera algún conflicto familiar, ¿le afecta en su trabajo?

a) sí                      b) no                      c) algunas veces



7. ¿Cuál es la edad aproximada de sus hijos?

- a) 0 a 5 años      b) 6 a 10 años      c) 11 a 15 años      d) 16 a 20 años  
e) 21 años o más

8. Para usted, su trabajo es importante porque:

- a) convive con personas      b) aprende      c) se supera

9. ¿Su esposo(a) conoce a compañeros suyos de trabajo?

- a) a uno      b) de dos a cinco      c) más de cinco      d) a ninguno

10. ¿Cuál es el grado escolar aproximado de sus hijos?

- a) jardín de niños      b) primaria      c) secundaria      d) preparatoria  
e) estudios técnicos      f) universidad      g) otro \_\_\_\_\_

11. ¿Acostumbra usted platicar con su familia acerca de su trabajo?

- a) sí      b) no      c) a veces

12. En caso de ser casado(a), ¿cuántos años tiene usted de matrimonio?

- a) 0 a 7 años      b) 8 a 15 años      c) 16 años en adelante

13. ¿Su esposo(a) asiste a eventos que la empresa organiza?

- a) sí      b) no      c) a veces

14. Considera usted que su situación familiar, ya sea buena, regular o mala, ¿afecta en su trabajo?

- a) sí      b) no      c) a veces

15. ¿Considera usted que un adulto está en condiciones de aprender?

- a) sí      b) no

16. ¿Sobre qué tema le gustaría recibir información?

- a) noviazgo   b) matrimonio   c) relación entre padres e hijos   d) superación personal  
e) problemas en la familia   f) problemas en el trabajo   g) otro \_\_\_\_\_

17. ¿Cómo le gustaría recibir la información que escogió en la pregunta anterior?

- a) pláticas   b) curso   c) asesorías  
d) manual   e) taller   f) otro \_\_\_\_\_

18. Sus logros familiares, ¿con quién suele comentarlos?

- a) esposa(o)   b) hijos   c) compañeros de trabajo   d) amigos   e) supervisor  
f) ninguno de los anteriores

19. Sus problemas familiares, ¿con quién suele comentarlos?

- a) esposa(o)   b) hijos   c) compañeros de trabajo   d) amigos   e) supervisor  
f) ninguno de los anteriores

20. Sus logros en el trabajo, ¿con quién suele comentarlos?

- a) esposa(o)   b) hijos   c) compañeros de trabajo   d) amigos   e) supervisor  
f) ninguno de los anteriores

21. Sus problemas en el trabajo, ¿con quién suele comentarlos?

- a) esposa(o)   b) hijos   c) compañeros de trabajo   d) amigos   e) supervisor  
f) ninguno de los anteriores

22. ¿Cómo considera usted a la familia?

- a) como un grupo de personas   b) como un grupo que vive en un mismo sitio  
c) como lo más importante   d) otro \_\_\_\_\_