

308923

58  
24

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

ESCUELA DE PEDAGOGIA

INCORPORADA A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



LA ORIENTACION FAMILIAR COMO ALTERNATIVA  
PARA ENRIQUECER LA CAPACITACION  
Y DESARROLLO DENTRO DE LA EMPRESA

**TESIS PROFESIONAL**  
QUE PRESENTA  
**GABRIEL LOPEZ ORTEGA MAGALLANES**  
PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN PEDAGOGIA**

DIRECTOR DE TESIS:  
LIC. MONICA DEL CARMEN MEZA MEJIA

MEXICO, D. F.

1997

**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.

Dedico este trabajo a Dios por haberme dado la vida y por guiarme en el logro de objetivos y realizaciones personales y profesionales, que sin su ayuda jamás hubieran sido posibles.

A mis padres, José Antonio y María Teresa, a quienes admiro como personas, como esposos y como padres, les estaré siempre agradecido por el amor que me han brindado, así como por la sabia conducción de mi educación y de la familia, haciéndose patentes en todo momento su tenacidad y su enorme generosidad.

A mis hermanos: Pablo Antonio, Alvaro, Mariana, Lorenzo, José María, María de Guadalupe, Pedro, Rafael, Bernardo, María Teresa, María de los Angeles, Ana María y María, con quienes he convivido desde niño y hemos compartido la increíble aventura de vivir en familia.

Dedico de manera muy especial este trabajo a Ana Luisa, mi esposa, a quien admiro y amo, y quien es la principal razón para esforzarme cada día en ser mejor.

A la Universidad Panamericana y a todos mis profesores, especialmente a la Lic. Georgina Quintanilla y a la Lic. Mónica Meza por la preparación profesional, la orientación y el apoyo que me han dado.

Al Lic. Braulio Salas, Director Corporativo de Servicios Industriales Nacobre S.A. de C.V., por su apoyo en la realización del trabajo de investigación de campo.

A todas aquellas personas que contribuyeron en mi preparación profesional y en la realización de este trabajo.

## INDICE

	<b>Pag.</b>
<b>INTRODUCCION</b>	<b>1</b>
<b>CAPITULO I</b>	
<b>LA PERSONA COMO SUJETO DE LA EDUCACION.</b>	<b>4</b>
I.1 La persona humana	4
I.2 Características esenciales de la persona	5
I.3 La educación de la persona	10
I.3.1 Definición de educación	10
I.3.2 Sujetos de la educación	12
I.3.2.1 El educador	12
I.3.2.2 El educando	15
I.3.2.2.1 El educando adulto	16
I.4 La educación, según su amplitud cuantitativa	19
I.4.1 La educación individual, colectiva y personalizada	19
I.5 La educación, según su formalidad didáctica	25
I.5.1 La educación formal, no formal e informal	25
I.6 La educación, según su amplitud cualitativa	27
I.6.1 La educación integral	27
<b>CAPITULO II</b>	
<b>LA ORIENTACION FAMILIAR Y SU INFLUENCIA</b>	
<b>EN LA EDUCACION Y VIDA FAMILIAR</b>	<b>29</b>
II.1 La familia, comunidad de vida y fuente de educación	30
II.1.1 La familia y la sociedad	31
II.1.2 Elementos constitutivos de la familia	33
II.2 La educación familiar	35
II.2.1 Las relaciones en la familia	35
II.2.1.1 Las relaciones conyugales	36
II.2.1.2 Las relaciones paterno-filiales	38
II.2.1.3 Las relaciones fraternales	39
II.2.1.4 Las relaciones intrafamiliares	40
II.2.2 Características de la educación familiar	41
II.2.3 Influencia de la familia en la vida personal	45
II.2.4 La preparación de los padres en la educación familiar	47
II.3 La orientación familiar en la educación familiar	50
II.3.1 La orientación familiar	50
II.3.2 Orientación personal y grupal	53
II.3.3 El orientador familiar	55
II.3.4 La programación de cursos de orientación familiar	56
II.3.4.1 Objetivos	58
II.3.4.2 Metodología	60
II.3.4.3 Contenidos	61

<b>CAPITULO III</b>	
<b>LA EMPRESA COMO REALIDAD EDUCATIVA</b>	<b>63</b>
III.1 La empresa	63
III.1.1 Definición y análisis	63
III.1.2 Elementos que forman la empresa	65
III.1.2.1 Elementos materiales	66
III.1.2.2 Elementos humanos	67
III.1.2.3 Elementos técnicos, inmateriales o sistemas	70
III.1.3 Fines de la empresa	70
III.1.3.1 Cara a sí misma	72
III.1.3.2 Cara a la comunidad	74
III.1.4 La organización en la empresa	75
III.1.4.1 Concepto	75
III.1.4.2 Principales áreas de la empresa	78
III.1.4.3 El área de personal	81
III.2 La capacitación y desarrollo	84
III.2.1 Definición y análisis	84
III.2.2 Objetivo y misión dentro de la empresa	85
III.2.2.1 Satisfacción de necesidades específicas y genéricas	86
III.2.3 La educación integral en la empresa	89
<b>CAPITULO IV</b>	
<b>PROPUESTA EDUCATIVA: PROGRAMA DE SENSIBILIZACION EN</b>	
<b>MATERIA DE ORIENTACION FAMILIAR PARA UNA EMPRESA</b>	
<b>INDUSTRIAL CON PERSONAL OBRERO</b>	<b>98</b>
IV.1 Justificación de la elección de la empresa	98
IV.1.1 Antecedentes	99
IV.2 Objetivo general de la investigación de campo	100
IV.2.1 Hipótesis	101
IV.3 Metodología	102
IV.3.1 Tipo de investigación	102
IV.3.2 Variables	103
IV.3.3 Diseño del instrumento de recolección de datos	104
IV.3.4 Muestra	112
IV.4 Resultados de la investigación	113
IV.4.1 Análisis de las entrevistas realizadas a los responsables de la	
Capacitación y Desarrollo dentro de la empresa	113
IV.4.2 Análisis de la encuesta aplicada al personal obrero	125
IV.5 Propuesta educativa	140
IV.5.1 Estrategia y Justificación de la naturaleza del programa	140
IV.5.2 Programa de sensibilización en materia de orientación familiar	
para directores y responsables de capacitación y desarrollo	143
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>160</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>163</b>

## INDICE DE TABLAS Y FIGURAS

	<b>Pag.</b>
<b>Figura 1. Organización</b>	<b>76</b>
<b>Figura 2. Organización Real</b>	<b>77</b>
<b>Figura 3. Organigrama General</b>	<b>79</b>
<b>Figura 4. Estrategia para la implantación de programas de orientación familiar dirigidos al personal obrero en empresas</b>	<b>141</b>
<b>Tabla 1. Diseño del instrumento de recolección de datos</b>	<b>104</b>

## INTRODUCCION

Actualmente, vivimos en una época de cambios acelerados que demandan de las personas una preparación especial, en la que la educación se nos presenta como la solución a la gran mayoría de los problemas personales, familiares, profesionales y sociales.

Nuestro país no es la excepción y la necesidad de una preparación especial en diferentes ámbitos, en los que antes no se requería, se hace cada vez más necesaria; sin duda alguna esto se debe a la difícil situación económica, política y social por la que atravesamos a nivel mundial, así como a los avances tecnológicos y científicos que muchas veces dificultan y contradicen la acción educativa de las familias y las instituciones.

De la misma manera, se requiere de una preparación especial en el terreno educativo, originada principalmente por la actual crisis de valores a nivel mundial y la influencia de ideologías externas en nuestro país.

Tal es el caso de la educación familiar; sabemos que los padres de familia siempre han tenido una natural disposición para educar a sus hijos, sin embargo, hoy en día eso no es suficiente, ya que la influencia de las ideologías es cada vez mayor y casi siempre contraria a los valores y a la acción educativa de las familias.

El objetivo principal de esta tesis es influir directamente en los responsables de la Capacitación y Desarrollo de una empresa industrial para concientizarlos sobre la importancia que tiene la situación familiar de los obreros respecto a su rendimiento laboral y su desarrollo personal, así como a la productividad y rentabilidad de la empresa, con la finalidad de implantar acciones de orientación familiar dentro de la misma, y así poder acercar a una ayuda profesional, en el ámbito familiar a personas que jamás se imaginaron tener acceso a tal servicio; en este caso a los obreros.

Para lograrlo, se desarrolló una fundamentación teórica que abarca los primeros tres capítulos y una derivación práctica que se presenta en el capítulo cuarto.

En el primer capítulo se explica el concepto de persona y sus características esenciales, así como el concepto de educación en sus diferentes formas.

En el segundo capítulo se explica qué es la educación familiar y su influencia en el desarrollo personal, además se presenta a la orientación familiar como una alternativa de ayuda a los responsables e integrantes de las familias en beneficio de las personas y de la sociedad, en y desde las familias.



En el tercer capítulo, se analiza el concepto y los fines de la empresa en general, así como la posibilidad de una educación integral dentro de la misma por medio de la función de Capacitación y Desarrollo

En el cuarto capítulo se realizó un diagnóstico de necesidades generales de capacitación en materia de orientación familiar, mediante una encuesta aplicada al personal obrero y entrevistas a los responsables de capacitación y desarrollo, del cual se obtuvieron resultados muy interesantes que confirman la necesidad de pedagogos que enfoquen su actividad profesional al desarrollo educativo de quienes integran las empresas.

Finalmente, con base en los resultados arrojados por la investigación, se propone a la Dirección de Recursos Humanos un programa de sensibilización en materia de orientación familiar, dirigido a los responsables de la capacitación y desarrollo, así como la estrategia de implantación de posteriores programas de orientación familiar dentro de la empresa.

## CAPITULO I

### LA PERSONA COMO SUJETO DE LA EDUCACION

Para comenzar con el desarrollo de esta tesis, es necesario que estudiemos lo que es la persona humana, sus principales características esenciales y los diferentes ámbitos de desarrollo, para poder llegar así a una propuesta educativa que favorezca el mejoramiento individual de la persona y a su vez, mejore ésta a las que la rodean.

#### 1.1 La persona humana.

Partiendo de una primera definición, etimológicamente la palabra persona proviene del latín, y ha pasado sin modificación alguna a diferentes idiomas, entre ellos al español, designándose siempre este término a una misma realidad: al individuo humano; aunque originalmente en latín significaba la máscara del actor.<sup>1</sup>

Es cierto que la persona es el único ser de la naturaleza capaz de ocultar realidades interiores; sin embargo, también tiene la capacidad de externar muchas más, y de las más nobles realidades de los seres naturales.

---

<sup>1</sup> cf., PALACIOS, L. E., El Concepto de Persona, p. 42

La persona según Boecio es "*substancia individual de naturaleza racional*". Al ser individual, la persona es única e irrepetible, y al pertenecer a una naturaleza racional, es capaz de conducirse a su fin último voluntariamente, iluminado por la inteligencia.

Nos apoyaremos también en la definición de Aristóteles: *unidad substancial de alma y cuerpo*.

La persona humana, es pues, un individuo compuesto de cuerpo y alma, que no pueden separarse sin dejar de ser lo que es.

La persona humana es un ser complejo y compuesto, en el que existen accidentes materiales en la corporeidad e inmateriales en su dimensión espiritual.

## 1.2 Características esenciales de la persona.

Hay muchas maneras de clasificar a los seres que existen en la naturaleza; por su tamaño, por su utilidad, por su grado de movimiento, etc. Pero entre todas las clasificaciones posibles, la que representa con mayor objetividad el valor de lo existente es aquella que atiende a las características esenciales de la naturaleza de los seres.

Así tenemos a los seres puramente materiales; las cosas. A los vegetales, que además de materia poseen un principio de vida y por lo tanto, alguna posibilidad de movimiento. Los animales que son seres más complejos, ya que además tienen instintos y una cierta afectividad.

Finalmente llegamos a la persona humana; el ser más dotado y con mayor grado de perfección en la naturaleza. La persona, además de tener todas las características anteriores en un mayor grado de perfección, es un ser *espiritual*, es decir, *racional*.

La espiritualidad es origen de las facultades superiores del hombre: la *inteligencia* y la *voluntad*, y es razón de la *dignidad* de este ser al que llamamos persona.

La inteligencia es la que nos lleva al conocimiento de la verdad y de la realidad, mientras que la voluntad es la que nos impulsa a la satisfacción de las necesidades, tanto del orden material, como del espiritual y a la posesión del bien (lo que le es propio a una naturaleza).

Es importante aclarar que no sólo al hombre le corresponde la dignidad, sino que todos los seres la tienen por el hecho de ser, porque la dignidad es un valor intrínseco en la naturaleza de los seres. Por eso mismo la persona es el ser que tiene el mayor grado de dignidad de entre los seres naturales, porque

siendo su ser material o corporal, es también espiritual y racional. De ahí se deriva la *individualidad*, ya que cada persona tiene un propio cuerpo y un propio espíritu.

Desde esta perspectiva, todas las personas somos igualmente dignas, pues tenemos la misma naturaleza; a ésta se la denomina *dignidad esencial*. Existe también *dignidad moral*, que sólo poseemos las personas y que se basa en el buen uso de la libertad, prerrogativa exclusivamente humana; de ahí, que la persona que toma buenas decisiones, tiene mayor dignidad moral (con igual dignidad esencial), que otra persona que no hace un buen uso de su libertad.

Así tenemos que la dignidad esencial se encuentra fundamentada en el orden del ser, en cambio la dignidad moral se fundamenta en el hacer o el obrar mediante el ejercicio de la libertad.

De las facultades superiores se deriva esa característica específicamente humana, que ya hemos mencionado, que es la *libertad*: capacidad de elegir entre una cosa u otra, entre un bien u otro, de acuerdo a la naturaleza humana.

La libertad de tal manera se encuentra arraigada en nuestra naturaleza, que más que decir que la persona tiene libertad, habría que decir que *es libre*, y, por lo tanto, capaz de alcanzar su *finalidad última*, eligiendo para ello los medios y fines intermedios que considere convenientes.

La persona, por ser substancia individual y espiritual, es *única e irreplicable*, igual a todas las demás cuya naturaleza comparte, pero distinta por las diferencias individuales (accidentales), que caracterizan a cada una. Así mismo, por ser racional, es también un ser *social por naturaleza*, pues necesita relacionarse con otras personas para cumplir mejor sus objetivos, tanto individuales, como comunes y sociales.

Para que se dé esta interacción entre las personas, son fundamentales otras dos características específicamente humanas: *la intimidad y la apertura*.

La intimidad es una interioridad propia del orden espiritual, donde la persona guarda y atesora riquezas, pero también experimenta carencias. Lo que hay en la intimidad hace a la persona capaz de dar, pero al experimentar carencias o necesidades, la persona descubre su incapacidad de satisfacerlas por sí misma y su necesidad de recibir ayuda de las demás. A la capacidad de intercambiar con otras personas, dando aquello que se tiene y recibiendo aquello que le hace falta, le llamamos apertura. Por eso es que no se puede entender a la sociedad sin personas, ni a las personas sin la sociedad.

La persona es un ser *finalizado*; es decir, que tiene un fin que no elige y que ha de descubrir, hacia el cual debe de estar ordenado todo su obrar y el ejercicio de su libertad. Además es un ser *inacabado*, pues tiene muchas potencialidades y facultades que se deben ir desarrollando en el transcurso de

su vida, y es también *inacabable* por que siempre será susceptible de adquirir un mayor grado de perfeccionamiento.

Por eso no podemos hablar de personas perfectas o imperfectas, sino de personas con un mayor o menor grado de perfección, según sea el caso y atendiendo al desarrollo de sus propias facultades y al ejercicio de su libertad.

La persona es dueña de sí misma, nadie puede "adueñarse" de ella, pues lo que ella es, es *incomunicable*. Nadie puede pensar, sentir, ni querer por otro.

Finalmente la persona es un *fin en sí misma*, tiene una entidad y una dignidad tal, que no es lícito utilizarla como medio, sino que merece respeto por parte de los demás.

Si tomamos en consideración todas estas características, llegamos necesariamente a la conclusión de que la persona *es un ser educable*. Requiere de todo un proceso educativo a lo largo de su vida, el cual comienza en la propia familia, desde que nace y no termina sino hasta el momento de su muerte.

El proceso educativo, es un continuo desarrollo de las facultades humanas, es un proceso de humanización y de autodeterminación del hombre hacia su fin

último; proceso exclusivamente humano, mismo que a continuación estudiaremos.

### 1.3 La educación de la persona.

#### 1.3.1 Definición de educación.

La educación constituye el objeto de estudio de la Pedagogía; ciencia y arte de educar. Educar en un sentido etimológico "*educare*", significa conducir de un estado a otro. Es por tanto, modificar en determinado sentido al sujeto de la educación.<sup>2</sup>

La educación es un proceso que implica necesariamente un cambio en la persona que se educa, pero para profundizar más en el cambio que se realiza y el sentido del mismo analizaremos dos definiciones de educación:

La de R. Hubert; "la educación es un conjunto de actividades e influencias ejercidas voluntariamente por un ser humano sobre otro y, en principio por un adulto sobre un individuo inmaduro, que tiende a formar en el segundo las actitudes y disposiciones de toda especie necesaria para realizar los fines que

---

<sup>2</sup> cfr., PLANCHARD, E., *La Pedagogía Contemporánea*, p. 29



éste está llamado a cumplir una vez llegado a la madurez"<sup>1</sup> y la de Víctor García Hoz; "la educación es perfeccionamiento intencional de las potencias específicamente humanas".<sup>2</sup>

En la definición de Hubert podemos apreciar que el cambio que propone se da en el terreno actitudinal de la persona para lograr los fines y las metas a las que debe llegar en la madurez.

Esta es una definición hasta cierto punto incompleta, porque no explican con precisión ni la causa, ni los efectos de la educación, quedándose en un nivel muy superficial; es decir, no profundiza en lo que fundamenta realmente el cambio que la educación produce en la persona. Aunque sí se da en la realidad, como Hubert afirma en su definición, un cambio en dichos terrenos, éstos no son la esencia, sino las consecuencias del cambio educativo.

Por otro lado, en la definición de Víctor García Hoz, podemos apreciar que se atiende directamente a la razón del cambio educativo. Este debe ser primeramente un cambio *intencional*, por lo tanto *voluntario* por parte del que se educa; que perfeccione a la persona que se educa, por lo que debe ser en beneficio del desarrollo armónico de las facultades específicas de cada persona.

---

<sup>1</sup> *ibidem*. p. 30

<sup>2</sup> GARCÍA HOZ, V., *Principios de Pedagogía Sistemática*. p. 25

Como podemos ver, un cambio educativo no se entiende así, aislado, sino que necesita estar ligado a otros, debido a la complejidad de la persona misma. ***La educación es un proceso de cambio continuo, intencional y permanente que va llevando a la persona a su perfeccionamiento individual mediante el desarrollo de sus facultades específicamente humanas.***

Con esta definición podemos concluir que la persona es el único ser de la naturaleza educable, (con la ayuda de otras personas o educadores) y autoeducable, es decir que por sí mismo puede dirigir intencionalmente su proceso educativo a lo largo de su vida.

### 1.3.2 Sujetos de la educación.

#### 1.3.2.1 El Educador.

La principal función del educador es la de fungir como un facilitador del aprendizaje; es decir, poner los medios y los contenidos educativos al alcance del educando, a un nivel que simplifique los procesos lógicos y analíticos que requiere el mismo para asimilarlos. Esta es una tarea difícil para el educador, para la cual se necesita una gran capacidad de comprensión y una actitud de servicio incondicional. El educador es, generalmente, una persona mayor en conocimientos y sabiduría que el educando. Su función es la de compartir sus propios conocimientos.

"La actividad natural del espíritu por parte del que aprende y la obra de dirección intelectual por parte del que enseña, constituyen una y otra los factores dinámicos de la educación".<sup>5</sup>

"El maestro o educador es solamente un factor dinámico secundario, bien auténticamente eficaz, y un agente ministerial".<sup>6</sup>

Para estudiar la función del educador, comenzaremos por diferenciar dos puntos de vista que definen al educador: el analítico, que tiende a determinar las aptitudes específicas en el eficaz ejercicio de la enseñanza, refiriéndonos en primer término a las aptitudes estrictamente didácticas, es decir, aquellas que constituyen la capacidad que el educador tiene para conducir al educando hacia el conocimiento y la verdad, y en segundo término a las aptitudes requeridas para constituir la capacidad de dirigir y perfeccionar a los educandos, mediante la orientación de su conducta y de su aprendizaje.

El segundo punto de vista, el unitario o sintético, se refiere a la personalidad del educador, que puede simplificar o complicar el proceso de enseñanza-aprendizaje en su interacción con el educando, siendo determinante para el eficaz desempeño educativo, como ya hemos mencionado, la comprensión y el espíritu de servicio del educador.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> MARITAIN, J., *La Educación en este Momento Crucial*, p. 44

<sup>6</sup> *ibidem*, p. 45

<sup>7</sup> *cfr.*, GARCIA HOZ, V., *Principios de Pedagogía Sistemática*, p. 173

Existen dos tipos de cualidades psíquicas, cuyos objetos son actos específicamente distintos, y que vistos desde el punto de vista del rendimiento se pueden convertir en otros tantos tipos de aptitudes: las referentes a la enseñanza, *aptitudes didácticas* y la relación que existe entre el educador y el educando; bien como individuos, bien como comunidad y que podemos llamar *aptitudes de gobierno*. Por último, una tercera cualidad sería el *espíritu profesional* que hace referencia a las facultades volitivas y sentimentales del educador, respecto de la función educativa o docente que desempeña.<sup>8</sup>

Finalmente nos referiremos a la función orientadora del educador, en la que se da un trato más directo con el educando y un conocimiento más profundo de las problemáticas, ya sea de aprendizaje o de cualquier índole.

El educador requiere de una preparación adecuada y un buen manejo de las habilidades del orientador, porque de ello depende el éxito de la función orientadora en la educación. "La relación entre orientador y orientado, por consiguiente se puede llamar personal en el sentido más estricto".<sup>9</sup>

Así tenemos, que la principal función del educador es la de ser un facilitador del aprendizaje, pero no es la única, sino que se complementa con otras, como

---

<sup>8</sup> *cf.* *ibidem*. p. 178

<sup>9</sup> *ibidem*. p. 188

serían las de la enseñanza que abarcan las didácticas, las referentes al gobierno y las de orientación en la práctica educativa.

El objeto de la educación, y por lo tanto el fin que debe perseguir el educador, es guiar al educando en su desenvolvimiento dinámico e integral, provisto de las herramientas del conocimiento, de la fortaleza del juicio y de las virtudes humanas, mientras que al mismo tiempo se va enriqueciendo con la herencia espiritual de la nación y de la civilización a las que pertenece.<sup>10</sup>

Por último, un factor que se puede agregar a la vocación del educador es sin duda el corazón; pues, amar y hacerse amar es una regla de la Pedagogía. La disposición y el gusto del educador constituyen la aptitud, y la aptitud, cuando se une a la ciencia da por resultado el talento.<sup>11</sup>

### 1.3.2.2 El educando.

Por otro lado tenemos al educando, que es el receptor de la educación. "El principal agente, el factor dinámico primordial o la primera fuerza propulsiva en la educación es el principio vital que reside en el interior del alumno".<sup>12</sup>

<sup>10</sup> *cfr.*, MARITAIN, J., *op.cit.*, p. 21

<sup>11</sup> *cfr.*, PLANCHARD, E., *op.cit.*, p. 42 y 43

<sup>12</sup> MARITAIN, J., *op.cit.*, p. 44 y 45

Al decir esto, no se pretende excluir el hecho de que también el educador se encuentra susceptible de adquirir aprendizajes en su relación con el educando. Pero en definitiva, sobre quien recae con todo su peso el influjo de la educación es sobre el educando.

El educando puede ser cualquier persona, ya sea niño, adolescente, joven, adulto o viejo; porque como ya hemos mencionado anteriormente, la persona es siempre perfectible e inacabada y por lo tanto educable mediante el desarrollo de las propias facultades y capacidades humanas.

#### 1.3.2.2.1 El educando adulto.

Debido a que el presente trabajo de investigación se enfoca a la educación de personas adultas, es conveniente estudiar las características generales del educando adulto.

Antes que nada, es preciso aclarar que en la educación de adultos, no se pretenden otros objetivos que los de la educación en un sentido general; el perfeccionamiento individual mediante el desarrollo de las facultades específicamente humanas.

Debido a que el proceso de aprendizaje del adulto es diferente al del niño, deben presentársele los contenidos educativos de tal manera que favorezcan su facultad de razonamiento.

El adulto necesita recibir los contenidos y analizarlos. Si es necesario recurrirá a la reflexión, pero finalmente lo hará suyo total o parcialmente, mientras que el niño utiliza este proceso en muy pocas ocasiones y generalmente en un grado menor, porque lo simplifica aprendiendo en forma memorística y utilizando procesos mentales sencillos, propios del razonamiento concreto.

Al adulto, hay que educarle en su inteligencia, en su voluntad y en su espíritu, considerando su capacidad de razonamiento abstracto y capacitándolo para que sepa enjuiciar con lógica y recta moral cualquier situación de la vida. Debe fomentarse en él, un sentido de cooperación y sociabilidad.

El educador de adultos debe tener siempre en cuenta que a este tipo de educandos le interesan sobre todo los problemas que se le plantean en la vida diaria.

El adulto debe comprobar en todo momento la eficacia de su esfuerzo y estimularse cada día con sus propios progresos.

No es posible definir una metodología absoluta para la educación de adultos, ya que esto depende de los temas a tratar.

Existen diversas corrientes que intentan explicar cómo aprenden los adultos y cuáles son los tópicos más importantes, según los objetivos que se pretendan conseguir; sin embargo, siempre será fundamental que exista el diálogo, y dependiendo de los temas a tratar, se podrían utilizar la confrontación de opiniones, la fundamentación racional y todas aquellos métodos y técnicas que llevan a la reflexión y a la estimulación de la independencia de estudio.

Según Malcom S. Knowles, existen puntos críticos que residen en las características propias del adulto y que marcan una clara diferencia entre la forma de aprender de los adultos y los niños: <sup>13</sup>

1.- El educando adulto se concibe a si mismo, como una persona independiente y capaz de autodirigirse, a diferencia de los niños que son dependientes.

2.- A diferencia del niño, el adulto tiene un gran cúmulo de experiencia que puede ser aprovechable para el aprendizaje grupal.

---

<sup>13</sup> cfr.. SERVICIO NACIONAL, ARMO., Edit.: "Pedagogía para el adiestramiento" p. 62



3.- Generalmente, el aprendizaje del adulto se orienta a actividades propias de los roles que juega en su vida y debe orientarse a actividades de desarrollo.

4.- Normalmente, el educando adulto se interesa por la aplicación inmediata del conocimiento recibido.

La gran variedad que representa el alumnado adulto, hace más necesaria una educación de tipo personalizado. Para ello, ayudará mucho que los grupos de adultos sean pequeños y que se promueva, tanto la interacción interpersonal de los integrantes, como la participación de cada uno.

I.4 I.a educación, según su amplitud cuantitativa.

I.4.1 Educación individual, colectiva y personalizada.

A lo largo de la historia se han venido realizando dos modalidades de educación, nacidas de la distinta relación numérica establecida entre el educador y el educando. Cuando la educación sistematizada se realiza de tal manera que un educador estimula y dirige el proceso educativo de un solo educando, nos encontramos en lo que es la *educación individual*.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> cfr., GARCÍA HOZ, V., *Principios de Pedagogía Sistemática*, p. 409

La educación individual se ha ido desterrando con el paso del tiempo (exceptuando la familiar), por resultar poco funcional a los requerimientos de la sociedad, constantemente creciente.

A medida que la educación se fue considerando como una necesidad y reconociendo como un derecho de la persona, pasó a constituir una actividad social, dejando de ser exclusivamente una tarea familiar. Es así como la educación individual dejó paso a la *educación colectiva o común*, propia de las instituciones educativas, siendo éstas principalmente escolares.<sup>15</sup> A diferencia de la individual, en la educación colectiva un educador estimula y dirige la educación de un grupo de educandos.

A pesar de que la educación colectiva ha ido desplazando a la individual, ésta todavía se realiza de modo complementario, tal es el caso de los profesores particulares, preceptores y orientadores.

Tanto la educación colectiva como la individual son formas incompletas de educación: por una parte la educación colectiva hace posible la relación de un educando con quienes en rigor se pueden llamar sus semejantes. En ésta, la estimulación educativa es la misma para todos; los educandos están sujetos a una explicación común, los mismos libros, etc., sin embargo, la reacción a

---

<sup>15</sup> *cfr. ibidem*, p. 409 y 410

estos estímulos y el trabajo que cada alumno realiza, se da de forma individual.

"Desde el punto de vista docente, la enseñanza colectiva implica la utilización de los mismos estímulos para un grupo de escolares".<sup>16</sup> La acción educativa del maestro, consiste en enseñar y encargar trabajos a todos los alumnos y comprobar después, mediante un sistema de evaluación del rendimiento, qué tanto aprendió cada uno. Pero la acción magisterial no desciende a la consideración del proceso de aprendizaje de cada uno de los alumnos.

Por otra parte la educación individual, aísla al educando de quienes pueden establecer relaciones sociales de igualdad, dejando escapar uno de los aspectos primordiales de la educación y propiciando en el alumno una necesidad en demasía de la intervención del educador, que entorpece a la vez los propios recursos autoeducativos del alumno.

"Asimismo, la educación individual ofrece la posibilidad de una atención constante a las problemáticas y dificultades que el alumno presenta en el proceso educativo, y la educación colectiva ofrece las posibilidades de socialización de los alumnos y representa una mayor economía en tiempo y esfuerzo docentes. La enseñanza individualizada pretende aprovechar las

---

<sup>16</sup> *ibidem*, p. 410

posibilidades de las dos modalidades educativas neutralizando sus diferencias".<sup>17</sup>

"La enseñanza individualizada se nos aparece como un intento moderno de armonizar la economía y las posibilidades de socialización de la educación colectiva, con las posibilidades de atención y ayuda personal de la educación individual".<sup>18</sup>

La enseñanza individualizada se realiza ofreciendo un proceso de estimulación docente, (parte de la enseñanza colectiva) y simultáneamente se lleva a cabo un proceso de atención personal, donde se propicia el desarrollo de cada uno de los alumnos, (parte de la educación individual).

El maestro trabaja de la manera usualmente conocida, explicando alguna idea, planteando aspectos a reflexionar, dejando ejercicios a realizar, etc. Lo mismo que la educación colectiva propone. Pero después la enseñanza individualizada exige que se atienda, no tanto a los resultados, sino más bien al proceso mismo de su aprendizaje, ofreciendo a cada uno de los educandos la ayuda necesaria para que el proceso de aprendizaje y el desarrollo individual se realice de la manera más eficaz.

---

<sup>17</sup> *cf.* *ibidem*, p. 411

<sup>18</sup> *idem*

La educación individualizada se ha transformado con el paso del tiempo hasta llegar a la situación actual, en la que la atención al individuo no se presenta como opuesta a las exigencias sociales, sino como una posibilidad para fortalecer interiormente a la persona y hacerla más eficaz dentro de la sociedad. Respondiendo a esta mayor amplitud de concepto hemos de hablar hoy en rigor de *educación personalizada*.

La educación personalizada intenta evitar los efectos negativos que surgen de la falta de atención a las características particulares de cada persona, así como promover sus cualidades individuales y sociales, con la finalidad de estimular su proceso de personalización intencional. De esta manera, lograremos educar personas cada vez más dueñas de sí mismas, capaces de establecer su propio proyecto de vida.

"Las notas incluidas en el concepto de persona, de las que se derivan las orientaciones fundamentales de la educación personalizada, son la singularidad, la autonomía y la apertura."<sup>19</sup>

En este contexto, "la educación personalizada se puede entender como ayudar a formular el propio proyecto personal de vida y adquirir capacidad para realizarle".<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> *ibidem*, p. 26

<sup>20</sup> GARCIA HOZ, V., *Pedagogía Visible y Educación Invisible*, p. 174

Esto nos da pie para decir que los contenidos educativos pueden considerarse como un medio por el cual una persona va adquiriendo las herramientas y los elementos de juicio necesarios para ir construyendo libremente su propia vida.

Por otra parte, en la actividad y en la convivencia, la persona encuentra la satisfacción de sus anhelos más elevados: la felicidad y la alegría. La alegría es la resultante espiritual y afectiva que nace de la conciencia de la posesión del bien, en la realidad o en la esperanza. Es también la aceptación de la persona a la vida misma, a su propia vida y la respuesta que da la persona entera a la incitación que recibe de la realidad.

El hecho de justificar y reforzar esta afirmación frente al miedo, a la frustración y a la tristeza depresiva, con que se encuentran muchas personas en la actualidad, es una importante y necesaria tarea de la educación personalizada para la cual se requiere, por supuesto, de una orientación individualizada.

Por lo anterior, podemos concluir que la educación personalizada debe tener siempre las siguientes características: abierta, reflexiva y crítica, operante y creadora, convivencial, alegre y sobria.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> *cf.*, *ibidem*, p. 177

La educación personalizada es la que se nos presenta como la alternativa más adecuada a los requerimientos y las necesidades de la actualidad. Es producto de una evolución positiva de diferentes modalidades educativas, debido a lo cual nos referiremos más adelante a ella también, en consideración de su amplitud cualitativa.

### 1.5 La educación, según su formalidad didáctica.

#### 1.5.1 Educación formal, no formal e informal.

Dentro de los diferentes modos de educación existe una clasificación que atiende a la formalidad didáctica y metodológica de la misma, la cual, se puede aplicar en diferentes formas la educación, sin perder objetividad y siendo siempre favorable para el desarrollo de la persona.

En esta clasificación se diferencia lo que es una educación netamente formal de la no formal.

La *educación formal* es aquella "actividad educativa inscrita en el sistema educativo legalmente establecido".<sup>22</sup> Es por tanto sistematizada y organizada

---

<sup>22</sup> Diccionario de las Ciencias de la Educación.. Tomo I, p. 491

didácticamente en las instituciones educativas (educación institucional) y cubre, entre otras, las necesidades de conocimientos, habilidades y actitudes, desde un enfoque primordialmente académico.

Por otra parte, *la educación no formal* es aquella "actividad educativa ajena al sistema educativo legalmente establecido".<sup>23</sup> Ciertamente, puede llegar en ocasiones a tener elementos propios de la educación formal, como sería una cierta sistematización y algunas metodologías similares, pero no se considera, formalmente hablando, como parte del sistema educativo legalmente establecido.

Cuando la educación no formal se encuentra, además, ajena a toda sistematización institucional, es cuando nos referimos a ella como educación informal.

La *educación informal* es la educación más elemental, pero también más trascendente a que nos podemos referir. Es la educación que se adquiere en la vida diaria, en la familia, en la interacción con el medio ambiente y la sociedad.

---

<sup>23</sup> *ibidem*. p. 496



La educación informal por excelencia, es la que se da en el ámbito familiar, donde todos los miembros pueden actuar como facilitadores y a la vez como receptores de la educación. La principal tarea de los padres, es la de orientar el sentido de las relaciones entre los miembros de la familia, así como las relaciones de miembros de la familia con personas ajenas a la misma, para favorecer tanto en ellos como en sus hijos la mejora individual, familiar y social.

#### 1.6 La educación, según su amplitud cualitativa.

##### 1.6.1 La educación integral.

Existe una forma de educación, que no atiende directamente a la cantidad de educandos a la que llega, ni a la formalidad que ésta persigue, sino a la integralidad de la persona; es decir, a promover el perfeccionamiento global de la persona, atendiendo a todas sus potencialidades, cualidades, debilidades y capacidades individuales, que es la *educación integral*.

Al igual que en la educación personalizada, la integralidad de la educación, no responde precisamente a un tipo más de educación, sino a una forma de realizarla.

La educación personalizada se nos presenta como educación integral, en el enriquecimiento y unificación del ser y la vida humana, y no como la suma de distintas actuaciones educativas, es decir, que la educación integral no consiste en la construcción del hombre acumulando distintos elementos, sino más bien en una construcción que arranca de la personalidad individual del hombre. Por lo tanto la educación integral es aquella educación capaz de poner unidad en todos los aspectos de la vida del hombre.<sup>24</sup>

La integralidad le da a cualquiera de los tipos de educación que hemos visto, un carácter eminentemente forjador de personas humanas, ya que se buscan encausar de la manera más adecuada las características específicas de cada persona para el desarrollo total y armónico de su propia personalidad.

La educación integral, tiene su fundamento en la persona misma y en toda esa gama de posibilidades educativas que tiene cada una en lo individual y en lo social, y para entender la relación existente entre lo individual y lo social, estudiaremos a continuación la educación familiar, que es el punto de partida y el punto final de la individualización y la socialización de la persona.

---

<sup>24</sup> *cf.*, GARCIA HOZ, V., Educación Personalizada, p.26

## **CAPITULO II**

### **LA ORIENTACION FAMILIAR Y SU INFLUENCIA EN LA EDUCACION Y VIDA FAMILIAR**

Inicialmente explicaremos lo que es la educación familiar para entenderla como tal, y posteriormente nos referiremos a la orientación familiar y sus funciones respecto a la educación en las familias.

La educación familiar es toda aquella que se recibe en la primera comunidad de vida y de formación personal, que es la familia.

Asimismo, y retomando un poco lo mencionado en el capítulo anterior con respecto a los tipos de educación, la educación familiar es de tipo informal. Esto no significa que sea menos importante o valiosa que la educación formal, sino que por el hecho de no ser tan sistematizada, varían los métodos y medios educativos para cada familia, aunque se pretende en todos los casos obtener los mismos fines, tanto materiales como espirituales.

Con objeto de explicar y profundizar sobre esto último, señalaremos algunas de las características comunes y los fines a los que toda familia legítimamente establecida se debe encaminar.

## II.1 La familia, comunidad de vida y fuente de educación.

Al considerar a la familia como una comunidad de vida, se hace referencia a que ésta se conforma por un grupo de personas que se encuentran estrechamente unidas por lazos de sangre, y espiritualmente por lazos de amor, de ayuda mutua y de responsabilidad para con los demás miembros de la familia, para que por medio de esa relación interpersonal familiar, vaya encontrando cada uno el apoyo y la ayuda necesaria para lograr, tanto su desarrollo personal como el de los demás miembros, así como el mejoramiento de la sociedad desde la familia.

Nos podemos dar cuenta de que no se está hablando de una comunidad cualquiera, sino de la comunidad de vida por excelencia, en donde el ambiente debe ser propicio, y de hecho lo es para cada persona en concreto, para el desarrollo de las virtudes humanas y la adquisición de los principales valores materiales y espirituales.

Por esto mismo, a la familia se le considera como fuente de educación. Mediante la educación familiar, las personas comienzan desde pequeñas a relacionarse con los demás, y a delimitar sus propios actos libres en función del bienestar de todos.

Es en el ámbito de la familia, donde se empieza a desarrollar la capacidad de amar, las actitudes de servicio, la formación de hábitos, etc. Dicho en una palabra, es por medio de la educación familiar por lo que la persona aprende a ser persona y a comportarse como tal, mediante la adquisición de valores, tanto materiales como espirituales y el desarrollo de las virtudes humanas; siendo esta la base de la madurez personal y de la integración de la persona a la sociedad. Obteniéndose un doble beneficio de la interacción; tanto para la persona, como para la misma sociedad.

#### II.1.1 La familia y la sociedad.

A partir de lo anteriormente mencionado, analizaremos algunas definiciones de lo que es la familia, que nos servirán para esclarecer un poco más el concepto, las características y los fines que debe perseguir la misma.

El maestro Victor García Hoz define a la familia como la comunidad de límites más precisos y reducidos, dentro de la cual, normalmente, adviene el hombre a la existencia, y culmina afirmando que la familia es la paidocenosís fundamental.<sup>25</sup> Con lo cual, hace referencia a que la familia constituye, normalmente el primer conjunto de estímulos educativos para la persona desde su niñez, por medio de los cuales se irá desarrollando física, intelectual y moralmente como persona.

---

<sup>25</sup> cf.. GARCIA HOZ, V., Principios de Pedagogía Sistemática.. p. 453

Los influjos familiares son los más extensos y los más hondos en la existencia humana, de tal modo que su deficiencia cualitativa o cuantitativa produce perturbaciones o estados carenciales de orden psíquico que difícilmente pueden remediarse.

Por otro lado, no es necesario hacer un gran esfuerzo para descubrir que la sociedad no es más que una "gran familia", y que la familia es al mismo tiempo la más "pequeña sociedad". De la misma manera, es fácil advertir que la sociedad está formada por personas que a la vez se encuentran inmersas en las familias; luego, por ser la familia la primera sociedad de personas, se le puede definir también como *la célula básica de la sociedad, pero -como puntualiza el profesor Oliveros F. Otero- necesita de la sociedad para el cumplido desempeño de sus funciones educativas.*<sup>26</sup> Esta es la definición a la que nos apegaremos en el presente trabajo de investigación.

Si consideramos que las deficiencias o carencias educativas en las familias, ya sea cuantitativa o cualitativamente, provocan en las personas perturbaciones y estados carenciales serios de orden psíquico, que repercuten en sus familias y que a su vez las familias constituyen a la sociedad, nos encontraremos entonces con que las familias y la sociedad en general están necesitadas de ayuda y de una orientación especializada, la cual estudiaremos más adelante.

---

<sup>26</sup> *cfr.* OTERO FERNANDEZ, O., Qué es la orientación familiar., p. 61

### II.1.2 Elementos constitutivos de la familia.

En una familia se pueden distinguir tres agrupaciones de elementos constitutivos; los personales, los materiales y los formales.<sup>27</sup>

Los elementos personales se conforman, en primer término por los padres, quienes son los fundadores y primeros responsables de la familia. Y en segundo término por los hijos, puesto que la familia existe en función de los hijos.

Estos, padres e hijos, constituyen los elementos personales de la familia en sentido estricto, aunque con bastante frecuencia se encuentran dentro de la familia otras personas, ya sean parientes, amigos o el personal de servicio, cuya interacción con la familia también se debe considerar.

Por otro lado los elementos materiales, que aunque tienen menor importancia que los personales, son también necesarios.

A los elementos materiales se les puede considerar en un conjunto, donde se incluyen todos aquellos bienes materiales con que cuenta una familia, entre

---

<sup>27</sup> cfr. GARCIA HOZ, V., *Principios de Pedagogía Sistemática*. p. 454

los cuales están la casa habitación, propiedades y todas aquellas cosas que le son propias.

Si la familia es genéricamente una comunidad, no se puede entender la vida, ni la educación familiar si se consideran aisladamente los elementos personales y materiales que la constituyen; es necesario, también, tener en cuenta los elementos formales que se manifiestan en las relaciones familiares, entre otros la autoridad y el amor.

La autoridad constituye un elemento formal de la sociedad. La autoridad se entiende como el elemento unificador de la actividad de una sociedad, y por lo tanto de la familia.

La familia tiene su origen en el amor (acto de la voluntad por el que se desea el bien a una persona, por el simple hecho de ser quien es), es decir, quienes la fundan se comprometen libremente a unir sus vidas en una comunidad que los trasciende, viéndose aumentada con nuevos seres a los que se les dará la oportunidad del don de la vida; de aquí el que no se entienda a la familia si no se entiende al amor.

Como toda sociedad, la familia es una entidad compleja, constituida por distintos elementos. De ahí deriva la importancia de estudiar las relaciones



que estos elementos guardan entre sí, a lo que llamaremos relaciones en la familia.

## II.2 La educación familiar.

### II.2.1 Las relaciones en la familia.

Las relaciones en la familia tienen rasgos peculiares y únicos: son íntimas, continuas, variadas y complejas. Se dan en situaciones concretas y son complementarias.

La interacción se desarrolla en tres niveles: no verbal, emocional e intelectual o verbal.<sup>28</sup>

A la interacción *no verbal* se le llama también, sensorial ya que abarca todo lo referente al tono de voz, expresiones del rostro, proximidad física, etc. Este nivel es el de mayor influencia en los primeros años de la infancia, tanto por el continuo nexo emocional entre padres e hijos, como por la falta de recursos lingüísticos de un bebé.

---

<sup>28</sup> cfr. *ibidem*, p. 445

En las etapas sucesivas de la vida de las personas, sigue teniendo una marcada influencia en las relaciones familiares, aunque en un menor grado, debido a que los otros dos niveles de interacción van tomando una mayor importancia.

La interacción *emocional*, se debe a la intervención de los sentimientos de amor o desamor, aceptación o rechazo.

Finalmente en el plano intelectual, se hace referencia a la *expresión verbal o racional* de sentimientos, ideas, juicios o valoraciones. Este nivel, no sólo es el más tardío en aparecer, sino que tiende a anular o a reducir a los otros dos. Si hay una relación afectiva aceptante y aceptada, la interacción verbal será más aceptada aún. Si no la hay, será más rechazada.

Como ejemplo de las diversas formas de interacción familiar nos remitiremos a la familia nuclear, donde la relación se da entre los cónyuges, entre padres e hijos y entre hermanos.

#### II.2.1.1 Las relaciones conyugales.

Las relaciones conyugales son de vital importancia para poder lograr el marco de estabilidad y de coherencia necesarios para el desarrollo de los hijos. El éxito familiar, depende entonces, de la armonía conyugal.

Los cónyuges se unen por un acto de la voluntad para cumplir unos fines específicos entre los que se incluyen el crear y el sostener una familia. Con esto se presenta un primer problema o asunto a estudiar: cómo combinar la autonomía personal con la participación común, ya que aún cuando los cónyuges son completos como individuos, son complementarios respecto al matrimonio y a la familia.

Esto se refiere al principio de complementariedad, dejando absolutamente autónoma la responsabilidad individual, que si está bien enfocada se dirigirá siempre, tanto a procurar el bien del otro, como a perseguir el perfeccionamiento personal al que individualmente se está llamado.

Además, convendría remarcar los fines propios del matrimonio que no deben de perder de vista nunca los cónyuges:

- 1.- La procreación de los hijos.
- 2.- La ayuda mutua.
- 3.- La educación de la prole.
- 4.- El remedio de la concupiscencia.

Los cónyuges tienen la obligación de respetarlos y de vivirlos, para encontrar así la armonía y el entendimiento necesarios con el objeto de ofrecer a sus

hijos el mejor clima educativo posible, con un fundamento sólido en la estabilidad y la coherencia matrimonial.

Es muy importante que entre los cónyuges se dé siempre esta unidad que nace del matrimonio y que se manifiesta en la vida y la unidad familiar. Es igualmente importante que los cónyuges se respeten como seres individuales y autónomos, teniendo cada uno gustos y aficiones propias, que deben compaginarse con la vida familiar.

#### II.2.1.2 Las relaciones paterno-filiales.

Por otro lado, tenemos las relaciones entre los padres y los hijos o paterno-filiales, que si son de tipo estrictamente educativo, en las cuales se puede considerar una doble dirección: de los padres hacia los hijos y de los hijos hacia los padres.

Las relaciones paterno-filiales, a diferencia de las conyugales, no se dan en una relación de igualdad, ya que padres e hijos se hayan en planos distintos. Así tenemos que los padres se encuentran con el derecho y el deber de educar a todos y cada uno de sus hijos, conduciéndolos y orientándolos hacia su desarrollo integral, en lo individual y lo social, así como en lo material y lo espiritual.

Los hijos tienen el derecho a la educación, y el deber de obedecer y respetar a sus padres, como correspondencia al amor y a los esfuerzos que los mismos hacen por ellos.

### II.2.1.3 Las relaciones fraternales.

A diferencia de las paterno-filiales, se dan en sentido de igualdad o en forma horizontal. Es común que a este tipo de relaciones no se les reconozca, o no se valore completamente la influencia educativa que ejercen; sin embargo, son de vital importancia para la armonía familiar.

Las relaciones fraternales favorecen una sociedad familiar viva y rica en actitudes de servicio y en la práctica de las virtudes humanas, en cierto sentido análogas a lo que debe suceder entre personas adultas. De modo que es recomendable que se den de forma directa, íntima, franca y espontánea, de tal manera que encontrándose en un mismo entorno y en un mismo ambiente familiar, sean colaboradores unos y otros del desarrollo personal y común, aunque las personalidades sean muy diferentes y sus roles diversos.

Entre los hermanos suelen darse dos características propias de la relación de igualdad: la solidaridad y la rivalidad. La solidaridad se da con base en la seguridad del "nosotros", y la rivalidad se da a partir de las naturales.

diferencias, entre las cuales destacan: la edad, el sexo, las diferencias caracterológicas y el grado de atención que les prestan los padres.

Esta rivalidad, en lugar de ser fuente de retracción, es por el contrario un estímulo competitivo, que prepara a los hijos para la inserción en la sociedad actual, donde se vive siempre un clima de competencia y en la que no siempre brilla la práctica de la justicia como una virtud fundamental.

#### II.2.1.4 Las relaciones intrafamiliares.

Las relaciones conyugales, paterno-filiales y fraternales, constituyen las relaciones estrictamente familiares, aunque pueden existir otras personas dentro de la familia, como ya hemos mencionado con anterioridad. Ya sean parientes, amigos o el personal de servicio, a los cuales se les debe respetar, pero también exigir el cumplimiento de ciertas normas, y el cuidado de la armonía familiar.

Es importante recalcar, que este tipo de relaciones pueden afectar el buen clima familiar (no necesariamente en forma negativa), debido a que dichas personas generalmente poseen una educación y costumbres diferentes a las de la familia.

## II.2.2 Características de la educación familiar.

Para describir las características de la educación familiar, nos basaremos en los aspectos cualitativos de la misma.

Desde el punto de vista cualitativo, la educación familiar a diferencia de otros tipos de educación, considera los caracteres específicos de la vida familiar, ya que en el seno de la familia la educación se realiza como una forma de vida.

"Hablar de los caracteres diferenciales de la vida familiar es entrar en un terreno poco definido. Pero, sin grave riesgo de error, puede afirmarse que la familia se presenta como la comunidad más cerrada de entre las que vive cualquier hombre corriente, y es en ella donde la afectividad, la afirmación personal y la fluencia de la vida como totalidad se viven con más intensidad".<sup>29</sup>

Se entiende como la comunidad más cerrada, ya que como explicamos anteriormente, es una comunidad de vida donde las relaciones entre sus miembros son delicadamente íntimas, en las cuales cada uno de ellos tiene un rol determinado que debe seguir para mantener la armonía familiar.

---

<sup>29</sup> *ibidem*. p. 460

"La familia es el medio natural para cultivar este jugoso campo de la intimidad humana y, por lo mismo, es la comunidad familiar el más adecuado marco para el establecimiento de las relaciones personales directas".<sup>30</sup> Con lo cual constatamos que es ésta donde la afectividad humana tiene su nacimiento, su desarrollo y su plenitud o trascendencia.

También la educación familiar, favorece a que la persona humana se afirme como persona; es decir, que descubra que es capaz de reconocerse como sujeto de derechos y deberes, así como de tomar decisiones propias por pequeñas que sean al decir un "sí" o un "no". Inferimos también que es en la vida familiar donde la personalidad se afirma del modo más patente.

La vida y educación intelectual se empezará a desarrollar en la familia y terminará desarrollándose en las instituciones escolares, pero es en la vida familiar, donde la persona se forma afectiva y moralmente.

Así tenemos que si el contenido más propio de la institución escolar es la educación intelectual, el más propio contenido de la vida familiar es la educación moral.

---

<sup>30</sup> *ibidem*, p. 461



Por último, el fluir de la vida, es quizá, la mejor condición para que el hombre mire a lo sobrenatural, es decir a lo permanente y eterno. Aún cuando la familia no logre este acercamiento a Dios en uno de sus miembros, no deja de ser la mejor plataforma para que éste lo haga por sí solo, pues las bases morales las tiene dentro de sí.<sup>31</sup>

De acuerdo con las características de la educación familiar, analizadas anteriormente, se pueden señalar las siguientes tareas propias en cualquier familia.

- El cultivo de la personalidad.
- La formación moral y religiosa.
- La adaptación y la orientación de la personalidad.

El cultivo de la personalidad implica una atención constante al educando, que en todo momento es una persona singular, y que por lo mismo requiere de un trato singular, atendiendo a sus necesidades específicas, para lograr una educación integral.

En cuanto al predominio moral de la educación familiar, se fundamenta en dos situaciones aparentemente contradictorias; la imputabilidad absoluta de

---

<sup>31</sup> *cf.* *ibidem*, p. 460

las acciones, y la responsabilidad compartida. En la familia, como en ninguna otra comunidad, las acciones se reclaman a quienes las han realizado.

En la vida dentro de otras comunidades más amplias que la familiar es frecuente no poder "hechar en cara" a una persona un acto determinado, porque aquél es capaz de enmascarar su actuación dentro de la compleja actividad social.

En la vida social, la persona es responsable absolutamente de aquello que se le imputa. En la vida familiar, al lado de un reclamo absoluto, se puede hablar de una responsabilidad compartida.

Desde el punto de vista de los medios, se puede afirmar que el modo propio de la educación familiar es el que se fundamenta en la relación interpersonal.

En la familia, la educación se realiza a través de la relación personal directa entre todos sus miembros, y en otras comunidades o ambientes que ejercen acción educativa, las relaciones personales, o no existen, como en algunas formas de educación ambiental (medios de comunicación), o coexisten con las relaciones académicas, tal es el caso de la orientación personal en un colegio, la cual funciona como apoyo a la educación familiar.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> *cf.* *ibidem*, p. 463

Los medios de la educación familiar se resumen en la relación personal directa entre educador y educando, sin preocuparse por los métodos técnicos que se utilicen para ello.

### II.2.3 La influencia de la familia en la vida personal.

Desde el punto de vista cuantitativo, el problema de la educación familiar se resume en la siguiente pregunta: ¿en qué medida influye la educación familiar en la formación de la persona?.

Para contestar esta interrogante se cuenta con la observación pedagógica y con la investigación experimental:

Con la simple observación pedagógica nos damos cuenta de que los estímulos educativos familiares son los que influyen con mayor profundidad en la formación de la persona.

La influencia que la educación familiar tiene en el desenvolvimiento de la persona globalmente es de vital importancia, fortaleciéndola contra posibles perturbaciones y desarrollando en ella una actitud generalizada ante la vida.

En cuanto a la investigación experimental, es indispensable que sea realizada de un modo profesional, tal es el caso del estudio realizado en la Cátedra de Pedagogía Experimental y Diferencial en la Universidad Complutense de Madrid,<sup>33</sup> en la que a un grupo de alumnos de la Facultad de Filosofía y Letras, entre veinticinco y treinta años, se les pidió que manifestaran su *experiencia de la vida de la infancia y su concepto general de la vida*.

Para ambos aspectos las respuestas se expresaron en una graduación de cuatro niveles, y fueron en su mayoría claramente interdependientes:

*Experiencia de la infancia*

1. Infancia muy desgraciada
2. Más bien insatisfactoria
3. Bastante satisfactoria
4. Predominantemente feliz.

*Concepto general de la vida*

1. La vida es muy triste
2. Más bien triste
3. Bastante aceptable
4. Algo estupendo

Con este estudio nos podemos dar cuenta desde un punto de vista experimental, que la educación familiar desde la infancia no solo tiene una influencia determinante en el desarrollo de la propia personalidad, sino también en la actitud hacia la vida, dentro de la cual cabría mencionar para efectos de esta tesis la actitud ante la propia familia, el trabajo y la sociedad.

---

<sup>33</sup> *cfr. ibidem*. p. 471 y 472

Los alcances de la educación familiar son determinantes en la vida de las personas y de las sociedades, son la base para el desarrollo de la personalidad de quienes en un futuro construirán y dirigirán los destinos del país.

#### II.2.4 La preparación de los padres en la educación familiar.

Debido a la gran influencia de fuerzas negativas que tienden a desintegrar las familias en nuestra sociedad, hoy en día, existe una necesidad imperante de ayudar a los padres en su preparación, para que puedan cumplir de la mejor manera posible su función educadora.

Parece que la sociedad ha complicado la función educadora de los padres, a tal grado, que ahora ya no bastan el natural cariño y la dedicación tradicional para la educación de sus hijos, sino que es menester que los padres reciban una preparación específica, como para cualquier actividad profesional.

La razón principal de que en estos tiempos se hable de una preparación especial para los padres de familia, tema actual y no de tiempos anteriores, está sin duda en las dificultades que presenta para la educación, el mundo tecnificado en el que vivimos.

Hoy en día, la educación tiene que preparar al hombre no sólo para relacionarse directamente con los demás hombres y las cosas, sino para que sea capaz de operar técnicamente, es decir, entrar de una manera eficaz en un proceso de transformación tecnológica y social, para lo cual es necesaria una preparación adecuada.

Aparentemente la educación familiar no exige una preparación especial por parte de los padres, pues ellos mismos tienen una actitud natural para educar; sin embargo, en la actualidad la educación está en función de la vida moral, intelectual y técnica, por lo tanto los padres necesitan acercarse a otras instituciones que coadyuven y complementen la obra educadora de la familia, como son las escuelas, los centros educativos y de orientación familiar.

Los padres necesitan comprender que estas instituciones, no suplen jamás la acción educadora de la familia, sino que les ayudan a la educación y a la inmersión de sus hijos en la sociedad y al trabajo intelectual y tecnificado, de nuestro mundo actual.

El contenido de la preparación de los padres puede resumirse en tres grandes objetivos.

- 1.- La adquisición de *actitudes adecuadas* mediante una efectiva y correcta comprensión de su función educativa.

- 2.- La adquisición de *criterios* para enjuiciar y utilizar las posibilidades técnicas de la educación.
- 3.- La *preparación* para resolver problemas particulares de especial agudeza e interés en la educación de sus hijos.<sup>14</sup>

Además, es de vital importancia, que hoy en día los padres obtengan la preparación para orientar a sus hijos en las diferentes situaciones de la vida que se les pueden presentar y en su inserción en la sociedad, que será el medio en el que se desenvolverán.

La misión educativa de los padres, no es de ninguna manera algo sencillo de lograr, para lo cual se necesita estar preparados y en muchas ocasiones se requiere de ayuda especializada que oriente en su actividad educadora.

Esta ayuda no la pueden encontrar sino en los profesionales de la educación familiar, que son personas con profundos conocimientos sobre la familia y con las habilidades técnicas para llevar a cabo los procesos de orientación familiar.

---

<sup>14</sup> *cf.* *ibidem*, p. 492

## II.3 La orientación familiar en la educación familiar.

### II.3.1 La orientación familiar.

Frecuentemente los términos de educación familiar y orientación familiar suelen confundirse; sin embargo cada uno tiene su propio significado: cuando hablamos de educación familiar, nos referimos a la acción educativa que tiene lugar en el ámbito de la familia y por orientación familiar entendemos una modalidad de orientación que potencia las posibilidades de la familia como entidad educadora, mediante la mejora personal de cada uno de sus miembros.<sup>35</sup>

Para dejar en claro el concepto de orientación familiar, nos remitiremos a la definición del profesor Oliveros F. Otero: ***"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 desde las familias"***<sup>36</sup>

La ayuda en todo proceso de orientación familiar debe ser la necesaria; es decir, que ante cierta problemática familiar, se pretende ayudar a que las personas involucradas, encuentren por sí mismas la soluciones más viables.

---

<sup>35</sup> cfr., CASTILLO CEBALLOS, G., *La orientación familiar: concepto y modalidades*, p. 1 y 2

<sup>36</sup> FERNANDEZ OTERO, O., *op.cit.*, p.17



Los fines de la orientación familiar, se concretan en ayudar a los principales responsables de cada familia en los siguientes aspectos:

1. Analizar y esclarecer la propia situación familiar.
2. Descubrir posibles problemas y alternativas de solución.
3. Desarrollar actitudes positivas, necesarias para la mejora personal y familiar.<sup>37</sup>

La orientación familiar es un proceso de ayuda a personas que tienen alguna responsabilidad en la educación familiar. El punto de referencia de este asesoramiento es la misma educación familiar.

"La orientación familiar no se dirige a la familia en abstracto, sino a familias, una a una. Tampoco se dirige a cada familia como colectivo, sino como ámbito en el que viven seres irrepetibles, personas."<sup>38</sup> Asimismo, para conseguir el mejoramiento de las familias, es indispensable el mejoramiento personal de cada uno de los miembros que la integran; por lo tanto "la orientación familiar es un asesoramiento a personas concretas, en sus responsabilidades educativas, como miembros de una familia."<sup>39</sup>

---

<sup>37</sup> *idem*

<sup>38</sup> CASTILLO CEBALLOS, G., *op.cit.*, p. 3

<sup>39</sup> *idem*

En resumen, la orientación familiar busca ayudar a la mejora personal de quienes integran cada familia, en cuanto miembros de una misma familia en la que se educan, así como la mejora de la sociedad en y desde las familias.

La ayuda que presta la orientación familiar, está relacionada con la dimensión educativa de la familia, contemplando la sociedad doméstica como centro de intimidad y de apertura, e intenta contribuir al desarrollo armónico de la persona, de la familia y de la sociedad. Dicha ayuda puede considerarse, al igual que muchas otras como preventiva o correctiva.

“La orientación familiar promueve una mejor educación familiar, lo cual supone también mejora de la sociedad en y desde las familias, ya que las funciones educativas de la sociedad doméstica no se agotan en la intimidad del hogar.”<sup>40</sup>

La ayuda preventiva es necesaria para todas aquellas familias que tienen un sano clima familiar y que se preocupan por mantenerlo, en las que se pueden presentar problemas sencillos y hasta cierto punto normales, pero que pudieran agravarse con el paso del tiempo. Esta ayuda se puede obtener mediante programas de orientación familiar grupal, debido a que no existe una problemática tal que requiera un proceso de orientación específica.

---

<sup>40</sup> FERNANDEZ OTERO, O., *op. cit.*, p.14

Por otro lado, la ayuda correctiva se centra en la solución de problemáticas familiares que dañan considerablemente el clima familiar, y que por su peculiar importancia requieren de un proceso de orientación específica y/o clínica, que se desarrolle de acuerdo a las características y necesidades específicas de cada caso.

La orientación familiar ayuda a las personas a conocerse a sí mismas y a lo que les rodea, a fin de crecer en libertad y en la capacidad de amar principalmente, pero también a desarrollar su personalidad, asumir sus responsabilidades y alcanzar, en definitiva, un alto nivel de madurez personal.

No es una ayuda aislada y genérica, sino específica y continuada; estudiando la situación familiar para facilitar, mediante el correspondiente asesoramiento, la mejora personal de sus miembros y la mejora social.

### II.3.2 Orientación personal y grupal.

La orientación familiar tiene como toda orientación, un carácter personal o específico; sin embargo, también existe en un contexto grupal. No se puede entender como una orientación al grupo como tal, sino la orientación de las personas dentro del grupo y a través del grupo.

Es lógico que pensemos que la orientación grupal que se realiza en cursos de orientación familiar, puede ser insuficiente para la mayoría de las familias, si hemos venido hablando durante todo este capítulo de que la orientación debe atender a las características particulares de cada caso; sin embargo, es fundamental si la consideramos en carácter de introductoria y complementaria, respecto a la orientación específica.

"Por medio de los cursos de orientación familiar se establece una base para la mejora de las personas y de las familias, ya que los participantes reciben las siguientes ayudas:

- Entrenamiento en el descubrimiento y resolución de problemas familiares típicos.
  
- Preparación en contenidos básicos y comunes de educación familiar.
  
- Modificación de actitudes relacionadas con la familia y la acción educativa.
  
- Motivación para buscar orientación específica."<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> *ibidem*. p. 4

### II.3.3 El orientador familiar.

El orientador familiar debe tener una preparación profesional específica, requiere tener conocimientos profundos sobre la naturaleza y los fines de la institución familiar, así como del matrimonio, de las posibles influencias entre la familia y la sociedad, y de los diversos factores que a nivel regional, nacional y mundial afectan a la familia, fundamentados en conocimientos científicos de Filosofía, Pedagogía, Psicología, Sociología y Derecho Natural.

Además, el orientador familiar debe tener profundos conocimientos acerca del amor y una gran actitud de servicio.

En el aspecto técnico de la actividad orientadora, las características específicas del orientador familiar son las siguientes:

1. Saber *analizar con naturalidad y profundidad*, diversas situaciones familiares, para lo cual, es necesario desarrollar una capacidad crítica y tener una técnica específica.
2. Saber *relacionar los objetivos y los medios* en la educación familiar, para lo cual, requiere tener una mentalidad abierta.

3. Aprender a *comunicar estos saberes a padres de familia*, utilizando metodologías participativas. Para lo cual, es imprescindible tener un afán de servicio.

Para desarrollar estas capacidades, además es necesario tener una sensibilidad especial, y estar conciente de que la orientación familiar es una necesidad imperiosa para mejorar a las personas, a las familias y a la sociedad actuales.

#### II.3.4 La programación de cursos de orientación familiar.

Para la programación de cursos de orientación familiar es indispensable considerar, al igual que en cualquier actividad educativa, a los elementos didácticos: quién, para qué, qué, cómo, con qué, cuándo y dónde.

- Antes que nada, tenemos que identificar el universo de personas al que se dirigirá cada programa de orientación familiar. Se pueden programar cursos dirigidos a los diferentes miembros de la familia: para padres, niños, adolescentes, jóvenes, abuelos, etc.

Debido a la amplitud del tema y la orientación del presente documento, nos referiremos solo a la programación de cursos de orientación familiar para los

padres de familia, ya que son ellos los primeros y principales responsables de la educación familiar.

Entre los padres se pueden distinguir, en términos generales, cuatro categorías o tipos:

1. Los que están preocupados y quieren educar bien a sus hijos; sin embargo, se les dificulta y les resulta problemático porque no saben concretar lo que buscan en la educación, o no saben aprovechar los medios en función de sus fines, o no saben cómo enfrentarse a las influencias negativas del entorno.
2. Los que son muy jóvenes y aún no se han planteado a profundidad el tema de la educación de sus hijos, ya que aún no tienen hijos o son pequeños y no presentan mayor dificultad; sin embargo, esperan mucho de ellos.
3. Los que no se preocupan por la educación de sus hijos, por pereza, incompetencia, ignorancia, miedo, negligencia, etc.
4. Los que se encuentran solos con sus hijos por causas diversas, como serían las madres o padres solteros, las viudas y los viudos.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> cfr. ISAACS, D. La programación de los cursos de orientación familiar., p.1

Resulta claro que el nivel o el sentido de la orientación que requieren los cuatro tipos de padres son muy diferentes. Para los tipos uno y dos, la ayuda brindada por la orientación familiar será mayormente de tipo preventivo, mientras que para los tipos tres y cuatro, será mayormente de tipo correctivo debido a las alteraciones que se presentan en el orden natural de la vida familiar.

#### 11.3.4.1 Objetivos.

Para establecer los objetivos de cursos de orientación familiar es muy importante considerar el tipo de padres al que nos vamos a dirigir, ya que si nos encontramos con un grupo homogéneo de padres, donde existen necesidades reales y comunes, el desarrollo del curso y el logro de los objetivos será más ágil.

No se pretende decir que con grupos heterogéneos de padres no se pueda trabajar, es posible que se obtenga mayor provecho de las experiencias de todos ellos; sin embargo, habrá que poner un especial cuidado en la moderación de las sesiones y el manejo de tiempos didácticos.

Dentro de los cursos de orientación familiar se puede buscar conseguir diferentes niveles de objetivos: generales, particulares y específicos, al igual que en cualquier proceso educativo, asimismo deben plantearse con toda la



formalidad didáctica, para que al término del curso, participantes y orientador puedan verificar el cumplimiento de los mismos.

Algunos aspectos específicos a los que se pueden orientar los objetivos son:

- Profundizar en los valores verdaderos que se pueden vivir en la familia.
- Reflexionar sobre los objetivos educativos y medios para lograrlo.
- Analizar las influencias educativas y deformativas del entorno, y cómo manejarlo en la familia.
- Conocer el deber ser de la familia y de las relaciones familiares.
- Estudiar cómo la familia puede aumentar su influencia en la sociedad.
- Reflexionar sobre su propio comportamiento, como cónyuges y padres, y,
- En general, cómo mejorarse personalmente mediante el cumplimiento de las funciones y responsabilidades dentro de la familia, manteniendo siempre la ilusión de educar.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> *cf.*, *ibidem*, p. 2

Otros objetivos se derivan de las mismas metodologías que se aplican para abordar los diferentes temas de educación familiar, como aprender a distinguir la fiabilidad de fuentes de información y saber buscar las fuentes adecuadas para cada ocasión, aprender a distinguir hechos de opiniones, saber distinguir lo esencial de lo accesorio, reconocer los propios prejuicios, saber descubrir los criterios válidos para enjuiciar cualquier situación y saber decidir, asumiendo con responsabilidad las consecuencias que se produzcan a los demás y a uno mismo.<sup>14</sup>

Cabe aclarar que el hecho mismo de que exista una relación entre los padres de familia y los orientadores, favorece la posibilidad de recibir ayuda profesional en un proceso de orientación personal o específica.

#### II.3.4.2 Metodología.

La metodología de los cursos es expositiva-participativa, ya que es importante la transmisión de información, así como el análisis de la misma, con la intención de obtener conclusiones objetivas, aplicables para la vida práctica de los participantes.

---

<sup>14</sup> *cf.*. FERNANDEZ OTERO O., *op.cit.*, p.158

Las técnicas didácticas más comunes son las informativas: conferencias, sesiones de preguntas y respuestas, mesas redondas, etc. y las de discusión dirigida: discusión de casos, de filmes o documentales, de fichas y notas técnicas, trabajo en pequeños grupos, etc. <sup>45</sup>

En la dinámica de los cursos de orientación familiar es muy importante la labor del moderador de las técnicas y los trabajos en pequeños grupos, para lo cual, los moderadores deberán tener una preparación adecuada, tanto en los contenidos como en el manejo de las técnicas didácticas.

Los recursos y materiales, así como los tiempos y lugar didácticos, deberán adecuarse a los requerimientos de cada programa de orientación familiar. El pedagogo que diseñe un programa, deberá considerarlos para lograr una unidad bien estructurada entre todos los elementos didácticos.

#### II.3.4.3 Contenidos.

El contenido deberá estar relacionado con el tipo de padres que van a participar en el programa, con las posibilidades reales de los orientadores que expondrán y moderarán las sesiones, y además tendrá que estar limitado por el tiempo disponible.

---

<sup>45</sup> *ibidem*. p.160

El profesor David Isaacs destaca tres grandes áreas fundamentales para un curso básico de orientación familiar:

1. La familia como ámbito natural de educación y de relaciones personales.
2. Los valores relacionados con la educación.
3. Los medios en la educación familiar.

Estos contenidos se presentan sólo como una referencia a los que pudieran tener los cursos de orientación familiar ya que pueden existir muy diversos temas y niveles de profundidad, *dependiendo del grupo de personas al que se dirija y el ámbito donde se desarrolle el curso.*

Por su parte el profesor Oliveros F. Otero menciona al respecto, que existe una extensa temática relacionada a las tres áreas mencionadas, y agrega que con estos cursos básicos o iniciales de orientación familiar se intenta alcanzar una visión de conjunto de la dimensión educativa de la familia, considerada ésta en sus raíces naturales -el matrimonio, la persona- y en su proyección social.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> cfr., *ibidem*, p.161

## **CAPITULO III**

### **LA EMPRESA COMO REALIDAD EDUCATIVA**

#### **III.1 La empresa.**

##### **III.1.1 Definición y análisis.**

La empresa, es en la actualidad el medio más común de trabajo y de realización profesional de las personas. Es por ello que esta tesis está enfocada al ámbito empresarial, y en concreto a la mejora integral de las personas, que con su trabajo diario y el desarrollo de sus propias capacidades, hacen posible la misión empresarial.

Antes de abordar cualquier tema correspondiente a la empresa como realidad educativa, comenzaremos por definir lo que es la empresa.

El término de empresa es actualmente un concepto difícil de definir con exactitud, y por lo tanto extenso en su definición. Existen algunas aproximaciones, algunas muy distantes de la realidad y otras más apegadas y precisas. Para definir lo que es la empresa, nos remitiremos al Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, que nos dice:

Entidad integrada por el capital y el trabajo humano, como factores de la producción y dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios, con fines lucrativos y con la consiguiente responsabilidad.<sup>47</sup>

Esta es una definición técnica sin duda, que enmarca la actividad general de cualquier empresa, pero para efecto de esta investigación, definiremos a la empresa, como la *entidad formada por personas, bienes materiales e inmateriales o sistemas, que a través de capital, y del trabajo humano considerado como el principal factor de producción de bienes y/o servicios; busca la satisfacción de necesidades de la comunidad, así como la obtención de utilidades que favorezcan un crecimiento organizado y su permanencia en el mercado.*

En esta definición se atiende a los elementos que integran la empresa: humanos, materiales y técnicos.

También se atiende al capital, como factor fundamental para el desarrollo y la subsistencia de la empresa, al trabajo humano, como el elemento unificador y potenciador de la producción, y a los bienes y servicios que la empresa ofrece, como los satisfactores de necesidades específicas de la comunidad.

---

<sup>47</sup> *id.*, REAL ACADEMIA ESPAÑOLA DE LA LENGUA, edit.: *Diccionario de la Lengua Española* . p. 523

Todos estos elementos reducen su eficiencia si no se cuenta con la sinergia que se produce al estar debidamente organizados por quienes la dirigen. Debe existir una estructuración técnica de las relaciones que se dan entre las funciones, niveles y actividades de los elementos de la empresa; con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados,<sup>48</sup> y también a las finalidades específicas de la empresa, tanto internas como externas, que estudiaremos a profundidad más adelante.

### III.1.2 Elementos que forman la empresa.

Toda empresa está compuesta por una serie de elementos que agruparemos en tres clases: elementos materiales, elementos humanos y elementos inmateriales o sistemas.<sup>49</sup>

Estos elementos, además de conformar lo que es la empresa, son a la vez los recursos con los que la misma cuenta para la elaboración de los productos o servicios que ofrece.

Con lo cual, existen los recursos materiales, que incluyen a los económicos; los recursos humanos, que incluyen a todas las personas que laboran en la

---

<sup>48</sup> *cfr.*, REYES PONCE, A., *Administración de Empresas. Teoría y Práctica*, p.212.

<sup>49</sup> *cfr.*, *ibidem*, p. 214

empresa, así como su potencial de desarrollo profesional, y por último los recursos técnicos, que incluyen todos los sistemas de producción, de organización y de coordinación entre los diversos elementos que conforman a la empresa.

#### III.1.2.1 Los elementos materiales.

Se refieren al conjunto de todos aquellos bienes materiales muebles, inmuebles y económicos que le pertenecen a la empresa.

Dentro de esta clase de elementos entrarían los edificios e instalaciones, la maquinaria que tiene por objeto multiplicar la capacidad productiva del trabajo humano y los equipos, instrumentos y herramientas con que se cuente.

También incluyen las materias primas que han de ser transformadas en una empresa industrial, así como los productos terminados, y en una empresa comercial o de servicios, todo el material con que se cuente para llevar a cabo su actividad específica.

Por último el capital que se tiene invertido, además del dinero recibido por la venta de los productos y/o servicios.



### III.1.2.2 Los elementos humanos.

Son eminentemente activos en la empresa y, por supuesto, los de mayor dignidad. Además tienen una peculiar importancia por que son los que manejan y hacen eficientes a los demás elementos de la empresa.

En una empresa modelo, los elementos o recursos humanos se clasificarían de la siguiente manera:

- \* *Los obreros y empleados:* Los obreros son aquellos que realizan un trabajo predominantemente manual y suelen ser clasificados en calificados o expertos y no calificados. Los empleados tienen un trabajo de una categoría más intelectual y de servicio y pueden ser también calificados o no calificados.
  
- \* *Los supervisores:* Su función fundamental es la de vigilar el cumplimiento de los planes de trabajo en los períodos de tiempo y la calidad requeridos. Sus actividades los involucran, tanto en funciones técnicas como en administrativas.
  
- \* *Los técnicos:* Son las personas que con base en un conjunto de reglas o principios, buscan crear nuevos diseños de productos, sistemas

administrativos, métodos, controles, etc. Sus funciones son eminentemente técnicas.

- \* *Los ejecutivos:* Son aquellas personas que realizan funciones predominantemente administrativas.
  
- \* *Directores y dueños:* Son las personas cuya función básica es la de fijar los grandes objetivos y políticas, aprobar los planes generales y revisar los resultados finales.

Al considerar a las personas como los recursos humanos de una empresa, debemos contemplar dos factores básicos: lo que cada persona aporta a la empresa, como serían: su trabajo, la participación y la influencia en las relaciones laborales que cada persona ejerce dentro de la empresa, los valores que la persona aporta y recibe de la empresa, etc.

Por otro lado debemos contemplar lo que cada persona podría ofrecer a la empresa. Esto hace referencia a las potencialidades de desarrollo que cada persona tiene individualmente dentro de la empresa, promoviéndose, dicho desarrollo mediante la capacitación técnica y humana del personal.

Como hemos mencionado, la persona es un ser complejo en sí mismo, y al considerarlo como el elemento constitutivo primordial de la empresa, "no se puede hablar acerca de la naturaleza de las personas si no se considera en su totalidad y no sólo características separadas y distintas, tales como conocimientos, actitudes, capacidades o rasgos de personalidad."<sup>50</sup>

Debe considerarse, por lo tanto, que cualquier ser humano es una persona total, que se ve siempre influenciada globalmente por factores externos e impredecibles como serían la familia, los vecinos, las escuelas, las asociaciones comerciales o sindicales, las asociaciones políticas y civiles, etc., y las personas no pueden evitar el impacto de esas fuerzas cuando llevan a cabo su trabajo.<sup>51</sup>

Por lo que una buena dirección de empresas deben considerarse dichas influencias y debe atender a las necesidades que los trabajadores o empleados tengan en este sentido, con el objeto de favorecer en ellos una mejora personal, al verse apoyados en la solución de sus problemas personales y también una mejora laboral; y por lo tanto una mejora total de la persona y por lo tanto de la empresa.

---

<sup>50</sup> KOONTZ Y O'DONNELL., Administración., p. 509

<sup>51</sup> cfr. ibidem. p. 509

### III.1.2.3 Los elementos técnicos, inmateriales o sistemas.

Son las relaciones estables en que deben coordinarse los elementos materiales, los elementos humanos y entre ellos mutuamente. Dentro de esta clase cabrían todos aquellos sistemas de producción, fórmulas, patentes, métodos, etc. Además, los sistemas de ventas, sistemas de finanzas, sistemas de distribución de bienes o servicios, etc.

Por otro lado, se encuentran también, los sistemas de organización y administración que determinan la estructura de la empresa.

Las tres clases de elementos son necesarias en cualquier empresa y debe de lograrse el desarrollo de los recursos con que se cuenta, ya sean materiales, humanos o técnicos, a fin de lograr la mayor productividad de los mismos y, mantener así, una economía estable donde se aproveche el potencial que la empresa tiene en sus cosas, en sus personas y en sus sistemas.

### III.1.3 Fines de la empresa.

La empresa, como toda organización humana, cuenta con unos fines específicos que le dan razón de ser a su existencia y conservación en una comunidad determinada.

Los fines de los diferentes tipos de empresas que existen, ya sean comerciales, de la transformación o de servicios, pueden variar en cierta forma, dependiendo de la actividad específica para la que fueron fundadas y del tipo de necesidades en el mercado que pretenden satisfacer, pero investigando un poco más a fondo, se encuentran los fines que cualquier empresa persigue objetivamente hablando:

"El fin inmediato, es la producción de bienes y servicios para un mercado".<sup>52</sup>

Así tenemos que toda empresa ha sido establecida para lograr este fin directo, independientemente de los fines que se pretendan lograr con esa producción.

Este fin general y primordial para toda empresa, recae directamente en dos terrenos a considerar: en la empresa misma, en cuanto a la producción de bienes y servicios se refiere y en la comunidad, en cuanto dicha producción se enfoca a la satisfacción de necesidades específicas del mercado.

De esta manera, clasificaremos los fines mediatos de la empresa en general, en internos o cara a la empresa misma y externos o cara a la comunidad:

---

<sup>52</sup> REYES PONCE, A., *op. cit.*, p. 83

### III.1.3.1 Cara a sí misma.

El principal fin mediato de la empresa consigo misma y con el personal que labora para ella es la autoconservación de la misma. Para lograr dicha autoconservación, es necesario que la empresa obtenga un beneficio económico, refiriéndonos por esto al equilibrio deseable entre lo que se invierte y lo que se obtiene económicamente para mantenerse a sí misma.

Para que esto pueda lograrse es menester que la producción de la empresa responda a una necesidad más o menos generalizada en la comunidad. De tal forma que si esta necesidad desapareciera, la empresa perdería su razón de ser, y tendría que cerrar.<sup>53</sup>

Dentro de las finalidades internas de la empresa, existen también, las finalidades subjetivas de los empresarios y de los empleados: "la finalidad natural del empresario es la obtención de utilidades justas y adecuadas: esto es lo que mueve de suyo a todo empresario a crear y mantener la empresa"<sup>54</sup>, aunque pueden existir otras finalidades como la satisfacción de realizar algo innovador, la obtención de prestigio social, el cumplimiento de una responsabilidad social, etc.

---

<sup>53</sup> *cfr.* *ibidem*, p. 84

<sup>54</sup> *idem*

Al igual que los empresarios, los empleados también tienen sus propios fines dentro de la empresa. Además de la obtención de un sueldo, pueden tener, y de hecho las tienen, otras finalidades como serían: el mejoramiento de su posición social, su expresión personal, la seguridad en su trabajo, la garantía de su futuro y el de su familia, y la realización personal mediante el desempeño de su trabajo diario, que finalmente le da la estabilidad emocional necesaria para enfrentar adecuadamente todos sus quehaceres personales, laborales y familiares.

Por último, podemos decir que toda empresa tiene siempre la finalidad de mejorar. Esta mejora debe ser íntegra, para lo cual es necesario desarrollar en la medida de lo posible los recursos con que cuenta; llámense materiales, técnicos o humanos, para llegar a tener instalaciones, maquinaria, equipos, sistemas y personas cada vez más eficientes y productivas; en una palabra, más capacitadas.

Nos encontramos con ciertas actividades que pudieran considerarse como medios o como fines, dependiendo del enfoque con el que se miren, que serían la adquisición de bienes muebles e inmuebles, el mantenimiento técnico de las instalaciones y el equipo, el desarrollo de programas de producción y de sistemas, etc.

En lo que respecta al desarrollo de los recursos humanos, - haciendo una analogía meramente explicativa- requieren también de un cierto

"mantenimiento" en lo técnico y en lo humano, a lo que llamaremos función de capacitación y desarrollo; actividades imprescindibles para lograr una mayor eficiencia y productividad del personal.

Mediante los programas de capacitación técnica y humana se procurará el desarrollo de los recursos humanos, y al tener personas cada vez mejores, se habrá hecho lo más importante para lograr la mejora empresarial, ya que las personas son las encargadas de utilizar, controlar, dirigir y optimizar el funcionamiento de los recursos materiales y técnicos.

#### III.1.3.2 Cara a la comunidad.

Los fines externos de la empresa podrían resumirse en la satisfacción de necesidades específicas y generalizadas de una comunidad determinada.

La empresa tiene de suyo un carácter social, y se encuentra en una mútua interdependencia con la sociedad; por la cual, la empresa adecúa las características de los productos o servicios que produce a las necesidades específicas de la sociedad, consiguiendo mediante dicha interrelación el logro de los fines -internos y externos- para los que fue creada.



Existen otros fines externos colaterales al analizado anteriormente y que pueden ser implícitos o explícitos, como serían la creación de fuentes de trabajo y la contribución al progreso de la sociedad, lográndose el segundo, en la medida en que las empresas lleguen a satisfacer óptimamente las necesidades que demande la sociedad, sin olvidarnos de que la sociedad está compuesta por personas, y por lo tanto dichas necesidades deben estar de acuerdo con la misma naturaleza humana, ya se refieran a productos o servicios, en el terreno tecnológico o en el humanístico.

De lo contrario la empresa en lugar de considerarse como promotora del progreso social, debiera considerarse como degradante de la sociedad.

#### III.1.4 La organización en la empresa.

##### III.1.4.1 Concepto.

En toda organización humana existen actividades coordinadas entre las personas que la integran, para conseguir ciertas metas u objetivos que a todos de alguna manera interesan.<sup>55</sup>

---

<sup>55</sup> *cf.*, PEREZ LOPEZ J. A., La Empresa como Realidad Humana, p. 1

Las empresas no son otra cosa, sino organizaciones humanas mediante las cuáles se pretende satisfacer necesidades. Algunas empresas enfocan su intencionalidad a ofrecer servicios a la comunidad. Otras realizan la transformación de la materia prima en productos terminados y otras la comercialización de bienes o servicios.

Independientemente del tipo de empresa del que se trate; *toda empresa necesita estar organizada.*

Para que exista una verdadera organización, no basta con que existan personas, ni siquiera es suficiente que todas aquellas personas tengan un objetivo común; lo verdaderamente decisivo para que eso sea una organización es que se organicen, y coordinen su actividad para el logro de objetivos comunes. Cabe aclarar que a cada persona le puede interesar el logro de dichos objetivos por muy diferentes razones.



Figura 1: Organización. Fuente el autor

Dentro de cualquier organización humana, se pueden distinguir tres formas: la organización real, la organización formal y la organización informal.

La organización formal es aquel modo de coordinar las acciones de las personas para lograr la satisfacción de las necesidades.

La organización real es la que existe al aplicarse la organización formal por un conjunto concreto de personas, que implica una serie de procesos continuos: la definición del propósito, la comunicación y la motivación en las personas.

La organización real incluye a la organización formal; sin embargo existe otra forma de organización que se deriva de las dos anteriores, en el momento que se dan las interacciones reales que no están contempladas en la organización formal, nos encontramos con la organización informal o sistema espontáneo.<sup>56</sup>



Figura 2: Organización Real. Fuente el autor

<sup>56</sup> *cfr.* *ibidem*, p. 3

*"Todos los que participan en una empresa, lo hacen entre otras razones para conseguir unos ciertos bienes o servicios".<sup>57</sup>*

Es importante aclarar que se incluyen las palabras "entre otras razones", por que se pretende diferenciar a la empresa de los simples sistemas técnicos, en los cuales el único objetivo es la consecución de ciertos bienes o servicios, generalmente de tipo económico. En cambio en el terreno de la empresa, esto pudiera ser un motivo importante sin lugar a dudas, pero entre muchos otros; la realización profesional, la estabilidad emocional, la satisfacción y el desarrollo personal, etc. Todos ellos son aspectos y motivos importantes para el trabajo de la persona humana.

#### III.1.4.2 Principales áreas de la empresa.

La organización en la empresa hace referencia a cuatro áreas específicas, en las cuales se distribuye el trabajo, bajo el control y el factor unificador de la alta dirección.

La dirección tiene la misión de unificar las acciones entre las áreas, estableciendo normas, políticas y reglamentos que dan un sentido específico a cada una para lograr la consecución de los grandes objetivos empresariales.

---

<sup>57</sup> *ibidem*, p. 17

## ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

Dicho en otras palabras, la dirección es la responsable de establecer las bases de la organización formal y de controlar, en última instancia, todos los elementos de la organización real, en función de los objetivos generales de la empresa.



Figura 3: Organigrama General<sup>58</sup>

La razón de ser de las áreas es ineludible, ya que forman parte, todas y cada una de ellas, de un sistema dinámico en la labor productiva y comercializadora de bienes y/o servicios.

Esto es, que toda empresa pretende producir bienes y/o servicios necesarios para una cierta población. Además, y como es lógico, necesita distribuirlos o comercializarlos entre esas personas.

La producción y la distribución de los bienes o servicios requieren de la actividad financiera desempeñada por el personal de la misma empresa.<sup>59</sup>

<sup>58</sup> SILICEO, A., *Capacitación y Desarrollo de Personal*, p. 29

<sup>59</sup> TERRY R., G., *Principios de Administración*, p. 356

Podemos observar que las actividades principales de la empresa se resumirían en producción, ventas y finanzas. Áreas específicas, pero inmersas en un sistema dinámico que las mantiene en una relación constante e interdependiente.

El modo de nombrarlas puede variar, según el giro de la empresa. Por ejemplo, en una empresa de seguros la fuerza productiva está en los agentes y corredores, las ventas en las agencias y la financiera en las inversiones.

En una empresa automotriz, la producción se encuentra en las plantas de armado y ensamble de los automóviles, las ventas en las agencias, y las finanzas en las inversiones.

Cada una de las áreas mencionadas, se subdivide a su vez en departamentos, los cuales no nos interesa estudiar con mayor detenimiento. Aunque si es importante dejar claro, que de la misma manera que la empresa se divide en áreas que mantienen una interdependencia, así, en cada área se da una continua interrelación dinámica entre los departamentos, y puede darse también entre los departamentos de una con los departamentos de otra.

En resumen, estas tres áreas de la empresa son fundamentales, para cubrir los objetivos de cualquier empresa, y son en las que se busca la mayor optimización de los recursos materiales y técnicos.

Nos restaría hablar del área de personal que es indispensable también sin duda, y de hecho la más importante, porque al hacer más productivas y mejores a las personas, se podrán optimizar los recursos antes mencionados.

#### III.1.4.3 El área de personal.

El área de personal es la encargada de llevar a cabo la administración de personal y de atender toda aquella insatisfacción de necesidades o carencias que interfieren con el trabajo de las personas que laboran en la empresa. "La dirección de personal se ocupa del individuo y dirige su atención a sus actitudes y necesidades, por que su objetivo primordial es desarrollar buenas relaciones entre los empleados."<sup>60</sup>

Sería conveniente añadir como un último aspecto, que la dirección de personal debe promover el crecimiento, no sólo las buenas relaciones entre los empleados, sino también desarrollar a los empleados integralmente.

Cabría preguntarse, qué utilidad puede tener que los empleados se "lleven bien" si no mejoran la calidad en su trabajo, o si el llevarse bien los lleva a perder el tiempo.

---

<sup>60</sup> GARDNER Y MOORE.. *Relaciones Humanas en la Empresa*.. p. 325

Con lo cual, se requiere decir que la dirección de personal debe preocuparse, por fomentar las buenas relaciones entre los empleados, pero su objetivo primordial no es ese, sino el de la administración y el desarrollo del personal. De esta manera, se pretende fomentar esa buena relación, pero como un efecto de la mejora humana y técnica de los empleados y de la satisfacción de las necesidades del mismo personal.

El área de personal se divide a su vez en departamentos o funciones, como serían: reclutamiento, selección, introducción, y capacitación y desarrollo.<sup>61</sup>

El reclutamiento tiene la función de promocionar las vacantes existentes con el objeto de hacer de personas totalmente ajenas a la empresa, candidatos a ocupar un puesto de ella.

La selección tiene por objeto la elección entre los distintos candidatos para ocupar una vacante, conforme a un perfil del puesto.

La introducción tiene la finalidad de articular y armonizar el nuevo elemento al grupo social, lo más rápido y adecuadamente posible.

---

<sup>61</sup> cfr. REYES PONCE, A., *op. cit.*, p. 261



La capacitación y desarrollo se encargan de satisfacer las necesidades específicas y generales, técnicas y humanas de los empleados para realizar eficientemente su trabajo.

También busca promover las cualidades innatas de cada persona para obtener su máxima preparación posible y por lo tanto su mayor desarrollo profesional y personal.

"Por el reclutamiento se hace de un extraño un candidato; por la selección se toman de los candidatos a los buenos candidatos solamente; por la introducción se hace del buen candidato un empleado; y por el desarrollo, se hace del empleado o trabajador, un buen empleado"<sup>62</sup>

De igual forma que se interrelacionan las diferentes áreas de la empresa, se interrelacionan de una manera muy estrecha todos los departamentos internos del área de personal, afectando la mayoría de las veces el trabajo de los otros.

Para efectos de esta tesis, estudiaremos a continuación y de una manera más profunda la función de la capacitación y el desarrollo, ya que ahí es donde se ubica la función educativa de la empresa.

---

<sup>62</sup> *ibidem*, p. 262

## III.2 La capacitación y desarrollo.

### III.2.1 Definición y análisis.

A partir de este momento nos referiremos a la capacitación y desarrollo como una sola función dentro de la empresa, debido a la cercanía y complementariedad de los objetivos educativos que persiguen ambas.

Toda empresa está sujeta a múltiples situaciones problemáticas que pueden resolverse a través de la capacitación y desarrollo, la cual no se refiere al mero hecho de dar las herramientas necesarias para que los empleados desempeñen sus funciones; sino que es todo un proceso educativo, mediante el cual la empresa favorece el desarrollo del personal como empleados y como personas.

"Para que el objetivo general de una empresa se logre plenamente, es necesaria la función de capacitación que colabora aportando a la empresa un personal debidamente adiestrado, capacitado y desarrollado, para que desempeñe bien sus funciones, habiendo previamente descubierto las necesidades reales de la empresa".<sup>63</sup>

---

<sup>63</sup> SILICEO, A., *op. cit.*, p. 20

Como podemos apreciar, la función de capacitación es de vital importancia, porque es prácticamente el centro de educación con el que cuenta el personal para su desarrollo profesional dentro de la empresa.

Por todo lo anterior podemos definir a la capacitación y desarrollo como *la función educativa de una empresa por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación integral y del desarrollo de las habilidades de los colaboradores.*<sup>64</sup>

### III.2.2 Objetivo y misión dentro de la empresa.

El principal objetivo de la función de capacitación y desarrollo, es como ya hemos tratado, el ofrecer a los empleados de una empresa las herramientas técnicas y humanas para que puedan realizar su trabajo eficientemente y con una calidad técnica y humana tal, que se encuentren en un proceso de superación continua, contribuyendo así, al bien de la empresa y de la sociedad.

Analizando un poco más esto y llevándolo a un terreno práctico, la misión de la capacitación y desarrollo es la satisfacción de las necesidades específicas

---

<sup>64</sup> *idem*

de los empleados, considerando de las necesidades genéricas de la empresa y de la sociedad.

#### III.2.2.1 Satisfacción de necesidades específicas y genéricas.

Para entrar a las necesidades específicas de capacitación en una empresa, es necesario antes dar un vistazo al entorno actual en el que vivimos.

No es difícil advertir que nos encontramos en una época difícil y en un gran país, mucho mejor que muchos otros, pero con carencias educativas a nivel nacional. Con lo cual, se pueden detectar unas necesidades comunes en la mayoría de las empresas, a las que llamaremos necesidades genéricas.

Estas pueden ser origen o causa de algunas necesidades de capacitación específica. Por ejemplo, es muy común que las secretarías de las empresas presenten problemas de ortografía y redacción, que son necesidades específicas, originadas por el desconocimiento del buen uso del lenguaje o por el mal manejo del mismo.

Remontándonos hasta la época estudiantil, es muy probable que nos encontremos con una deficiencia educativa a nivel regional o nacional en este aspecto.

También, podría ser el caso de una necesidad de creatividad, que puede presentarse en muchas empresas, pero en cada una, se le daría una atención específica.

Se pueden presentar necesidades genéricas en empresas del mismo ramo, por ejemplo en todas las aseguradoras se encuentran con la necesidad de capacitar a los ajustadores, en los aspectos técnicos de su trabajo, sin despreciar los aspectos humanos, esto es para intentar dejar claro lo fundamental del caso.

Por otro lado se pueden presentar necesidades específicas, que no tengan relación directa con los problemas genéricos de la actualidad, sino con personas particulares o grupos de personas; como sería la necesidad de capacitar a los técnicos en el manejo de una máquina de reciente distribución en el mercado, o la capacitación que se realizaría con el personal de una empresa para la utilización de una nueva red de computadoras, o en un tercer ejemplo, y atendiendo a la capacitación de tipo humana, sería la requerida para solucionar la necesidad de un gerente, respecto al manejo de diferentes situaciones y las relaciones con el personal subordinado.

Para la satisfacción de las necesidades de capacitación existe un proceso lógico que debe seguirse:

1. Investigar, para determinar las necesidades reales que existen y que deben satisfacerse a corto, mediano o largo plazo.
2. Fijar los objetivos que se deben lograr para satisfacerlas de la manera más adecuada.
3. Definir los contenidos educativos necesarios, así como los temas, las materias y las áreas que deben ser cubiertas en los cursos de capacitación.
4. Determinar los método y las técnicas más convenientes para la los cursos.
5. Realizar los cursos.
6. Una vez terminados los cursos, se deberán evaluar.
7. Finalmente se debe llevar a cabo el seguimiento o la continuación de la capacitación.<sup>65</sup>

Estos siete pasos son fundamentales en toda actividad de capacitación, ya que forman parte de todo un proceso en que no puede ser omitido paso alguno, porque perdería su eficacia.

---

<sup>65</sup> cfr., *ibidem*, p.33

Dentro de estos siete pasos nos encontramos con los factores constitutivos de cualquier proceso didáctico, que son:

- *Previsión*
- *Planeación*
- *Realización*
- *Evaluación*
- *Seguimiento*

El seguimiento es de vital importancia porque es el nexo entre la evaluación y los nuevos primeros factores, de tal forma que es el factor que cierra el círculo, manteniendo la capacitación en un proceso continuo dentro de la empresa, detectando constantemente, los avances y las nuevas necesidades de capacitación, para contar día a día, con un personal mejor preparado y motivado en la búsqueda de su superación personal.

### III.2.3 La educación integral en la empresa.

Hemos mencionado ya lo que es la educación integral, y de igual manera lo que es la empresa, pero en este momento nos surge la gran interrogante del nexo que pueden tener estas dos realidades.

Aparentemente no existe conexión alguna, pero sí que la tienen, y nos podremos dar cuenta de la magnitud de la misma si intentamos responder a las siguientes preguntas:

¿Qué conexión puede existir entre una forma de educación y la empresa?

¿Qué utilidad puede tener para un empresario el hecho de invertir en una capacitación y desarrollo basada en una educación integral?

¿Qué beneficios obtendrían los empleados y/o trabajadores de una empresa que se preocupa por ofrecer a ellos una educación integral mediante la capacitación y desarrollo?

¿Qué consecuencias se presentarían en el rendimiento laboral, en la identificación y el cariño de los empleados hacia la empresa?

¿En qué forma beneficiaría la educación integral a la misma empresa ya sea en su ambiente y calidad de trabajo, en las relaciones laborales e interpersonales, en la motivación y la responsabilidad de los empleados, etc.?



Parecería que todos estos son aspectos de importancia para cualquier empresario, pero veamos desde un punto de vista más amplio:

¿En qué forma repercutiría el hecho de mantener una constante formación integral de los empleados, con respecto a la producción global, a la ubicación en el mercado de la empresa, y al prestigio interempresarial de la misma?

¿Que repercusiones a nivel regional o nacional traería el hecho de que las empresas se preocupen por ofrecer a sus empleados una educación integral?

Al considerar a la educación integral dentro de la empresa no se pretende lograr en las personas un desarrollo desarticulado de diferentes aspectos educativos, como sería la conceptualización por separado de la capacitación técnica y la humana, sino favorecer en ellas la mejora como personas integrales, es decir, el desarrollo de su propia personalidad con esas características individuales que cada uno tiene, de forma que interesa cada persona como tal, como empleado, como miembro o cabeza de familia, etc.

Como vimos anteriormente en este capítulo, la empresa es una organización humana, la cual constituye toda una especie o tipo concreto de organización.

Con la intención de lograr un mayor análisis e intentar un mayor acercamiento a las posibles respuestas de las preguntas planteadas con anterioridad, profundizaremos a continuación en la conceptualización de las organizaciones humanas.

En la actualidad existe un problema de confusión entre diferentes tipos de organizaciones humanas: los sistemas técnicos, los organismos y las instituciones.

Partiremos del hecho de que para que exista una organización real es necesario que existan 3 procesos vitales, de los cuales depende su permanencia:

1. Definición del propósito: Que las metas que se pretenden alcanzar estén definidas de una forma concreta.
2. Comunicación del propósito: Que las personas que componen la organización conozcan lo que deben hacer.
3. Motivación: Que las personas quieran colaborar en la consecución de dichas metas.<sup>66</sup>

---

<sup>66</sup> cfr. PEREZ LOPEZ J. A., *op. cit.*, p. 5

En los sistemas técnicos la organización se contempla como una simple coordinación de acciones humanas, cuya finalidad es la de producir y distribuir productos o servicios, atendiendo únicamente a los aspectos formales y técnicos de la organización.<sup>67</sup>

Por otro lado, en los organismos se trata, además, de explicar la coordinación de acciones para la satisfacción de motivaciones actuales de las personas que lo componen. De tal forma que un organismo incluye a un sistema técnico, pero va más allá, porque considera también como elemento integrante a la organización informal. De hecho los procesos vitales del organismo buscan influir y apoyarse en la organización informal.

En el organismo la organización se da como un conjunto social, es decir, una agrupación voluntaria de personas para satisfacer una serie de motivos. Diferenciándose esencialmente del sistema técnico por la trascendencia del plano de los objetos y las acciones, al de los motivos de cada persona.<sup>68</sup>

En las instituciones se analiza la coordinación de acciones de personas para la satisfacción de necesidades reales y motivaciones potenciales de los componentes de la organización. Una institución incluye un organismo, es

---

<sup>67</sup> *ibidem.* p. 8

<sup>68</sup> *ibidem.* p. 9 y 10

decir que organiza también las motivaciones actuales, y por supuesto que incluye también un sistema técnico.

La institución se propone dar un sentido a todas las acciones que se coordinan. Lo que diferencia a una institución de un organismo es que considera unos valores con los que trata de identificar a las personas, perfeccionando los motivos de sus acciones y educándolos en ese sentido.

Así tenemos, que si un organismo contempla la organización como un conjunto social, una institución la contempla también como un conjunto social, pero con unos valores concretos que impregnan todo el operar de sus integrantes.

Podemos decir, que mientras en un sistema técnico el único valor que se persigue es la resultante entre lo invertido y lo producido y en un organismo el grado de satisfacción actual de las personas que lo integran, en una institución el valor último es el grado de satisfacción actual y futura de las personas que la integran.

Es importante aclarar que toda organización humana tiene unos valores, explícitos o no, y esos valores vienen determinados por el modo en que trata a las personas, lo cual implica a la vez:

1. Un concepto de persona, y del modo en que ésta se desarrolla y perfecciona.
2. Un concepto de la misión que persigue la organización respecto a su papel en dicho proceso de perfeccionamiento.<sup>69</sup>

Ahora que hemos diferenciado claramente los tres tipos de organización, podemos entender con más claridad la afirmación de que todas las personas que participan en una empresa lo hacen, entre otras razones para conseguir unos ciertos bienes o servicios.<sup>70</sup>

Ahora bien, el principal error actual en torno a estos tres tipos de organización no radica en su conceptualización, sino en que los que dirigen las empresas no las dirijan como las deban dirigir. Y el modo de dirigir de un alto ejecutivo nos permite inferir cual es el modelo de empresa que persigue, e indirectamente, también los motivos y los valores del propio directivo.

"No es difícil constatar como, en el fondo de algunos procesos de negociación y participación de algunas empresas, no existe otro propósito que el de manipular psicológicamente a las personas, tratando de *motivarlas* del modo más barato posible. Es claro que en esos casos la empresa no está concebida

---

<sup>69</sup> *cfr.*, *ibidem*, p. 13 y 14

<sup>70</sup> *vid supra*, p. 78

como un organismo, sino como un simple sistema técnico del que hay que eliminar rozamientos".<sup>71</sup>

"Un directivo puede abordar su trabajo intentando conseguir tres diferentes niveles de objetivos.

1. Una buena relación entre lo producido y lo consumido por su empresa.
2. Un grado de satisfacción actual por parte de los que se relacionan con la empresa.
3. Una contribución al desarrollo personal de los que con él colaboran, en la medida en que ese desarrollo dependa de lo que la empresa les pida o les da".<sup>72</sup>

Cuando un director considera los tres niveles de objetivos al momento de tomar decisiones, intenta construir una institución. Si persigue sólo los dos primeros, busca desarrollar un organismo y si sólo persigue el primer nivel, lo único que le interesa es manejar un sistema técnico.

---

<sup>71</sup> PEREZ LOPEZ J. A., *op. cit.*, p. 18

<sup>72</sup> *idem*

Por último, es importante saber manejar los tres niveles de objetivos adecuadamente, manejando cada uno con su valor específico, pero siendo los tres siempre necesarios para dirigir a una empresa como toda una institución.

**CAPITULO IV**  
**PROPUESTA EDUCATIVA: "PROGRAMA DE SENSIBILIZACION**  
**EN MATERIA DE ORIENTACION FAMILIAR PARA UNA**  
**EMPRESA INDUSTRIAL CON PERSONAL OBRERO"**

**IV.1 Justificación de la elección de la empresa.**

Se eligió a la empresa "X" de la industria de la transformación metalúrgica, respondiendo a una inquietud personal que tiene su origen en la experiencia laboral, donde tuve la oportunidad de estar cerca del personal obrero, desempeñando una función administrativa en el área de Personal.

Ahí pude comprender la necesidad de apoyo y orientación que la mayoría de ellos requieren, atendiendo a su nivel educativo, socioeconómico y cultural, para buscar metas elevadas y proyectos de vida más dignos.

Después de dos años y medio de trabajar en dicha empresa, y siendo éste uno de los factores que me llevaron a cursar la Licenciatura en Pedagogía, estoy comprometido con el personal obrero, en correspondencia a los conocimientos adquiridos y las experiencias vividas, a desarrollar acciones enfocadas a su bienestar y crecimiento integral, por medio de los canales institucionales de Capacitación y Desarrollo del personal.



Es esta la razón de que la investigación se halla enfocado a la orientación y el desarrollo del personal obrero, que son en la mayoría de los casos marginados o limitados de los planes de vida y carrera dentro de este tipo de empresas.

#### IV.1.1 Antecedentes de la empresa.

La fundación de esta empresa se remonta al año de 1950, cuando un grupo de empresarios mexicanos decidieron iniciar una pequeña industria, donde se procesaban y transformaban metales.

Un año más tarde, conscientes de la necesidad de obtener una tecnología más avanzada y acorde a los requerimientos del país, lograron la participación de una de las compañías más importantes de Estados Unidos y del mundo entero.

Gracias a ello, se vio la posibilidad de crecimiento y diversificación, y con el paso del tiempo, esa pequeña planta industrial, se ha venido conformando, hasta llegar a considerarse por algún tiempo, la más importante de América Latina.

En 1975, el Consejo de Administración y la Asamblea de Accionistas, decidieron cambiar la estructura de la empresa, para convertirse en una

corporación, fundando junto con ella, una empresa administradora y controladora.

Con esta nueva estructura la empresa intensificó su política de diversificación, adquiriendo y participando en nuevas empresas, y promoviendo su desarrollo tecnológico para mejorar y eficientar todo el aparato productivo.

En la actualidad el Grupo Industrial está constituido por más de 20 empresas. Es un Grupo sólido y competitivo en su ramo, en busca de la calidad total en sus sistemas productivos, y dispuesto en este fin de siglo, a enfrentar la competencia internacional, para lo cual se está preparando.

#### IV.2 Objetivo General de la Investigación de Campo.

Demostrar la necesidad de ayuda que presentan los obreros, en materia de orientación familiar, y descubrir el grado de interés que tienen los responsables de la Capacitación y Desarrollo por apoyar educativamente a los obreros en su vida personal y familiar.

#### IV.2.1 Hipótesis.

##### Hipótesis Principal.

En la empresa "X" no existe un clima de superación humana integral, por lo tanto ni la situación de vida personal y familiar de los obreros, ni sus efectos en el rendimiento laboral de los mismos, son importantes para los directores, razón por la que la función de capacitación y desarrollo se limita exclusivamente al aspecto técnico.

##### Hipótesis Secundarias.

1. La mayoría de los obreros son primeros responsables de educación familiar.
2. La mayoría de los obreros se enfrentan cotidianamente con problemas familiares.
3. Los problemas familiares de los obreros influyen negativamente en su desempeño laboral.

- 4.- La mayoría de los obreros necesitan ayuda para mejorar el cumplimiento de sus funciones como miembros o responsables de una familia.
- 5.- Los responsables de la capacitación y desarrollo no se interesan por desarrollar a los obreros en forma integral.

Hipótesis Nula.

Los directores de la empresa "X" consideran a los obreros como personas y promueven su desarrollo integral, por lo tanto no requieren de una sensibilización educativa.

### IV.3 Metodología.

#### IV.3.1 Tipo de investigación.

Se realizó una investigación experimental de tipo descriptivo, ya que interesaba conocer la realidad de la empresa, para llegar a una propuesta educativa que se adecue a las necesidades de la misma.

#### IV.3.2 Variables.

- El educando adulto en la empresa
- La función educativa de la empresa
- La educación familiar en la empresa

De cada una de las variables se desprenden indicadores y objetivos que se explican en la Tabla 1.

#### IV.3.3 Diseño del instrumento de recolección de datos.

VARIABLES	INDICADORES	OBJETIVO	No. DE PREGUNTA	INSTRUMENTO
El educando adulto en la empresa	Aspecto Personal	- Identificar las características personales de los obreros de la empresa "X".	1, 5, 6, 7 y 8	Cuestionario
	Aspecto Laboral	- Identificar las exigencias laborales a las que están sometidos los obreros por parte de la empresa "X", así como el tiempo y horarios que le dedican.	2, 3 y 4	Cuestionario
La función educativa de la empresa	Fines de la Empresa	- Conocer el grado de sensibilización de los responsables de la Capacitación y Desarrollo dentro de la empresa "X", en cuanto a la realidad que viven los obreros.	1, 2, 3, 4 y 9	Entrevista
	Capacitación y Desarrollo	- Conocer el grado de interés que existe por parte de los responsables de la Capacitación y Desarrollo, en desarrollar a los obreros integralmente; es decir, profesional, técnica y personalmente.	5, 6, 7, 8, 9 y 10	Entrevista
	Organización de la Empresa	- Identificar el modelo de Organización que existe en la empresa "X".	9 y 10	Entrevista
La educación familiar en la empresa	Relaciones Familiares	- Investigar en forma general el estado de las relaciones familiares de los obreros de la empresa "X".	9, 10, 11, 12 y 13	Cuestionario
			1, 2 y 3	Entrevista
	Problemática Familiar	- Identificar el impacto que tienen los problemas familiares de los obreros en su desempeño laboral.	13, 14 y 15	Cuestionario
			1, 2 y 3	Entrevista
	Orientación Familiar	- Evidenciar la necesidad de ayuda que requieren los obreros, como miembros o responsables de familia.	9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15	Cuestionario
			1, 2, 3 y 5	Entrevista

Tabla 1. Diseño del instrumento de recolección de datos

Se utilizaron como herramientas de recolección de datos el guión de entrevista y el cuestionario.

#### 1.- Entrevistas.

La muestra de la investigación elegida para las entrevistas no fue aleatoria, sino que incluyó a la línea directa de mando y responsabilidades del área de Capacitación y Desarrollo.

En cuanto a la aplicación, no se presentó ningún obstáculo ni impedimento, por el contrario todos los entrevistados accedieron amablemente a la realización de las mismas.

### GUIÓN DE ENTREVISTA

1.- Aproximadamente, ¿qué porcentaje de los obreros que trabajan en su empresa presentan importantes problemas familiares?. \_\_\_\_\_%

2.- ¿Usted cree que el rendimiento laboral de los obreros se ve afectado por sus relaciones familiares?. Si ( ) No ( )

¿De qué manera?. \_\_\_\_\_

3.- ¿Cuál es el índice de ausentismo por enfermedades, accidentes, faltas injustificadas, etc., originado por problemas familiares? \_\_\_\_\_%

4.- Mediante la Capacitación y Desarrollo, ¿sólo se busca capacitar a los obreros técnicamente a fin de obtener una mayor productividad, o se promueve un desarrollo integral considerando su mejoramiento técnico y humano, tanto en lo individual como en lo social?.

Capacitación Técnica ( )          Desarrollo Integral ( )

5.- ¿Qué tan útil considera la implantación de alguna actividad o programa de orientación familiar, dirigido a los obreros?.

Mucho ( )      Regular ( )      Poco ( )      Nada ( )  
Beneficia a los obreros ( )      Beneficia a la empresa ( )

6.- ¿Qué tan factible considera la implantación de dichas acciones de orientación familiar?.

Mucho ( )      Regular ( )      Poco ( )      Nada ( )

7.- En el caso de que se pudiera llevar a cabo, ¿qué actividad preferiría implantar?

( ) Cursos teórico-prácticos donde se analicen documentos y se estudien casos.



- ( ) Pláticas grupales, en las que se analicen algunos problemas a los que se enfrentan actualmente los padres en la educación familiar.
- ( ) Orientación específica o personal a los obreros que lo requieran.
- ( ) Elaboración y distribución de material impreso sobre la familia.

8.- ¿Quién le gustaría que interviniera en el diseño y realización?

Personal interno ( ) Especialistas en O.F. ( ) Ambos ( )

9.- ¿Le interesa que se realice una investigación a fondo con el personal obrero para determinar las necesidades específicas, en materia de educación familiar? Si ( ) No ( )

10.- Después de explicar detalladamente los tres modelos de organización; ¿Qué modelo de organización considera que existe en su empresa?

Sistema Técnico ( ) Organismo ( ) Institución ( )

## 2.- Encuesta.

Debido a la magnitud de la empresa y a la gran cantidad de obreros que trabajan en ella (730 al mes de Mayo de 1993), se determinó llevar a cabo una encuesta aleatoria, que cuenta con un cuestionario en el que se incluyen preguntas abiertas y cerradas, el cual se respondió en forma anónima para lograr una mayor objetividad y veracidad en las respuestas.

Al solicitar autorización a la empresa para realizar la encuesta se manifestó un alto grado de interés y aceptación hacia el proyecto por parte de los directivos, de los cuales además se recibió un excelente trato, haciendo patente su interés en conocer los resultados de la investigación; sin embargo, se presentó dificultad para encuestar a todo el personal requerido, debido a que se podrían generar falsas expectativas en el personal obrero y desinconformidad por parte del sindicato.

La aplicación de los cuestionarios se dió en dos fases: Piloteo y aplicación.

Fase de piloteo:

El cuestionario se piloteó con 10 obreros en una sesión, y como resultado de ello se eliminaron 2 preguntas:

"En su tiempo libre prefiere estar con", debido a que el planteamiento fue ambigüo y resultó confuso y difícil de determinar para los encuestados, y "Aproximadamente, ¿cuánto tiempo dedica usted a su familia?", ya que las respuestas fueron en los 5 casos "el mayor tiempo posible", de tal forma que no se puede cuantificar el tiempo real que le dedican, sin embargo podemos inferir que sí existe un tiempo dedicado a la familia.

Fase de aplicación:

La aplicación se llevó a cabo el mismo día en forma individual en los comedores de la empresa, de las 13:30 a las 14:30 Hrs., para poder contar con obreros que laboran en diferentes turnos.

### CUESTIONARIO

Objetivo: Conocer la percepción que los obreros de la empresa tienen sobre el estado de sus relaciones familiares, para la elaboración de una tesis de Pedagogía.

Instrucciones: Marque con una "X" dentro del paréntesis la opción que corresponda, y conteste de la manera más sincera y clara posible a las siguientes preguntas.

- 1.- ¿Qué edad tiene? \_\_\_\_\_ años.
- 2.- ¿Rola los tres turnos? Si ( ) No ( )
- 3.- En caso de no rolar los tres turnos, ¿en qué turno trabaja?  
1° ( ) 2° ( ) 3° ( )
- 4.- ¿Normalmente trabaja tiempo extra? Si ( ) No ( )

5.- ¿Cuál es su estado civil?

Soltero ( ) Casado ( ) Unión libre ( ) Divorciado ( ) Viudo ( )

6.- ¿Desde hace cuánto tiempo?

( ) De 1 a 3 años                      ( ) De 11 a 15 años  
( ) De 4 a 6 años                      ( ) De 16 a 20 años  
( ) De 7 a 10 años                      ( ) Más de 20 años

7.- ¿Cuántos hijos tiene? \_\_\_\_\_

8.- ¿Su esposa trabaja actualmente?    Si ( )    No ( )

9.- En general, las relaciones en su familia son:

Muy buenas ( )    Buenas ( )    Regulares ( )    Malas ( )

10.- ¿Se presentan a menudo problemas en su familia?

Si ( )    No ( )

11.- ¿Cuando se presentan problemas familiares, siente necesidad de ayuda para solucionarlos?                      Si ( )    No ( )

12.- ¿Se considera capaz de resolver adecuadamente los problemas familiares que se le presentan?    Si ( )    No ( )

13.- ¿Los problemas familiares le afectan en el desempeño de su trabajo?

Si ( ) No ( )

14.- ¿Le gustaría recibir alguna ayuda por parte de la empresa para mejorar su vida familiar?

Si ( ) No ( )

15.- En caso afirmativo ¿Qué tipo de ayuda?

- ( ) Cursos teórico-prácticos donde se analicen documentos y se estudien casos.
- ( ) Pláticas grupales, en las que se analicen algunos problemas a los que se enfrentan actualmente los padres en la educación familiar.
- ( ) Orientación específica o personal.

Otras \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**¡Muchas gracias por su cooperación!**

#### IV.3.4 Muestra.

- \* El universo de la investigación de campo lo conforman los 730 obreros que trabajan en la empresa al mes de Mayo de 1993.
- \* La población la conforman, después de negociarse con directivos y sindicato, 4 de las 12 áreas dentro de la Planta, lo cual nos arrojó un total de 203 obreros.
- \* MUESTRA:

$$n = \frac{N}{0.02 (N) + 1}$$

Donde: n = Muestra  
N = Población  
0.01 = 90% de confiabilidad  
0.02 = 80% de confiabilidad

Por lo tanto:

$$n = \frac{203}{0.02 (203) + 1} = 40.11 \text{ Obreros, con el 80\% de confiabilidad}$$

Se encuestó a 40 obreros, obteniéndose el 80% de confiabilidad, lo cual es aceptable, considerando la limitante que la misma empresa mantuvo para encuestar a más personas.

En la muestra elegida, se incluyó a personas de los 19 a 59 años de edad, y si tomamos en cuenta que el universo de la investigación está conformado, en general, por un grupo sumamente homogéneo de personas en cuanto al nivel educativo, socioeconómico y cultural, la muestra resulta ser bastante representativa.

A continuación se realizará el análisis de resultados de la investigación, y posteriormente se obtendrán conclusiones de las que partirá la propuesta educativa de esta tesis.

#### IV.4 Resultados de la investigación.

##### IV.4.1 Análisis de las entrevistas realizadas a los responsables de la Capacitación y Desarrollo.

Se realizaron 5 entrevistas a personas que ocupan puestos importantes en materia de Capacitación y Desarrollo, ya que son ellos quienes tienen a su cargo las funciones educativas y de desarrollo del personal dentro de la empresa.

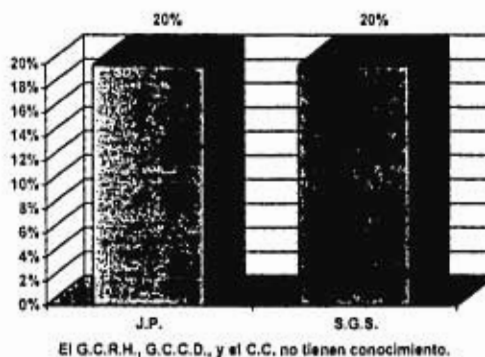
Se entrevistó en el orden que a continuación se indica a:

- 1.- Gerente Corporativo de Recursos Humanos. (G.C.R.H.)
- 2.- Gerente Corporativo de Capacitación y Desarrollo. (G.C.C.D.)
- 3.- Jefe de Personal. (J.P.)
- 4.- Coordinador de Capacitación. (C.C.)
- 5.- Secretario General del Sindicato. (S.G.S.)

De todos ellos se obtuvieron respuestas y comentarios muy interesantes, los cuales se describen a continuación:



En la **primer pregunta**: Aproximadamente, ¿qué porcentaje de los obreros que trabajan en su empresa presentan importantes problemas familiares?, se obtuvieron las siguientes respuestas:



Donde la media estadística es el 20% de los obreros. Es importante destacar que no existen estadísticas reales al respecto, y que este porcentaje es resultado de la valoración subjetiva de los entrevistados, con base en el contacto y la cercanía que dichas personas tienen con los obreros.

Este porcentaje resulta muy representativo, ya que este 20% equivale a que 146 obreros de los 730 que trabajan en la empresa presentan importantes problemas familiares, con lo cual podemos advertir una necesidad específica de apoyo y orientación en materia de educación familiar.

**En la segunda pregunta:** ¿Usted cree que el rendimiento laboral de los obreros se ve afectado por sus relaciones familiares?, se obtuvo:

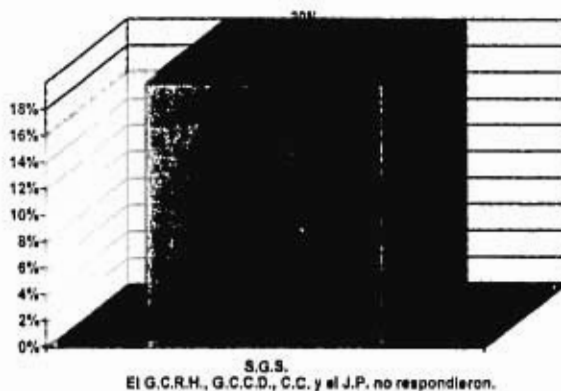
El G.C.R.H., G.C.C.D., J.P., C.C. y el S.G.S., coinciden en opinar que sí influyen las relaciones familiares de los trabajadores en su rendimiento laboral



El Gerente Corporativo de Capacitación y Desarrollo mencionó además que la mayoría de las funciones de los obreros requieren de mucha concentración y precisión en lo que hacen, ya que esta planta industrial está considerada dentro de las de mayor riesgo. Existen áreas de alto riesgo como serían fundición, prensas, mantenimiento, etc.

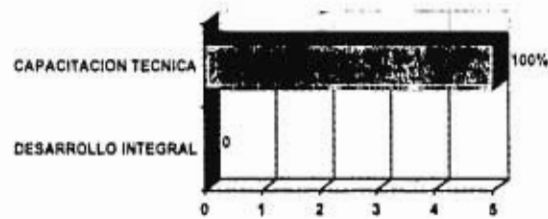
Por su parte, el Jefe de Personal hizo referencia a que durante el mes de Mayo de 1993, se reportaron 420 faltas injustificadas, 201 incapacidades originadas por accidentes de trabajo y 558 por enfermedad general. En total son 1,179 ausencias de personal obrero, tan sólo por estos tres conceptos.

**De la pregunta No. 3:** ¿Cuál es el índice de ausentismo por enfermedades, accidentes, faltas injustificadas, etc., originado por problemas familiares?, se obtuvieron las siguientes respuestas:



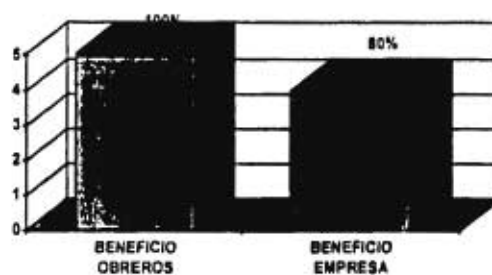
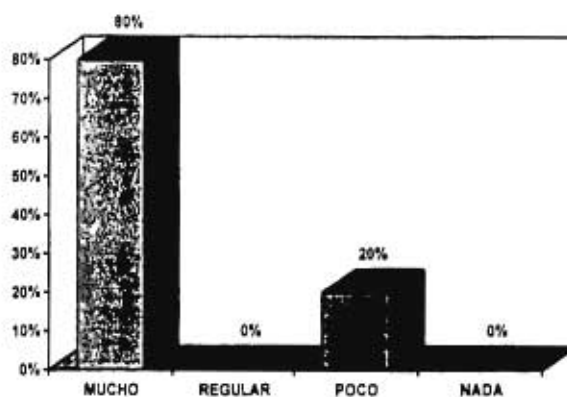
Sólo el Secretario General del Sindicato tuvo elementos para responder, gracias a la relación y al contacto que mantiene con los obreros tiene conocimiento sobre su situación personal. Los entrevistados restantes optaron por no responder, ya que no cuentan con ningún elemento cierto de juicio. Por supuesto que saben de la existencia del ausentismo en sus diferentes modalidades, pero casi siempre desconocen las causas.

**De la cuarta pregunta:** Mediante la Capacitación y Desarrollo, ¿sólo se busca capacitar a los obreros técnicamente, a fin de obtener una mayor productividad, o se promueve un desarrollo integral considerando su mejoramiento técnico y humano, tanto en lo individual como en lo social?, se obtuvo que:



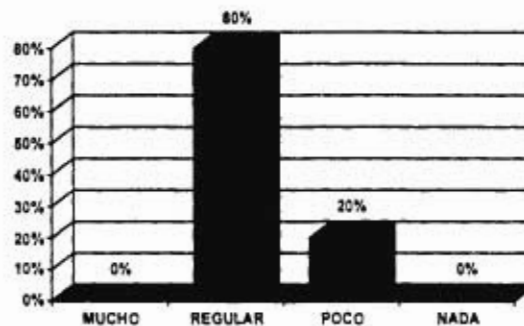
El Secretario General del Sindicato, el Jefe de Personal y el Gerente Corporativo de Capacitación y Desarrollo coincidieron en la opinión de que es muy importante desarrollar integralmente a los obreros; sin embargo, actualmente esto no tiene importancia para los directores. Por su parte, el Gerente Corporativo de Recursos Humanos y el Coordinador de Capacitación no creen en el desarrollo integral dentro de la empresa.

**En la quinta pregunta: ¿Qué tan útil considera la implantación de alguna actividad o programa de orientación familiar dirigido a los obreros?, se obtuvo que:**



Los 5 entrevistados consideran que a raíz de la implantación de algún programa o actividad de orientación familiar se obtendrían beneficios para los obreros. El Gerente Corporativo de Recursos Humanos considera que la implantación de algún programa o actividad de orientación familiar para sus trabajadores, no se reflejaría ni en la productividad, ni en el aumento de las utilidades. Por su parte, los otros 4 mencionaron que se beneficiaría tanto a la empresa, como a los trabajadores.

De la sexta pregunta: ¿Qué tan factible considera la implantación de dichas acciones de orientación familiar?, se obtuvo que:



Mientras que el 80% de los entrevistados considera *muy útil* la implantación de alguna actividad de orientación familiar para los obreros, en un mismo 80% lo consideran *regularmente factible*. El 20% restante, corresponde al Gerente Corporativo de Recursos Humanos, quien considera *poco factible* su implantación.

Con esto podemos advertir que la mayoría de los responsables de Capacitación y Desarrollo están concientes de que existen necesidades reales por parte de los obreros en materia de educación familiar, y que al cubrir dichas necesidades la misma empresa se vería beneficiada; sin embargo, partiendo del trabajo real de Capacitación y Desarrollo, parece que los empresarios, empezando por el Gerente Corporativo de Recursos Humanos no están concientes de que su empresa tenga que hacer algo más de lo que ya hace por sus obreros.

En la séptima pregunta: En el caso de que se pudiera llevar a cabo, ¿qué actividad preferiría implantar?, se obtuvo:

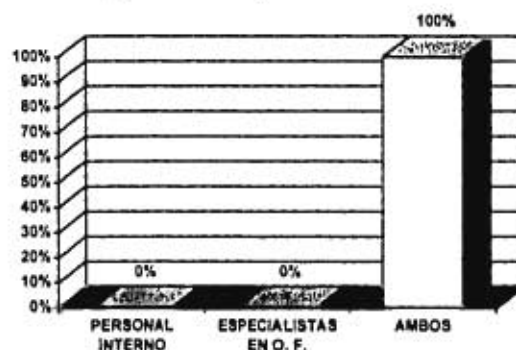


El Gerente Corporativo de Capacitación y Desarrollo y el Secretario General del Sindicato realizarían todas las actividades porque lo consideran no solo como un programa o una actividad aislada, sino como un proyecto.

El Coordinador de Capacitación, opinó que lo más recomendable serían los cursos y la orientación personal para poder tener una mayor visión de los problemas y de la situación en la que viven los obreros.

Por su parte, tanto el Gerente Corporativo de Recursos Humanos, como el Jefe de Personal opinaron que de implantarse alguna actividad en la empresa, optarían por las pláticas grupales, así como la distribución de materiales informativos sobre la familia para el reforzamiento de las mismas.

En la octava pregunta: En caso de implantarse, ¿quién le gustaría que interviniera en el diseño y realización?, se obtuvo:



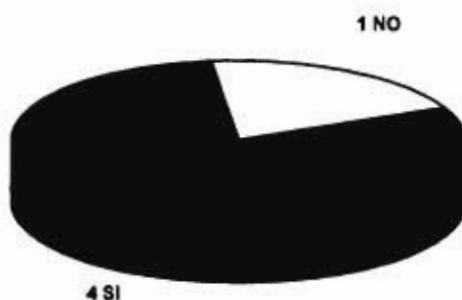
En las preguntas 7. y 8. observamos que las actividades de orientación familiar más aceptadas dentro de la empresa, podrían ser las pláticas grupales, adicionalmente complementadas con la elaboración y distribución de folletos.

Por otro lado, podría considerarse como un proyecto de desarrollo de personal, buscando la mejor combinación de actividades, sin olvidar que la decisión de qué sería lo más adecuado debe estar fundamentado en una previa detección de necesidades y en el análisis profundo de las diferentes alternativas.

Es recomendable que exista asesoría externa especializada, ya que el personal interno conoce las necesidades específicas de Capacitación y Desarrollo del personal, mientras que el personal externo especializado conoce las técnicas y maneja los conocimientos específicos en la materia.



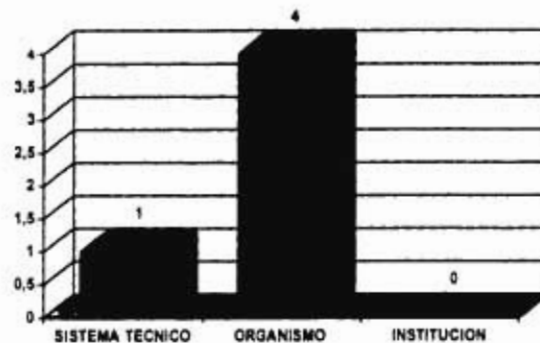
**De la novena pregunta:** ¿Le interesa que se realice una investigación a fondo con el personal obrero para determinar las necesidades específicas, en materia de educación familiar?, se obtuvo que:



El 80% de los entrevistados mostraron interés sobre profundizar en la detección de necesidades específicas en materia de orientación familiar, mientras que el 20% no.

Es importante destacar que el que no mostró interés en mayores investigaciones fue el Gerente Corporativo de Recursos Humanos, es decir el de más alto nivel organizacionalmente hablando.

En la **décimo primera pregunta**: ¿Qué modelo de organización considera que existe en su empresa?, se obtuvo:

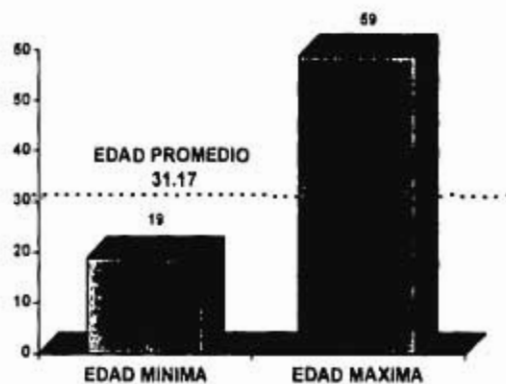


Estas respuestas son muy reveladoras, ya que después de hacerles una explicación detallada de los tres modelos, los 4 entrevistados que consideran la organización de su empresa como un Organismo mostraron grandes deseos de vivir un modelo de Institución, mientras que el Gerente Corporativo de Recursos Humanos después de la explicación de los tres modelos, afirmó que el Sistema Técnico es a lo que más se asemeja la **Organización real** de la empresa, con algunos matices de Organismo e Institución, los cuales sólo aparecen en la teoría, en la filosofía, valores, etc. de la **Organización formal** de la empresa, y no se llevan a cabo en la práctica.

#### IV.4.2 Análisis de la encuesta aplicada al personal obrero.

A continuación se analizan los resultados de los 40 cuestionarios contestados por el personal obrero:

Pregunta No. 1 ¿Qué edad tiene?



Se obtuvo que las edades de los obreros encuestados oscilan entre los 19 y 59 años de edad. La edad promedio de los 40 encuestados, resultante de la media estadística es de 31.17 años. Como podemos apreciar, son en su totalidad personas adultas.

Pregunta No. 2 ¿Rola los 3 turnos?

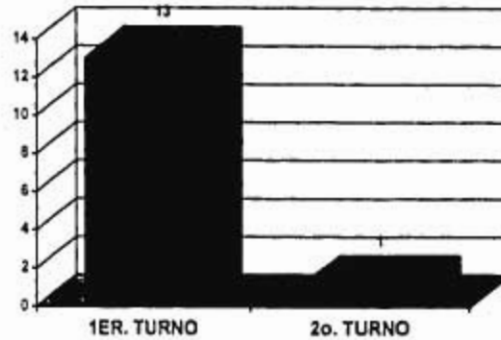


El 65% de los obreros encuestados rolan los tres turnos, es decir que no tienen horario fijo, sino que cada semana cambian de turno.

Este es un factor que puede afectar en las relaciones familiares, sin embargo se requeriría de una investigación más profunda y específica en este aspecto para determinar el tiempo real de convivencia familiar y el impacto que esto pudiera tener, no obstante me parece importante considerar dicho factor para tener un campo de referencia más amplio sobre su vida laboral y familiar.

Nota: 1er. turno de las 6:00 Hrs. a las 14:00 Hrs. Segundo turno de las 14:00 Hrs. a las 22:00 Hrs. y 3er. turno de las 22:00 a las 6:00 Hrs.

Pregunta No. 3 En el caso de no rolar los tres turnos, ¿en qué turno trabaja?



El 93% de los 14 obreros que no rolan turnos trabajan en el 1er. turno, es decir que les es posible convivir con su familia durante las tardes y las noches. Por su parte, el 7% restante trabajan en el 2o. turno y tienen oportunidad de convivir con su familia durante las mañanas y las noches.

Es importante aclarar que se trabajan 6 días a la semana, independientemente del turno que le corresponda a cada uno, con lo cual este horario se mantiene durante los sábados o domingos, según la programación de su día de descanso.

Pregunta No. 4 ¿Normalmente trabaja tiempo extra?



El 47.5% de los obreros encuestados trabajan normalmente tiempo extra, mientras que el 52.5% no.

El hecho de trabajar tiempo extra, normalmente se debe al ausentismo del personal que provoca bajas en la productividad de las áreas, afectando continuamente el programa global de producción de la planta; razón por la cual se estudiarán posteriormente los índices de ausentismo originados por problemas o situaciones familiares.

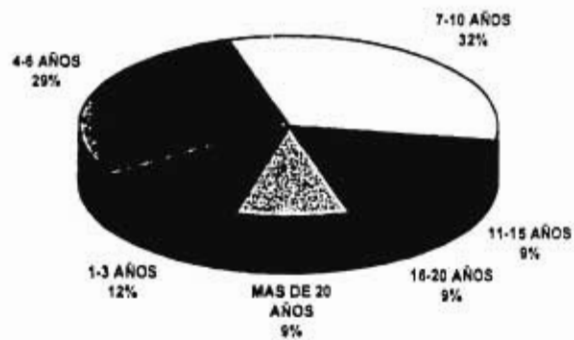
Pregunta No. 5 ¿Cuál es su estado civil?



El 82.5% del personal encuestado es casado y tiene la responsabilidad de conducir una familia, mientras que el 15% es soltero y mantiene los derechos y obligaciones con sus padres y hermanos, sin llegar a establecer aún su propia familia. Por último el 2.5% restante vive en unión libre.

Es importante aclarar que en este renglón no hay modo de corroborar la veracidad de las respuestas emitidas; sin embargo al entrevistar al Secretario General del Sindicato, se le cuestionó adicionalmente sobre una estadística global enfocada al estado civil de los 730 obreros que trabajan en la empresa al mes de Mayo de 1993, a lo cual respondió que más del 20%, es decir, más de 146 obreros viven actualmente en unión libre o mantienen relaciones con otra mujer aparte de su esposa.

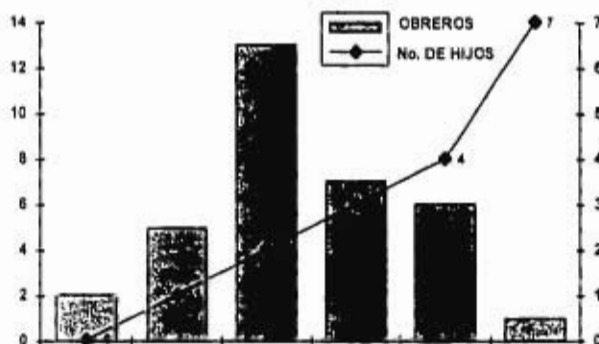
Pregunta No. 6 ¿Desde hace cuánto tiempo?



Para el análisis de esta pregunta no se tomaron en cuenta las respuestas de los 6 obreros solteros ya que dicha información no es de relevancia para la investigación.



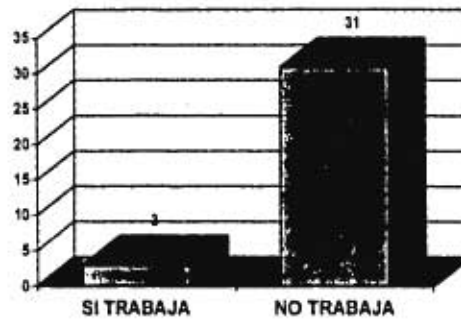
Pregunta No. 7 ¿Cuántos hijos tiene



13 de los 34 obreros que son padres de familia, es decir el 38.23% del total de encuestados tiene 2 hijos, mientras que 6 de los encuestados tienen 4 hijos y sólo 1 de los 34 tiene 7, los cuales representan el 17.64% y el 2.94% respectivamente.

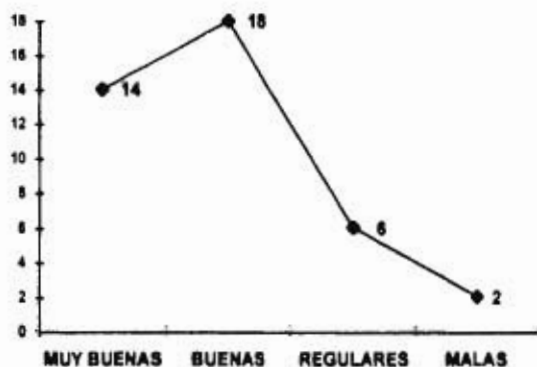
Esto puede deberse a diversos factores, por ejemplo la situación económica y cultural que viven, y la influencia de las campañas de control natal difundidas en los medios de comunicación masiva y en los organismos de asistencia social del país (I.M.S.S., I.S.S.S.T.E., S.S.A., etc.).

Pregunta No. 8 ¿Su esposa trabaja actualmente?



Sólo el 9% de las esposas de los encuestados trabaja, lo cual podría dificultarles el dedicar el tiempo y la atención suficientes a su familia; aunque esto no significa que necesariamente afecte en forma negativa a la vida familiar, de hecho puede ser bastante positivo, dependiendo del caso. Lo que si podemos asegurar es que el 91% restante de las esposas, están en posibilidad de disponer de una mayor cantidad de tiempo para atender a su familia.

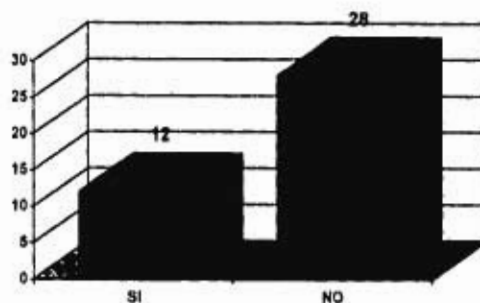
Pregunta No. 9 En general, las relaciones en su familia son:



De los 40 obreros encuestados, el 45% considera que las relaciones en su familia son buenas, mientras que el 35% muy buenas y el 20% restante regulares o malas.

Examinando la última cifra, es decir la del 20% y comparándola con la información proporcionada por los responsables de la Capacitación y Desarrollo y el Secretario General del Sindicato en la gráfica No. 1, podemos ratificar la validez de estas respuestas y comprobar que el Secretario General del Sindicato y el Jefe de Personal son quienes más conscientes están de la problemática que vive el personal obrero, respondiendo a las funciones propias de sus puestos; además se reitera, la necesidad de apoyo y orientación en materia de educación familiar que presentan los obreros.

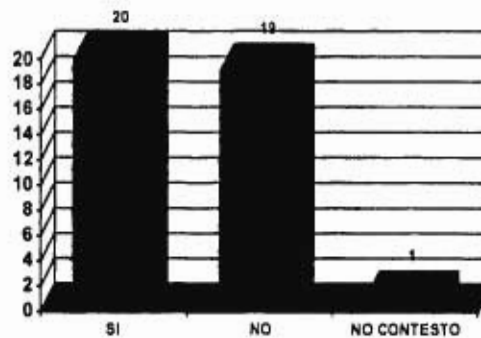
Pregunta No. 10 ¿Se presentan a menudo problemas en su familia?



El 30% afirma que si se presentan a menudo problemas familiares, mientras que el 70% no.

Es muy importante destacar que el 30% es un alto porcentaje. Si consideramos que el universo de investigación lo conforman 730 obreros, estaríamos hablando de que en la familia de 219 obreros se presentan a menudo problemas familiares.

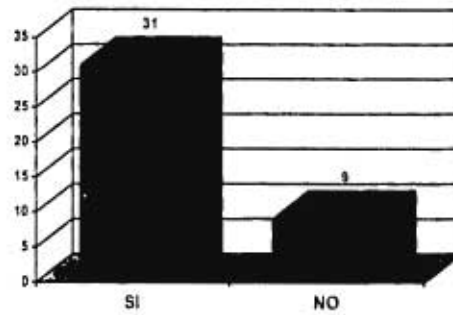
Pregunta No. 11 ¿Cuando se presentan problemas familiares, siente necesidad de ayuda para solucionarlos?



Aunque en la gráfica anterior el 30% menciona la presencia de frecuentes problemas familiares, el 50% de los 40 encuestados afirma tener necesidad de ayuda para solucionar los problemas, frecuentes o no, que se presentan en su familia. El 47% no siente necesidad de ayuda para solucionarlos y el 2.5% no contestó.

El 50% mencionado anteriormente sería el grupo de obreros a quienes se dirigirían inicialmente las acciones de orientación familiar.

Pregunta No. 12 ¿Se considera capaz de resolver adecuadamente los problemas familiares que se le presentan?



El 77.5% se considera capaz de resolver los problemas familiares que se le presentan, mientras que el 22.5% restante, no.

La mayoría de los obreros se consideran aptos para resolver adecuadamente los problemas de su vida familiar, sin embargo, retomando el dato obtenido de la pregunta anterior, también afirma el 50% que para lograrlo requieren de ayuda de otras personas.

Pregunta No. 13 ¿Los problemas familiares le afectan en el desempeño de su trabajo?

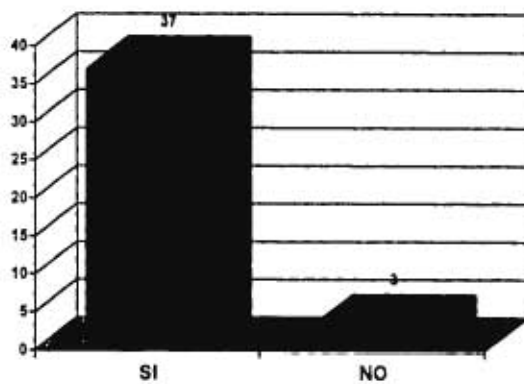


El 62.5% menciona que los problemas familiares no afectan su rendimiento laboral, mientras que al 35% si. El 2.5% restante no contestó.

Si consideramos que el universo de la investigación lo conforman 730 obreros, estaríamos hablando de que alrededor de 255 obreros se ven afectados en su desempeño laboral, a causa de problemas familiares.

Cruzando estos resultados con los de la pregunta 15, en la cual se obtuvo que un porcentaje similar de encuestados (30%) se enfrentan cotidianamente con problemas familiares, y en la 16, el 50% afirma sentir necesidad de ayuda para solucionarlos, nos encontramos con que un buen porcentaje de los obreros están necesitados de orientación familiar correctiva, a la que en un sentido profesional, no tienen acceso.

Pregunta No. 14 ¿Le gustaría recibir alguna ayuda por parte de la empresa para mejorar su vida familiar?

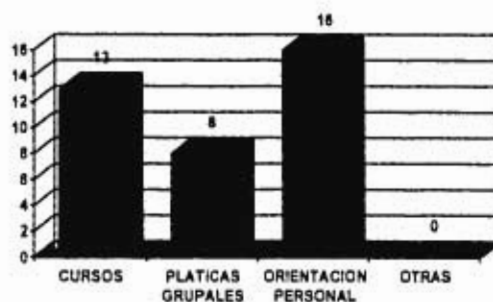


Al 92.5% le gustaría recibir alguna ayuda por parte de la empresa para mejorar sus relaciones familiares, mientras que al 7.5% restante no.

El resultado de esta pregunta, refleja la apertura por parte de los obreros a ser ayudados; posiblemente también el deseo de que la empresa se preocupe por ellos y su problemática de vida, como personas. Aunque para poder afirmar esto categóricamente, sería necesario realizar una investigación más específica al respecto.



Pregunta No. 15 En caso afirmativo ¿Qué tipo de ayuda?



Al 40% de los encuestados le gustaría recibir orientación o consejo individual sobre su situación familiar en particular. Al 32,5% le gustaría participar en cursos donde se estudie el deber ser de la familia y a la vez se analicen casos de diversas situaciones familiares; y por último el 20% restante preferiría participar en pláticas grupales en las que se analicen problemas reales y comunes entre los que integren el grupo. El 7,5% restante corresponde a los 3 encuestados que emitieron respuesta negativa en la pregunta anterior.

Como podemos darnos cuenta, se comprueban en mayor o menor medida todas las hipótesis, si bien algunas no se comprueban totalmente, es conveniente una intervención pedagógica para el diseño e implantación de acciones educativas dirigidas a satisfacer las necesidades genéricas. La hipótesis nula se rechaza, y a continuación se desarrollará la propuesta educativa:

## IV.5 Propuesta educativa

### IV.5.1 Justificación y estrategia de implantación del programa

Con base en los resultados obtenidos en la investigación se propone un programa dirigido a los directores y responsables de la capacitación y desarrollo, ya que son estos los responsables de fijar los grandes objetivos educativos, con la finalidad de concientizarlos sobre la importancia y trascendencia del desarrollo integral de los recursos humanos.

El programa que a continuación se desarrolla es de carácter sensibilizador, ya que como resultado de la investigación, podemos apreciar que aunque algunos de los responsables de la capacitación y desarrollo están convencidos de la importancia de la educación integral en la empresa, otros no. De cualquier forma, parece que la situación de vida personal y familiar no se incluye en su concepto de educación integral dentro de la empresa.

La estrategia de implantación de acciones de capacitación y desarrollo en materia de orientación familiar, es la siguiente:

**ESTRATEGIA PARA LA IMPLANTACION DE PROGRAMAS DE ORIENTACION FAMILIAR, DIRIGIDOS AL PERSONAL OBRERO EN EMPRESAS**

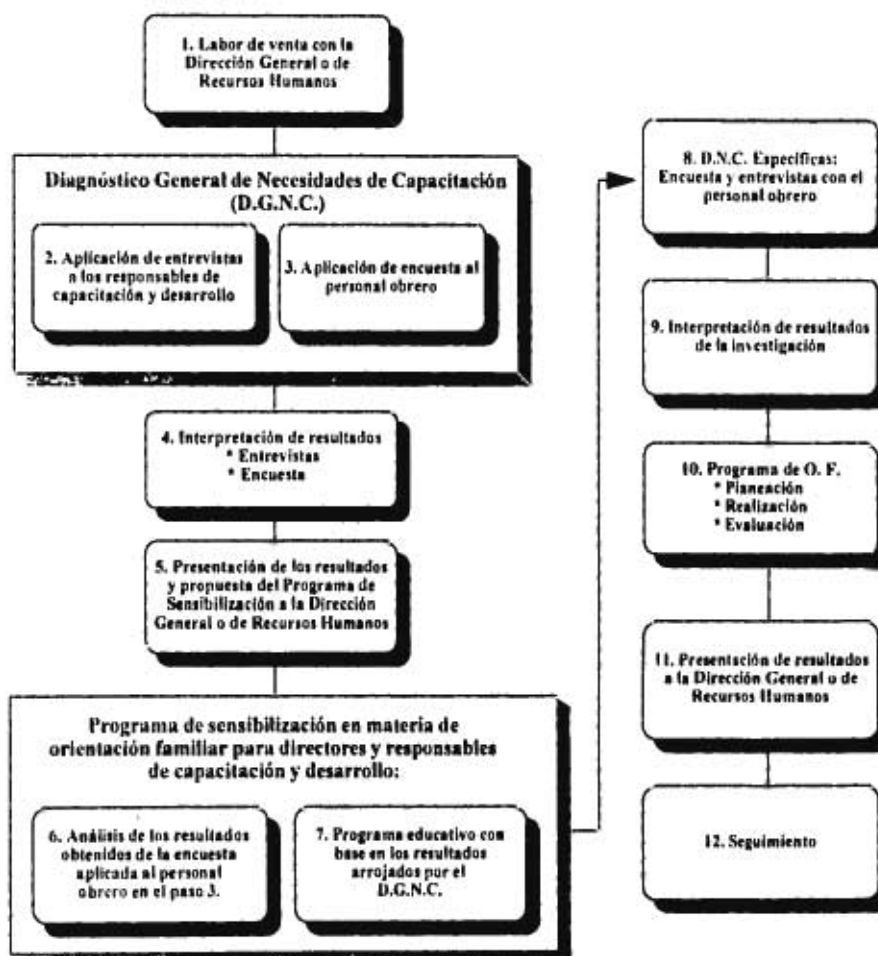


Figura 4. Fuente el autor

Para asegurar el éxito de cualquier programa educativo es necesario considerar los momentos didácticos:

- a) Diagnóstico
- b) Planeación
- c) Realización
- d) Evaluación
- e) Seguimiento

En la propuesta educativa de este trabajo de tesis se han considerado todos ellos dentro de la estrategia de implantación de programas de orientación familiar dirigidos al personal obrero en empresas; sin embargo, debido a la extensión de la investigación, nos avocaremos principalmente a la planeación del programa de sensibilización que se presentará a la Dirección de Recursos Humanos para su aprobación. (paso 5., figura 4.)

Posteriormente podrían realizarse otras investigaciones para detectar las necesidades específicas de capacitación del personal de toda la empresa o de grupos determinados de obreros, encaminadas a la implantación de programas de orientación familiar.

#### **IV.5.2 "Programa de sensibilización en materia de orientación familiar para directores y responsables de capacitación y desarrollo".**

##### **1. Destinatarios.**

El programa será dirigido a un grupo de 15 personas, todas se relacionan directamente con la función de capacitación y desarrollo de la empresa y ocupan puestos desde coordinador, hasta director corporativo de capacitación y desarrollo.

En el grupo se incluyen personas de ambos sexos, adultos entre 27 y 45 años de edad. En cuanto a la preparación profesional, todos son universitarios egresados de reconocidas universidades privadas del país.

##### **2. Objetivos generales.**

Al término del programa, los participantes:

Conocerán la situación familiar de los obreros, y la importancia de ésta respecto a su desempeño laboral.

Comprenderán la necesidad en los obreros de recibir ayuda en materia de orientación familiar.

Demostrarán habilidad para analizar las premisas fundamentales del concepto de persona, de la familia y la orientación familiar, así como la importancia de mantener una buena relación familia-trabajo.

Valorarán la necesidad de favorecer las buenas relaciones familiares del personal y la implantación de actividades de orientación familiar dentro de la empresa.

### **3. Contenidos temáticos.**

Con base en los resultados arrojados por el Diagnóstico General de Necesidades de Capacitación (DGNC), se diseñaron los siguientes contenidos, con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos del programa:

#### **I. Resultados de la investigación**

##### **I.1 Análisis de la encuesta aplicada al personal obrero.**

I.2 Conclusiones generales de la investigación.

II. Persona humana y realización personal

II.1 El concepto de persona: Características esenciales y dignidad de la persona humana

II.2 Crecimiento y desarrollo de la persona humana

II.2.1 Educación de la libertad

II.2.2 Educación para el amor

II.2.3 Los valores y la educación de las virtudes humanas

II.3 ¿Qué es la realización personal?

II.3.1 Personal

II.3.2 Familiar

II.3.3 Profesional

II.3.4 Social

II.4 La educación familiar: origen y guía del desarrollo humano y la realización personal

### **III. La familia y la orientación familiar**

#### **III.1 ¿Qué es la familia?**

##### **III.1.1 Características de la educación familiar**

##### **III.1.2 La preparación de los padres en la educación familiar**

#### **III.2 ¿Qué es la orientación familiar?**

##### **III.2.1 Orientación familiar personal y grupal**

##### **III.2.2 Beneficios sociales de la orientación familiar**

##### **III.2.3 La orientación familiar en la empresa**

### **IV. Relaciones trabajo - familia**

#### **IV.1 ¿Qué es el trabajo humano?**

##### **IV.1.1 Motivos para trabajar en una empresa**

##### **IV.1.2 El trabajo humano y el amor**

#### **IV.2 Las virtudes humanas en el trabajo: Educación en la justicia, laboriosidad, sinceridad y tenacidad**



### IV.3 El trabajo humano y la familia

#### IV.3.1 Influencia del trabajo en la familia

#### IV.3.2 Influencia de la familia en en trabajo

#### IV.3.3 ¿Cómo mejorar la relación trabajo - familia?

### IV.4 Consecuencias de una buena relación trabajo - familia

## 4. Métodos y técnicas

La metodología que se utilizará será preponderantemente de tipo Expositiva-participativa, puesto que se pretende favorecer la reflexión individual, así como el intercambio de ideas y experiencias de los participantes, respecto a los temas a tratar.

Las técnicas que se tienen contempladas para el desarrollo del programa son:

- \* Acuario
- \* Estudio de casos
- \* Lecturas comentadas
- \* Notas técnicas
- \* Películas
- \* Tormenta de ideas
- \* Trabajos en pequeños grupos
- \* Trabajos individuales

## **5. Recursos didácticos**

- \* Acetatos
- \* Casos
- \* Formato de evaluación del curso
- \* Guión de discusión
- \* Libros
- \* Notas técnicas
- \* Películas
- \* Pizarrón
- \* Retroproyector
- \* Rotafolio

## **6. Tiempo didáctico**

El programa tendrá una duración de 30 horas, distribuidas en 6 sesiones de 5 horas cada una, incluyendo 20 minutos de receso por sesión.

El horario y las fechas de impartición del programa serán definidos por la empresa.

Se recomienda que sea de las 16:00 a las 21:00 Hrs. de lunes a viernes y el sábado de 9:00 a 14:00 Hrs.

## **7. Lugar**

El lugar donde se impartirá el programa lo definirá la empresa, pudiendo ser en una aula dentro o fuera de la misma empresa.

A continuación se presentan las cartas descriptivas del programa, en las que se especifican el objetivo general, estructura temática, actividades, objetivos específicos, contenidos temáticos, metodología, recursos y tiempos didácticos.

Es importante aclarar que no se incluye en el cuerpo de las cartas descriptivas el renglón de evaluación, ya que por tener el programa un carácter eminentemente sensibilizador, resultaría inapropiado realizar cualquier tipo de evaluación formal de conocimientos o aprovechamiento, sin embargo, será responsabilidad del facilitador mantener durante todo el programa un proceso continuo de evaluación del cumplimiento de los objetivos.

## CARTAS DESCRIPTIVAS

**CURSO:** Programa de Sensibilización en Materia de Orientación Familiar

**DIRIGIDO A:** Directores y Responsables de Capacitación y Desarrollo

**DURACION POR SESION:** 5 Hrs.

**No. DE SESIONES:** 6

**DURACION DEL PROGRAMA:** 30 Hrs.

**FACILITADOR:** Gabriel López Ortega M.

OBJETIVOS GENERALES	ESTRUCTURA TEMATICA
<p>Al término del programa, los participantes:</p> <p>Conocerán la situación familiar de los obreros, y la importancia de ésta respecto a su desempeño laboral</p> <p>Comprenderán la necesidad en los obreros de recibir ayuda en materia de orientación familiar</p> <p>Demostrarán habilidad para analizar las premisas fundamentales del concepto de persona, de la familia y la orientación familiar, así como la importancia de mantener una buena relación familia-trabajo</p> <p>Valorarán la necesidad de favorecer las buenas relaciones familiares del personal y la implantación de actividades de orientación familiar dentro de la empresa.</p>	<p>I. Resultados de la Investigación</p> <p>II. Persona humana y realización personal</p> <p>III. La familia y la orientación familiar</p> <p>IV. Relaciones trabajo - familia</p>

CURSO: Programa de sensibilización en materia de orientación familiar  
 DIRIGIDO A: Directores y responsables de capacitación y desarrollo

No. DE SESION: 1  
 DURACION: 5:00 Hrs.

ACTIVIDAD	OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDOS TEMATICOS	METODOLOGIA	RECURSOS DIDACTICOS	TIEMPO
<b>1er. DIA APERTURA</b>	Demostrarán interés en los temas a tratar en el curso		Expositiva-participativa Declaración sorprendente		5'
* Presentación del instructor y de participantes	Se presentarán e integrarán en el grupo		Presentación por parejas		15'
* Presentación del objetivo general	Distinguirán los objetivos del curso		Expositiva-participativa	Acetato Retroproyector	10'
* Detección de expectativas	Expresarán lo que esperan del curso		Tormenta de ideas	Rotafolios	10'
* Presentación de la agenda	Distinguirán los contenidos del curso		Expositiva	Acetato Retroproyector	15'
* Metodología del programa	Reconocerán los métodos y técnicas que se utilizarán en el curso		Expositiva	Acetato Retroproyector	5'

**CURSO:** Programa de sensibilización en materia de orientación familiar  
**DIRIGIDO A:** Directores y responsables de capacitación y desarrollo

**No. DE SESION:** 1  
**DURACION:** 5:00 Hrs.

ACTIVIDAD	OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDOS TEMATICOS	METODOLOGIA	RECURSOS DIDACTICOS	TIEMPO
<b>DESARROLLO</b>  Inicio Tema I Resultados de la investigación	Distinguirán la presencia de problemas familiares en la vida de los obreros, y la necesidad de ayuda que presentan para resolverlos	1.1 Análisis de la encuesta aplicada al personal obrero	Expositiva-participativa  Trabajo en pequeños grupos	Acetatos Retroproyector  Guión de discusión	30'  30'
	Inferirán los efectos en la empresa, al no contar los obreros con apoyo en orientación familiar	1.2 Conclusiones generales de la investigación	Tormenta de ideas Expositiva-participativa	Rotafolios	30'
	<b>RECESO</b>				
Inicio Tema II Persona humana y realización personal	Distinguirán a la persona como un ser único e irrepetible	II.1 El concepto de persona: Características esenciales y dignidad de la persona humana	Análisis de nota técnica	Nota técnica Pizarrón	30'
	Identificarán los principales aspectos ontológicos del desarrollo humano	II.2 Crecimiento y desarrollo de la persona humana			
	Reconocerán la importancia del buen uso de la libertad para el desarrollo humano	II.2.1 Ed. de la libertad	Análisis de nota técnica Estudio de caso	Nota técnica Pizarrón	50' 50'

**CURSO:** Programa de sensibilización en materia de orientación familiar  
**DIRIGIDO A:** Directores y responsables de capacitación y desarrollo

**No. DE SESIÓN:** 2  
**DURACION:** 5:00 Hrs

ACTIVIDAD	OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDOS TEMATICOS	METODOLOGIA	RECURSOS DIDACTICOS	TIEMPO
	Identificarán la importancia del desarrollo de las capacidades de dar y recibir para el crecimiento de la persona	II.2.2 Ed. para el amor	Análisis de nota técnica Estudio de caso	Nota técnica Pizarrón	50' 50'
	Enunciarán los valores y explicarán la importancia de las virtudes humanas para el desarrollo de la persona	II.2.3 Los valores y la Ed. de las virtudes humanas	Análisis de nota técnica	Nota técnica	50'
<b>RECESO</b>					20'
	Definirán el concepto de realización personal	II.3 ¿Qué es la realización personal?	Estudio de caso Expositiva-participativa	Pizarrón Pizarrón	50' 10'
	Deducirán la complementariedad e interdependencia entre los ámbitos de desarrollo para la realización personal	II.3.1 Personal II.3.2 Familiar II.3.3 Profesional II.3.4 Social	Expositiva-participativa	Pizarrón	40'
	Distinguirán la trascendencia de la Ed. familiar respecto la realización personal	II.4 La Ed. familiar: origen y guía de la realización personal	Expositiva-participativa	Pizarrón	30'

**CURSO:** Programa de sensibilización en materia de orientación familiar  
**DIRIGIDO A:** Directores y responsables de capacitación y desarrollo

**No. DE SESION:** 3  
**DURACION:** 5:00 Hrs.

ACTIVIDAD	OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDOS TEMATICOS	METODOLOGIA	RECURSOS DIDACTICOS	TIEMPO
Inicio Tema III La familia y la orientación familiar	Definirán el concepto de familia	III.1 ¿Qué es la familia?	Análisis de nota técnica Expositiva-participativa	Nota técnica Pizarrón	50'
	Distinguirán la trascendencia de la educación familiar en la vida personal	III.1.1 Características de la educación familiar	Expositiva-participativa	Pizarrón	15'
	Descubrirán la necesidad actual de una mayor preparación de los padres para la educación familiar	III.1.2 La preparación de los padres en la educación familiar	Análisis de película Expositiva-participativa	Película	120'
<b>RECESO</b>					20'
	Definirán el concepto de orientación familiar	III.2 ¿Qué es la orientación familiar?	Lectura comentada Expositiva-participativa	Libro: Qué es la orientación familiar	40'
	Identificarán los tipos de ayuda de la O.F.				
	Explicarán la importancia de las dos formas de orientación familiar	III.2.1 Orientación familiar personal y grupal	Expositiva	Pizarrón	5'
	Deducirán los beneficios que la orientación familiar aporta a la sociedad.	III.2.2 Beneficios sociales de la orientación familiar	Acuario	Pizarrón	50'



**CURSO:** Programa de sensibilización en materia de orientación familiar  
**DIRIGIDO A:** Directores y responsables de capacitación y desarrollo

**No. DE SESION:** 4  
**DURACION:** 5:00 Hrs.

ACTIVIDAD	OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDOS TEMATICOS	METODOLOGIA	RECURSOS DIDACTICOS	TIEMPO
Inicio Tema IV Las relaciones Trabajo-Familia	Identificarán los beneficios que la orientación familiar aporta a la empresa	III.2.3 La orientación familiar en la empresa	Tormenta de ideas	Pizarrón	20'
	Definirán el concepto de trabajo humano	IV.1 ¿Qué es el trabajo humano?	Lectura comentada	Libro: Trabajo humano y realización personal"	30'
	Distinguirán los diferentes motivos por los que una persona trabaja y se mantiene en una empresa	IV.1.1 Motivos para trabajar en una empresa	Análisis de nota técnica Estudio de caso	Nota técnica Pizarrón	50' 50'
<b>RECESO</b>					20'
	Asociarán el trabajo humano con las capacidades de dar y recibir	IV.1.2 El trabajo humano y el amor	Análisis de película Expositiva-participativa	Película	130'

CURSO: Programa de sensibilización en materia de orientación familiar  
 DIRIGIDO A: Directores y responsables de capacitación y desarrollo

No. DE SESION: 5  
 DURACION: 5:00 Hrs.

ACTIVIDAD	OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDOS TEMATICOS	METODOLOGIA	RECURSOS DIDACTICOS	TIEMPO
	Distinguirán las 4 virtudes humanas principales para el trabajo humano	IV.2 Las virtudes humanas en el trabajo: Educación en la justicia, en la laboriosidad, en la sinceridad y en la tenacidad	Análisis de notas técnicas Expositiva-participativa	Notas técnicas Pizarrón	150'
<b>RECESO</b>					20'
	Explicarán la bilateralidad de las relaciones Trabajo-Familia  Reconocerán las repercusiones que se pueden generar en la familia a raíz de la situación laboral de la persona	IV.3 El trabajo humano y la familia  IV.3.1 Influencia del trabajo en la familia	Expositiva-participativa  Análisis de nota técnica Estudio de caso	Pizarrón  Nota técnica Pizarrón	30'  50' 50'

**CURSO:** Programa de sensibilización en materia de orientación familiar  
**DIRIGIDO A:** Directores y responsables de capacitación y desarrollo

**No. DE SESION:** 6  
**DURACION:** 5:00 Hrs.

ACTIVIDAD	OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDOS TEMATICOS	METODOLOGIA	RECURSOS DIDACTICOS	TIEMPO
	Identificarán las repercusiones que se pueden generar en el trabajo a raíz de la situación familiar de la persona	IV.3.1 Influencia de la familia en el trabajo	Análisis de nota técnica Estudio de caso	Nota técnica Pizarrón	50' 50'
	Descubrirán cómo mejorar las relaciones Trabajo-Familia, para el beneficio de la persona y de la empresa	IV.3.3 ¿Cómo mejorar las relaciones Trabajo-Familia	Tormenta de ideas Expositiva-participativa	Pizarron Pizarron	20' 30'
<b>RECESO</b>					20'
	Concluirán la importancia de las buenas relaciones Trabajo-Familia, respecto al desarrollo profesional y familiar de personal y el crecimiento de la empresa	IV.4 Consecuencias de una buena relación Trabajo-Familia	Trabajo en pequeños grupos	Guión de discusión	60'

**CURSO:** Programa de sensibilización en materia de orientación familiar  
**DIRIGIDO A:** Directores y responsables de capacitación y desarrollo

**No. DE SESION:** 6  
**DURACION:** 5:00 Hrs.

ACTIVIDAD	OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDOS TEMATICOS	METODOLOGIA	RECURSOS DIDACTICOS	TIEMPO
<b>CIERRE</b>					
* Resumen final Revisión de la agenda	Reafirmarán los conocimientos adquiridos en el curso		Expositiva-participativa Preguntas y respuestas	Acetato Retroproyector	20'
* Evaluación del curso	Evaluarán la conducción y los conocimientos del facilitador, así como la coordinación del curso		Trabajo individual	Formato de evaluación del curso	10'
* Verificación de expectativas	Evaluarán la satisfacción de sus expectativas		Expositiva-participativa	Rotafolio	25'
* Verificación del cumplimiento del objetivo general	Evaluarán el cumplimiento del objetivo del curso		Expositiva-participativa	Acetato Retroproyector	10'
* Cierre del curso	Valorarán la importancia de su función como responsables de capacitación y desarrollo, y la posibilidad de implantar en la empresa acciones de orientación familiar		Expositiva		5'

Este es el programa que se entregará para su aprobación a la empresa y se espera que a raíz del mismo puedan implementarse otros, que lleguen efectivamente, como lo he planteado desde el principio de esta tesis, a los destinatarios finales; los obreros.

Antes de presentar las conclusiones del presente trabajo de investigación, quisiera hacer una breve reflexión preliminar:

Sin lugar a dudas, en el ámbito empresarial cada vez tenemos más cabida los pedagogos y es importante que demos lo que podemos hacer, que es mucho, pero sobre todo que logremos acercar la educación en cualquiera de sus formas y de la manera más conveniente a todas las personas que integran las empresas, ya que este, hoy en día, es un ámbito educativo inmenso en el que podemos canalizar nuestra vocación de servicio y de ayuda a los demás.

Para esto es indispensable continuar preparándonos con ahínco, conscientes de los beneficios que de ello obtendrán aquellos a quienes serviremos directa e indirectamente, a la sociedad y a nosotros mismos.

No me resta más que exhortar a los estudiantes de Pedagogía, a los pasantes y titulados, a que ejerzan su carrera. Hemos pocos y en nosotros está la responsabilidad de poner muy en alto a la carrera de Pedagogía, así como el nombre de nuestra queridísima Universidad Panamericana.

## CONCLUSIONES

1. La orientación familiar si se puede incorporar como una alternativa para enriquecer la capacitación y desarrollo dentro de las empresas. Al favorecer la superación personal y familiar de los empleados se pueden obtener múltiples beneficios: mejorar el ambiente laboral, aumentar el interés por el logro de los objetivos, por lo tanto de utilidades, así como del sentido de identidad empresarial.
2. Al incorporar orientación familiar dentro de la función de capacitación y desarrollo, no sólo se impacta positivamente en los resultados de las empresas, sino que también en una gran cantidad de familias, ya que el personal que participa, lleva a la práctica en su propia familia lo adquirido: conocimientos, análisis, reflexiones, conclusiones, etc.
3. Es común que las empresas incluyan dentro de su filosofía aspectos relacionados con el desarrollo del personal; sin embargo, es también muy frecuente encontramos con que no se da en la práctica, de la misma forma que en la teoría, dando como resultado que la función de capacitación y desarrollo se centre únicamente en el entrenamiento y/o adiestramiento a nivel técnico para el puesto, dejando del lado el desarrollo humano, especialmente en lo que se refiere al personal de los niveles más bajos, organizacionalmente hablando.

4. Existen empresas en las que se busca motivar al personal de la manera más barata posible. Es una labor del pedagogo, cambiar la idea de algunos empresarios que consideran al desarrollo de personal como un gasto, en lugar de entenderlo como una inversión; sin lugar a dudas la mejor inversión que se puede realizar en cualquier empresa.
  
5. Cuando en la empresa se vive un concepto de persona reduccionista; -es decir, que no se consideran a los empleados como personas de manera integral- los empleados tienen también una visión reduccionista de la empresa. Mediante los programas de orientación familiar el pedagogo influye positivamente en ambos sentidos: por una parte, ayuda a los directivos a establecer y vivir un concepto de persona integral, y por la otra ayuda a los empleados a formarse un concepto integral del trabajo y de la empresa.
  
6. El pedagogo tiene una amplia posibilidad de desarrollo profesional en el ambiente empresarial, aunque su incursión en las empresas es algo relativamente nuevo, el reconocimiento a su labor ha aumentado, gracias al esfuerzo, la preparación y los resultados de aquellos pedagogos que comenzaron a trabajar y a convencer sobre la importancia de la educación dentro de las empresas.

Hoy en día, la orientación familiar se nos presenta como una alternativa más de acción pedagógica en el ámbito empresarial, a través de la cual

podemos ayudar a miles de personas a ser mejores cada día, sin embargo, es indispensable promocionarla y difundirla con argumentos y programas de venta sólidos que sensibilicen y convencan a quienes toman las grandes decisiones en las empresas.



## BIBLIOGRAFIA

### BIBLIOGRAFIA BASICA

1. CASTILLO CEBALLOS, Gerardo  
La orientación familiar: concepto y modalidades  
Nota técnica del ICE, Universidad de Navarra, OF-896  
Pamplona, 7 pp.
2. FERNANDEZ OTERO, Oliveros  
Qué es la orientación familiar  
Ed. EUNSA 2ª. Edición  
Pamplona, 1984, 199 pp.
3. GARCIA HOZ, Victor  
Educación Personalizada  
Ed. Rialp, 8va. Edición  
Madrid, 1988, 348 pp.
4. GARCIA HOZ, Victor  
Pedagogía visible y educación invisible  
Ed. Rialp  
Madrid, 1987, 216 pp.
5. GARCIA HOZ, Víctor  
Principios de Pedagogía Sistemática  
Ed. Rialp, 11ª. Edición  
Madrid, 1985, 694 pp.
6. GARCIA HOZ, Víctor y PALACIOS, Leopoldo Eulogio et. al  
El concepto de persona  
Ed. Rialp,  
Madrid, 1989, 293 pp.
7. GARDNER, B.B. y MOORE, D.G.  
Relaciones humanas en la empresa  
Ed. Rialp 6ª Edición  
Madrid, 1976, 441 pp.
8. KOONTZ O'DONNELL  
Administración  
Ed. Mc. Graw Hill  
México, 1985, 785 pp.

9. MARITAIN, Jacques  
La educación en este momento crucial  
Ed. Club de lectores  
Buenos Aires, 1977, 172 pp.
10. PLANCHARD, Emile  
La pedagogía contemporánea  
Ed. Rialp  
Madrid, 1975, 570 pp.
11. REYES PONCE, Agustín  
Administración de empresas: teoría y práctica  
Ed. LIMUSA 1a. parte  
México, 1985, 188 pp.
12. REYES PONCE, Agustín  
Administración de empresas: teoría y práctica  
Ed. LIMUSA 2a. parte  
México, 1979, 391pp.
13. SERVICIO NACIONAL ARMO  
Pedagogía para el adiestramiento  
Ed. Servicio Nacional ARMO Vol. VII, No. 26  
México, 1977, 75 pp.
14. SILICEO, Alfonso  
Capacitación y desarrollo de personal  
Ed. LIMUSA 2ª Edición  
México, 1982, 152 pp.
15. TERRY R, George  
Principios de administración  
Ed. C.E.C.S.A 9ª Edición  
México, 1978, 879 pp.

#### **BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA**

16. ARIAS GALICIA, Fernando  
Administración de los recursos humanos  
Ed. Trillas  
México, 1982, 525 pp.

17. CARREÑO GOMARIZ, Pablo Antonio  
Fundamentos de Sociología  
Ed. Rialp  
Madrid, 1983, 347 pp.
18. CHAVARRIA OLARTE, Marcela, VILLALOBOS PEREZ-CORTES, Marveya  
Orientaciones para la elaboración y presentación de tesis de pedagogía  
Editado por el depto. de tesis de la Escuela de Pedagogía  
Univeridad Panamericana  
México 1989, 115 pp.
19. Diccionario de las Ciencias de la Educación  
Tomo 1, Editado por NUTESA, SANTILLANA  
Madrid, 1983, 744 pp.
20. GUZMAN VALDIVIA, Isaac  
Humanismo trascendental y desarrollo  
Ed. LIMUSA  
México, 1978, 181 pp.
21. ISAACS, David  
La programación de los cursos de orientación familiar  
Nota técnica del ICE, Universidad de Navarra, OF-931  
Pamplona, 5 pp.
22. MATTOS, Luiz A.  
Compendio de didáctica general  
Ed. Kapelusz, 2ª edición  
Buenos Aires, 1974, 355 pp.
23. MELENDO, Tomás  
La hora de la familia  
Ed. EUNSA  
España, 1995, 231 pp.
24. MILLAN PUELLES, Antonio, et. al  
Gran Enciclopedia Rialp (GER)  
Ed. Rialp  
Madrid, 1971, 24 Tomos
25. MILLAN PUELLES, Antonio  
Persona humana y justicia social  
Ed. Rialp  
Madrid, 1975, 78 pp.

26. PEREZ LOPEZ, J. Antonio  
La empresa como realidad humana  
Nota técnica de la Div. de investigaciones del IESE  
Barcelona, 1985, 20 pp.
27. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA DE LA LENGUA  
Diccionario de la lengua española  
Tomo III, 9ª edición  
Madrid, 1970
28. SIKULA, Andrew  
Administración de recursos humanos en empresas  
Ed. Trillas  
México, 1987, 137 pp.