

308923

69

24

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

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



FALLA DE ORIGEN

**ANALISIS COMPARATIVO ENTRE EL DISEÑO CURRICULAR
DE LA LICENCIATURA EN PEDAGOGIA Y LA LICENCIATURA
EN RELACIONES INDUSTRIALES**

TESIS PROFESIONAL

**PARA LA OBTENCION DEL TITULO EN
P E D A G O G I A
P R E S E N T A N :**

**VANESSA HIDALGO ALCALA
CINTHYA MARTINEZ RIOS**

**DIRECTORA DE TESIS:
LIC. GEORGINA QUINTANILLA C.**

MEXICO, D. F.

1995



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

DEDICADA:

A DIOS POR DARNOS LA VIDA Y HABER PERMITIDO QUE FINALIZARAMOS ESTA TESIS.

A NUESTROS PADRES POR HABERNOS APOYADO EN TODOS LOS ASPECTOS.

A NUESTRAS ASESORAS POR TODO EL APOYO Y PACIENCIA:

LIC. GEORGINA QUINTANILLA

LIC. GABRIELA CASTILLO

A NUESTRAS COMPAÑERAS Y PROFESORES POR TODA SUS APORTACIONES.

A TODOS AQUELLOS QUE INTERVINIERON DE ALGUNA MANERA EN LA ELABORACION DE ESTA TESIS.

INDICE

Introducción.....	1
CAPITULO I. Diseño Curricular.....	3
I.1 La educación como clave para la superación.....	5
I.1.1 La educación superior.....	6
I.2 La teoría curricular como pilar de la licenciatura.....	9
I.3 Diversas concepciones de la teoría curricular.....	13
I.3.1 Propuestas curriculares: Hilda Taba y Frida Díaz Barriga.....	18
I.3.1.1 Bases para la elaboración del currículo de Hilda Taba.....	21
I.3.1.2 Metodología del diseño curricular para educación superior de Frida Díaz Barriga.....	30
I.4 Qué formación recibe el licenciado en R.I. en la UIA?.....	37
I.4.1 Antecedentes.....	37
I.4.2 Filosofía Educativa.....	38
I.4.3 Objetivos de la carrera.....	47
I.4.4 Perfil de Ingreso.....	49
I.4.5 Objetivos por área.....	49
I.4.6 Mapa curricular.....	51
I.4.7 Créditos.....	53
I.4.8 Perfil del Egresado.....	54
I.5 Qué formación recibe el licenciado en Pedagogía de la UP?.....	56
I.5.1 Naturaleza.....	56
I.5.2 Filosofía.....	57

I.5.3 Objetivos de la carrera.....	59
I.5.4 Perfil de Ingreso.....	59
I.5.5 Objetivos por área.....	59
I.5.6 Mapa curricular.....	64
I.5.7 Créditos.....	67
I.5.8 Perfil del Egresado.....	71

CAPITULO II. Quién es un egresado de la licenciatura en Pedagogía de la UP?..... 75

II.1 Concepciones de Pedagogía.....	75
II.2 Definiciones de Pedagogía.....	76
II.2.1 Objeto de estudio de la Pedagogía.....	83
II.3 Filosofía educativa y concepto de hombre dentro de la UP.....	89
II.3.1 Concepto de Educación.....	90
II.3.2 La persona Humana.....	91
II.4 ¿Qué es la carrera de Pedagogía?.....	92
II.5 Alternativas de acción laboral del licenciado en Pedagogía de la UP.....	97

CAPITULO III. Quién es un egresado de la licenciatura en Relaciones Industriales?..... 105

III.1 Concepción de Relaciones Industriales.....	105
III.2 Definiciones de Relaciones Industriales.....	106

III.2.1 Objeto de estudio de Relaciones Industriales.....	110
III.3 Filosofía y concepto de hombre dentro de la UIA.....	112
III.3.1 Concepto de Educación.....	114
III.3.2 Concepto de Hombre.....	116
III.4 ¿Qué es la carrera de Relaciones Industriales?.....	117
III.5 Alternativas de acción laboral del licenciado en Relaciones Industriales de la UIA.....	118
III.6 Análisis Comparativo.....	121
CAPITULO IV. Empresa: ¿Campo del Pedagogo?.....	151
IV.1 La Empresa.....	151
IV.1.1 Objetivos de la Empresa.....	157
IV.2 Estructura de la Empresa.....	158
IV.3 Recursos Humanos.....	161
IV.3.1 Objetivo del área de Recursos Humanos.....	164
IV.3.2 Funciones del área de Recursos Humanos.....	165
CAPITULO V. Propuesta para la reestructuración de la licenciatura.....	175
V. 1 Planteamiento del problema.....	175
V.2 Definición de objetivos.....	176
V.3 Marco referencial.....	177
V.4 Determinación del universo y muestra.....	177

V.5 Determinación de variables.....	178
V.6 Planeación de actividades.....	179
V.7 Diseño del instrumento.....	179
V.8 Presentación del instrumento.....	181
V.9 Aplicación del instrumento.....	183
V.10 Interpretación cuantitativa.....	184
V.11 Interpretación cualitativa.....	201
V.11.1 Pedagogía.....	201
V.11.2 Relaciones Industriales.....	206
V.12 Propuestas.....	210
Conclusiones.....	216
Bibliografía.....	219
Anexos.....	224

INTRODUCCION

1

En la actualidad una de las problemáticas con que se enfrenta un egresado de la licenciatura en Pedagogía al solicitar empleo dentro del campo empresarial es la carencia de información que las empresas tienen sobre la formación y preparación de los pedagogos para trabajar sobre este campo, por lo que la mayoría de las empresas contratan a personas con una licenciatura de prestigio y antigüedad dentro del ámbito empresarial, entre las que destacan: Licenciatura en Relaciones Industriales, en Administración de Empresas, en Psicología y Psicología Industrial.

Es la misma sociedad quien ha considerado a la Pedagogía con una carrera magisterial dedicada al cuidado de los niños; el nacimiento de esta licenciatura en la máxima casa de estudios de nuestro país, (UNAM), inicio con un enfoque didáctico-escolar, por lo que se recurrió a realizar un análisis comparativo del diseño curricular de la licenciatura en Pedagogía de la Universidad Panamericana, de la cual formamos parte, la licenciatura en Relaciones Industriales de la Universidad Iberoamericana. Se hizo esta comparación porque ambas universidades son de primer nivel.

A partir del análisis realizado nos enfocaremos en el actuar del pedagogo en el ámbito empresarial; es de interés personal, el cual es amplio y no ha sido explotado en su totalidad.

En el presente trabajo, en el primer capítulo, se describe el diseño curricular con diferentes enfoques, analizando dos propuestas curriculares: Hilda Taba y Frida Díaz Barriga, las cuales posteriormente sirvieron de base para el análisis del diseño

curricular de ambas licenciaturas, por lo que el objetivo de este capítulo es conocer la realidad de la teoría curricular a través del estudio del diseño curricular de la licenciatura en Relaciones Industriales de la UIA y la licenciatura en Pedagogía de la UP.

Posteriormente en el segundo capítulo, tiene por objetivo dar a conocer las generalidades de la licenciatura en Pedagogía de la Universidad Panamericana, así como situar la acción pedagógica en el ámbito empresarial.

En el tercer capítulo se pretende conocer la licenciatura en Relaciones Industriales de la Universidad Iberoamericana, así mismo como la síntesis de ambas licenciaturas que posteriormente se muestra en el mismo, con la finalidad de conocer los alcances que sirvan de base para las propuestas formuladas.

Dentro de este capítulo se utilizó como bibliografía básica algunas tesis, pues son las utilizadas por ellos como libros básicos dentro de sus materias.

El cuarto capítulo tiene por objetivo conocer las generalidades de la empresa, para ubicar e identificar el actuar del pedagogo dentro de la misma. Se enfatizará en el departamento de Recursos Humanos, pues es el área destinada al factor humano (objeto de interés del pedagogo), definiendo las actividades y puestos que puede ocupar dentro de éste.

El quinto capítulo lo ocupa la derivación práctica, la cual fue un diagnóstico que sirvió de base para dar propuestas viables para mejorar la licenciatura en Pedagogía de la Universidad Panamericana así como para satisfacer las necesidades del puesto que puede ocupar un pedagogo en el ámbito empresarial.

CAPITULO I. Diseño curricular

I.1 La educación como clave para la superación.

I.1.1 La educación superior.

I.2 La teoría curricular como pilar de la licenciatura.

I.3 Diversas concepciones de la teoría curricular.

I.3.1 Propuestas curriculares: Hilda Taba y Frida Díaz Barriga.

I.3.1.1 Bases para la elaboración del currículo de Hilda Taba.

**I.3.1.2 Metodología del diseño curricular para educación superior de
Frida Díaz Barriga**

**I.4 Qué formación recibe el licenciado en Relaciones Industriales en la
UIA?**

I.4.1 Antecedentes

I.4.2 Filosofía Educativa

I.4.3 Objetivos de la carrera.

I.4.4 Perfil de Ingreso.

I.4.5 Objetivos por área.

I.4.6 Mapa curricular

I.4.7 Créditos

I.4.8 Perfil del Egresado.

I.5 Qué formación recibe el licenciado en Pedagogía de la UP?

I.5.1 Naturaleza

I.5.2 Filosofía Educativa

I.5.3 Objetivos de la carrera.

I.5.4 Perfil de Ingreso.

I.5.5 Objetivos por área.

I.5.6 Mapa curricular

I.5.7 Créditos

I.5.8 Perfil del Egresado.

CAPITULO I

DISEÑO CURRICULAR.

Para estudiar al diseño curricular necesitamos vislumbrar el término educación, así como también la necesidad que tiene tanto el hombre y por consiguiente la sociedad de ésta.

Esta necesidad sin duda va más al fondo del ser humano, pues éste desde temprana edad es un ser que busca su perfeccionamiento en todos sus aspectos, por lo que la educación no debe olvidar que el ser humano es un ser biopsicosocial y que además tiene una dimensión espiritual, que aunque muchas veces rezagada, resulta ser la más importante, pues ésta es la que lleva al hombre a su autorealización. Esta también la ha reconocido diferentes autores, entre ellos, Kant que dice:

"Únicamente por la educación el hombre llega a ser hombre. No es sino lo que la educación lo hace".¹

Otro autor, J. Dewey señala: "En términos generales, la educación significa la suma total de los procesos, por los cuales una comunidad o grupo social transmite sus poderes y fines adquiridos con el fin de asegurar su propia y continuada existencia y crecimiento".²

apud...¹LUZURIAGA, Lorenzo., Pedagogía, Ed. Losada., Buenos Aires., 1984., p.38.
apud...² ibidem... p.39.

La educación no sólo implica el aspecto escolar sino también la actividad cotidiana del hombre, ya que toda actividad perfecciona a éste, siendo la perfección el objeto formal de estudio de la Pedagogía, entendiendo a ésta como la ciencia y arte de educar.

La Pedagogía al ser la ciencia y arte de la educación le atañe el estudio del diseño curricular; dentro de éste se encuentran los elementos del proceso de enseñanza aprendizaje.

El diseño curricular materializa la acción educativa diseñada para lograr cambios en el comportamiento de los individuos. Es por esto que nuestro primer capítulo se enfoca al diseño curricular, pues a partir de él se podrán analizar los currículos de las licenciaturas que se estudiarán posteriormente.

El tender a la perfección y trascendencia, es uno de los móviles más importantes para la mejora de la persona y el progreso o desarrollo de la humanidad. Es por esto, que la empresa al considerarse un agente educativo, deberá preocuparse por tener los instrumentos necesarios, como es el diseño curricular, para un mejor proceso de selección de personal, logrando así la eficiencia de la empresa y el esfuerzo conjunto de los miembros que la integran.

A partir del diseño curricular la empresa podrá conocer cual es la preparación y formación que tienen los solicitantes.

I.1 La educación como la clave para la superación.

La empresa al ser un agente educativo ve la superación de su personal a través del trabajo; esta actividad humana lleva como consecuencia la relación con el proceso educativo. Cuando se detiene la formación en la persona, se interrumpe su desarrollo, un hombre no puede tener estáticos sus conocimientos y actitudes, pues pierde sentido en su actuar y por lo tanto afecta al desarrollo de la empresa.

"El trabajo se justifica materialmente en lo que produce. Pero, como actividad humana, reobra en el sujeto que la realiza. Con toda razón se ha podido decir, que el [trabajo modifica el interior del hombre]. En esta posibilidad radica su valor educativo".³

La vinculación de habilidades, conocimientos, actitudes, con la promoción de valores se fundamenta; las virtudes y por ende el perfeccionamiento no se da solo, porque una virtud desarrolla otras.

El esfuerzo personal de cada empleado dentro de una empresa, implica la actuación de la inteligencia y la voluntad, por lo que la empresa debe buscar que el empleado llegue al concepto de la Obra Bien Hecha (hacer las cosas bien a la primera vez, encontrando la alegría en su trabajo), pues a ésta le confiere todo su valor al desarrollar el afán de perfeccionamiento.

³GARCIA HOZ, Victor., *Pedagogía visible y educación invisible*, Ed. Rialp., España., 1987., p.106.

La Obra Bien Hecha alcanza sus posibilidades educativas, cuando el resultado sale del interior de la persona; sino se expresa pierde valor, por lo que es conveniente que cada empleado realice su tarea concientemente para no caer en un trabajo mecánico que lo deshumanice.

"La profesión en general es un conjunto de habilidades adquiridas mediante determinado aprendizaje y al servicio, de una actividad económica, destinada a asegurar y mantener la vida humana".⁴

Se debe entender a la profesión como la actividad por medio de la cual el hombre se supera y trasciende, evitando no caer en un pragmatismo; el trabajo está al servicio del ser humano y constituye un factor de perfeccionamiento personal y trascendencia social.

En la actualidad el desarrollo económico de nuestro país ha incrementado el interés por formar profesionales en el nivel superior tomando en cuenta las características antes mencionadas.

1.1.1 La educación superior.

"La universidad más que un conjunto de edificios, un grupo de maestros y de alumnos, es una idea que responde a una realidad social".

Las personas que se reúnen bajo este criterio lo hacen con la finalidad de generar conocimientos, transmitirlos, aprenderlos. En la actualidad, las finalidades

⁴ sic, LARROYO., *Didáctica de la Enseñanza Superior*, Ed. p.47

de la Universidad no sólo es la transmisión de conocimientos, se puede considerar como tarea universitaria:

DOCENCIA UNIVERSITARIA, debe mostrar la realidad basada en la verdad buscando que informe al hombre a confiarle la visión de la vida desde sus últimas causas, capacitandolo para contribuir a la resolución de problemas de la sociedad, perfeccionando así los hábitos mentales, de reflexión y contribuyendo para su formación ética, por lo que se trata fundamentalmente de un trabajo dirigido con vistas a una formación integral; tomando en cuenta todas sus facultades y potenciales.

La docencia debe de ser profunda, efectiva y coherente, con la problemática presente y futura tanto en el ámbito material como espiritual.

La docencia no sólo busca trasmitir la ciencia sino es un forjador de libertades y un plasmador de vocaciones, por lo que se requiere un clima de auténtica comunidad y mutua comprensión.

INVESTIGACIÓN, se puede considerar como uno de los temas principales de la educación superior; sirven de retroinformación y enriquecimiento de las licenciaturas, porque extienden y amplían el conocimiento, además de que da un intercambio de información entre diversos ámbitos.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA, las instituciones de educación superior, deben posibilitar una formación en la cultura con la finalidad de que la persona se sienta ciudadano del mundo por medio de la obtención de formas de vida y manifestaciones culturales de otros pueblos. La cultura bien organizada puede llegar

a humanizar al individuo dándole una perspectiva universal a su vida, haciéndole sentirse parte integrante no sólo de un grupo humano, nacional o de cualquier otra índole, sino de toda una humanidad.⁵

La Constitución de los Estados Unidos Mexicanos contempla en el artículo tercero fracción VII:

Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas, realizarán sus fines de EDUCAR, INVESTIGAR Y DIFUNDIR LA CULTURA, de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas, determinarán sus planes y programas, fijarán los términos de ingreso y permanencia de su personal académico, y administrarán su patrimonio.

En la actualidad las instituciones de educación superior en México han inundado el mercado de trabajo con elevado número de jóvenes desprovistos de competencia universitaria, así como también la saturación de algunas licenciaturas, esto por la falta de sustentos como resultado de una mala planeación educativa.

Es por esto, que "hablar de la educación superior en México es un reto nada fácil de afrontar, si se le considera no sólo la ya clásica disparidad de posturas de los diferentes investigadores y sujetos educativos asuman frente a la vasta, compleja, heterogénea realidad que presenta este nivel educativo".⁶

⁵ Cfr., NERJCI, Imideo., *Hacia una Didáctica General Dinámica*, p32.

⁶ MIENDOZA ROJAS, Javier., *Los retos actuales de la educación superior en México*, p. 35

"La universidad y en particular la mexicana, como institución dedicada a la enseñanza, a la producción científica y a la extensión cultural, tiene una gran historia. Ahora tenemos un concepto amplio y definido de lo que es y significa. Es una institución dedicada conscientemente a la generación y preservación del conocimiento que contribuye a la solución de problemas sociales, a la apreciación crítica de los resultados y a la preparación de hombre a un nivel verdaderamente elevado al servicio de la nación".⁷

Es por esto que se puede considerar a la Universidad como una fuente del saber en donde se busca el progreso y desarrollo personal para contribuir así en la mejora de la sociedad.

La Universidad debe estar consciente y proyectar que la profesión es una actividad por medio de la cual el hombre se supera y trasciende, pues implica el gusto por ello.

"La profesión en general es un conjunto de habilidades adquiridas mediante determinado aprendizaje y al servicio de una actividad económica destinada a asegurar y mantener la vida humana".⁸

1.2 La teoría curricular como pilar de la licenciatura.

Las exigencias de especialización a nivel mundial han llevado a las instituciones de educación superior a definir el diseño curricular de las licenciaturas impartidas dentro de las mismas; al buscar la formación de profesionistas con alto

⁷ RPUN, VARGAS ARRAZOLA, Artemio., Las Universidades, lujos e instrumentos de una sociedad igualitaria. p.12.

⁸ SIC..., LARROYO., Pedagogía de la enseñanza superior. p.47

grado humanístico para no caer en una insensibilidad que produzca la tecnocracia, para ello es necesario tomar en cuenta dentro del diseño curricular todas las dimensiones del hombre, sin olvidar satisfacer las demandas de desarrollo del país.

Como ya se sabe las instituciones de educación superior tienen una de las tareas más difíciles, pues tienen en sus manos la formación de individuos, para ser de éstos seres profesionistas y útiles a la sociedad y a sí mismos, provocando una superación social y por ende personal.

"El currículum en el nivel superior se diseña dentro de un contexto social que requiere de una determinada organización para garantizar la seguridad, el crecimiento y el logro. La constante actualización del currículum es una resultante de los siguientes factores:

- . Los cambios sufridos en todos los aspectos de la vida, resultado del rápido crecimiento y de la aplicación de los conocimientos científicos.

- . Los cambios de punto de vista, relativos a los propósitos de la educación.

- . El conocimiento cada vez mayor del educando y del proceso de aprendizaje, que resulta de las aportaciones de la psicología, la biología y la educación misma.

- . La extensión de los conceptos de democracia y de los derechos del hombre, incluyendo aquí a todos los ciudadanos sin diferencias de raza, color, sexo, religión, convicciones políticas o posición social y económica.

. Los esfuerzos realizados para elevar el nivel de vida de todos los individuos mediante la educación. El cambio es aceptado como necesario y satisfactorio. Dentro de este contexto, la palabra *cambio* está referida al conocimiento del hombre, el cambio de valores y sistemas sociales, y el cambio del programa real de sistema educativo".⁹

Por lo que se puede considerar al diseño curricular como la síntesis instrumental que ayuda a marcar los supuestos de partida, metas que se desean y pasos que se dan para lograr todos aquellos aspectos (habilidades, conocimientos, hábitos, virtudes, etc.), que hacen que una profesión se considere social y culturalmente valiosa.

Cualquier modificación que se le hace al currículum va en función del alumno, ya que es él quien va a tener los beneficios de un currículum flexible y actualizado, y por consecuencia esto se reflejará en su actuación y desarrollo profesional en el campo laboral y social.

"El currículum no se puede considerar estático, pues está basado en necesidades que pueden cambiar y en avances disciplinarios, lo cual hace necesario actualizar permanentemente el currículum de acuerdo a necesidades imperantes y los adelantos de las disciplinas".¹⁰

El currículo es necesario; permite articular la realidad con los objetivos establecidos por la licenciatura, así como para detectar las deficiencias y aspectos de mejora. Para su elaboración, es necesario que exista un trabajo interdisciplinario

⁹ CASTREJON DIEZ, Jaime., *Planeación y modelos universitarios II.*, p 117-118.

¹⁰ DIAZ BARRIGA, Frida., *Metodología de diseño curricular para educación superior.*, p50.

en donde intervengan especialistas de enseñanza, maestros, diseñadores, egresados de la licenciatura, etc., así como la participación del estudiante a través de sondeos, entrevistas, cuestionarios, etc., para detectar fallas, necesidades, puntos de vista y otros; es el estudiante quien sostiene la educación contribuyendo con su tiempo, voluntad, conocimientos para alcanzar ideales y contribuir a la superación de la sociedad.

Se puede considerar al currículo como el ideal a alcanzar en donde se engloban objetivos generales de la carrera, objetivos por área, contenidos, perfil de ingreso y egreso, y todo aquello que caracteriza a la licenciatura, es importante destacar el perfil profesional; es el resultado obtenido de toda la elaboración curricular (engloba todo lo diseñado).

"La elaboración del perfil profesional permitirá capacitar al profesionista en aquellas actividades que lo conduzcan a solucionar los problemas además de reafirmar los conocimientos que se le proporcionen. El perfil profesional permitirá, así mismo, formar un profesionista vinculado con las necesidades y problemas que deberá atender, pues es elaborado con base en la fundamentación de la carrera".¹¹ Para la realización de esto se requiere de una investigación de conocimientos, técnicas y procedimientos, los cuales serán la base de la carrera.

Es por todo esto que se puede considerar a la teoría curricular como pilar de la licenciatura, porque de ésta deriva toda la formación profesional de los estudiantes, sino se tiene bien diseñado el currículum, difícilmente se podrá llegar a

¹¹ *ibidem*, DÍAZ BARRIGA, Frida., p 85.

un fin que es el profesionalismo en todos los aspectos, ya sean laborales, sociales, simplemente integral.

1.3 Diversas concepciones de la Teoría Curricular.

Es muy difícil afirmar la existencia de una sola metodología o enfoque curricular que sea capaz de satisfacer las necesidades de manera integral la diversidad de problemáticas que plantea el currículo y su actividad. es por esto que se requiere revisar algunas concepciones del currículum:

- 1) El currículum como estructura organizada de conocimientos.**
- 2) El currículum como tecnología.**
- 3) El currículum como plan de instrucción.**
- 4) El currículum como un conjunto de experiencias de aprendizaje.**
- 5) El currículum como reconstrucción del conocimiento y propuesta de acción.**

El currículum como estructura organizada de conocimientos, aquí se hace énfasis en la función transmisora y formadora de la escuela, la cual busca desarrollar modos de pensamiento reflexivo acerca de la naturaleza y la experiencia del hombre, por lo que la elaboración del currículum se centrará en la en la expresión de la estructura sustantiva y sintáctica de las disciplinas que lo fundamentan. Esta perspectiva se ocupa principalmente de las operaciones intelectuales, en rara

ocasión se refiere al contenido curricular, enfocándose sobre el cómo más que sobre el qué de la educación. Esta concepción es un proceso orientado en dos sentidos: identifica las metas de la enseñanza que manejan destrezas cognitivas esencialmente independientes del contenido, aplicables a una variedad de situaciones, y hay una gran preocupación por entender aquellos elementos que permiten el aprendizaje en el salón de clase. Esta perspectiva considera al alumno como un elemento interactuante y adaptable a un sistema con el que se dan herramientas intelectuales correctas, pero el problema de esto es el de encontrar procesos intelectuales sobresalientes y eficaces a través de los cuales ocurre el aprendizaje así como el proporcionar el marco y su estructura para su desarrollo. Lo que busca esta postura es llevar al alumno a aprender a pensar, a desarrollar destrezas cognoscitivas. Algunos autores que manejan esta postura son: Schwab, Phenix y Belth.

El currículum como tecnología, desde este punto de vista el currículum es visto como un proceso tecnológico, como un medio para producir cualquier resultado capaz de ser generado por un modelo industrial del sistema educativo. Este tipo de currículum se elabora desde una concepción tecnológica de la educación, aquí se especifican los resultados predefinidos y libres de problemas obtenidos en el sistema de producción. Retoma a la tecnología educativa; al tener una estrecha relación con la técnica por medio de la cual el conocimiento es comunicado y facilita el aprendizaje, hace poca alusión a los contenidos y le interesa el desarrollo de una tecnología de la instrucción. Se enfoca al cómo, más que al qué de la educación. Dentro de los autores que destacan de este enfoque se encuentran: Popham y Balcer, Magen, Gagné y Johnson.

El currículum como plan de instrucción, se considera como un documento que planifica el aprendizaje. Se toma en cuenta la elaboración y especificación de objetivos, contenidos, actividades y estrategias de evaluación. Dentro de los autores que destacan se encuentran: Taba y Beauchamp.

El currículum como un conjunto de experiencias de aprendizaje, se enfoca al propósito personal y a la necesidad de integración del individuo, así como vislumbrar la función del currículum como la que proporciona experiencias educativas planificadas, propiciadas por el docente y la institución escolar. Se define a la educación como una fuerza liberadora, como un medio que ayuda al individuo a descubrir las cosas por sí mismo, se centra principalmente en el contenido (el interés se centra más en lo que se enseña) y la enseñanza es una experiencia vital y potencialmente enriquecedora por su propio derecho. Este tipo de concepción se preocupa por formular las metas de la educación en términos de un proceso personal dinámico, más que por organizar el currículum., es por esto que los autores que se apoyan en esta concepción piden que el currículum quede mejor instrumentado para cumplir su potencial como un proceso liberador al proporcionar experiencias de aprendizaje, y conciben a la educación como una fuerza integradora y sintetizador, como una experiencia total, responsable de las necesidades individuales para el crecimiento y la integración personal. Algunos autores que destacan dentro de este enfoque son: Tyler, Saylor y Alexander.

El currículum como reconstrucción del conocimiento y propuesta de acción, se centra la problemática curricular en el análisis de su práctica y en la solución de problemas. Se busca integrar el currículum y la instrucción de una manera unitaria y flexible. Con esto se afirma la autonomía del docente y se da la

exigencia de elaborar proyectos curriculares. Se pueden considerar como fases para la elaboración de esta propuesta: la planificación, la evaluación y la justificación del proyecto curricular. Se trata por tanto de generar una propuesta integradora y coherente que no especifica más que principios generales para orientar la práctica escolar como un proceso de solución de problemas. Dentro de esta postura destacan autores como: Schwab, Eisner y Stenhouse.

La palabra currículum ha tenido una diversidad de concepciones, entre las cuales destacan las que se refieren a:

- Programas de estudio y otras materias curriculares para la escuela.
- Las materias que se enseñan a los estudiantes.
- Los cursos que se ofrecen en la escuela.
- Las experiencias de aprendizaje planeadas para los alumnos siguiendo los lineamientos de la escuela.
- Las orientaciones educativas que permiten a los alumnos aprender.

Es por esto necesario destacar algunas definiciones de currículum:

"Currículum: es todo el conjunto de acciones desarrolladas por la escuela con sentido de oportunidades para el aprendizaje"¹²

¹² ZABALZA, Miguel Angel., *Diseño y desarrollo curricular.*, p. 28.

" Scuralt define el currículum como un proyecto educativo y didáctico realizado en situación escolar a través de comportamiento de tipo profesional".¹³

Alexander y Saylor señalan que el currículum abarca todas las oportunidades de aprendizaje provistas por la escuela... en otro sentido, por la escuela, el currículum de un alumno individualmente considerado comprende las oportunidades de aprendizaje que éste seleccione y experimente.

Caswell dice: currículum es todo lo que acontece en la vida de un niño... todo lo que rodea al alumno en todas las horas del día constituye materias para el currículum. En verdad currículum ha sido definido como el ambiente en acción.

Daowz indica: el currículum constituye, en realidad, el programa íntegro de toda acción de la escuela, es medio esencial de la educación, es todo aquello que profesores y alumnos hacen en el marco de lo académico y está determinado por la sociedad.

La UNESCO nos proporciona una visión más amplia del contenido al indicarnos que currículum son todas las actividades, experiencias, materias, métodos de enseñanza y otros medios para alcanzar los fines de la educación.

Se puede concluir que el concepto de currículum es:

Proceso planeado que organiza condiciones académicas, modelos que deben guiar las acciones de la institución, maestros y estudiantes, es decir, la

¹³ apud... ibidem... p.

estructura del proceso enseñanza-aprendizaje dentro de un marco teórico de investigación y la práctica profesional pasada y presente tomando en cuenta las exigencias de la sociedad basadas en la realidad.

La elaboración curricular incide en el acto educativo a diferentes niveles, que se pueden sintetizar en tres puntos:

. Captar las necesidades sociales y traducirlas a objetivos con interrelación lógica y perfiles de egreso.

. Traducir los objetivos y perfiles a estructuras académicas, planes y programas de estudio, que se convierten en proyecto de acción educativa: planeación de oportunidades de aprendizaje y compromiso que se adquiere con ellas.

. Realización de los programas de estudio de cada materia. Se busca que los objetivos sean lógicos, observables, programáticos a oportunidades de aprendizaje, así como factibles; al implicar estrategias y recursos materiales.

1.3.1 Propuestas curriculares: Hilda Taba y Frida Díaz Barriga.

Los modelos curriculares que a continuación se describen servirán de base para la confrontación que posteriormente se realizará de los diseños curriculares de la licenciatura en Pedagogía de la Universidad Panamericana y la de Relaciones Industriales de la Universidad Iberoamericana.

Se retoman los modelos de:

Hilda Taba, porque:

- Es extranjera y tiene una visión general de los modelos norteamericanos.
- Tiene una visión amplia de los problemas de los planes y programas de estudio.
- Parte de un diagnóstico de necesidades, tomando en cuenta a los especialistas, sociedad y alumnos, al igual que Taylor.
- Le da continuidad al planteamiento presentado por Tyler (considerado el padre del Diseño curricular), ya que en primer lugar se basa en una epistemología funcionalista y en segundo lugar retoma el problema de las actividades de aprendizaje como un significativo avance en relación con la selección y organización de contenidos.
- Es contemporánea.
- Considera que la elaboración de programas requiere de una teoría curricular.
- Su modelo es sencillo, claro, tiene una secuencia lógica y realizable.
- Es la primera que se preocupa por la elaboración de objetivos de conocimiento, habilidades y actitudes.

Frida Díaz Barriga, porque:

- Es mexicana, contemporánea y se basa en la situación actual mexicana.
- Elabora su modelo a partir del estudio de autores como: Tyler, Taba, Johnson, Amaz, Phenix, Arredondo, etc.
- Su modelo detalla y especifica todos los elementos necesarios para la aplicación metodológica básica de diseño curricular para la educación superior en México.

1.3.1.1 BASES PARA LA ELABORACION DEL CURRICULUM DE HILDA TABA.

La obra de Hilda Taba (La elaboración del Currículo), se publicó en 1962, cuya versión en español es de 1976, da continuidad y avance al trabajo de Tyler.

Taba busca partir de la investigación de las demandas y requisitos de la sociedad y cultura; al ser una guía para decidir los principales objetivos, seleccionar contenidos y decidir qué tipo de actividades educativas deben considerarse.

Retomando la obra fundamental de Hilda Taba: Elaboración del Currículo, concibe a éste como una tarea que requiere juicio ordenado, es indispensable examinar tanto el orden de adopción de las decisiones, como el modo en que se realizan, para asegurarse de que todos los aspectos importantes han sido considerados. Este orden podría ser:

Diagnóstico de necesidades.	Formulación de objetivos.	Selección del contenido.	Organización del contenido.	Selección de actos de aprendizaje.	Organización de actividades de aprendizaje.	Evaluación.
-----------------------------	---------------------------	--------------------------	-----------------------------	------------------------------------	---	-------------

* Estos pasos son comparables a una secuencia propuesta en un compendio de Tyler (1950).

A continuación se explicarán cada uno de los pasos de la Elaboración del currículo.

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

Se considera como la parte esencial para la elaboración y la revisión de currículo, para mantener el currículo a tono con las necesidades de la época (contexto social) y los estudiantes para determinar cuales son los objetivos más importantes, el diagnóstico debe ser un elemento constante del currículo. Estas adaptaciones serán hechas de acuerdo con diagnósticos definidos sobre lo que los estudiantes conocen, y pueden comprender, cuales son sus habilidades y que procesos mentales pueden dominar. El diagnóstico es esencialmente, el proceso de definición de los hechos que deben ser tomados en cuenta al adaptar decisiones para el currículo. Hay dos tipos de diagnóstico:

- Diagnóstico del total del sistema educacional, que se refiere a institución.
- Diagnóstico individual de un estudiante o grupo de niños.

En el currículo el diagnóstico de necesidades puede ser de varios tipos:

- Diagnóstico de Rendimiento se busca decidir en que medida los estudiantes logran cumplir con los objetivos educacionales importantes.

- Diagnóstico de los alumnos como sujetos de la enseñanza, para desarrollar con eficacia unidades de estudio y planes para la experiencia del aprendizaje, es importante conocer mucho más sobre los alumnos como estudiantes, además de su nivel de rendimiento, y sus habilidades dentro del ambiente cultural, los modelos motivacionales y el contenido de su aprendizaje social, tal como los significados particulares que ellos aportan a la escuela, su aproximación personal a las tareas de aprendizaje y lo que ellos esperan de sí mismos y de los demás.

- Diagnóstico de los problemas del currículo, es necesario establecer cierta diferenciación entre el tipo de datos en que se puede y debe confiar con certeza para toda la población estudiantil y los datos en que se confía selectivamente, ya sea para cierto tipo de estudiantes o para aspectos del aprendizaje.

FORMULACION DE OBJETIVOS

Un programa educacional está dirigido por las expectativas de ciertos resultados, que se denomina: Metas u objetivos educacionales.

La función principal de las metas, es proporcionar orientación para la tarea principal de los programas educacionales.

Los objetivos educacionales tienen funciones tales como la selección del contenido y de las experiencias del aprendizaje, proporcionar criterios sobre qué es lo que se debe enseñar y como hacerlo.

La formulación de objetivos claros y amplios brinda una plataforma esencial para el currículo. En gran parte, ellos definen qué contenido es importante y cómo habrá de ordenárselo.

Los objetivos deben ser reales e incluidos en el currículo, así como la experiencia en el aula. El alcance de los objetivos debe ser suficientemente amplio como para comprender los tipos de resultados de los cuales la escuela es responsable.

Todo objetivo debe perseguir su verificación en varias áreas:

Conocimiento de hechos, ideas y conceptos.

El pensamiento reflexivo.

La interpretación de actos.

El razonamiento lógico.

Valores y actitudes.

Habilidades.

SELECCION DE CONTENIDOS

Es necesario establecer criterios racionales para resaltar qué deben de enseñar las escuelas, qué materias debe contener el currículo, y qué abarcará cada una de ellas.

Estos criterios son necesarios para evitar que las necesidades extemporáneas y urgentes, predominan sobre las demás funciones básicas de la educación.

Es importante comprender que el currículo consta de dos elementos diferentes: el contenido y las experiencias del aprendizaje que los estudiantes emplean para aprender el contenido. No se puede tratar el contenido sin tener una experiencia de aprendizaje.

Sólo podemos aludir a aprendizaje efectivo cuando tanto el contenido como los procesos son fructíferos y relevantes.

En la selección de contenidos es necesario decidir qué materias se incluirán en el programa total, qué temas se abarcarán en cada asignatura, y que aspectos de la comunidad deben ser estudiados.

La formulación y aplicación de criterios para la selección, es un recurso por medio del cual se puede trasladar las consideraciones derivadas del estudio de las fuentes para la elaboración del currículo en funcionamiento. Estos criterios, deben abarcar e integrar todos los puntos de vista con relación a la función de la escuela en la sociedad, el estudio de las necesidades y exigencias de la comunidad, el estudio del alumnado, los procesos del aprendizaje, el análisis de la naturaleza del conocimiento y de las asignaturas.

ORGANIZACION DE CONTENIDOS

La escuela tiene como función especial el ordenar las experiencias de los alumnos, con la finalidad de que el aprendizaje se lleve a cabo, esto es, que exista una vinculación teórico-práctico (sin colocar una por encima de la otra).

Los contenidos curriculares deben basarse en la naturaleza del conocimiento, así como en el desarrollo del aprendizaje; el aprendizaje resulta más eficaz cuando los hechos y principios asimilados pueden relacionarse unos con otros.

Los problemas comunes a la hora de la organización del currículo, se presenta al formular las secuencias de aprendizaje, es por esto que a continuación se sugieren algunos tipos de organización y exposiciones:

Organizar el contenido de lo simple a lo complejo.

Orden explicativo basado en aprendizajes previos y necesarios.

Organización del todo hacia las partes.

Exposición cronológica.

SELECCION DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

Esta tarea abarca ideas sobre asuntos referentes a las estrategias para la elaboración de conceptos y el eslabonamiento en la formulación de actitudes y sensibilidades. Dado que las actividades del aprendizaje se utilizan para alcanzar

algunos objetivos, la planificación de estas experiencias se convierten en parte de una estrategia importante de formulación del currículum.

La selección de actividades de aprendizaje, deberá ser por materias, por temas o por unidades.

ORGANIZACION DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

La organización de contenidos deberá tratar:

La determinación del tema.

Las ideas básicas.

Los ejemplos del contenido.

Las interrogantes que surjan ante el contenido.

La organización de las actividades deberá ser sumamente flexible, y adaptada al tipo de conocimientos que se desea obtener. Esta flexibilidad permite realizar modificaciones con bastante facilidad en cantidad, nivel de abstracción y complejidad.

DETERMINACION DE LO QUE SE VA A EVALUAR Y DE LAS MANERAS Y MEDIOS PARA HACERLO.

La evaluación es el proceso para definir en que consisten los cambios y de estimarlos con relación a los valores representados en los objetivos, para descubrir en que punto se logran los objetivos de la educación.

Los métodos de evaluación comprenden todos los medios para obtener evidencia válida con respecto al logro de objetivos.

La evaluación comprende:

Clarificación de los objetivos hasta el punto de describir las conductas que presentan un buen desempeño en un campo en particular.

Desarrollo y empleo de diversas maneras de obtener evidencia acerca de los cambios que se producen en los estudiantes.

Medios apropiados para sintetizar e interpretar esa evidencia.

Empleo de la información obtenida, acerca de que sí los estudiantes progresan o no, con el objeto de mejorar el currículo, la enseñanza y la orientación.

Criterios para un programa de evaluación:

- 1) Compatibilidad de los objetivos.
- 2) El valor del diagnóstico.

3) Unidad del juicio evaluativo.

4) Continuidad.

A continuación se explicarán cada uno de los criterios.

1) **Compatibilidad:** Debe existir una congruencia con los objetivos del currículo, en donde existe una relación integral con las intenciones principales del programa, la cual debe estar basada en una misma filosofía que fundamenta el currículo y la enseñanza. Se evalúan conocimientos significativos.

2) **El valor del diagnóstico:** Los resultados de la evaluación tienen que tener fuerza de diagnóstico, para distinguir diferentes niveles de rendimiento o de dominio.

3) **Unidad del juicio evaluativo:** Los procesos de evaluación deben dividir los grandes bloques de conducta en aquellos para medir por separado. Para medir la totalidad, se debe desmembrar un objetivo sobre conductas más específicas; posteriormente se deben integrar para disponer de una imagen significativa del individuo o grupo.

4) **Continuidad:** La evaluación debe ser un proceso continuo y parte integrante del currículo y de la instrucción.

I.3.1.2 Metodología de Diseño curricular para educación superior de Frida Díaz Barriga.

La planeación educativa tiene dimensiones que hay que tomar en cuenta, éstas son:

Dimensión social: los propios individuos son los que se ven afectados con la implantación de algún plan, programa o proyecto.

Dimensión técnica: toda planeación requiere de conocimientos sistemáticos y organizados derivados de la ciencia y la tecnología.

Dimensión política: ubicación en el marco juridiconstitucional que la respalde.

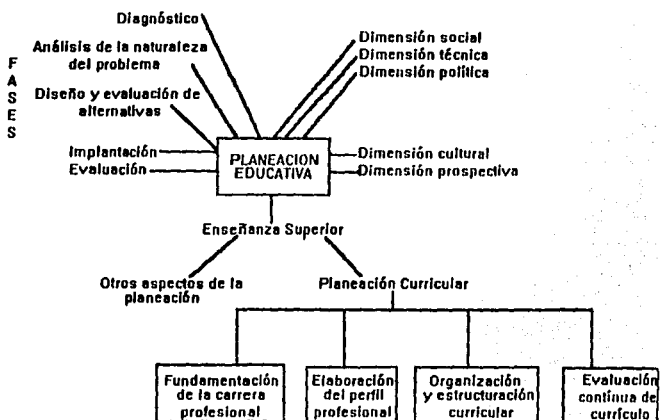
Dimensión cultural: marco de referencia del sujeto con un sistema de valores. La planeación educativa se ve afectada por la cultura.

Dimensión prospectiva: proponer planteamientos para el futuro.

Todas estas dimensiones repercuten en las fases de la planeación, se pueden distinguir: 1) diagnóstico; 2) análisis de la naturaleza del problema; 3) diseño y evaluación de las opciones de acción; 4) implantación y 5) evaluación.

"El diseño curricular forma parte de la planeación educativa, y debe contemplar todas las dimensiones de la planeación, así como las características específicas del nivel educativo al que corresponda".¹⁴

A continuación se presenta un esquema en el que se resume el proyecto planeado por Frida Díaz Barriga:



¹⁴ DIAZ BARRIGA, Frida., Metodología de diseño curricular para educación superior. p 16.

"Esta metodología puede generalizarse a carreras de índole social y humanística a nivel superior".¹⁵

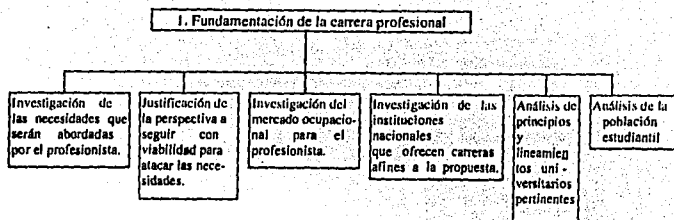
En esta metodología se intenta estudiar todos los aspectos necesarios para el diseño curricular de una manera muy general, a continuación se explicarán las etapas y por consiguiente las subetapas del diseño curricular.

ETAPA I.

Fundamentación de la carrera profesional, es la etapa en donde se fundamenta el proyecto curricular por medio de la investigación de las necesidades del ámbito en que se laborará a corto y a largo plazo. Se analiza si la disciplina es la adecuada para solucionar dicho problema y si existe mercado ocupacional para el profesional. Se investigan las instituciones que ofrecen la misma disciplina. Además se analizan los principios que la rigen, como son las leyes y reglamentos, la organización y estructura académica, los requisitos de ingreso, el límite de tiempo que permite la institución para cursar la carrera, el cupo establecido de ingresos a la carrera, etc. Asimismo se debe considerar la investigación y análisis de las características de la población estudiantil que ingresará a la carrera.

Para esquematizar lo antes dicho se realiza un cuadro con los principales puntos a tomar en cuenta:

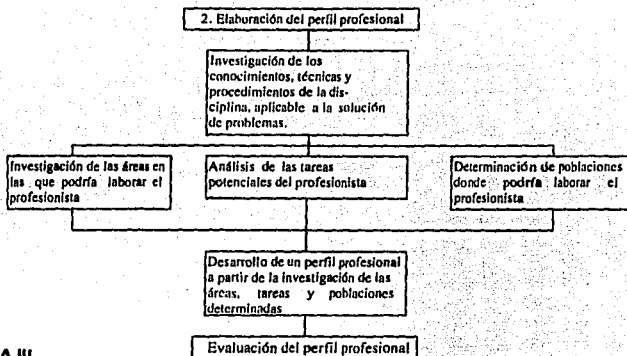
¹⁵ DIAZ BARRIGA, Frida., Metodología de diseño curricular para educación superior., p 45.



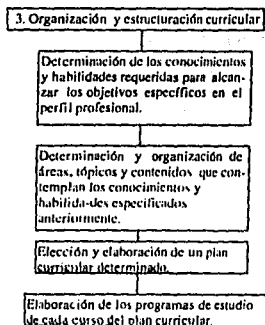
ETAPA II.

Elaboración del perfil profesional, se fijan las metas que se quieren alcanzar en relación con el tipo de profesionista que se intenta formar, se elabora un documento donde se contemplan las habilidades y conocimientos que los profesionistas deberán tener al concluir con la carrera (perfil profesional).

Para elaborar el perfil profesional se investigan los conocimientos, técnicas y procedimientos disponibles en la disciplina, que serán los sustentos de la carrera, posteriormente se obtienen las áreas de trabajo a partir de la definición y establecimiento de tareas que desempeñará el profesionista, así como el lugar en donde ofrecerá sus servicios. Por último se valora el perfil profesional observando e investigando si el perfil corresponde realmente a las fundamentaciones.

**ETAPA III.**

Organización y estructuración curricular, parte del perfil profesional, ya que se detallan los conocimientos y habilidades, esto implica la especificación de los objetivos. Estos conocimientos y habilidades se convierten en los contenidos curriculares. Después de desglosar y agrupar los contenidos, se cuenta con los elementos teóricos y prácticos que se deberán incluir en el currículo.



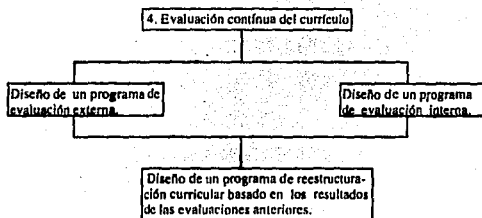
La siguiente subetapa es seleccionar el tipo de plan que se va a adoptar, se considera: los lineamientos que determinan a la institución, los recursos materiales, humanos, etc. Por último se elaboran los programas de estudio. Recomienda que los elementos de los programas sean: datos generales, la introducción; que debe describir el contenido global del currículo, los propósitos del mismo, la trascendencia y el beneficio que reportará al alumno en su actividad profesional y académica, objetivos terminales, contenido temático, descripción de las actividades, recursos materiales y humanos y la cronología.

ETAPA IV.

Evaluación continua del currículo, en ésta se alude a una evaluación externa; que se refiere a las repercusiones sociales que tiene la labor del egresado, y de una evaluación interna; que es el logro académico de los objetivos enunciados en el perfil profesional. Ambas evaluaciones tienen una relación de interdependencia.

Los resultados de ambas conducen a la elaboración de un programa de reestructuración curricular, en donde se establecen, modifican o sustituyen

elementos.



I.4 QUE FORMACION RECIBE EL LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES EN LA UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA?

Antes de iniciar con el tema la licenciatura de Relaciones Industriales, es necesario conocer los antecedentes, lema, estructura académica, así como aquellos aspectos que caracterizan a la Universidad Iberoamericana, para tener una visión general y de ahí partir para el estudio de la licenciatura en Relaciones Industriales de dicha universidad.

I.4.1 ANTECEDENTES

La información que a continuación se presenta fue obtenida del Catálogo General de la UIA de 1993.

San Ignacio de Loyola, fundador de la compañía de Jesús e inspirador del Ideario y de la Filosofía educativa de la Universidad Iberoamericana, fue miembro destacado de la Casa de Loyola, cuyo escudo ostenta dos lobos rampanates a ambos lados de un caldero de una cadena.

La UIA ha adoptado este escudo que, junto con el lema evangélico, dice: "La verdad nos hará libres", es el símbolo de su ser y quehacer universitario.

Se funda la UIA en 1943.

La UIA es una institución de enseñanza superior integrada por maestros y alumnos que, con la colaboración de sus funcionarios, empleados

y exalumnos, tiene por fin esencial la conservación, transmisión y progreso de la cultura superior objetiva, mediante la formación de los profesionistas, maestros, investigadores y técnicos que México necesita, la investigación científica y, según su naturaleza, la formación integral y humana de cuantos frecuentan sus aulas.

La UIA tiene muy claro que debe de existir la excelencia académica, la cual se refiere a que tanto la docencia como la investigación y difusión cultural, se caractericen por el afán de dar el mejor servicio en términos de calidad humana y excelencia académica. Para esto pone particular empeño en la formación de un profesorado selecto y competente, en la rigurosa selección de los alumnos, en elaborar programas constantemente adaptados a las necesidades de la nación y en procurar instalaciones adecuadas.

I.4.2 FILOSOFIA EDUCATIVA

La UIA se inspira en los valores cristianos y quiere realizar, en un ambiente de apertura, libertad y respeto para todos, una integración de esos valores con los adelantos científicos y filosóficos de nuestros tiempos.

SERVICIO

La UIA trata de servir al pueblo de México colaborando en la búsqueda desinteresada, sin sectarismos, de una cultura y una identidad nacional, plonamente ajustadas a nuestra problemática y a nuestras realidades históricas.

CONCIENCIA SOCIAL

La UIA buscar servir a México colaborando en la promoción de cambios, de acuerdo con la justicia social. Por tanto tratará de infundir en todos sus miembros una conciencia viva y operante de los problemas sociales de México, y la consecuente responsabilidad de cooperar a resolverlos. Procurará un contacto directo del estudiante con la realidad del país, y establecer como parte curricular de estudios un servicio social auténtico en bien de la comunidad.

SOLIDARIDAD EN VALORES HUMANOS

La UIA se solidariza plenamente con todos los movimientos que en el mundo entero buscan sinceramente el orden y la paz por la justicia; el respeto a la dignidad eminente de la persona humana; la más equitativa distribución de la riqueza, en los ámbitos interno e internacional, la efectiva igualdad jurídica de todas las naciones, y el desarrollo acelerado, armónico y eficaz de todas las comunidades humanas.

PRINCIPIOS BÁSICOS

La UIA considera como principios básicos los siguientes:

La libertad académica de enseñanza e investigación, sin más límites que las normas supremas de la moral y del derecho, conforme a un concepto cristiano del hombre. La libertad de conciencia de todos sus miembros.

La autonomía real de las funciones universitarias, sin dependencia ni sujeción a intereses económicos o políticos extrauniversitarios.

La constante y sincera apertura al diálogo con todas las corrientes ideológicas.

El sentido profundo y operante de justicia social que tiende al desarrollo integral de las comunidades humanas, en especial de los sectores menos favorecidos.

PLANES Y PROGRAMAS

Con el acuerdo de reconocimiento de validez oficial de la SEP del 5 de noviembre de 1973 y el acuerdo presidencial de 1981 en el mismo sentido, permiten que la UIA pueda elaborar libremente sus planes y programas de estudio. Al ejercitar esta facultad, la UIA tiene la grave obligación de tomar providencias concretas encaminadas a profundizar el cumplimiento de su ideario y a lograr la excelencia académica, condición esencial de su servicio a México.

La mejor manera de lograr la excelencia académica es, por una parte, vincular los estudios con las necesidades concretas que se presentan en nuestra realidad, y diseñar y poner en práctica una organización académica cuyo propósito central sea la docencia e investigación de una disciplina, por la otra parte.

Dos son las preocupaciones centrales del cambio en la UIA:

- 1) Realizar la investigación y docencia.

2) Formar profesionistas dotados de conocimiento de la realidad compleja que los rodea (no meros especialistas), con capacidad crítica y criterio humanístico.

A fin de lograr la elevación de su nivel académico, la UIA optó por la organización interna departamental, con lo que se garantiza el currículo flexible en los estudios, como se explicana continuación:

El primer medio adoptado es separar lo administrativo de lo académico. Por tanto, todos los trámites (Admisión, inscripciones, registros, etc) quedan bajo el control de la Dirección de Servicios Escolares.

El modelo académico de la UIA se refiere a los valores y criterios que deben inspirar los contenidos y los métodos de enseñanza, como a las estructuras de los departamentos y de los cursos en las diversas disciplinas.

CURRICULO FLEXIBLE

El currículo flexible evita el profesionalismo estrecho o rígido. Los currículos rígidos dificultan comprender la realidad compleja, y las profesiones derivadas de ellos fomentan el individualismo, lo cual se pretende superar.

El currículo flexible, junto con el sistema departamental, se propone para trascender el profesionalismo individualista. La estructura universitaria debe ayudar a formar profesionistas adecuados a nuestro tiempo y capacitados para plantear la transformación de las estructuras injustas. No se trata sólo de un cambio para obtener mayor competencia profesional. Esta meta se da por

añadida. Se procura crear las posibilidades para que los universitarios puedan cooperar a humanizar nuestro medio.

Desde el punto de vista de valores y criterios, el modelo académico de la UIA insiste en tres afirmaciones fundamentales:

- El estudio, la investigación y la enseñanza en la Universidad deben caracterizarse por su fidelidad al Ideario aprobado por el Consejo Universitario el 25 de julio de 1968.

- El estudio, la investigación y la enseñanza deben tener una finalidad humanística.

- Han de tratar de establecer relaciones interdisciplinarias

El concepto de Humanismo que maneja la UIA es el siguiente:

Actitud caracterizada por el pensamiento ordenado y crítico; la clara expresión oral, escrita y de toda índole; el planteamiento básico del hombre en el mundo (su origen, destino y naturaleza), la conciencia histórica; la experiencia estética; la cooperación social responsable y la congruencia entre pensamiento y conducta.

La interdisciplinaria significa la organización complementaria de diversas disciplinas (áreas, especialidades, métodos) para resolver problemas concretos.

ESTRUCTURA ACADEMICA

La UIA esta dividida por departamentos, un departamento es la unidad básica de la Universidad que reúne una comunidad de profesores e investigadores, relativamente autónoma y responsable de la docencia y la investigación en un campo especializado del conocimiento.

La UIA considera que la departamentalización no descuida las profesiones; por el contrario, posibilita la más atinada enseñanza de las mismas, así también considera que los defectos de la profesionalización exagerada se deben, en gran medida, a que una sola entidad (escuela o facultad) se procura maestros para todo tipo de cursos, con resultados menos satisfactorios para la formación integrada del estudiante. En cambio, el sistema departamental ofrece ventajas en cuanto a los contenidos de los cursos, la metodología de la enseñanza-aprendizaje y la seriedad de la investigación, pues los cursos están a cargo de especialistas que dominan su materia y se mantienen al día en sus conocimientos respectivos.

Departamentalización con currículo flexible.

La flexibilidad del currículo encuentra su manera natural de realizarse en la departamentalización, con la combinación de estos elementos:

- 1) Se fomenta la comunicación entre estudiantes de diversas carreras y entre profesores del mismo o diversos departamentos.

- 2) Se evita la innecesaria multiplicación de cursos.

3) Se promueve la auténtica excelencia académica de investigadores, maestros y alumnos.

4) Se ponen a disposición del alumno los servicios académicos de departamentos especializados, que se dedican a investigar y a enseñar en un campo determinado y controlable de conocimiento, sin pretender que, por sí solos, los departamentos puedan impartir con excelencia académica todo lo que exige una carrera, pero mucho menos lo que demanda nuestro Ideario y las necesidades del país.

5) Se estimula la cooperación interdisciplinaria en varios sentidos.

Se dice que el curriculum es flexible porque dentro de las materias obligatorias se escogen grupos, profesores, horarios y materias, siempre y cuando se cubra con los requisitos establecidos por la carreras, en el área menor también se tiene la ventaja de poder escoger el subsistema de especialización dependiendo del interés del alumno.

En cuanto a los departamentos, se puede decir que ofrecen su servicio profesional (especializado) a otras licenciaturas para lograr un aprendizaje multidisciplinario.

Los departamentos que hay dentro de la UIA son: Derecho, Sociología, Psicología, Filosofía, Administración, Arquitectura, Arte, Ciencias Religiosas, Ciencias Políticas y Sociales, Comunicaciones, Contaduría, Desarrollo Humano, Diseño Industrial, Economía, Física, Historia, Ingeniería Civil, Ingeniería Mecánica y Electrónica, Letras, Matemáticas, Sistemas y Química.

Además la UIA cuenta con un departamento de Didáctica que brinda servicio a todas las licenciaturas, y tienen como función primordial revisar los currículum de las diferentes carreras para hacer los ajustes necesarios, esta revisión se hace cada 8 años, pero cada carrera tiene la obligación de revisar su currículum cada semestre con la finalidad de detectar fallas o aspectos de mejora, esto se logra gracias a los sondeos realizados hacia el alumnado, profesorado y coordinadores, dependiendo de los resultados obtenidos se modifica el currículum.

El departamento de Didáctica considera necesarias normas generales para la revisión curricular. (Anexo 1).

En cuanto a las áreas que maneja la UIA son cuatro:

- 1) Básica: Se tiene materias introductorias-obligatorias.
- 2) Mayor: Se tiene materias con mayor profundidad.
- 3) Menor: Profundiza los conocimientos y capacidades del estudiante en un área específica de la licenciatura.
- 4) Integración: Materias complementarias que buscan la formación de hombres que sean capaces de desarrollar una actividad profesional.

Formar hombres implica promover el desarrollo de las capacidades más fundamentales del hombre: aquellas que nos dan nuestro lugar propio en el universo y nos hacen posible desarrollamos como hombres,

para desempeñar ahí una actividad profesional determinada con el fin de hacer más humano este mundo.

Las materias impartidas por esta área son:

-Introducción al Problema del Hombre.

-Introducción al problema Social.

-El Hombre y su Afectividad.

-Realidades histórico-Sociales de México.

-Apertura a la Trascendencia.

-La experiencia Estética.

Dentro de esta área existen 2 materias obligatorias: Introducción al problema del hombre e Introducción al Problema Social. Las cuatro materias restantes se eligen de acuerdo al programa del Centro de Integración Universitaria.

Con todo lo antes mencionado se puede tener una visión general de la Universidad Iberoamericana, lo cual nos sirve de base para iniciar nuestro siguiente inciso referente a la licenciatura en Relaciones Industriales dentro de dicha universidad, esta carrera se inicio en 1953, depende del departamento de Administración y actualmente desarrolla además de la actividad de

docencia, un programa de investigación y cuenta con un programa de servicio y asesoría al sector social y privado.

1.4.3 OBJETIVOS DE LA CARRERA

La licenciatura da inicio en 1953 y pretende:

- Preparar profesionales que colaboren en el desarrollo integral de las personas en el trabajo socialmente organizado y que faciliten la consecución de los objetivos tanto organizacionales como individuales.

- Capacitar profesionales que promuevan la formación de conciencia de la responsabilidad social que tiene tanto la empresa como sus integrantes.

La carrera de Relaciones Industriales pretende responder a los siguientes problemas sociales:

- La mercantilización de las relaciones de trabajo.

- La esclerosis de la política sindical.

- La falta de desarrollo del personal obrero.

- La gran movilidad del personal ejecutivo.

- La falta de integración humana en la empresa.

- La ausencia del sentido del bien común.

- La insuficiente conciencia de las responsabilidades sociales de algunos empresarios.

- La falta de calificación de los trabajadores mexicanos para las nuevas necesidades del país.

- El desconocimiento de la problemática nacional referente al ámbito laboral.

La carrera de Relaciones Industriales quiere contribuir mediante la formación de profesionales que:

- Se esfuercen en humanizar y promover el desarrollo integral del hombre como trabajador frente a la excesiva mecanización del trabajo y sus consecuencias despersonalizantes.

- Establezcan estrategias de adiestramiento y capacitación que beneficien al trabajador y que logren los objetivos organizacionales.

- Logren integrar los objetivos individuales y organizacionales ante la aparente contraposición entre capital y trabajo.

- Sean capaces de generar el clima adecuado que permita la satisfacción y motivación del trabajador, dado que éste dedica gran parte de su tiempo al trabajo.

- Hagan tomar conciencia a los empresarios sobre la importancia del factor humano y de las necesidad de su participación en el desarrollo de la organización misma.

I.4.4 PERFIL DE INGRESO

Es necesario conocer cuáles son las características que todo aspirante a la licenciatura en Relaciones Industriales deberá reunir para poder formar parte de dicha licenciatura.

- Cubrir un promedio mínimo de 8.0
- Presentar examen de admisión.
- Tener habilidades de liderazgo, ser extrovertido, centrado, equilibrado, creativo, emprendedor.

Estas características antes se detectaban por medio de una entrevista pero actualmente ya no existe esto, por lo que la selección del alumnado no es muy rígida, se dice que lo principal es que el alumno este consciente de lo que es la carrera y que el mismo se de cuenta si ésta cubre sus expectativas.

I.4.5 OBJETIVO POR AREA

Como antes ya se había mencionado, todas las licenciaturas de la UIA trabajan por medio de departamentos, por lo que toda carrera recibe el servicio de distintos departamentos académicos especializados, para sus distintas áreas.

En todas las licenciaturas existen las siguientes áreas y tienen por objetivo:

Area Básica: Consta de 16 materias obligatorias. Esta área busca proporcionar al estudiante las herramientas y conocimientos para conocer el fenómeno humano en su actitud laboral, su relación con aquellas áreas del conocimiento que lo complementan, e integrar todo ello con el fin de tomar una postura personal ante las Relaciones Industriales y la sociedad en la cual ejercerá su profesión.

Area Mayor: Está constituida por 22 materias obligatorias. Su objetivo principal es proporcionar al estudiante los conocimientos y habilidades, teóricas-prácticas que lo distinguen u caractericen como parte de las Relaciones Industriales, lo que le permite ser capaz de relacionar las áreas funcionales que integran una organización coordinando el elemento humano con los recursos técnicos y materiales de ésta y tomar decisiones que provoquen en cambio, para el logro de la efectividad y del bienestar social.

Area Menor: El alumno seleccionará un subsistema especificante como Area Menor. El Area Menor Especificante profundiza los conocimientos y capacidades del estudiante en un área específica de la licenciatura, las áreas que se ofrecen son:

Relaciones Laborales, Cambio Organizacional, Capacitación y Comunicación Organizacional.

Area de Integración: Se forma por las materias que son impartidas por el Centro de Integración Universitaria. Esta área busca proporcionar humanismo, integración, aspectos sociales y psicológicos en la interdisciplinariedad de toda la educación universitaria para lograr el desarrollo global de la persona.

Area de titulación: Elaboración de un trabajo en el que el estudiante ejercite las habilidades adquiridas y demuestre su criterio profesional.

I.4.6 MAPA CURRICULAR

A continuación se muestra el mapa curricular de la licenciatura

Curriculum Ideal

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Introducción a la Administración	Administración de Personal	Microeconomía I	Microeconomía I	Remuneración al Trabajo II	Taller de Negociación	Seminario de Relaciones Industriales	Organizaciones Sociales del trabajo		
Fundamentos de Relaciones Industriales	Teoría Organizacional	Planeación Organizacional	Administración de la Capacidad	Relaciones Laborales	Entorno Político, Social y Económico	Planeación Financiera			
Laboratorio de Computación por Administración	Investigación Administrativa	Selección e Integración de Personal	Sindicalismo	Salud Ocupacional	Administración de empresas pequeñas				
Matemáticas I	Antropología Industrial	Remuneración al Trabajo I	Cambio Organizacional	Lab. de Simulación para Rev. de Con. Cal.	Economía del Trabajo				
Contabilidad General	Matemáticas II	Laboratorio de Simulación de Sueldos y Salarios	Estadística Inferencial	Derecho del Trabajo II					
Introducción al Derecho	Introducción a las Finanzas	Estadística Descriptiva	Análisis Financiero	Sistemas y procedimientos administrativos					
Economía General	Derecho del Trabajo I								
AREA BASICA							Optativa Am	Optativa Am	
AREA MAYOR							Subsistema	Subsistema	
AREA MEJOR							Subsistema	Subsistema	Subsistema
AREA DE INTEGRACION							Introducción al programa del nombre	Introducción al programa social	Integración
AREA SERVICIO SOCIAL								Servicio Social	Servicio Social
AREA TITULACION								Opción Terminal I	Opción Terminal II

1.4.7 CREDITOS

Primero que nada hay que definir lo que es para la UIA un crédito, concepto retomado de las normativas dadas por la ANUIES (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior).

El crédito es la unidad de valor o puntuación de una asignatura, que se computa en la forma siguiente:

1) En actividades que requieren estudios o trabajo adicional del alumno, tal como en las clases teóricas o seminarios, una hora de clase/semana/semestre corresponde a dos créditos.

2) El total de créditos por carrera podrá fluctuar entre 460 y 452.

3) Los cursos teóricos serán preferentemente de 4 u 8 créditos, es decir, de 2 o 4 horas/semana/semestre de clase en toda la Universidad. Son requisitos indispensables para que todos los alumnos puedan aprovechar el sistema departamental flexible.

4) El servicio social integrado al currículo valdrá 16 créditos en todas las carreras.

5) El área de titulación será elegida libremente por el estudiante entre las posibilidades que ofrezca el plan de estudios de su carrera, esta área tendrá un valor uniforme de 16 créditos en toda la Universidad.

El plan de estudios de la licenciatura en Relaciones Industriales se integra de la siguiente manera:

Materias Obligatorias del Area Básica cubren 120 créditos.

Materias Obligatorias del Area Mayor cubren 180 créditos.

Materias Optativas del Area Mayor cubren 16 créditos.

Materias del Area Menor cubren 48 créditos.

Materias del Area de Integración cubren 48 créditos.

Servicio Social cubre 16 créditos.

Area de Titulación cubre 16 créditos.

El número mínimo de créditos requeridos para optar por el título es de 444 créditos.

I.4.8 PERFIL DEL EGRESADO

Es necesario conocer cuales son las características que reúne un egresado en la licenciatura en Relaciones Industriales para saber cual es su especialidad y por añadidura conocer cual es su campo de acción, que mas adelante veremos.

El licenciado en Relaciones Industriales deberá tener la capacidad de:

- Orientar su servicio a la sociedad a través de la investigación científica, de la actualización continua de sus conocimientos en el ejercicio profesional especializado y a través de la docencia a nivel superior.

- Trabajar interdisciplinariamente en equipos de expertos, lo cual supone competencia en la especialización propia y comprensión de los problemas desde la perspectiva y metodología de otras disciplinas.

- Poseer un claro y equilibrado sentido de la ética y responsabilidad social.

- Competir eficazmente en el empleo de la teoría adquirida y dar testimonio de los valores propios de una actitud humanista.

Con todo esto nos podemos dar cuenta que el licenciado en Relaciones Industriales y el licenciado en Pedagogía; tiene una formación similar, tanto en el aspecto académico como en el formativo, ambos pretenden el perfeccionamiento del hombre dentro del trabajo, aunque con diferente enfoque.

Por otro lado también es importante remarcar que la Universidad Iberoamericana está encaminada a la promoción de los grandes valores humanos y científicos e inspirada en los valores cristianos medulares, por lo que con esto nos podemos dar cuenta que tienen un sentido de trascendencia y manejan valores como la libertad, la justicia, el servicio, la verdad, la bondad y la belleza, a pesar

de que la Universidad ofrece un ambiente de libertad de creencias, no se molesta ni se pone traba alguna a ningún maestro o alumno por razón de sus convicciones religiosas, filosóficas y políticas. Sólo se pide a unos u a otros que conozcan y respeten los principios y metas de la propia Universidad, lo cual permite que existan relaciones interpersonales flexible y se deja a un lado el dogmatismo respetando las convicciones de los demás.

1.5 ¿Qué formación recibe el licenciado en Pedagogía de la Universidad Panamericana?

1.5.1 NATURALEZA

La Universidad Panamericana es una Institución educativa que imparte estudios a nivel superior y se distribuyen los bienes de la cultura, rindiendo un servicio que abarca todas aquellas actividades que benefician a la persona.

La Comunidad Universitaria que está constituida por alumnos, profesores, directivos y administrativos se apoya en una escala de valores cristianos que dan unidad a la enseñanza, esto se refleja en las relaciones interpersonales.

El objetivo primordial de la Universidad Panamericana, es desarrollar en el estudiante universitario una sólida preparación académica, que equilibre en un solo contexto aspectos científicos, culturales, sociales y morales, dando como resultante hombres y mujeres capaces de afrontar con éxito y responsabilidad las continuas demandas que se suscitan en el mundo contemporáneo.

La Universidad Panamericana persigue la formación de jóvenes profesionistas que reúnan como atributos fundamentales: alto conocimiento de su profesión, estime y respeto de los valores humanos fundamentales y un afán de servicio a los demás, buscando que contribuya a transformar el medio socioeconómico de México de modo eficaz y positivo.

1.5.2 FILOSOFIA

La Universidad Panamericana como institución educativa, se apoya en dos conceptos: Educación y Hombre.

Entendiendo por Educación como el proceso permanente de actualización ordenada y jerarquizada de todas las potencialidades y capacidades del hombre, llegando a la plenitud y madurez, buscando así el fin último La Felicidad.

En cuanto al concepto de Persona, se puede decir que la definición se caracteriza por:

- Considerar al hombre como una síntesis de materia y espíritu con una vocación personal intransferible y trascendente.

- Cada hombre es un ser único e irrepetible con cuerpo y alma

- La persona está dotada de una naturaleza racional-inteligencia y voluntad.

- Cada persona posee el poder para decir sobre el rumbo y fin de su existencia.

- La persona es libre y responsable de sus actos.

La Universidad Panamericana busca una formación integral; al dotar al alumno de las capacidades intelectuales, morales, sociales, humanas, culturales, etc.

El ambiente que la Universidad procura se caracteriza por:

-La educación en la libertad y responsabilidad personal.

-El desarrollo del espíritu de convivencia.

-El aprecio por el pluralismo, consecuencia del amor a la libertad.

PRINCIPIOS BASICOS

La Universidad Panamericana considera como principios básicos para la formación universitaria:

- Amor universal a la verdad.

- Respeto a la libertad y dignidad de la persona humana.

- Inquebrantable voluntad de servicio.

I.5.3 OBJETIVO DE LA CARRERA

Lo que la licenciatura en Pedagogía pretende lograr en el transcurso de la formación de su alumnado es:

La formación conceptual-operacional de profesionales de la educación que sean capaces de tomar decisiones para: diagnosticar, planear, realizar y evaluar acciones que contribuyan a la mejora personal y social, en cualquier etapa evolutiva, en los ámbitos: empresarial, comunitario, familiar y escolar.

I.5.4 PERFIL DE INGRESO

Las características que todo aspirante a la licenciatura en Pedagogía en la Universidad Panamericana debe reunir son las siguientes, ya que el proceso de selección de alumnado es rígido y sobre todo cupo limitado, porque se busca dar una formación integral y atención personalizada.

I.5.5 OBJETIVO POR AREA

Antes de iniciar el tema de las áreas es necesario hacer un paréntesis para hablar sobre el cambio del plan de estudios que hasta la generación 93 estaba incorporada a la UNAM y a partir de la generación 94 se incorpora a la SEP.

Las líneas base del diseño curricular son las siguientes:

- Ofrecer 6 áreas de estudio al igual que en el Plan UNAM, éstas permiten dotar al egresado de: los conocimientos, habilidades y actitudes suficientes para ejercer en los campos: empresarial, comunitario, familiar y escolar.

- Cambio de nombre del Area Administrativa, la cual ahora se denomina Area Empresarial, pues se pretende que la formación que brinde la misma permita a los egresados insertarse sólidamente en el ámbito empresarial haciendo uso de habilidades administrativas, como el manejo de nómina, técnicas específicas de selección de personal, presupuestación y análisis financiero, entre otras.

- Cambio de nombre del Area Instrumental que ahora se denomina Area Logotécnica con el fin de reflejar desde el nombre, que el pensamiento es el rector de la técnica.

- Se ofrece durante 8 semestre una plataforma básica de formación que posibilite al egresado al término de la carrera optar por especializaciones, diplomados, maestrías o doctorados según su interés o necesidad profesional, es por esto que el plan de estudios desde la licenciatura no ofrece áreas de especialización como líneas terminales, ni tampoco un tronco común en los primeros semestres.

- El Area de Didáctica y Psicología se consideran los pilares de la formación del licenciado en Pedagogía. Los contenidos de ambas áreas permiten el desempeño profesional en los cuatro campos profesionales.

- Se da una reducción de asignaturas, ya que en el Plan UNAM se ofrecían 72 materias y en el Plan SEP, se ofrecen 58 materias, como nos podemos dar cuenta ya no hay tanta carga de materias durante los semestres, ya no es tanto la cantidad sino la calidad de las materias.

- Mayor integración de contenidos por áreas lo que permitió la reducción de asignaturas, sin embargo, se intensificó el número de horas clases semanales.

- El Area empresarial como nos podemos dar cuenta es la competencia con otras instituciones. Sus contenidos, además de que apoyan en el área Psicológica y Didáctica, le permiten al egresado insertarse de mejor forma en las empresas realizando tareas de índole educativa.

Después de haber hecho el paréntesis sobre el plan de estudio, es necesario conocer los objetivos por área, del plan de estudio SEP.

Area Logotécnica

- Aplicar métodos y técnicas de investigación para el tratamiento científico del hecho educativo.

- Desarrollar las destrezas necesarias para realizar con eficacia las investigaciones pedagógicas.

- Valorar los recursos y procedimientos de la investigación como medios que deben emplearse con integridad profesional.

Area Didáctica

- Integrar principios y postulados teóricos-prácticos que aporta la didáctica para la formación integral del ser humano.

- Desarrollar habilidades de diagnóstico, planeación, realización y evaluación para dirigir el proceso Enseñanza-Aprendizaje de situaciones educativas en cualquier ámbito.

- Adoptar una actitud de servicio y comprensión respecto a la naturaleza y posibilidades del educador y educando así como del grupo y la sociedad, para una mayor eficiencia en el proceso de Enseñanza-Aprendizaje.

Area Psicológica

- Explicar el hecho educativo, mediante una descripción psicológica, en armonía con la antropología filosófica.

- Aplicar algunos recursos y procedimientos psicológicos en la investigación y encauzamiento educativo de las personas.

- Valorar las aportaciones de la Psicología como medios que contribuyen al proceso de mejora personal.

Area Filosófica

- **Fundamentar** (desde una perspectiva realista que proporcione una estructura mental) el trabajo educativo, en lo que se refiere a la naturaleza del hombre y su influjo en la cultura y en la civilización.

- **Desarrollar** la habilidad analítico-sintética para reconocer a la luz de la verdad, los principios filosóficos que rigen a los sistemas educativos concretos.

- **Mostrar** una actitud de amor a la verdad (apertura, docilidad y congruencia) que facilite tener un criterio seguro y recto en la toma de decisiones.

Area Sociológica

- **Estudiar** las relaciones humanas y los procesos dinámicos sociales relacionados con la educación a través del desarrollo histórico tanto internacional como nacional.

- **Aplicar** los principios sociológicos en el desarrollo de los sistemas e instituciones educativas considerando el ambiente cultural y social en el que se desenvuelven.

- **Formar** un recto criterio sobre cuestiones sociológicas y legales para brindar un mejor servicio a la realidad social.

Area Empresarial

- Integrar los principios de la administración en el análisis y solución de los problemas humanos en el contexto de la empresa.

- Desarrollar habilidades para dirigir y administrar los recursos de la empresa.

- Valorar el proceso del comportamiento humano y educativo en la empresa para hacer las propuestas necesarias en la modificación de conductas.

I.5.6 MAPA CURRICULAR

A continuación se muestra el mapa curricular de la licenciatura.

La licenciatura en Pedagogía de la Universidad Panamericana consta de ocho semestres, tiene las áreas de Logotécnica que le corresponden durante la carrera 9 materias, 26 horas y un porcentaje de 14.28%, en el área de Didáctica le corresponden 11 materias, 41 horas y un porcentaje de 22.52%, en el área Psicológica corresponden 10 materias, 41 horas y un porcentaje de 22.52%, dentro del área Filosófica corresponden 10 materias, 23 horas y un porcentaje del 15.92%, dentro del área sociológica corresponden 9 materias, 23 horas y un porcentaje de 12.63% y por último en área empresarial consta de 9 materias, 22 horas y un porcentaje de 12.08%.

En primer semestre se tiene 7 materias y 24 horas de clases semanales.

En segundo semestre se tiene 8 materias y 25 horas de clases semanales.

En tercer semestre se tiene 6 materias y 25 horas de clases semanales.

En cuarto semestre se tiene 8 materias y 24 horas de clases semanales.

En quinto semestre se tiene 8 materias y 24 horas de clases semanales.

En sexto semestre se tiene 7 materias y 22 horas de clases semanales.

En séptimo semestre se tiene 7 materias y 20 horas de clases semanales.

En octavo semestre se tiene 7 materias y 18 horas de clases semanales.

***Durante la licenciatura se tiene 58 materias que corresponde a 182 horas.**



UNIVERSIDAD PANAMERICANA
ESCUELA DE PEDAGOGIA
MAPA CURRICULAR
SCP

66

ANFA SEMESTRE	LOGOTECNICA	DIADACTICA	PSICOLOGICA	FLOSOFICA	SOCIOLOGICA	EMPRESARIAL	UNIVERSIDAD
1	ESTRUCTURACION 3 Hrs	INTRODUCCION A LA PEDAGOGIA 3 Hrs	PSICOLOGIA EDUCATIVA Y DESARROLLO HUMANO 3 Hrs	ANTROPOLOGIA FLOSOFICA 3 Hrs	SOCIOLOGIA DE LA EDUCACION 3 Hrs	INTRODUCCION A LA ADMINISTRACION GENERAL 3 Hrs	7 24
	INTRODUCCION AL RECONOCIMIENTO Y COMUNICACION 3 Hrs						
2	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION 4 Hrs	TEORIA PEDAGOGICA 3 Hrs	CONOCIMIENTO DE LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA 3 Hrs	FLOSOFIA DEL LUGAR 3 Hrs	EDUCACION AMBIENTAL 3 Hrs	TEORIA DE LA PRUEBA 3 Hrs	8 25
		ANALISIS DE LA COMUNICACION 3 Hrs				INTRODUCCION A LA EDUCACION 3 Hrs	
3	ESTADISTICA 3 Hrs	DIDACTICA GENERAL Y EVOLUTIVA 3 Hrs	PSICOLOGIA Y NEUROFISIOLOGIA DEL APRENDIZAJE 3 Hrs	METAFISICA Y AXIOLOGIA 4 Hrs	HISTORIA GENERAL DE LA EDUCACION 3 Hrs	FACTOR HUMANIZADO 4 Hrs	6 25
4	DIFERENCIAS ESTADISTICAS 3 Hrs	SISTEMA CURRICULAR 4 Hrs	PSICOLOGIA GRUPAL 3 Hrs	ETICA 3 Hrs	HISTORIA GENERAL DE LA EDUCACION EN MEXICO 4 Hrs	PRESUPUESTACION Y ANALISIS FINANCIERO 3 Hrs	8 24
		DESEMPEÑO DE HABILIDADES DOCENTES 3 Hrs	PSICOLOGIA 3 Hrs				
5	TALLER INTEGRADOR 3 Hrs	DESEMPEÑO DE EDUCACION COMUNICACION 4 Hrs	ORIENTACION EDUCATIVA VOCACIONAL Y PROFESIONAL 3 Hrs	FUNDAMENTOS ULTIMOS DEL HUMANISMO 3 Hrs	PEDAGOGIA FAMILIAR 3 Hrs	PLANEACION E INTEGRACION DE RECURSOS HUMANOS 3 Hrs	8 24
		DIDACTICA ESPECIAL EN EDUCACION BASICA 3 Hrs			SOCIEDAD Y FAMILIA 3 Hrs		
6	COMPUTACION EDUCATIVA 3 Hrs	PRACTICA EDUCATIVA 4 Hrs	CONOCIMIENTO DEL ALUMNO Y SU VELOCIDAD 4 Hrs	EPISTEMOLOGIA DE LA EDUCACION 3 Hrs	EDUCACION FAMILIAR 3 Hrs	DESARROLLO Y ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS 3 Hrs	7 22
			PSICOLOGIA COMPLEMENTARIA 4 Hrs				
7	TALLER DE INVESTIGACION EDUCATIVA 3 Hrs	PLANEACION EDUCATIVA 4 Hrs	DIFICULTADES DEL APRENDIZAJE 3 Hrs	FLOSOFIA DE LA EDUCACION 4 Hrs	PROBLEMAS ECONOMICOS, POLITICOS Y SOCIALES DE LA EDUCACION EN MEXICO 3 Hrs	MODELOS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL 3 Hrs	7 20
				CULTURA FAMILIAR 3 Hrs			
8	SEMINARIO II INVESTIGACION 3 Hrs	EVALUACION INSTITUCIONAL 4 Hrs	EDUCACION ESPECIAL 3 Hrs	ETICA PROFESIONAL 3 Hrs	LEGISLACION EDUCATIVA 3 Hrs	DESARROLLO DE MEDIOS EDUCATIVOS 3 Hrs	7 19
				PLAN Y SU PRACTICA 3 Hrs			
CREDITOS	9	11	10	10	9	9	SC
TEMAS	26	31	31	27	33	22	22
PROPORCION	16.29 %	22.52 %	22.52 %	15.97 %	12.21 %	10.08 %	22

I.5.7 CREDITOS

La licenciatura en Pedagogía de la Universidad Panamericana maneja los créditos de la siguiente manera:

Primer semestre: Se tienen siete materias, las cuales suman 43 créditos y se distribuyen de la siguiente manera:

HORAS SEMANALES

MATERIAS	TEORICAS	PRACTICAS	TOTAL	CREDITOS
Computación	1	2	3	4
Proceso de Pensamiento y Comunicación	2	2	4	6
Introducción a la Pedagogía	3	-	3	6
Psicología Educativa y Desarrollo Humano	5	1	6	11
Antropología de la Educación	3	-	3	6
Sociología de la Educación	3	-	3	6
Introducción a la Administración	2	-	2	4
SUMA	19	5	24	43

Segundo semestre: Se tienen ocho materias, las cuales suman 46 créditos que se distribuyen de la siguiente manera:

HORAS SEMANALES

MATERIAS	TEORICAS	PRACTICAS	TOTAL	CREDITOS
Metodología de la Investigación	2	2	4	6
Teoría Pedagógica	3	-	3	6
Auxiliares en la Comunicación	1	2	3	4
Conocimiento de la Infancia y Adolescencia	6	-	6	12
Filosofía del Hombre		-		
Educación Ambiental	2	-	2	4
Teoría de la Empresa	2	-	2	4
Introducción a la Economía	2	-	2	4
SUMA	21	4	25	46

Tercer semestre: Se tienen 6 materias, las cuales suman 46 créditos que se distribuyen de la siguiente manera:

HORAS SEMANALES

MATERIAS	TEORICAS	PRACTICAS	TOTAL	CREDITOS
Estadística	2	1	3	5
Didáctica General Evolutiva	4	2	6	10
Psicología y Neurofisiología del Aprendizaje	5	-	5	10
Metafísica y Axiología	4	-	4	8
Historia General de la Educación	3	-	3	6
Factor Humano	3	1	4	7
SUMA	21	4	25	46

Cuarto semestre: Se tienen ocho materias, las cuales suman 40 créditos que se distribuyen de la siguiente manera:

HORAS SEMANALES

MATERIAS	TEORICAS	PRACTICAS	TOTAL	CREDITOS
Inferencias Estadísticas	2	1	3	5
Diseño Curricular	2	2	4	6
Desarrollo de Habilidades Docentes	1	1	2	3
Psicología Grupal	1	1	2	3
Psicotécnica	2	2	4	6
Ética	3	-	3	6
Historia General de la Educación en México	4	-	4	8
Presupuestación y Análisis Financiero	1	1	2	5
SUMA	16	8	24	40

Quinto semestre: Se tiene ocho materias, las cuales suman 41 créditos que se distribuyen de la siguiente manera:

HORAS SEMANALES

MATERIAS	TEORICAS	PRACTICAS	TOTAL	CREDITOS
Taller Integrador	1	2	3	4
Seminario de Educación Comparada	4	-	4	8
Didáctica Especial en Educación Básica	2	2	4	6
Orientación Educativa, Vocacional y Profesional	2	2	4	6
Fundamentos Ultimos del Humanismo	2	-	2	4
Pedagogía Rural	2	-	2	4
Sociedad y Familia	2	-	2	4
Planeación e Integración de Recursos Humanos	2	1	3	5
SUMA	17	7	24	41

Sexto semestre: Se cuenta con siete materias, las cuales suman 36 créditos que se distribuyen de la siguiente manera:

HORAS SEMANALES

MATERIAS	TEORICAS	PRACTICAS	TOTAL	CREDITOS
Computación Educativa	1	1	2	3
Práctica Educativa	-	4	4	4
Conocimiento del Adulto y Tercera Edad	4	-	4	8
Psicología Contemporánea	4	-	4	8
Epistemología de la Educación	3	-	3	6
Educación Familiar	1	1	2	3
Desarrollo Administración de Recursos Humanos	1	2	3	4
SUMA	14	8	22	36

Séptimo semestre: Se cuenta con siete materias, las cuales suman 35 créditos se distribuyen de la siguiente manera:

HORAS SEMANALES

MATERIAS	TEORICAS	PRACTICAS	TOTAL	CREDITOS
Taller de Investigación Educativa	1	1	2	3
Planeación Educativa	3	1	4	7
Dificultades de Aprendizaje	2	1	3	5
Filosofía de la Educación	4	-	4	8
Cultura Integral	2	-	2	4
Problemas Económicos, Políticos y Sociales de la Educación en México	2	1	3	5
Modelo de Desarrollo Organizacional	1	1	2	3
SUMA	15	5	20	35

Octavo semestre: Se cuenta con siete materias las cuales suman 31 créditos que se distribuyen de la siguiente manera:

HORAS SEMANALES

MATERIAS	TEORICAS	PRACTICAS	TOTAL	CREDITOS
Seminario de Investigación	1	1	2	4
Evaluación Institucional	2	2	4	6
Educación Especial	2	1	3	5
Ética Profesional	3	-	3	6
Formación Integral	2	-	2	4
Legislación Educativa	2	-	2	4
Desarrollo de Proyectos Educativos	1	1	2	3
SUMA	13	5	18	31

SUMA TOTAL 136 46 182 318

I.5.8 PERFIL DEL EGRESADO

El licenciado en Pedagogía egresado de la Universidad Panamericana es una persona profesionalmente preparada para:

1) Fundamentar su propio trabajo educativo en la naturaleza del hombre y su influjo en la cultura y en la civilización.

2) Analizar con rigor lógico las corrientes del pensamiento pedagógico y de la operatividad educativa, para inferir el concepto de hombre y de educación que los sustenta, y emitir una valoración con base en la realidad.

3) Aplicar métodos y técnicas de investigación para el tratamiento científico del hecho educativo, valiéndose de los recursos más avanzados, entre ellos la informática.

4) Investigar en la teoría y práctica educativa para que, a la luz de los principios filosóficos, la experiencia histórica y la realidad social, ofrezcan alternativas de solución a problemas educativos concretos y sea capaz de aplicarlas.

5) trabajar en equipos homogéneos o multidisciplinarios en torno al fenómeno educativo, ejercitando sus habilidades de comunicación, colaboración y liderazgo, según se requiera.

6) Participar en proyectos educativos de planeación a nivel nacional, regional e institucional, diseñado y desarrollando los marcos teóricos y metodológicos adecuados a cada caso, con flexibilidad y creatividad.

7) Asesorar a directivos y docentes que laboran en cualquier nivel educativo, en su perfeccionamiento profesional (académico, técnico y administrativo).

8) Impartir materias relacionadas con la educación.

Optimizar el servicio a los educandos y a los educadores, a través de la elaboración de instrumentos de diagnóstico, diseño de planes y programas, elección de la metodología y los recursos didácticos funcionales.

9) Analizar los objetivos y contenidos de diversos programas, para elaborar y validar instrumentos de evaluación educativa.

10) Aplicar diferentes instrumentos de evaluación, dar tratamiento estadístico a los resultados y señalar criterios para la toma de decisiones educativas.

11) Detectar, diagnosticar y canalizar problemas de aprendizaje.

12) Diseñar, aplicar y evaluar programas de educación especial que sean de su competencia.

13) Trabajar la dimensión personalizada de la educación a través de la orientación familiar, escolar, vocacional, profesional y laboral, con un enfoque integral de la persona.

14) Diseñar, dirigir, impartir y evaluar programas de educación familiar, apoyando a los padres para que hagan análisis de su situación familiar, se propongan metas de alta calidad educativa y elijan los medios eficaces para conseguirlos.

15) Tener un criterio verdadero y recto sobre cuestiones sociales, familiares y legales, para prestar un servicio educativo con calidad deontológica.

16) Aplicar los principios de la administración en el análisis, planeación y solución de problemas educativos en las organizaciones (especifican funciones y puestos que cada persona puede realizar).

17) Asesorar y orientar a directivos y operarios en el comportamiento humano dentro de la empresa, a través de la administración de personal, recursos humanos, capacitación y desarrollo organizacional.

18) Apoyar el establecimiento de diversas políticas en la empresa: salario, higiene y seguridad, ocupación del tiempo libre, etc.

19) Ser un agente de mejora en toda institución de educación formal, informal, no formal, especial, y en los medios de comunicación social.

20) Proporcionar asesoría pedagógica a editores de libros y revistas; y especialmente en la preparación de textos escolares y extraescolares.

21) Apoyar programas educativos dirigidos a mejorar la calidad de vida en la población rural, suburbana y citadina.

22) Manifiestar su actitud de servicio y ética profesional, a través de su calidad de ideas, y congruencia de vida, que la permite adecuarse a todas las posibilidades educativas, brindando una comprensión exigente.

CAPITULO II. Quién es un egresado de la licenciatura en Pedagogía de la UP.

II.1 Concepción de Pedagogía

II.2 Definiciones de Pedagogía

II.2.1 Objeto de estudio de la pedagogía

II.3 Filosofía educativa y concepto de hombre dentro de la UP

II.3.1 Concepción de Educación

II.3.2 La Persona Humana

II.4 Qué es la carrera de Pedagogía?

II.5 Alternativas de acción laboral del licenciado en Pedagogía de la UP

CAPITULO II

¿ QUIEN ES UN EGRESADO DE LA LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA?

Para lograr el objetivo propio de la tesis, es conveniente conocer a fondo las características y objeto de estudio de las licenciaturas, para posteriormente realizar una yuxtaposición y finalmente llegar a la comparación de ambas carreras.

II.1 Concepción de Pedagogía.

Desde siempre se ha considerado al pedagogo como la persona dedicada al cuidado de los niños; desde su inicio el pedagogo era aquel que conducía al niño al maestro. "La palabra pedagogía proviene del griego pais-niño y ágo-conducir, educar".¹

En la actualidad el pedagogo es aquel que se dedica a la educación de la sociedad, en cualquier ámbito; la educación es la clave para la superación del hombre. Esta concepción ha evolucionado; se ha visto que por medio de la educación se le facilita al hombre la vía a su perfeccionamiento, logrando así el desarrollo de la sociedad.

¹Diccionario de las ciencias de la educación., p 1096.

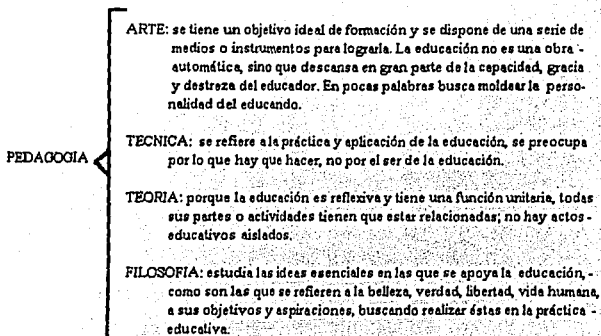
Se dice que la educación es en cualquier ámbito; al ser el hombre un ser creado, imperfecto, en vía a la perfección, requiere ser educado de forma integral para lograr así su plenitud. Es por esto que se detecta la necesidad de la educación en el trabajo, en las actividades cotidianas, en los hábitos, actitudes, etc. La tarea de la Pedagogía es procurar la satisfacción de estas necesidades.

Para profundizar en la Pedagogía se presentarán una serie de definiciones de la misma con la finalidad de conocer las diferentes acepciones de ésta, logrando así una definición propia del concepto de pedagogía, a partir de los puntos de convergencia de los autores citados.

II.2 Definiciones de Pedagogía:

Luzuriaga afirma: aunque la Pedagogía puede ser un arte, una técnica, una teoría y una filosofía, esencialmente la Pedagogía es la ciencia de la educación.

Interpretación de la definición de Luzuriaga:



En resumen, según Luzuriaga, la Pedagogía es ante todo ciencia, ciencia de la educación.

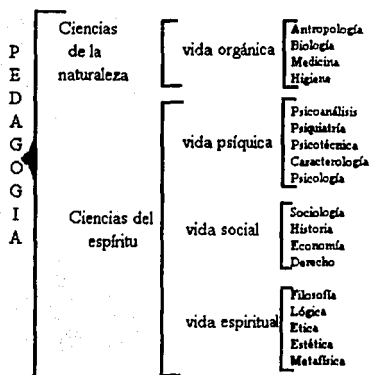
La Pedagogía es una ciencia; su propia constitución lo demuestra, toda ciencia tiene un objeto propio, la educación le corresponde exclusivamente a ella, además de que dispone de una serie de métodos para resolver sus problemas. Finalmente toda ciencia organiza el resultado de sus estudios en un sistema y la Pedagogía dispone también de una unidad y sistema, es por esto que el autor hace una división de la Pedagogía como ciencia que se presenta a continuación:

PEDAGOGÍA COMO CIENCIA	DESCRIPTIVA	estudia la educación como se presenta en la vida social e individual como parte de la realidad humana
	NORMATIVA	estudia a la educación como formación o estructuración del hombre según normas o fines determinados
	TECNOLOGICA	estudia la aplicación de las normas y leyes de la educación como una parte de la práctica.
	HISTORICA	estudia a la educación como un producto histórico-humano

2

El siguiente esquema contempla los tipos de ciencia según Luzuriaga, que se empleará posteriormente en el análisis comparativo de los diseños curriculares de las licenciaturas; el cual integra los conocimientos necesarios para el estudio de la Pedagogía:

² Cfr., LUZURIAGA, Lorenzo., *Pedagogía*, p 13-34.



3

"La pedagogía es la reflexión sobre la educación y sobre las actividades que directa o indirectamente están relacionadas con ella. Tal reflexión puede limitarse a aclarar las tendencias que prevalecen en las actividades práctica, o bien lanzarse a una más amplia indagación de tipo histórico, filosófico o científico".⁴

"Dado el carácter práctico de la pedagogía es muy corriente definirla no sólo como ciencia, sino también como arte de la educación. Conviene sin embargo distinguir la ciencia de la educación y el arte de educar, aquella es un sistema de verdades, éste es un conjunto de disposiciones subjetivas para obrar".⁵

³ *ibidem.*, p 26.

⁴ LAENG, Mauro., *Esquemas de Pedagogía.*, p 11.

⁵ *ibidem.*, p 52.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

" (...) puede decirse que las derivaciones prácticas son ajenas a la ciencia misma, es lo cierto que la Pedagogía tiende a verificar sus ideas en la práctica, y en ella encuentra su justificación; no se investiga en Pedagogía solamente por el gusto de saber cómo se realiza el hecho de la educación, sino para valorarle y poder descubrir las normas que le han de dirigir".⁶

"La pedagogía es la ciencia de la educación. Educación es el conjunto de todas las acciones ejercidas sobre la persona para forjar una personalidad. Toda ciencia se caracteriza por su objeto, sistema y método. Sistema significa que las proposiciones, los juicios, los conceptos y las leyes se ordenan en una forma apropiada al objeto. Para tener método, el estudio debe orientarse al objetivo, al objeto o tema que se trata de examinar y debe desarrollarse conscientemente y siguiendo un plan. La ciencia tiende por su propia naturaleza a la verdad. La verdad es la concordancia del conocimiento con la realidad".⁷

"(...) la pedagogía, en su calidad de ciencia de la educación, puede ser teórica o práctica. La pedagogía teórica trata de averiguar cómo se produce efectivamente la educación como hecho; la describe y explica, trata de comprenderla y establece comparaciones. La pedagogía teórica no es meramente descriptiva ni meramente fenomenológica... Pero es también una visión de la educación en la trama de todo lo que es y actúa. La pedagogía práctica se propone averiguar cómo debe llevarse a cabo la educación, cómo debe ser educado el individuo. La pedagogía práctica considera la educación como tarea y misión. Así como en la pedagogía teórica predomina una actitud más objetiva y distante, lo

⁶ GARCIA HOZ, Victor., Principios de pedagogía sistemática, p 25.

⁷ HENZ, Hubert., Tratado de Pedagogía Sistemática, p 17.

característico de la pedagogía práctica es una decisión existencial, una actitud orientada a la voluntad y al deber".⁸

A partir de las definiciones antes citadas y por el interés que se tiene sobre la Pedagogía, se ve la necesidad de concluir en una definición propia de la misma en donde se pretende englobar las características esenciales de la misma.

Definición propia de Pedagogía:

Retomando lo antes expuesto podemos decir entonces, que el concepto peculiar de Pedagogía: es la ciencia teórico-práctica, teoría, técnica, y arte de la educación, cuya finalidad es reflexionar y actuar sobre el hecho educativo buscando el perfeccionamiento continuo del hombre.

A continuación se desglosaran y justificaran los elementos fundamentales de la definición antes expuesta para esclarecer el término.

La pedagogía es:

CIENCIA: porque tiene un objeto, sistema y método, puede ser:

teórica: porque trata de averiguar como se produce efectivamente la educación, cómo se educa el individuo y porque estudia la educación como hecho.

⁸ *ibidem.*, p 17-18.

práctica: porque pretende averiguar y crear métodos adecuados para educar al individuo.

TEORÍA: porque la educación ante todo es una acción reflexiva, implica meditación. Ello supone que todo acto debe referirse a una unidad superior, a un sistema.

TÉCNICA: utiliza métodos y técnicas para la enseñanza, es decir, se preocupa del cómo de la educación.

ARTE: El educador trata aquí de formar o modelar una personalidad, el modelar implica la configuración de la obra de arte y la acción del artista.

Es necesario remarcar que la Pedagogía no es una filosofía, sino que ésta sólo le proporciona los fundamentos necesarios para comprender el concepto de hombre, que es el objeto en el que recae la educación, objeto de estudio de la Pedagogía.

La filosofía al ser la ciencia primera, es la ciencia natural más elevada, ya que se preocupa por el estudio de la totalidad de la realidad, por lo que se debe ser el pilar de toda ciencia particular, por lo tanto de la Pedagogía.

"Así lo dice el filósofo Joras Con: la pedagogía depende esencialmente de la Filosofía, toda su estructura debe basarse en la Filosofía y

en esta estructura a de encuadrarse a título de complemento, todo lo que no sea filosófico".⁹

"La idea del hombre y la idea de la vida suministran a la Pedagogía los principios que han de servir de fundamento para explicar racionalmente los problemas educativos previos a aquellos referentes a los medios de actividad educadora".¹⁰

"La concepción del hombre y de la vida son problemas primordialmente filosóficos, conviene aclarar, sin embargo, que para la pedagogía interesan estos problemas, tanto desde el punto de vista de la esencia, cuanto del de la existencia (...)"¹¹

Finalmente se puede decir que tanto la actividad educativa y el sistema pedagógico demandan principios filosóficos para comprender su objeto de estudio; logrando así una concepción integral del hombre, que permita llevar acabo de modo hacedero el proceso educativo.

II.2.1 Objeto de estudio de la Pedagogía.

En este espacio se darán a conocer una serie de definiciones de educación, porque como ya se sabe es el objeto de estudio de la Pedagogía, las

⁹ apud..., LUZURIAGA, Lorenzo., *Pedagogía.*, p 23.

¹⁰ apud..., GARCIA HOZ, Victor., *Principios de pedagogía sistemática.*, p 65.

¹¹ apud..., *ibidem.*, p 65.

cuales servirán posteriormente de apoyo para concluir con la propia concepción de ésta.

Definiciones de educación:

"La educación, objeto de la Pedagogía, se dirige a la vida humana en su totalidad. En este sentido, todas las ciencias y disciplinas que afectan directamente al hombre, se relacionan con la Pedagogía. Pero entre éstas hay algunas que guardan con ella más relación que otras".¹²

"Perfeccionamiento intencional de las potencialidades específicamente humanas".¹³

"Educar es conducir lo que es hacia una plenitud de actualización y expansión orientada en un sentido de aceptación social. La educación es un proceso que tiende a capacitar al individuo para actuar conscientemente frente a nuevas situaciones de la vida, aprovechando la experiencia anterior y teniendo en cuenta la integración, la continuidad y el progreso social. Todo ello de acuerdo con la realidad de cada uno, de modo que sean atendidas las necesidades individuales y colectivas".¹⁴

¹² LUZURIAGA, Lorenzo., Pedagogía., p 25.

¹³ GARCIA HOZ, Victor., Principios de pedagogía sistemática., p 25.

¹⁴ NERICI, Imideo., Hacia una didáctica general y dinámica., p 19 .

La educación es la promoción de la prole al estado perfecto del hombre en cuanto hombre, que es el estado de virtud. (Sto Tomás de Aquino).

"La educación es una función real y necesaria de la sociedad humana mediante la cual se trata de desarrollar la vida del hombre y de introducirle en el mundo social y cultural, apelando a su propia actividad".¹⁵

"La educación es un fenómeno mediante el cual el individuo se apropia en más o menos de la cultura (lengua, ritos religiosos, costumbres morales, sentimientos patrióticos, conocimientos) de la sociedad en que se desenvuelve adaptándose al estilo de vida en donde se desarrolla, en su vida la educación es: una realidad, una necesidad, un desarrollo, una aspiración y una función cultural y social".¹⁶

"La educación es una práctica. Se realiza en tres planos: la instrucción, formación y el despertar de las buenas disposiciones de la voluntad. En el sentido más preciso del término, concierne a la voluntad, la cual debe poder desplegarse constantemente en la buena dirección. Así la educación tiene fundamentalmente y en última instancia a hacer nacer siempre la intención recta o la buena disposición de la voluntad".¹⁷

Al término de la revisión de las anteriores tesis se puede definir a la educación como un proceso permanente, progresivo, intencional, que tiene como

¹⁵ LUZURIAGA, Lorenzo., Pedagogía, p 51.

¹⁶ LARROLLO F., La ciencia de la educación, p 12.

¹⁷ KRIEKEMANS, A., Pedagogía General, p 15.

finalidad la perfección de las potencialidades biológicas, psicológicas y específicamente humanas, la aceptación social y cultural apelando a su propia actividad.

Finalmente, de la definición presentada, pueden resaltar las siguientes características del concepto de educación:

Proceso: es la evolución permanente de una persona hacia conductas más autónomas, maduras, con tendencia a la autorealización.

Permanente: nunca acaba, termina cuando culmina la vida del hombre. La educación es dinámica, implica acción continua y constante.

Progresivo: tiene que adaptarse a los distintos momentos evolutivos del educando.

Intencional: se deben de trazar o fijar metas y objetivos, en virtud del cual se pone en marcha el proceso educativo. Es por esto, que se considera como una actuación voluntaria.

Perfección: la educación implica una modificación de la conducta, una actualización de la capacidad de perfeccionamiento que tiene el ser humano en cuanto humano.

Es necesario aludir de la causalidad de la educación; en ésta se resumen los elementos esenciales y la finalidad específica de la misma, que es llevar al hombre a su plenitud.

La causalidad de la educación es:

Causa material: facultades del hombre.

Causa formal: la perfectibilidad de las facultades.

Causa eficiente: el educando.

Causa final: la perfección de las facultades, entendiendo a ésta como vía para la FELICIDAD.

"(...) es verdad que las facultades son la causa material inmediata de la educación, pero los principios inmediatos de acción requieren un principio activo anterior y común; ese principio activo no es otra cosa que la persona humana".¹⁸

¹⁸ GARCIA HOZ, Victor., *Cuestiones de Filosofía individual y social de la educación*, p 22.

No hay que olvidar que el ser humano está compuesto por cuatro dimensiones:

BIOLOGICA

PSICOLOGICA

SOCIAL

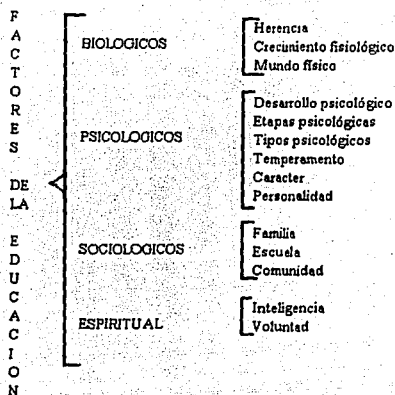
ESPIRITUAL

INTELIGENCIA

VOLUNTAD

Elementos clave para
la formación de la persona

A continuación se presenta un esquema de los factores que deberán ser tomados en cuenta para lograr una educación integral del hombre; la educación no sólo debe estar basada en el aspecto espiritual en donde se encuentran las funciones superiores, que distinguen al hombre de los demás seres.



En resumen, la Pedagogía debe de propiciar la educación integral para lograr así su fin, que es llevar al hombre a su plenitud, llevando a la perfección a cada hombre en su peculiaridad personal, interior, y en su apertura hacia el mundo de los objetivos, el mundo social y el mundo de la trascendencia.

II.3 Filosofía educativa y concepto de hombre dentro de la Universidad Panamericana.

Ha existido una polarización antagónica de las humanidades y las técnicas. Correspondería a la universidad salvar esa ruptura. Ella por su apertura universal y por su afán de unidad de lo disperso, le toca conjuntar esfuerzos

multivalentes. La distancia que hoy, indebidamente se abre entre eficacia y desarrollo del hombre hubiese concernido directamente a la universidad.

La filosofía educativa es la misma en todas las áreas, traer a las circunstancias particulares de México, la secular riqueza de la *Universitas studiorum*, con su función integral y humanista de las ciencias y las técnicas.

Como en toda institución educativa, las exigencias básicas de la Universidad Panamericana son consecuencia de los conceptos de **educación** y **hombre** que se sustentan. La información que a continuación se presenta fue obtenida del libro: "Fundamentos ideológicos de occidente", publicado por la Universidad Panamericana:

II.3.1 EDUCACIÓN.

Entendemos por educación la ayuda que una persona (o una institución) presta a otra para que se desarrolle y perfeccione en los diversos aspectos (materiales y espirituales, individuales y sociales) de su ser.

La educación es un proceso permanente de actualización ordenada y jerarquizada de todas las potencialidades y capacidades del hombre; debe seguir las leyes intrínsecas del desarrollo de su propia naturaleza, de tal forma que llegue a la plenitud y madurez a que está llamada, y pueda cumplir con su propio fin.

Concebida así, se manifiesta la educación como un desarrollo que es siempre intencional, conocido y querido por el educando, siendo éste el agente principal del proceso educativo.

II.3.2 LA PERSONA HUMANA.

El hombre es una criatura, síntesis de materia y espíritu, con una vocación personal, intransferible y trascendente. Cada hombre es un ser único, con un cuerpo y alma concretos, distinto y separado de otro ser; jamás repetido ni repetible.

Dotado de una naturaleza racional -inteligencia y voluntad- facultades del espíritu, notas verdaderamente propias y específicas, el hombre es persona: consciente de su propio ser y vida, con poder para decidir sobre el rumbo y fin de su existencia, un sujeto libre, dueño de sus actos y capaz de tomar decisiones sobre los mismos, con lo cual adquiere un compromiso, es responsable, y por todo ello, posee una dignidad inalienable.

El hombre se encuentra abierto a los valores trascendentes y absolutos, como la verdad, el bien, la justicia... cuya posesión natural desea y a los que tiene derecho, porque de ellos depende su auténtica felicidad y realización.

La persona humana está ordenada a la relación con los otros, es dialógica, sociable por naturaleza; no sólo necesita absolutamente de los demás, sino también está unido a vínculos esenciales a todos los hombres, forma con ellos

una comunidad; siendo su primera y principal obligación el darse a los demás, entrega de la que depende su propia perfección.

En estos conceptos de educación y persona, la Universidad Panamericana fundamenta toda su filosofía, centrada en la educación personalizada que persigue como fin la formación integral y permanente del alumno.

La educación personalizada exige ser realizada en un sujeto que, a partir de sus propios rasgos, se siente obligado, comprometido por esas posibilidades personales que al mismo tiempo lo ennoblecen, a vivir obrando como persona.

La formación integral, fin pretendido por la educación personalizada, se expresa en la Universidad Panamericana como aquello que dota al alumno de las capacidades intelectuales necesarias para diseñar un proyecto de vida propio, inspirado en un concepto cristiano de la vida y la sociedad, y que favorece el desarrollo de las capacidades morales requeridas para llevarlo a cabo.

II.4 ¿Qué es la carrera de Pedagogía?

El egresado en Pedagogía de la Universidad Panamericana, es el profesional capacitado para la toma de decisiones en el diagnóstico, planeación, realización y evaluación de acciones que busquen la mejora de la persona en cualquier etapa de su vida, y por tanto de la sociedad en la que vive.

En seguida, se explicarán más detalladamente las acciones para las cuales está capacitado el profesional en Pedagogía de la Universidad Panamericana, con la finalidad de conocer su función y preparación en los diversos ámbitos.

Se definirán cada uno de los términos antes mencionados:

Toma de decisión.- capacidad de resolver problemas eligiendo la mejor opción. Se debe tener una postura firme, objetiva y crítica, para poder detectar los errores y fallas durante el proceso.

Diagnóstico.- consiste en prever con buenos fundamentos, esto se puede lograr a través de herramientas tales como: sondeo, por medio de entrevistas, encuestas, cuestionarios, para establecer con bastante seguridad los objetivos reales, y así llegar concretamente a los objetivos marcados.

Dentro de este momento es de gran ayuda plantearnos los siguientes cuestionamientos: ¿Con qué factor humano tendremos que tratar? , ¿Cuál es su capacidad y preparación?, ¿Hasta dónde podremos llegar?, ¿Qué podremos realizar y evaluar?.

Planeación.- es una previsión de lo que tiene que hacerse, para evitar la improvisación que perjudica en nivel de eficacia.

"La planeación es una exigencia que se impone día a día en todas las actividades humanas".¹⁹

Toda planeación requiere de los siguientes aspectos:

¿Qué?.- está relacionado con los contenidos que deben de ser tratados.

¿Por qué? .- esta cuestión está relacionada con los objetivos.

¿Quién?.- hace referencia a quien se dirige (educando) y a quien lo dirige (educador).

¿Cómo?.- este punto está relacionado con los recursos que se utilizan para alcanzar los objetivos fijados, se pueden considerar como las técnicas, métodos y procedimientos.

¿Dónde?.- hace referencia al medio en que la acción pedagógica se va a llevar a cabo y hace referencia a dos aspectos: físico y sociocultural.

¿Cuándo?.- hace referencia a la secuencia de actividades en cuanto al tiempo.

Realización.- es la materialización de la planeación, es decir, es poner en práctica tanto las actividades del docente como las del discente.

¹⁹ NERICI, Imideo G., Hacia una didáctica general dinámica, p 178.

Este aspecto incluye destrezas, habilidades y actitudes pedagógicas necesarias para llevar a cabo la acción educativa.

Evaluación.- comprende un balance y una apreciación crítica y valorativa de toda la operación educativa. Se pretenden efectuar rectificación y mejoras en el proceso, incluyendo juicios de valor cualitativo que vayan más allá de la cuantificación de los resultados obtenidos.

En pocas palabras, la evaluación es comparar los resultados obtenidos contra los objetivos fijados, con la finalidad de verificar si fueron logrados.

En resumen, el profesional en Pedagogía tiene las herramientas necesarias para buscar la mejora de la persona en todos sus aspectos, en cualquier etapa de su vida; al partir de hechos y los factores que intervienen en el proceso de perfeccionamiento. El trabajo del pedagogo es profundo; parte del origen de las causas y conforme a ellas toma la decisión más adecuada o que más le convenga. Las soluciones que da no son arbitrarias, exigen un proceso sistemático que parte de un diagnóstico que servirá de base para la planeación, realización y evaluación de su acción. Esta evaluación no debe ser terminal, debe buscar un seguimiento o retroinformación constante para lograr, una actitud de mejora en la persona.

Para lograr esto, la Escuela de Pedagogía ha estructurado su currículum en seis áreas básicas: logotécnica, didáctica, psicológica, filosófica, sociológica, empresarial, con la finalidad de crear profesionistas con un espíritu de competitividad profesional fundado en la calidad humana de cada persona, logrando

así una educación integral que busca el perfeccionamiento a través de la adquisición de nuevos conocimientos, desarrollo de habilidades, hábitos, actitudes y destrezas.

La adquisición de nuevos conocimientos se refiere a enseñar a pensar a los alumnos de forma independiente y críticamente. Este pensamiento debe ser lógicamente correcto, el cual le servirá posteriormente para profundizar y desarrollar su saber y conocimiento.

Al nacer el ser humano no posee, todavía ni habilidades, ni destrezas, ni hábitos, estos se desarrollan sólo mediante la actividad práctica. "(...) si la habilidad, la destreza y los hábitos no son innatos y no están decisivamente predeterminados por las características innatas, sino que se desarrollan en el proceso de una actividad práctica específica, entonces existe la posibilidad de que la educación y la instrucción puedan orientar conscientemente el desarrollo de ciertas habilidades, destrezas y hábitos particulares".²⁰

Por tanto, el pedagogo debe tomar en cuenta estos factores, desarrollándolos en sí mismo para posteriormente poderlos desarrollar en su actuar profesional, pues a partir de su formación incidirán en las personas, y ellas serán el reflejo de él mismo.

²⁰ TOMASZEWski, K., Didáctica General, p 42.

II.5 ALTERNATIVAS DE ACCIÓN LABORAL DEL LICENCIADO EN PEDAGOGÍA DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA.

El pedagogo como ya se sabe es un profesionalista encargado de la educación, por lo que su campo de acción es muy amplio; el proceso de educación nunca acaba, es por esto que nos atrevemos a decir: "Donde existe un hombre, existe un pedagogo".

A continuación, se dará a conocer cuál es el campo de trabajo del pedagogo dentro de la sociedad, aunque no sólo se puede limitar la labor del mismo; de él depende el reconocimiento y difusión de su profesión, algunos de los tantos campos en los que puede trabajar son:

Empresa.

Familia.

Comunidad.

Escuela.

Se explicarán de manera más detallada cada uno de los campos antes mencionados:

EL PEDAGOGO EN LA EMPRESA

Dentro del ámbito empresarial, el pedagogo contribuye a la selección, capacitación profesional y desarrollo humano de personas que hará realidad los objetivos de las empresas, con el fin de producir los bienes de servicio y consumo para satisfacer las necesidades de nuestra sociedad.

Actividades que puede realizar:

- Destaca necesidades de formación profesional y humana en operarios y directivos.

- Diseña, aplica y evalúa programas de capacitación y desarrollo para el personal en sus distintos niveles.

- Promueve la mejora de conocimientos, habilidades y actitudes en operarios y directivos.

- Proporciona asesoría para una óptima administración de los recursos humanos.

- Participación en la planeación organizacional, especificando funciones y puestos que cada persona puede realizar.

- Apoya el establecimiento de diversas políticas en la empresa: salarios, higiene y seguridad, ocupación de tiempo libre.

- Colabora con la empresa en su desarrollo y productividad, mejorando las relaciones interpersonales.

Puede ocupar los puestos de:

- Coordinador e instructor de capacitación.

- Jefe o gerente del Departamento de Capacitación y Desarrollo.

- Asesor externo o interno en Planeación y Desarrollo de Recursos Humanos.

- Directivo en áreas relacionadas con la Administración de Personal.

EL PEDAGOGO EN LA FAMILIA

La familia es la célula básica de la sociedad, necesita ayuda para cumplir con su deber de educar a las nuevas generaciones, por lo que el licenciado en pedagogía es uno de los profesionistas mejor preparados para contribuir con los padres de familia en su tarea de educadores.

Actividades que puede realizar:

- Asesora a matrimonios en su proceso de perfeccionamiento personal y familiar.

- Atiende a los demás miembros de la familia con el objeto de fomentar una mayor integración familiar.

- Diseña, dirige, imparte y evalúa programas de orientación familiar, apoyando a los padres para que hagan un análisis de su situación familiar, se propagan metas de alta calidad educativa y elijan los medios eficaces para conseguirlas.

Puede ocupar puesto de:

- Orientador independiente a través de un despacho profesional.

- Orientador familiar en escuelas o empresas.

- Asesor en diseño, aplicación y evaluación de programas de educación familiar, en instituciones de servicio público.

EL PEDAGOGO EN LA COMUNIDAD

Para elevar la calidad de vida en una comunidad, es necesario promover la mejora personal de todos, en función del bien común.

Es por esto que el pedagogo es uno de los profesionistas encargado para contribuir al desarrollo de la comunidad, aprovechando la influencia educativa de instituciones y medios de comunicación social donde se requieren sus servicios como educador.

Actividades que puede realizar:

- Colabora en programas de alfabetización y educación para adultos.
- Interviene en el diseño y realización de programas de enseñanza abierta.
- Proporciona asesoría pedagógica a editores de libros y revistas.
- Apoya programas educativos dirigidos a mejorar la calidad de vida en la población rural y suburbana.
- Asesora a instituciones que dan servicio a la comunidad.

Puede ocupar puestos de:

- Asesor interno en cuestiones de metodología educativa en Instituciones de Servicio a la Comunidad y de Comunicación Social.

- Profesionista independiente que proporciona asesoría pedagógica a diversas instituciones.

- Diseñador de guiones, de programas educativos y de libros de texto.

EL PEDAGOGO EN LAS INSTITUCIONES ESCOLARES

El profesionista en Pedagogía participa directamente coordinando las actividades que realizan directivos, profesores, alumnos y padres de familia en la comunidad educativa, con la finalidad de ayudar al perfeccionamiento humano y académico de los alumnos en todos los niveles escolares.

Actividades que puede realizar:

- Diseña, aplica y evalúa planes de estudio y programas educativos.

- Asesora a directores y maestros en su perfeccionamiento profesional.

- Investiga, valora y desarrolla técnicas de enseñanza aprendizaje.

- Da directrices pedagógicas en la preparación de textos escolares y extraescolares.

- Proporciona orientación personal, familiar, escolar, vocacional y profesional.

- Imparte materias relacionadas con la educación.

- Investiga sobre problemas teórico-práctico que se presentan en las instituciones escolares.

- Asesora sobre problemas académicos, técnicos y administrativos de las escuelas.

Puede ocupar puestos de:

- Director general, técnico o administrativo en cualquier institución escolar.

- Asesor externo o interno en desarrollo del personal docente y cuestiones académico-administrativas.

- Orientador.

- Jefe de área o departamento psicopedagógico.

Asesor en diseño de programas educativos en instituciones de educación especial y clínicas de conducta.

Es importante recalcar que el trabajo que realiza el pedagogo es multidisciplinario, en cualquier nivel, ya sea, en la empresa, comunidad, familia, escuela, ya que sin el apoyo de otros profesionistas o especialistas en las diferentes ramas, difícilmente se podrá llegar a los objetivos o metas establecidas.

No hay que olvidar, "DONDE HAY UN HOMBRE, HAY UN LUGAR PARA UN PEDAGOGO".

**CAPITULO III. Quién es un egresado de la licenciatura en
Relaciones Industriales de la UIA?**

III.1 Concepción de Relaciones Industriales

III.2 Definiciones de Relaciones Industriales

III.2.1 Objeto de estudio de Relaciones Industriales

III.3 Filosofía y concepto de hombre dentro de la UIA

III.3.1 Concepto de Educación

III.3.2 Concepto de Hombre

III.4 Qué es la carrera de Relaciones Industriales?

III.5 Alternativas de acción laboral del licenciado en Relaciones
Industriales de la UIA

III.6 Análisis Comparativo

CAPITULO III

¿ QUIEN ES UN EGRESADO DE LA LICENCIATURA EN RELACIONES INDUSTRIALES DE LA UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA ?

Como ya se ha descrito, es necesario profundizar en las características de esta licenciatura; es el punto de comparación que se tomará en cuenta en el estudio de esta tesis.

III.1 Concepción de Relaciones Industriales.

La historia de las Relaciones Industriales, es la historia de la Ingeniería Industrial, de la filosofía industrial, de la sociología aplicada a la empresa, en general, en sus orígenes fueron las de la llamada "Administración Científica", a fines del siglo XIX (1880).

Se dice que los pioneros de estas disciplinas buscaron en la ciencia la solución al conflicto entre patrones y obreros, su método no siempre fue el mejor; al suponer que la aplicación de la ciencia podría solucionar en forma integral los problemas de relaciones humanas, siendo que en éstas intervienen muchos factores no controlables.

El nacimiento de las Relaciones Industriales es el descubrimiento de un nuevo factor que debería ser considerado para aumentar la producción, es decir, el factor humano.

"En la actualidad las Relaciones Industriales han evolucionado, lo que se espera de ella, es más amplio y tecnificado, su misión empieza con la orientación a la empresa, para hacerla consciente de su responsabilidad del trabajo, del bien común, del respeto que merece la dignidad del hombre y de su obligación social ante la comunidad".¹

III.2 Definiciones de Relaciones Industriales.

Es necesario conocer el concepto de Relaciones Industriales; posteriormente nos servirá de apoyo para la comparación que se realizará con la licenciatura en Pedagogía, es por esto conveniente atender algunas de la más notables acepciones que para precisar esta profesión se han dado en la Universidad Iberoamericana.

"(...) podríamos definir las relaciones industriales desde dos puntos de vista:

a) En un sentido más amplio: las relaciones industriales son aquellas relaciones humanas que se dan en el empleo o a causa del empleo dentro y fuera de la empresa.

b) En su aplicación concreta: las relaciones industriales son un conjunto de principios, de reglas y de técnicas que buscan la realización humana en el trabajo para lograr la cooperación y eficiencia de los individuos en la coordinación de la

¹ Cfr., HUERTA GONZALEZ, José Carlos. La importancia del departamento de Relaciones Industriales en la empresa. p 27.

empresa y en la orientación de los recursos humanos que requiere, logrando así la justicia y la paz sociales".²

"En la actualidad la mayoría de los autores identifican las relaciones industriales en su segundo sentido con la Administración de Personal. Reuniendo los principales elementos que en dichos autores se encuentran tenemos que:

- 1º son un código: conjunto de principios, técnicas, reglas,
- 2º basado en el conocimiento de la conducta y motivación humana,
- 3º que regula las relaciones de tipo administrativo entre jefes y subordinados,
- 4º con objeto de lograr la máxima eficiencia del personal (a base de capacitarlo al máximo y obtener su colaboración entusiasta) y su máxima satisfacción económica, psicológica y social,
- 5º para alcanzar con la mayor eficacia posible el fin de la empresa,
- 6º y lograr así la justicia y la paz sociales".³

La Asociación de ejecutivos de Relaciones Industriales de Monterrey, Nuevo León, define a las relaciones industriales como las actividades que realiza una empresa mediante la aplicación y desarrollo de procedimientos que la ciencia, la técnica y los principios morales indiquen... agrega que con esta aplicación y desarrollo la empresa pretende lograr la integración del factor humano y obtener

² MORFIN HIERRO, Jorge. *Las relaciones industriales, su ámbito, su finalidad, su definición..* (Tesis de Licenciatura, Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad Iberoamericana., 1965)., p 80.

³ MEDELLIN F, Rodrigo. *La racionalización del trabajo. Perspectiva histórica y consecuencias sociológicas..* (Tesis de licenciatura, Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad Iberoamericana, 1966)., p 92.

también mediante una productividad óptima, la plena satisfacción de las necesidades del trabajador así como las propias de la empresa.

"Las relaciones industriales son el conjunto de valores humanos, principios científicos, disciplinas técnicas y prácticas profesionales de servicio social. Su finalidad es colaborar al desarrollo integral de los hombres en el ámbito del trabajo organizado.

En esta forma contribuye a que se logren más eficazmente los objetos comunes en cada grupo de trabajo en la tarea de perfeccionar al mundo, y en concreto a nuestro país, como morada digna de la colectividad humana".⁴

Las relaciones industriales se pueden estudiar bajo tres enfoques, dado el ejercicio de la profesión:

1) Relaciones Industriales como una relación de trabajo, su objetivo es regular las relaciones entre el patrón-trabajador de una manera orgánica.

2) Relaciones Industriales como una técnica al servicio de la Administración General.

3) Relaciones Industriales como promotora del desarrollo humano, entendiendo a este como la autorealización del individuo dentro del trabajo organizado.

⁴ UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA. "Anteproyecto de ideario de la carrera de Relaciones Industriales", en *Memorias Seminario. El hombre en el trabajo, objetivo y sentido de la carrera de Relaciones Industriales*, México, 1970, p 77.

Retomando todo lo hasta aquí expuesto, se puede concluir que las definiciones citadas están enfocadas al desarrollo humano sin dejar a un lado el enfoque técnico y laboral. Entendiendo al hombre como una persona guiada por sentimientos y emociones, regida por su carácter y personalidad propia.

Conforme al enfoque humanista las relaciones industriales parten de las siguientes premisas:

- Se basan en un avanzado concepto del ser y el actuar del individuo humano.

- Se apoyan en un conjunto de valores como la autoestimación y la dignidad propia, la autoestima y la dignidad de los demás, la libertad para desarrollarse y responsabilizarse, y en principios científicos, disciplinas, técnicas y prácticas netamente profesionales.

- Su principal objetivo es colaborar en el desarrollo integral del hombre, en el ámbito del trabajo.

Como campo de trabajo, tienen ante sí un ámbito doble:

- El del individuo humano, a quién habrá de facilitársele su propia liberación y desajenación, respecto de las estructuras internas.

- La sociedad, en la que habrá de contribuir a la transformación de la estructura socioeconómica del trabajo.

Las Relaciones Industriales, no son una ciencia, sino una disciplina de la Administración Científica; fue creada a raíz de la necesidad de solucionar problemas sociales, económicos, mediante una labor que se realizará desde la célula de la actividad económica: la empresa y no a partir de un objeto de estudio como toda ciencia.

Las Relaciones Industriales al ser promotora del desarrollo humano sirve como objeto de comparación para el estudio que se realiza en la presente tesis; al igual que la Pedagogía pretenden el perfeccionamiento integral del hombre, sólo que la Pedagogía tiene bases educativas y por tanto busca el perfeccionamiento en cualquier ámbito, mientras que las Relaciones Industriales tienen bases laborales empresariales, por lo que pretenden el perfeccionamiento en éstas, logrando así la eficacia de la producción en la empresa. (vid infra; p. 151)

III.2.1 Objeto de estudio:

Después de haber consultado un sin número de tesis enfocadas al estudio de las Relaciones Industriales, se puede concluir que tienen una diversa gama de objetos de estudio; consideran que las relaciones se dan en todo momento, sin embargo se enfocan al perfeccionamiento en el ámbito empresarial.

Para avalar lo anterior podemos citar a Jorge Morfín, uno de los fundadores de la licenciatura en Relaciones Industriales: "el ámbito de las relaciones industriales lo forman las relaciones que se dan entre todos cuanto trabajan en la empresa y los resultados de esas relaciones en tanto cuanto existen en el empleo o a causa del empleo".

"La aplicación de las Relaciones Industriales no se podrá enfocar exclusivamente en la empresa, sino que tienen trascendencia fuera de ella, ya que el hecho de que el individuo realice una actividad laboral, tiene consecuencias en el ámbito externo de la organización".⁵

"En el desarrollo histórico de las Relaciones Industriales, encontramos un común denominador, que es el hombre trabajando. El manejo de la energía humana en el trabajo, es sólo una parte del amplio campo de las relaciones industriales, y se relaciona con toda la conducta que se derive y esté íntimamente ligada con las relaciones de empleo".⁶

"(...) Relaciones industriales es la designación de un extenso campo de relaciones entre los seres humanos, relaciones, que hacen y se desarrollan por la necesaria colaboración de los individuos en el proceso de trabajo en la Empresa Moderna".⁷

"Las relaciones en la empresa, tienen una cosa común, y se dan porque el hombre se emplea; a éste respecto Dale Yoder nos dice: el proceso central y el manejo de la energía humana es el empleo".⁸

⁵ HUERTA GONZALEZ, José Carlos., *La importancia del departamento de Relaciones Industriales en la empresa*., p 26.

⁶ *ibidem*.. p 26.

⁷ MORFIN HIERRO, Jorge., *Las Relaciones Industriales, su ámbito, finalidad y su definición*., p 66.

⁸ YODER, Dale., *Manejo de personal y Relaciones Industriales*., p 33.

Otro factor que afecta para definir y concretar el objeto de estudio de relaciones industriales es la existencia de los enfoques; conforme el enfoque que se maneje se tendrá un concepto y objeto distinto a los restantes, sin embargo, la mayoría coincide en que las relaciones son el elemento primordial para el proceso de trabajo en la empresa.

Scott, Clouthier y Spriegel consideran que las relaciones industriales pretenden el máximo desarrollo individual, la relación de trabajo entre empleados y empleadores, entre empleados y empleados y un efectivo aprovechamiento de Recursos Humanos.

III.3 Filosofía y concepto de hombre dentro de la Universidad Iberoamericana.

Este inciso se creo con la finalidad de conocer la filosofía de la Institución; para saber que formación es la que recibe el alumnado de dicha Universidad.

La información que a continuación se dará fue extraída de los folletos: "Prospectiva de la Universidad Iberoamericana" y "Qué es la filosofía educativa", editados por la misma Universidad.

La Universidad Iberoamericana aclara que la formación de profesionistas deberá atender las necesidades del país y a la orientación y posibilidades de la Universidad, dentro de un sistema departamental de manera de

que no se subordine el cultivo de la ciencia y de los valores humanos a una especialidad.

La Universidad Iberoamericana no tiene como objetivo la sola formación de profesionistas sino la formación de hombres que sean buenos profesionistas.

La formación de hombres implica el desarrollo de las capacidades que son propias del hombre porque es hombre, capaz de integrar universitariamente sus conocimientos y valores para que como persona auténtica, libre y responsable pueda comprometerse, o no, con la búsqueda de la verdad.

Por tanto la Universidad Iberoamericana debe propugnar que, en sus medios de formación está presente la dimensión personal y colectiva, de búsqueda y de compromiso.

La intuición profunda de la filosofía de la Universidad Iberoamericana capta que la característica decisiva del conocer y del actuar del hombre es en su capacidad de reconocer las realidades inmediatas como signos que remiten más allá de sí mismas.

Por este situarse siempre en el momento presente y desde siempre más allá de, se puede ser creativo: ver más allá de las realidades que actualmente se experimentan y emprender la tarea de transformarlas.

Por esto se puede ser crítico y descubrir los motivos que fundamentan a las certezas, los límites del conocimiento presente y la grandeza abierta de la ignorancia.

Por esto se puede ser libre y fundar la motivación de los actos más allá de la presión de estímulos que nos abruman en el presente.

Por esto se pueden integrar los diversos impulsos del ser conflictivo en el afecto que ama el esplendor de lo que es verdadero y justo.

Por esto mismo se puede ser solidario: reconocer los límites de la individualidad, la relación que nos vincula a los otros hombres, también limitados y también participantes de una dignidad absoluta. Esta solidaridad motiva a trabajar decididamente por la justicia social. Recusar la justicia y el amor es encerrarse en los límites del egoísmo y en la fascinación de un presente que se quiere absolutizar.

III.3.1 EDUCACION.

Las características en la educación en este nivel son las siguientes:

Amplitud en el saber (conocimientos básicos), quehacer (tecnología básica) y ser (reflexión humana).

Profundidad en los conocimientos tal, que permita al alumno tener bases suficientes para desarrollar estudios por su cuenta (conocimiento), aplicaciones (tecnología e investigación) e integrarlos con los valores (acción y reflexión).

Especialidad en la cual el alumno pueda realizar mejor su propia vocación y características personales.

Toda licenciatura deberá reunir las tres características anteriores simultáneamente y:

Tenderá a hacer conscientes a los alumnos de que la sociedad mexicana global será el campo para su acción y reflexión como profesionistas y por lo tanto deberá formarlos para lograr un amplio conocimiento de la realidad mexicana.

Fomentará en el espíritu de servicio y el desafío de su capacidad y de compromisos mediante el aprendizaje y la interacción entre la realidad social y la universidad.

Formará a los alumnos de tal manera que en su proceso de aprendizaje conozcan otras visiones de la realidad.

Procurará restituir al estudiante su papel de persona activa y responsable de sus propios estudios, de su propia existencia, de la Universidad y de la construcción de la sociedad mexicana actual y futura.

La investigación científica debe entenderse como un medio no como un fin, para el desarrollo del conocimiento y de la formación universitaria, ya sea unidisciplinal, multidisciplinal, interdisciplinar, pura o aplicada. En consecuencia, los objetivos de la investigación deben establecerse considerándola, también, como medio de formación universitaria.

III.3.2 HOMBRE.

La formación universitaria debe empezar por la persona y buscar su desarrollo integral, de tal manera que logre formarse una comunidad en la que vayan germinando y fortaleciéndose los valores tanto individuales como sociales que desemboquen finalmente en un compromiso serio y decisivo frente a México y su realidad histórica.

La Universidad Iberoamericana quiere formar al hombre integral de inspiración cristiana: Que es el sujeto irremplazable de su propia realización, que se abre a las preguntas ilimitadas...

Con todo lo expuesto en este inciso nos podemos dar cuenta que la Universidad Iberoamericana, busca formar hombres íntegros con inspiración cristiana siempre y cuando los alumnos lo admitan, porque ante todo esta el respeto a sus creencias (libertad de creencias).

Se toma en cuenta las cuatro esferas que integran al hombre: biológica, psicológica, sociales y espirituales, logrando ver al hombre como una persona íntegra en vía al perfeccionamiento a través de la educación.

III.4 ¿ Qué es la Carrera de Relaciones Industriales?

Gracias a la Universidad Iberoamericana se creó la licenciatura en Relaciones Industriales. En una consulta a su catálogo general se lee lo siguiente:

"La idea básica de los fundadores de esta carrera fue aportar un elemento de solución al problema social y económico de México, mediante una labor que se realice desde el seno de las células de la actividad económica de México: las empresas. Se pretenden profesionales que dominen las técnicas modernas de administración de personal, y que estén impregnados de una ideología social profunda y sólida, que garanticen un efectivo respeto al trabajador, con objeto de mejorar las relaciones obrero-patronales. Este permitirá un aumento en el rendimiento de las empresas, que debe traducirse en un mejoramiento de la situación de los trabajadores, así como una evaluación en el nivel del pueblo mexicano en general".⁹

La licenciatura de Relaciones Industriales ha tenido problemas desde sus inicios, falta de concreción, de congruencia con sus postulados, se le ha llegado a confundir con la administración de personal; ambas son muy parecidas y tienen fines en común tales como: buscar el objetivo de la empresa, lograr resultados de máxima eficiencia en la coordinación de las cosas y de las personas que integran una empresa, pero lo que las hace una distinta de la otra, es que las Relaciones Industriales pretenden que cada hombre sea más persona en la empresa; todo ser humano dentro de ésta tiene derecho a perfeccionarse y progresar, mientras que la Administración de Personal sólo busca la organización, control o coordinación de las

⁹ UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA. *Catálogo General*, p 53.

personas como un elemento más de la empresa, es decir, se considera al ser humano como un elemento más, que integra a la empresa, se pierde su dignidad como persona en vía al perfeccionamiento, sólo se le materializa.

En sí la carrera de Relaciones Industriales lo que busca es:

- La completa realización de las personas en su trabajo, conforme a la naturaleza, para que logren la máxima eficiencia para sí mismas y el desarrollo óptimo de sus habilidades extrínsecas.

- La más adecuada coordinación de su grupo y su empresa a través de la máxima eficiencia y deseo de cooperación.

- Lograr la armonía, la paz social y la justicia.

"De ahí que se expliquen en cierto modo que los profesionales en Relaciones Industriales sigan extrañando una identidad para su carrera, es decir, sienten aún ausente la doctrina y el campo específico, propios y congruentes con los ideales aprendidos en la Universidad".¹⁰

III.5 Alternativas de acción laboral del licenciado en Relaciones industriales en la Universidad Iberoamericana.

El licenciado en Relaciones Industriales sale a la vida profesional con conocimientos, valores y actitudes que le impulsan a buscar la integración del

¹⁰ CANTU MOSCARDO, Antonio., El significado de las Relaciones Industriales en términos del desarrollo humano, p 16-17.

hombre en el trabajo, el respeto de la dignidad de la persona humana, el apoyo a lo que facilite el desarrollo de las potencialidades de la persona y del grupo, para contribuir así al logro de la justicia social y de la paz en el ambiente laboral.

El trabajo concreto que realiza el licenciado en relaciones industriales en su ejercicio profesional, se puede dividir en tres posibilidades básicas:

1.- Intervenir como técnicos de los Departamentos de Relaciones Industriales, Personal, Administración, etc. en la fijación de políticas de personal y en la aplicación de todas las técnicas de Relaciones Industriales.

2.- Establecer un bufete de consultoría para la orientación, asesoramiento y ayuda a las empresas en materia de relaciones industriales, principalmente en las pequeñas y medianas.

3.- Dedicarse a la investigación, a la enseñanza o a la publicación de libros, folletos, encuestas, etc.

*En cualquiera de estos campos específicos el licenciado en Relaciones Industriales, maneja:

- Sistemas técnicos que tienen que ver con aspectos como: reclutamiento, selección y capacitación del personal.

- Sistemas de remuneración, valuación de puestos, encuestas de salarios, prestaciones, motivación del personal, etc.

- Técnicas para una eficiente supervisión, control y registros de personal.

- Conducción técnica de entrevistas con los trabajadores.

- Cuidado de los aspectos humanos de todas las demás técnicas: producción, ventas y oficinas.

- Tramitación de quejas.

- Problemas técnicos en materia de seguridad social; etc."¹¹

¹¹ UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA., Catálogo general, p 123-124.

III.6 Análisis comparativo.

Para facilitar la comparación de las licenciaturas y el mejor empleo de los conceptos utilizados en el análisis, se realizó un cuadro de yuxtaposición, en el que al mismo nivel se presentan los elementos de comparación.

CUADRO DE YUXTAPOSICION

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

a) Filosofía educativa: se busca una trascendencia a través de la educación, tomando en cuenta todas las capacidades y potencialidades del hombre para llevarlo a la plenitud (felicidad).

El objetivo de la Universidad Panamericana es desarrollar en el estudiante universitario una sólo da preparación académica que equilibre los aspectos científicos, culturales, sociales y morales. También se busca traer a las circunstancias particulares de México, la secular riqueza de la universitas studiorum.

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA

a) Filosofía educativa: propician valores cristianos, ambiente de apertura, libertad y respeto. Formación de hombres que sean buenos profesionistas dotados de conocimientos de la realidad compleja (no meros especialistas), con capacidad crítica y criterio humanista. Su objetivo es formar al hombre integral de inspiración cristiana.

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

b) Principios básicos:

- Amor universal a la verdad.
- Respeto a la libertad y dignidad de la persona humana.
- Voluntad de servicio.

c) Concepto de educación y hombre.**Educación:**

ayuda que una persona (o institución) presta a otra para que se desarrolle y perfeccione en los diversos aspectos (materiales y espirituales, individuales y sociales) de su ser.

Características:

Proceso, permanente de especialización ordenada, jerarquizada de todas las potencialidades y capacidades del hombre, busca llegar a la plenitud y madurez.

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA

b) Principios básicos:

- Libertad académica, enseñanza, investigación, conciencia con todos sus miembros.
- Apertura al diálogo con otras corrientes ideológicas.
- Sentido profundo y operante de justicia social.
- Búsqueda de la verdad.
- Voluntad de servicio social.

c) Concepto de educación y hombre.

Educación: a nivel superior debe cumplir con las siguientes características según la Universidad Iberoamericana:

- Amplitud en el saber.
- Quehacer (tecnología básica).
- Ser (reflexión humana).
- Especialidad, en la cual el alumno puede realizar mejor su propia vocación y características personales.

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

El educando es el principal agente del proceso educativo.

La Universidad Panamericana busca una educación personalizada con el fin de lograr una formación integral y permanente del alumnado.

La formación integral es aquello que dota al alumno de las capacidades intelectuales para diseñar un proyecto de vida, inspirado en un concepto cristiano de la vida y la sociedad.

Hombre: criatura, síntesis de materia y espíritu, con una vocación personal, intransferible y trascendente.

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA

La Universidad Iberoamericana pretende lograr en su alumnado:

- El espíritu de servicio.
- Compromiso con la sociedad.
- Conocer otras visiones de la realidad.

- Personas activas y responsables.

- Investigación científica.

La formación debe empezar por la persona y buscar su desarrollo integral que vaya germinando y fortaleciendo los valores tanto individuales como sociales.

Hombre: ser biopsicosocial en vía al perfeccionamiento, logrando un ser integral de inspiración cristiana: sujeto irremplazable de su propia realización, que abre a preguntas ilimitadas.

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Características:

- Ser único e irreplicable.
- Con cuerpo y alma concretos.
- Dotado de inteligencia y voluntad.
- Consciente de su propio ser y vida

d) Planeación curricular.

- Relación de los estudios con el contexto en que se vive.
- Busca la formación o superación integral de las personas.
- Su modelo académico tiende a valores que inspiran los contenidos y métodos de enseñanza.

- Estructura académica:

Está integrada por seis áreas, de forma rígida, impuestas por la Escuela de Pedagogía.

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA

Características:

- Sujeto irremplazable.
- Abierto a las preguntas ilimitadas.
- Libertad de creencia.
- Comprometido y decidido a enfrentarse a la realidad mexicana.

d) Planeación curricular.

- Vincula los estudios con necesidades concretas de la realidad.
- Su modelo académico tiende a valores y criterios que inspiran los contenidos y métodos de enseñanza.
- Estudio, investigación y enseñanza deben tener una finalidad humanística, han de establecer relaciones interdisciplinarias.

- Estructura académica:

Area básica, materias introductorias, obligatorias.

Area mayor, materias propias (profundidad).

Area menor, materias de especialización.

Area de integración, formación.

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

e) Carrera de Pedagogía.

- Incorporada a la SEP.
- Las líneas bases de diseño curricular son:

Ofrecer seis áreas de formación: (logotécnica, didáctica, psicológica, filosófica, sociológica y empresarial).

- Curriculum rígido en cuanto a: horario, materias, estructura académica, contenidos, cátedra.

- Duración de la carrera: ocho semestres.

- Total de créditos: 318.

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA

e) Carrera de Relaciones Industriales.

- Reconocimiento de validez oficial de estudios de la SEP.

- Depende del departamento de Administración.

- Se ofrecen cuatro áreas de formación: básica, mayor, menor y de integración.

- Curriculum flexible: organización interna departamental, separación de lo administrativo de lo académico.

- Posibilidades de cooperación a humanizar nuestro medio.

NOTA: El departamento de didáctica se encarga de instruir y orientar a las licenciaturas en su elaboración y revisión del curriculum.

- Duración aproximada de la carrera: ocho semestres.

- Total de créditos: 444.

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

- Objetivo de la carrera: formación conceptual-operante racional de profesionales de la educación, que sean capaces de tomar decisiones para: diagnosticar, planear, realizar y evaluar acciones, que contribuyen a la mejora personal y social en cualquier etapa evolutiva y ámbito.

- La licenciatura no ofrece áreas de especialización como líneas terminales.

- Objetivos por áreas: todas las áreas tienen diferentes objetivos, pero coinciden en que deben de ser teórico-práctico, con una visión realista que proporcione una estructura mental, valorar los procedimientos de investigación, tomar en cuenta la naturaleza del hombre y su influjo en la cultura, desarrollo de habilidades analítico-sintético, actitud de amor a la verdad, toma de decisiones en diversos ámbitos, habilidades para dirigir, etc.,

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA

- Objetivo de la carrera: preparación de profesionales que colaboren en el desarrollo integral de la persona en el trabajo. Formar profesionales que promuevan la formación de conciencia, de responsabilidad social, que tiene la empresa y sus integrantes.

- La licenciatura ofrece un área de especialización denominada área menor, la cual ofrece los temas: Relaciones Laborales, Comunicación Organizacional, Capacitación, etc.

- Objetivos por áreas:

Area básica: proporciona al estudiante herramientas y conocimientos para conocer el fenómeno humano en su actitud laboral.

Area mayor: proporciona conocimientos y habilidades teórico-prácticas como parte de las Relaciones Industriales.

Area menor: profundiza en los conocimientos y capacidades en un área específica de la licenciatura (especialización).

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Perfil Profesional.

Ingreso:

- Actitud de servicio.
- Capacidad para trabajar en equipo.
- Actitud persuasiva.
- Facilidad de expresión oral y escrita.
- Creatividad e iniciativa.

Egreso:

- Profesional preparado para fundamentar su trabajo educativo en la naturaleza del hombre y su cultura.
- Asesoramiento pedagógico en cualquier nivel educativo.
- Docencia en cualquier nivel y ámbito.
- Elaboración y diseño de instrumentos pedagógicos,

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA

Area de Integración: da apoyo de integración, humanismo, aspecto psicológico y sociológico para lograr el desarrollo global de la persona.

Perfil profesional.

Ingreso:

- Habilidades de liderazgo.
- Extrovertido, centrado, equilibrado.
- Creativo.
- Emprendedor.

Egreso:

- Orientar su servicio a la sociedad (investigación científica, actualización continua, docencia a nivel superior).
- Trabajo interdisciplinario.
- Sentido ético y responsabilidad social.
- Competencia y actitud humanística.

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

-Planeación, realización y evaluación de planes y programas.

Orientación en la dimensión personalizada con un enfoque integral.

- Agente de mejora en toda institución.

- Actitud de servicio y ética profesional.

Formas de titulación.

-Tesis

NOTA: Todos requieren de la presentación de examen profesional.

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA

Formas de titulación.

- Seminario de opción terminal.

- Tesis.

- Tesina.

NOTA: Todos requieren de la presentación de examen profesional.

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Enfoques del mapa curricular de acuerdo a su nivel de importancia:

- Psicológico.
- Didáctico.
- Filosófico.
- Logotécnico.
- Sociológico.
- Empresarial.

PEDAGOGIA.

Características de la definición:

ciencia teórico-práctica, teoría, arte de la educación y busca el perfeccionamiento continuo del hombre.

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA

Enfoques del mapa curricular:

- Administrativo.
- Industrial.
- Económico, político, social.
- Legal.

RELACIONES INDUSTRIALES.

Características de la definición:

disciplina técnica y práctica de la administración científica, conjunto de valores humanos, cuya finalidad es colaborar al desarrollo integral de las personas en el ámbito del trabajo organizado, se puede considerar a las Relaciones Industriales como: una técnica al servicio de la administración general, una relación de trabajo y una promotora del desarrollo humano.

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Objeto de estudio:

La educación, se considera como un proceso permanente, progresivo, intencional que busca el perfeccionamiento de las capacidades y potencialidades del hombre, así como la aceptación social y cultural.

Campo de acción.

EMPRESA:

- Diseñar programas de capacitación y desarrollo para el personal.
- Asesoría de operarios o directivos.
- Elaboración de políticas en la empresa.
- Promover la mejora de conocimientos.
- Asesoría en la Administración de recursos humanos.
- Elaboración de perfil de puestos y funciones.

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA

Objeto de estudio:

- Las relaciones entre los seres humanos.
- Las relaciones que se dan entre todos cuanto trabajan en la empresa.
- El hombre en el trabajo.

Campo de acción.

El relacionista industrial sale a la vida profesional con conocimientos, valores y actitudes que le impulsan a buscar la integración del hombre en el trabajo, respeto a la dignidad, apoyo al desarrollo integral, para contribuir al logro de la justicia social y la paz en el ambiente laboral.

El relacionista industrial tiene tres posibilidades básicas de acción:

- Técnico de los departamentos de Relaciones Industriales, Personal, Administración, fijando políticas de personal y aplicación de técnicas.

UNIVERSIDAD PANAMERICANA**FAMILIA:**

- Asesoría a matrimonios.
- Fomentar una mayor integración familiar.
- Planeación, realización y evaluación de programas de orientación familiar.

COMUNIDAD:

- Colaborar en programas de alfabetización.
- Planeación, realización y evaluación de programas de educación abierta.
- Asesoría pedagógica a editores de libros y revistas.
- Elaboración de programas para mejorar la calidad de vida.
- Asesoría a las instituciones de servicios públicos.

INSTITUCIONES ESCOLARES:

- Planeación, realización y evaluación de planes y programas de estudio.

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA

- Establecer un despacho de consultoría para la orientación, asesoramiento en las relaciones dentro de la empresa.
- Investigación, enseñanza o publicación de libros, folletos y encuestas.

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

- Asesoría a directores y maestros.

- Elabora y propone técnicas de enseñanza.

- Orientación en la elaboración de textos escolares.

- Asesoría en problemas académicos, técnicos y administrativos de la escuela.

Con el apoyo del cuadro de yuxtaposición antes expuesto se puede iniciar el análisis de comparación:

El análisis de ambas universidades se realizó ya que tienen semejanza y diferencias en la formación profesional, esto se puede constatar en su filosofía, pues las dos buscan la formación de profesionistas dotados de conocimiento, desarrollando las capacidades y potencialidades para llevar al hombre a la plenitud. También existe una educación cimentada en valores cristianos, por lo que se puede ver la formación de hombres íntegros.

En cuanto a sus principios básicos, coinciden en el respeto a la libertad, voluntad de servicio social y sobre todo en la búsqueda de la verdad.

Difieren, en que la Universidad Iberoamericana busca una apertura al diálogo con otras corrientes filosóficas, mientras que la Universidad Panamericana generalmente mantiene una misma filosofía, esto se puede observar en los pocos eventos académicos que tienen un enfoque típico de la universidad.

La Universidad Panamericana tiende a encerrar al alumno en una filosofía humanista, y aunque en algunas ocasiones se estudian otras corrientes se hace con poca profundidad y pocas veces se admiten las certezas de las demás.

En cuanto el concepto de educación la Universidad Panamericana la considera como la ayuda mutua que se da entre una persona y otra o institución,

para que se desarrolle en todos los aspectos de su ser, considerando que el educando es el principal agente educativo.

Un aspecto que se debe remarcar es la preocupación por la educación personalizada para lograr así una educación integral, inspirados en conceptos cristianos de la vida y la sociedad, llevando al hombre a que se fije un proyecto personal de vida; uno de los principales propósitos de la Universidad Panamericana es la plenitud del hombre.

Un acierto de la Universidad Panamericana es la personalización a través de la preceptoría, la cual es un apoyo tanto académico, de adaptación a la universidad, como de ayuda personal. con esto se logra que los alumnos se sientan importantes y tomados en cuenta como elemento principal de la Universidad Panamericana, logrando así el fracaso escolar. Esta formación servirá de base para la vida profesional.

La Universidad Iberoamericana en sí no maneja un concepto de educación, sino sólo una serie de características, las cuales se enfocan al conocimiento, la técnica básica y al mismo nivel a la reflexión humana y especialización, buscando mejorar la propia vocación y características personales.

Dentro de la Universidad Iberoamericana existe un departamento de Desarrollo Humano, encargado de canalizar a los alumnos para mejorar la adaptación a la misma.

Al buscar la especialización en la educación, la Universidad Iberoamericana ha caído en una contrariedad, en su filosofía alude a la formación de hombres profesionistas y no meros especialistas. Para constatar esto se observa en el plan de estudios y en la práctica que existen áreas destinadas a la especialización en una rama específica.

En ambas universidades se busca formar personas activas, críticas, objetivas y responsables, con ansia por la investigación.

Aunque ambas definen al hombre de diversas maneras, coinciden en que el hombre tiene una parte material y espiritual, que es un ser irrepetible, iremplazable, comprometido, consciente de su ser, con valores cristianos (moral), por lo tanto un hombre integral.

Con base en el modelo curricular de Frida Díaz Barriga y de Hilda Taba, se analizarán los diseños curriculares de la licenciatura en Pedagogía de la Universidad Panamericana y de la licenciatura en Relaciones Industriales de la Universidad Iberoamericana. Es necesario remarcar que se hará alusión a la propuesta curricular de Frida Díaz Barriga; al retomar en gran parte a Hilda Taba, es más específica y detallada.

Se iniciará por la planeación educativa ofrecida por Frida Díaz Barriga, tomando en cuenta una serie de dimensiones, que a continuación se presentaran:

Dimensión Social: ambas universidades buscan relacionar los estudios con el contexto propio de los individuos que la integran, la realidad social mexicana, y a partir de ésto elaborar los programas educativos, satisfaciendo las necesidades y características de la sociedad y de los estudiantes.

Dimensión técnica: en algún momento se ha mencionado que estas universidades utilizan la nueva tecnología e investigaciones recientes, logrando así la actualización de sus miembros.

Dimensión política: ambas están subordinadas al órgano educativo central del país (SEP), tienen libertad en la elaboración curricular, siempre y cuando cumplan con las normas preestablecidas por ésta y aprueben las revisiones hechas por la SEP.

Dimensión cultural: los valores que ambas propician son cristianos en lo individual y en lo colectivo, respetando siempre la dignidad del hombre y la libertad de creencia.

Dimensión prospectiva: buscan que sean profesionistas en el campo laboral y en su vida cotidiana, con un espíritu de servicio social y trascendencia.

Para facilitar el estudio de los currículos de las licenciaturas se analizarán por separado, confrontándolos con los modelos curriculares expuestos en el capítulo I.

Confrontación del currículo de la carrera de Pedagogía:

1.- Fundamentación de la carrera profesional.

La carrera de Pedagogía cumple con esta etapa, ya que aunque no lo hace de una manera sistemática trata de investigar y hacer un sondeo de las necesidades del profesional en el campo laboral. Este sondeo se realiza con exalumnos y alumnos de la licenciatura.

La universidad al hacer una detección de necesidades busca satisfacerlas al manejar contenidos específicos en las áreas que vayan enfocadas a cubrir éstas.

Gracias a la relación continua con los exalumnos se ha podido conocer el mercado ocupacional del profesional, que ellos mismos se han encargado de extender, mediante su actuar profesional, logrando así, que cada vez el pedagogo encuentre las puertas abiertas al campo laboral en diversos ámbitos.

La pedagogía es una ciencia útil; cubre uno de los principales problemas de la sociedad mexicana, que es la educación, y por esto mismo tiene un amplio mercado ocupacional.

A partir de las investigaciones realizadas con referencia a las universidades que brindan esta licenciatura, la Escuela de Pedagogía ha podido

llegar a formular o elaborar su diseño curricular; ha tomado en cuenta tanto los aciertos las carencias de dichas universidades, tratando de adecuarlas a las necesidades y características del alumno en Pedagogía de la Universidad Panamericana.

La carrera cumple con un lineamiento, organización y estructura académica que es por áreas, un requisito de ingreso flexible, un límite de ocho semestres para cursar la carrera, con un cupo limitado de ingreso a la misma.

2.-Elaboración del perfil profesional.

La licenciatura tiene muy claros y específicos sus objetivos, esto se puede reiterar; al fijar los objetivos de la carrera, de las áreas, de las materias, que van en mira al perfil profesional, que es el objetivo terminal de la carrera, contemplando la realidad social mexicana.

La evaluación del perfil profesional se logra a través de la titulación, pues ésta implica, no solamente la parte teórica, sino el trabajo práctico ya en un ámbito laboral; al reflejar la formación, preparación y actuar del profesionista.

3.- Organización y estructura curricular:

La licenciatura está estructurada en seis áreas: logotécnica, didáctica, filosófica, psicológica, sociológica y empresarial, se puede detectar una confusión en

cuanto a la terminología; las cinco primeras son áreas de apoyo y la empresarial es un ámbito laboral. Una opción es que se aluda a los ámbitos: escolar, familiar, social y empresarial.

Es necesario que la Escuela de Pedagogía decida su estructura; se ha rezagado lo empresarial (que es el alarde de la Universidad) a lo teórico, pues no se ha dado un espacio para lo práctico; el tiempo es limitado. Se limita al campo empresarial a un área de apoyo, mientras que las áreas dan apoyo a los otros ámbitos laborales, por lo que la solución a esto es que dichas áreas se reestructuren para brindar apoyo específico al ámbito empresarial, se propone que al igual que existen prácticas escolares, existan prácticas administrativas y por tanto cambiar el nombre del área empresarial a administrativa, ya que la administración abarca cualquier campo y serviría de apoyo a éstos.

Con esto podemos detectar la necesidad de que exista un equilibrio entre las áreas; tanto la una como la otra son importantes para la formación del pedagogo. Esto se detecta a partir del currículo actual que refleja un enfoque psicológico y didáctico, aunque en realidad a la que se le dá mayor peso es al área filosófica, a pesar del tiempo que se le dedica según el currículo, pues en la práctica la mayoría de las áreas tienen totalmente un enfoque filosófico.

Un aspecto de mejora al currículo es que a partir del sexto semestre el alumno tenga la libertad de elegir un campo específico, que podría ser el escolar, familiar, social o empresarial, con el fin de que el alumno se especialice y logre así su mejor desempeño laboral, buscando ser un experto en la materia.

El currículo es rígido y secuencial, aunque la universidad pretende una multidisciplinariedad, en realidad es unidisciplinariedad; la visión y enfoque que se brinda es generalmente pedagógico y filosófico, olvidándose de la medula espinal de la pedagogía que es la didáctica.

Para lograr una visión más amplia es necesario que el cuerpo docente esté especializado en su materia; generalmente se cuenta con una planta docente de pedagogos, que aunque algunos de ellos cuentan con experiencia, no es suficiente para cubrir las necesidades de las áreas.

La Escuela de Pedagogía no se apoya en un modelo curricular específico, retoma y adapta los aciertos de otros modelos, creando así su currículo.

A pesar de que el mapa curricular ha sido elaborado de manera arbitraria, tomando en cuenta las necesidades del hacer pedagógico, tiene un acierto según Luzuriaga; para el estudio de la Pedagogía se requiere de conocimientos orgánicos, psíquicos, sociales y espirituales.

Tanto las materias que toma en cuenta Luzuriaga como las del mapa curricular, se enfocan a las esferas componentes del hombre.

Dentro de la Universidad Panamericana las materias están muy bien estructuradas; cada una cuenta con un programa, en el que se detallan, los datos generales de la asignatura, los objetivos generales del currículum, el contenido

general por unidades, fecha o número de sesión, cronología de experiencias de aprendizaje, sistema de evaluación y bibliografía, que muchas veces ésta es recomendada pero sin antes rectificar si se encuentra disponible o existente en la Biblioteca.

Estos programas son distribuidos al alumnado, con el fin de que tengan el conocimiento real de los contenidos y actividades de la asignatura, así como de los objetivos terminales para que sepa lo que se espera de él.

El sistema de evaluación que se realiza, está regido por la dirección de la Escuela de Pedagogía, la cual establece que deberá existir dos exámenes parciales y un examen final, los exámenes son flexibles, pues el profesor tiene la libertad de elegir la mejor forma de evaluar su materia (investigaciones, trabajos en equipo, exposiciones, críticas, etc.).

Con respecto a este punto se puede mejorar el sistema de evaluación a través de revisiones del coordinador de área, pues muchas veces los exámenes son demasiado teóricos o memorísticos. En los últimos semestres debería de existir menos carga teórica en los exámenes y más práctica.

4.- Evaluación continua del currículum.

La evaluación externa si se lleva acabo, esto se logra a través de charlas que tienen algunos profesores con los exalumnos de modo muy vago, para rectificar si satisfacen las necesidades de la sociedad con la labor del pedagogo.

La evaluación interna casi siempre se cumple; a través de los programas se tiene un control para lograr así los objetivos enunciados en el perfil profesional.

Una buena táctica de la dirección de pedagogía es que a través de un intermediario se tiene una comunicación directa y continua con el grupo, con el fin de conocer cómo es que se está llevando a cabo las materias.

A través de estas dos formas de evaluación se lleva acabo la reestructuración del currículo, tratando de satisfacer así las necesidades del alumnado y de la sociedad.

Confrontación del currículo de la carrera de Relaciones Industriales:

1.- Fundamentación de la carrera profesional.

Esta licenciatura fue creada a raíz de una necesidad, es por esto que presenta graves problemas en su identidad, ya que aunque la necesidad es real y

fundamentada, no tiene objeto propio de estudio, sino que lo comparte con otras ciencias.

Las Relaciones Industriales son consideradas como una disciplina por sus propios seguidores; fue originada por la Administración Científica, entendiéndose a ésta como ciencia. A pesar de que es una disciplina, satisface problemas dentro de organismos y por ende tiene un mercado ocupacional bien definido (industria y empresa).

Retomando las normas generales para la revisión curricular, publicadas por el departamento de didáctica, existe una investigación de necesidades para la estructuración del currículum; considera que no es un cambio por moda, sino por exigencias sociales.

La detección de necesidades se hace con los profesores, exalumnos, alumnos y coordinadores de área con la finalidad de crear un currículo actualizado, satisfaciendo las necesidades de la profesión.

La licenciatura está basada en los lineamientos, organización y estructura académica, que es por departamentos, con un currículum flexible, se tiene un perfil profesional bien detallado.

2.- Elaboración del perfil profesional.

La licenciatura debe de cumplir con objetivos generales que corresponden a las distintas áreas de formación y líneas curriculares impuestas por la universidad.

El perfil ideal del egresado debe de estar bien detallado en término de conocimientos, habilidades generales y destrezas específicas, actitudes y valores que se espera que posea siempre y cuando cumplan con la filosofía de la Universidad Iberoamericana.

En cuanto a la evaluación del perfil profesional, se logra a través de las tesis, tesinas, proyectos y seminarios, en los que el alumno demuestra no sólo bajo sustentos su capacidad, sino también a través de la actuación profesional, pues los trabajos antes mencionados la incluyen.

3.- Organización y estructura curricular.

La carrera está estructurada por cuatro áreas de forma departamentalizada. Gracias a la departamentalización se puede dar una multidisciplinariedad pues los alumnos tienen una relación con diferentes profesionistas de distinto criterio que ayudan al enriquecimiento para su formación profesional.

Un punto buena de la Universidad Iberoamericana es la forma de organizar y estructurar la licenciatura; al tener un orden secuencial de acuerdo a la importancia de las materias propias de la licenciatura, con un enfoque especializado; la departamentalización exige apoyo entre las diversas licenciaturas, logrando así el enriquecimiento profesional.

A pesar de la contrariedad de su filosofía con respecto a la especialización, ésta es una certeza; el alumno al concluir su carrera no sólo tiene nociones generales de la licenciatura, sino que se particulariza en un campo laboral específico, siendo así un experto en la materia.

Un aspecto que requiere de una reestructuración, es el área de integración; si pretenden con ésta formar profesionistas íntegros, deberían de darle al área mayor sustento filosófico; las dos materias obligatorias que son:

Introducción al problema del hombre, introducción al problema social, tienen un enfoque netamente social y actual, sin dar una respuesta a los problemas; no tienen antecedentes ni elementos necesarios para estudiar al hombre en un contexto individual y social.

El currículo es flexible con una secuencia lógica; a pesar de que los alumnos tienen la libertad de elegir sus materias, deben de cumplir con un orden impuesto por la licenciatura. Otro aspecto en el que se puede constatar la flexibilidad

del currículo es el privilegio que se tiene de seleccionar al profesorado, horario, número de materias y áreas de especialización.

La licenciatura de Relaciones Industriales se apoya en las normas generales para la revisión curricular del departamento de didáctica, el cual está conformado por profesionistas de diferentes licenciaturas con alguna especialización en educación o en el área de didáctica, sólo uno de ellos es pedagogo, egresado de la UNAM.

Este departamento recibe la orientación norteamericana, aunque no utilizan un modelo curricular en particular, sino que se basan en normas realizadas por ellos (ver anexo 1).

El mapa curricular tiene una buena seriación de materias; le dá varias opciones al alumno, además de que su estructura es sencilla y fácil de entender; se maneja por medio de flechas y cuadros para que no exista confusión. Además anexa el currículum ideal, con el fin de orientar al alumno a cursar de mejor forma la licenciatura.

Con respecto a los programas de las materias, pueden existir conflictos; éstos sólo la dirección los destina al profesor y muy pocas veces éste lo comunica a sus alumnos, por lo que el alumno no tiene pleno conocimiento de los objetivos generales y terminales de la materia, así como de los contenidos y

experiencias de aprendizaje y por ende no se conoce que es lo que se espera por parte de los dos.

Los programas deben de plantear con claridad los objetivos de la asignatura y señalar brevemente cuál es su relación con los objetivos generales, así como su contribución para el logro del perfil del egresado.

Entre los datos importantes que deben presentar los programas, está la bibliografía básica, la cual deberá estar actualizada y sobre todo es necesario revisar si existe en la Biblioteca y en su caso programar la adquisición de nuevos materiales.

Los contenidos contemplados en los programas deben tender a eliminar temarios demasiado extensos y procedimientos obsoletos que dejan poco espacio para la comprensión y dominio real de los contenidos.

Una recomendación en cuanto a los programas, es la distribución no solamente al profesorado, sino también al alumno, con el fin de que ambos conozcan sus responsabilidades.

Esto se pudo constatar al realizar una entrevista con la coordinadora de la licenciatura y con algunos alumnos de la misma, así también como la observación de algunas sesiones (ver anexo 2).

4.- Evaluación continua del currículo.

La evaluación externa se realiza a través de juntas con los coordinadores, profesores y con ex-alumnos con un buen desempeño laboral y alto prestigio, con la finalidad de conocer si se están satisfaciendo las necesidades de la empresa y de la industria con la labor del relacionista industrial de la Universidad Iberoamericana.

La evaluación interna no se puede constatar; al no haber lineamientos que establezcan la evaluación, lo dejan al criterio del profesor, aunque si se establece que el 50% de la calificación final debe estar avalada por cualquier tipo de trabajo, examen, investigación, por escrito.

La evaluación interna del currículo se da por medio de éstas dos formas de evaluación, buscando la mejor forma de cubrir las necesidades tanto del alumno como de su campo laboral, se hace una revisión anual para la reestructuración de contenidos y métodos empleados.

Con todo lo antes expuesto, se llegó a la conclusión de que aunque las dos licenciaturas comparten el campo laboral empresarial, ambas cuentan tanto con posibilidades y limitaciones, entre ellas: lo administrativo y por otro lado lo referente al desarrollo humano.

El relacionista industrial tiene la ventaja sobre el pedagogo en el campo administrativo; toda su formación está enfocada al ámbito empresarial e industrial como tal, tiene una visión general de la estructura de la misma, conocimientos de finanzas, economía, aspecto legal (en cuanto a recursos humanos: sindicato), de personal, de administración y organización, de contabilidad (nómina). Sin embargo tienen una desventaja con el pedagogo; el desarrollo humano que plantea lo hace desde el punto de vista empresarial, reduciendo al hombre a una esfera laboral; tiene una preocupación por su ser y actuar, por su dignidad, libertad, responsabilidad, netamente profesionales.

A pesar de que pretenden un desarrollo integral del hombre, caen en el error de buscarlo solamente en el ámbito del trabajo socialmente organizado.

Para solventar esto se puede recurrir al mapa curricular de la licenciatura, en donde no se presentan materias enfocadas hacia los pilares del desarrollo humano, en cambio en el mapa curricular de Pedagogía, se refleja un enfoque meramente filosófico y psicológico que es de gran ayuda para su labor en la empresa; durante la carrera se realiza un estudio profundo del hombre, incluyendo: sustentos filosóficos, comportamiento humano, relaciones humanas, formas de motivación, dinámicas para el manejo de personal, conocimientos psicométricos, conocimientos didácticos; que son el apoyo de la enseñanza, logrando así un dinamismo y por tanto una panorámica amplia del hombre, es por esto que donde existe el hombre, hay un pedagogo. Por tanto, el pedagogo pretende un desarrollo integral del hombre, no sólo en el campo laboral, sino en todo el entorno en el que se desenvuelve el hombre: familia, comunidad, escuela y empresa.

La desventaja administrativa de la Pedagogía tiene solución, la Universidad Panamericana se ha dado cuenta de esta carencia y es por esto el interés que tiene de reestructurar el currículum, sobre todo en el aspecto empresarial, pues aunque no se tiene un conocimiento de la empresa del todo profundo, se ha podido corroborar que en la práctica profesional se ha adquirido por varios colegas.

CAPITULO IV. Empresa: Campo del Pedagogo?

IV.1 La empresa

IV.1.1 Objetivos de la Empresa

IV.2 Estructura de la Empresa

IV.3 Recursos Humanos

IV.3.1 Objetivo del área de Recursos Humanos

IV.3.2 Funciones del área de Recursos Humanos

IV. EMPRESA: ¿CAMPO DEL PEDAGOGO?

Este capítulo está enfocado a uno de los principales campos de competencia de la Pedagogía. Se iniciará dando a conocer algunos fundamentos teóricos esenciales de la empresa, para que posteriormente se facilite el estudio del área de Recursos Humanos, siendo ésta la encargada del elemento principal de la empresa: el hombre, objeto de estudio de la licenciatura en Pedagogía de la Universidad Iberoamericana.

IV.1 LA EMPRESA.

CONCEPTO:

"La empresa es la unidad económico- social, en el que el capital, el trabajo y la dirección se coordinan para lograr una producción que responda a los requerimientos del medio humano en el que la propia empresa actúa".¹

La empresa la integran bienes materiales, hombres y sistemas. La cual puede ser estudiada en los siguientes aspectos: económico, jurídico, administrativo, sociológico y de conjunto.²

¹ apud.

² Cfr. REYES PONCE, Agustín., Administración de Empresas.. p 72-78.

A continuación se presenta un cuadro en donde se muestra de manera desglosada la definición de empresa:

UNIDAD PRODUCTIVA O DE SERVICIO	DERIVADA DE UN ANHELO DE SOLUCIONAR UNA NECESIDAD EXISTENTE
CONSTITUIDA SEGUN ASPECTOS PRACTICOS O LEGALES:	A) AGRUPACION INFORMAL B) SOCIEDAD LEGAL C) ASOCIACION LEGAL
INTEGRADA POR RECURSOS:	A) HUMANOS B) MATERIALES C) TECNICOS
Y APOYADA EN LA ADMINISTRACION PARA LOGRAR SUS OBJETIVOS	A) SERVICIO B) SOCIAL C) ECONOMICO

Se está de acuerdo con la definición de Reyes Ponce; al considerar a la empresa como unidad productiva o de servicio derivada de un anhelo de solucionar una necesidad existente, se refleja que no sólo se toma en cuenta el aspecto

³ *ibidem*, p. 171.

económico sino que busca satisfacer necesidades de una sociedad a través de sus servicios o productos prestados.

Con respecto a la Constitución según aspectos prácticos o legales de la misma, se considera que la visión queda da es amplia, porque toma en cuenta las formas legales e informales, a continuación se explicará muy brevemente cada una de ellas:

Agrupaciones informales:

Cuando dos o más personas realizan actividades, funciones, tomas de decisiones, etc. En relación a un bien o servicio y no son propiamente una empresa o negocio en específico.

Sociedades legales:

Grupos registrados ante todas las autoridades competentes, cuyo fin es satisfacer alguna necesidad y al mismo tiempo obtener lucro de la misma.

Asociaciones legales:

Grupos de personas que están dados de alta ante las autoridades, que se unen con la finalidad de apoyar a grupos marginados con necesidades primarias.

Dentro de los recursos que integran a la empresa, desde nuestro punto de vista engloba todos los elementos que bien administrados permitirán alcanzar los objetivos de una manera eficiente.

Posteriormente se explicará más sobre éstos, sin embargo para la Pedagogía el recurso de mayor importancia o estudio es el recurso humano; éste puede mejorar, aprender y perfeccionar el empleo y el diseño de los materiales y recursos técnicos, los cual no sucede a la inversa pues el hombre tiene capacidades como la inteligencia, la creatividad, la voluntad, etc.

Con respecto al último punto, se considera que dentro de los rubros que menciona, hace falta el educativo, pues toda empresa, requiere de la capacitación y desarrollo del personal, punto clave para el progreso de la misma; por medio de éste el hombre podrá superarse a sí mismo y lograr un mejor desempeño laboral; el ser humano es una persona integral influida por factores externos, las personas no pueden evitar la repercusión de éstos para trabajar. La empresa debe buscar ayudar a satisfacer las necesidades y utilizar su potencial al mismo tiempo que contribuyen a las metas de la misma.

Retomando las definiciones antes citadas, se puede definir a la empresa como la unidad productiva o de servicio que busca satisfacer necesidades reales de los usuarios y desarrollo de los empleados, cuya constitución puede ser legal o informal en diferentes modalidades, la cual está integrada por recursos materiales, técnicos y humanos.

Teniendo ya una definición de empresa, es necesario enfocarnos al recurso más importante de la empresa: EL HOMBRE (objeto de estudio de la Pedagogía), por lo que se realizó un cuadro con los recursos que conforman a ésta:

R E C U R S O S D E L A E M P R E S A	HUMANOS	<ul style="list-style-type: none"> - Obreros: trabajo manual. - Empleados: trabajo más intelectual y de servicio. - Supervisores: vigila los actos y ordenes señaladas. - Técnicos: creación y diseño de nuevos productos, sistemas administrativos, métodos, etc. - Altos ejecutivos: función administrativa. - Directores: fijación de grandes objetivos y políticas, aprobación de planes más generales y revisión de resultados finales.
	MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Edificios e instalaciones. - Maquinaria. - Equipos (instrumentos y/o herramientas). - Materia prima. - Producto fabricado. - Dinero.
	TECNICOS	<ul style="list-style-type: none"> - Sistemas de producción. - Sistemas de finanzas. - Sistemas de ventas. - Sistemas de organización y administración

A continuación se explica el cuadro antes citado, con la finalidad de tener una visión más amplia de los recursos que conforman la empresa; toda organización para lograr sus objetivos, requiere de una serie de recursos, los cuales administrados correctamente, permitirán y facilitarán el logro de los objetivos.⁴

Recursos Humanos: conforma el elemento principal de la empresa. No sólo el esfuerzo o actividad del hombre, sino también otros factores que dan diversas

⁴Cfr., ARIAS GALICIA, Fernando., *Administración de Recursos Humanos.*, p 24.

modalidades a esa actividad como son: conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, etc.

Recursos Materiales: comprenden todo, desde materias primas, instalaciones, mobiliario y componentes, hasta productos terminados.

El dinero o capital es el recurso esencial de la producción que forma parte de los recursos materiales, deberá ser administrado con todo cuidado, pues con el se lleva el presupuesto de los otros recursos.

Recursos técnicos: este apartado agrupa los sistemas, entendiéndolo a éstos como un conjunto de diversos elementos mismos que se encuentran interrelacionados, es decir, en cada sistema se preverá, planeará y realizará las actividades acordadas.

Los recursos técnicos engloban:

Sistema de producción: se refiere a generar utilidad o agregar utilidad a un bien o servicio.

Sistema de finanzas: obtener y cobrar, proteger y gastar los fondos de la empresa.

Sistema de ventas: encontrar consumidores, pacientes, clientes, estudiantes o miembros, que estarán de acuerdo en aceptar el bien o servicio a un precio o por un costo.

Sistema de Organización y administración: busca estructurar de forma general todos los elementos que conforman la empresa.

A partir del esquema anterior se retoman los Recursos Humanos de la empresa; aquí se encuentra el principal factor: la persona humana, el cual será posteriormente expuesto.

IV.1.1 OBJETIVOS DE LA EMPRESA.

Los objetivos son establecidos en tres categorías:

- De servicio.
- Sociales.
- Económicos.

A continuación se explicará cada una de las categorías antes mencionadas:

Objetivo de servicio:

Es un objetivo organizacional que consiste en dar a los consumidores productos y servicios, ya que ambos requieren satisfacer necesidades.

Objetivo social:

Está enfocado al estudio del recurso humano, éste puede mejorar, aprender y perfeccionar el empleo y el diseño de los materiales y recursos técnicos, lo cual no sucede a la inversa, pues el hombre tiene capacidades como la creatividad, inteligencia, voluntad, etc. a los grupos que trabajan dentro de una empresa, a las autoridades oficiales y, en general, a la comunidad, se refiere al desarrollo de la persona dentro de la empresa, es un objetivo de tema trascendente.

Objetivo económico:

Es considerado como la fuente creadora de riqueza en el ambiente en que se desenvuelve: busca la obtención de un beneficio económico mediante la satisfacción de alguna necesidad de orden general y social.

A partir de los conceptos antes expuestos y de los objetivos de la empresa, se podrá conocer la estructura de ésta.

IV.2 Estructura de la empresa.

La empresa es un concepto análogo; se aplica en diversas realidades, en sentido idéntico (ya que toda empresa busca satisfacer necesidades mediante un servicio o producto) y en parte diversa (tienen diferentes recursos, líneas de producción o servicio, tamaño de la empresa, etc.), de esto depende su estructura, por lo que deberá tomar en cuenta sus necesidades y servicios que presta para crear los departamentos necesarios que la satisfagan adecuadamente.

A continuación se darán a conocer algunos de los departamentos que pueden satisfacer los objetivos organizacionales anteriormente mencionados:

+Departamentos para satisfacer el objetivo de servicio: de producción y de distribución o venta.

+Departamentos para satisfacer el objetivo social: de Recursos Humanos, de Relaciones Humanas, de Relaciones Públicas, Jurídico.

+Departamentos para satisfacer el objetivo económico: de Finanzas, de Procesamiento de datos, de Contabilidad, de Servicios Generales.

En seguida se explicarán con mayor profundidad la función de los departamentos, con respecto a los objetivos con los que cumplen:

Departamentos para satisfacer el objetivo de servicio.

Los departamentos de Producción y de Distribución o Venta, requieren de otros departamentos especializados que coadyuven al ofrecimiento del servicio, tales como:

- Compras: tiene como función la selección y compra de las materias primas o de artículos terminados.

- Almacenes: es el responsable del pedido, recepción y entrega de las materias primas y de los artículos terminados.

- **Investigación de Mercado:** tiene la función de obtener los registros y análisis de los datos relacionados con la posible aceptación de los consumidores del producto o servicio.

- **Publicidad:** tiene a su cargo la preparación, transmisión y verificación del mensaje publicitario.

Departamentos para satisfacer el objetivo social:

Recursos humanos: es el encargado de la integración del personal de la empresa.

Relaciones humanas: pretende llevar a cabo la selección de los candidatos a entrenamiento, tratamiento de empleados y obreros y su capacitación.

Relaciones Públicas: tiene la función de preservar y defender la imagen de la empresa dando a conocer al público en general las cualidades de la negociación.

Jurídico: se encargará de la defensa de los intereses patrimoniales de la empresa aprovechando para ello el ordenamiento jurídico existente.

Departamentos para satisfacer el objetivo económico:

Finanzas: es la encargada de lograr ingresos suficientes, así como el cálculo de los egresos y el manejo financiero de cualquier faltante o sobrante.

Procesamiento de datos: se encarga de generar un banco con toda la documentación que sea posible.

Contabilidad: su función es registrar e informar adecuadamente y costeablemente de las operaciones económico - financieras del negocio.

Servicios Generales: tiene como propósito la vigilancia, mantenimiento y limpieza de las instalaciones, así también como el archivo, la secretaria, recepcionista y cualquier actividad de carácter general.

La estructura de los departamentos para satisfacer los objetivos de la empresa antes presentada, servirá de referencia para situar al departamento de Recursos Humanos dentro de una empresa, campo laboral que comparte el Pedagogo y el Relacionista industrial.

Es por esto que en el siguiente inciso se expondrá el papel del departamento de Recursos Humanos, con la finalidad de tener un punto de apoyo para la derivación práctica.

IV.3 Recursos Humanos.

En la actualidad los sistemas con su elevada automatización y avanzada tecnología van anulando la personalidad del hombre, convirtiéndole en una parte más del proceso productivo, es por esto que las empresas han implantado el área de Recursos Humanos dentro de la misma, la cual se encarga principalmente de cumplir los siguientes objetivos:

"1) Obtener e impulsar un personal adecuado y eficiente que coopere con la gerencia en la consecución de los propósitos de la empresa.

2) Ayudar a todos los empleados y trabajadores a mejorarse a sí mismos con el límite de sus capacidades, intereses y oportunidades".⁵

Los recursos humanos representan el factor más importante para el desarrollo de la empresa, no sólo entendiéndolo como el esfuerzo o la actividad humana, sino también incluyendo otros elementos de la misma como son: conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, potenciales, salud, etc.

"Los Recursos Humanos pueden mejorar y perfeccionar el empleo y el diseño de los recursos materiales y técnicos, lo cual no sucede a la inversa".⁶ Es aquí donde nos apoyamos de la Pedagogía que tiene como objeto de estudio la educación, entendiendo a ésta de modo integral, la cual busca el perfeccionamiento del hombre. Por lo que se puede decir que de nada sirve una estructura bien delimitada sino ha logrado la integración de los individuos que la conforman.

El esfuerzo humano es vital para el funcionamiento eficiente de cualquier organización, del cual depende que ésta marche o se detenga, de aquí que toda organización debe prestar mayor importancia a los recursos humanos.

⁵ GALVAN ESCOBEDO, José., Tratado de administración general., p 334.

⁶ ARIAS GALICIA, Fernando., Administración de Recursos Humanos., p 24.

Hoy en día, el hombre se impone y domina a la empresa, se le reconoce como la columna vertebral de la misma, alrededor de la cual giran las demás funciones y se convierte en su principal y constante preocupación.

Es necesario, reconocer cuales son las características de los Recursos humanos, para no tomar un sentido opuesto y cometer injusticias:

- Los conocimientos, habilidades, actitudes, experiencias, etc. son patrimonio personal, implican la disposición voluntaria de la persona, por lo que no puede existir ni la esclavitud, todo trabajo además debe tener una retribución por autoridad.

- El esfuerzo de la persona para realizar una actividad que beneficie a la empresa, va a depender de la motivación y actitud de aprovechamiento que le vea a ésta.

- Las experiencias, actitudes, habilidades, son intangibles, se manifiestan a través del comportamiento. Esta intangibilidad ha causado varios problemas pues se ha pensado que los recursos humanos no cuestan nada, sin embargo, al prestar un servicio se requiere de una retribución económica y afectiva.

- El total de los recursos humanos de una empresa puede incrementar por medio de la orientación profesional, proporcionar nuevos conocimientos, experiencias e ideas a través de la educación, la capacitación y el desarrollo y puede disminuirse por enfermedades, accidentes, mala alimentación, etc.

- Los recursos humanos son escasos, no todas las personas poseen las mismas habilidades, conocimientos, etc. ⁷

Retomando lo antes mencionado, se puede concluir que los recursos humanos son el principal elemento de la empresa; sin éste se dificultaría el funcionamiento y progreso de la misma, así pues, dependerá en gran parte de los recursos humanos el destino de la organización, por lo que es conveniente acrecentar y conservar el esfuerzo, experiencias, salud, conocimientos, habilidades, etc. de los miembros de la organización en beneficio de todos.

IV.3.1 Objetivo de los Recursos Humanos.

Después de haber estudiado las generalidades de los recursos humanos, se cree necesario formar un departamento de Recursos Humanos que busque lograr los siguientes objetivos:

- Impulsar la vida de un grupo humano a través de los planes de vida y carrera.
- Conocer los medios con los cuales se puede facilitar el desarrollo de la persona, para convertirlos en realidades positivas.
- Ayudar a la persona a realizarse a sí mismo.
- Apoyar a la persona en su desarrollo ofreciéndole diversas alternativas.

⁷ *id.*, *ibidem*, p 24-26.

- **Acrescentar y concentrar del esfuerzo las experiencias, conocimientos, habilidades, etc.**

- **Mejorar las capacidades de las personas que integran la empresa.**

- **Desarrollar y administrar políticas, programas y procedimientos para proveer una estructura administrativa eficiente.**

- **Favorecer un medio adecuado para lograr el desarrollo óptimo de las personas.**

- **Ofrecer cursos de entrenamiento, capacitación y desarrollo para el mejor desempeño laboral.**

- **Regular las relaciones interpersonales.**

- **Regular los procesos de remuneración y prestaciones que se le brindan al empleado.**

- **Motivar a los empleados a alcanzar las metas utilizando las capacidades y destrezas satisfaciendo sus necesidades individuales y las de grupo.**

IV.3.2 Funciones del área de Recursos Humanos.

***Los procedimientos o funciones con las que el área de Recursos Humanos provee a toda la empresa son:**

- **Reclutamiento y Selección de personal.**

- Aspectos disciplinarios
- Prestaciones al personal.
- Servicio Médico.
- Inducción a la empresa.
- Promociones y transferencias.
- Motivación al personal.
- Capacitación y desarrollo.
- Seguridad e higiene.
- Relaciones con el sindicato.
- Análisis de puesto.
- Calificación de méritos.
- Contratación colectiva.
- Otros. ⁸

De todas las funciones antes mencionadas, el trabajo del pedagogo en la empresa se puede concretar en:

⁸ ARIAS GALICIA, Fernando., Administración de Recursos Humanos, p 159.

Reclutamiento y Selección de personal.

"La tarea de reclutamiento es la de atraer y escoger mediante varias técnicas de divulgación candidatos que posean los requisitos mínimos para ocupar el cargo que deba ser cubierto, mientras que la tarea de selección es de elegir entre los candidatos que se han reclutado a aquel que tenga mayores posibilidades de ajustarse al cargo vacante".⁹

La tarea del pedagogo en estos procedimientos puede ser extensa, pues la preparación que ha tenido durante su formación profesional es capaz de elaborar políticas e instrumentos de selección y reclutamiento, así como la organización del mismo, la definición y aplicación de técnicas de reclutamiento, la evaluación de programas, e análisis de puesto, realización de entrevistas y el análisis tanto del puesto como del candidato, la capacitación y desarrollo, la elaboración de descripción y perfil de puestos.

Capacitación de Desarrollo.

Entendiendo a la capacitación como aquella tarea que va enfocada a la adquisición del proceso teórico (conocimientos), buscando lograr personas capaces, preparadas (civilizar a la persona), y al desarrollo como el proceso educativo que tiende a formar a la persona de manera íntegra, buscando mejorar actitudes para sí mismo como para los demás, el cual tiene como características:

- Proceso común a todos los seres humanos (no exclusividad).

⁹ CHAVENATO, Idalberto., Administración de Recursos Humanos., p 201.

- Proceso que no se termina, inicia con la vida y termina con la muerte.
- No es algo extraordinario o difícil de llevar a cabo.
- Debe abarcar todos los aspectos de la persona (físico, intelectual, estético, espiritual)
- Busca formar personas cultas, con actitudes positivas hacia uno mismo, hacia los demás y hacia el trabajo.

El pedagogo dentro de este ámbito debe buscar que las personas tengan una congruencia de vida (pensar - actuar - decir), detectar las necesidades o carencias de los miembros de la empresa, con la finalidad de establecer si se requiere de un proceso de capacitación o desarrollo, así como planear los objetivos, diseñar y desarrollar actividades, metodologías y contenidos, que se pretenda utilizar en el curso.

Aspectos disciplinarios.

Es el establecimiento de políticas, reglamento, filosofía, lineamientos, organigrama, etc., que rigen en la empresa para provocar un ambiente favorable y respetuoso dentro de ésta.

El papel del pedagogo dentro de esta área es el de orientar al empleado acerca de las generalidades de las empresas, advertirle las políticas, reglamento, estructura de la misma con la finalidad de que esté consciente y no vaya a violar alguna de estas normas.

Prestaciones al personal.

Son los medios de remunerar el trabajo del empleado, son de forma directa, las prestaciones están en total libertad de la empresa, tales como aguinaldo, fondo de ahorro, becas, colegiaturas, seguros de vida, gastos médicos, revisión médica, servicio de comedor, club deportivo, vales de despensa, prima por puntualidad, prima por antigüedad, etc., sin embargo, sólo deben cumplir con las que marca la ley, que son: INFONAVIT, SAR, seguro, vacaciones, prima vacacional, días de descanso, PTU, incapacidad por embarazo.

Las prestaciones se hacen con el objeto de reducir el monto de los impuestos.

El pedagogo en esta área debe de velar para que las personas requieran de prestaciones se les den, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos por esta área, ya sea antigüedad, sueldo, nivel, responsabilidad, etc.

Prestaciones Suplementarias.

Son consideradas como percepciones adicionales que se le otorgan a personas con determinado nivel jerárquico.

Servicio Médico.

Para seguridad tanto de la empresa como del trabajador es conveniente contar con un cuerpo médico, tanto para el proceso de selección con la finalidad de estar completamente seguros de que el candidato al puesto está en

perfectas condiciones físicas y psíquicas para cubrir la plaza vacante, así también como para un imprevisto o accidente dentro de las instalaciones de la empresa.

Inducción a la empresa.

Es la forma de darle la bienvenida a los nuevos empleados o posibles candidatos al puesto es necesario darles a conocer todo con respecto a la empresa, ya sea por medio de un manual o de forma oral, cursos los cuales deben incluir tanto las generalidades así también como darle a conocer sus obligaciones, jefe inmediato y compañeros de trabajo.

Dentro de esta área el pedagogo tiene mucho por hacer, desde estructurar y diseñar el posible manual de inducción como también darle la bienvenida a los empleados a través de un video, técnicas de inducción y presentación de actividades, jefes, compañeros, tratando de buscar que la persona se sienta parte de la empresa.

Promociones y transferencias.

Es una forma de premiar a los empleados, ya sea de manera económica, mayores responsabilidades, mayor autoridad, mayores relaciones, etc.

Motivación al personal.

Buscar que la persona se sienta a gusto en el ambiente laboral, tratando de satisfacer sus necesidades, expectativas, así también como diseñar y

planear actividades o dinámicas, las cuales permitan que la persona se sienta motivada para hacer su trabajo.

La tarea del pedagogo en esta área es la de buscar teorías motivacionales para adaptarlas a las características y necesidades de los miembros de la empresa, con la finalidad de crear un ambiente favorable, logrando el máximo esfuerzo y desempeño en dicha empresa.

Seguridad e higiene.

"Esta función es necesaria para asegurar la disponibilidad de las habilidades y actitudes de la fuerza de trabajo".¹⁰

Es una función de la Administración de Recursos Humanos que tiene como finalidad, el cuidado integral del hombre, es decir, tanto la salud física como la mental, por lo que la función del pedagogo en esta área es la de diseñar programas de preservación y conservación de la salud, así como de los medios para prevenir enfermedades, programas de educación médica y psicológicos para prevenir accidentes dentro de las instalaciones de la empresa.

A continuación se definirá cada uno de los términos:

- Salud: estado de efectividad física y mental caracterizado por los funcionamientos fisiológicos apropiados, percepciones exactas de la realidad y ajustes razonables en las tensiones y frustraciones de la vida.

¹⁰ CHIAVENATO, Idalberto., *Administración de Recursos Humanos*, p. 422.

- **Higiene:** rama de la ciencia médica que tiene como objeto la conservación de la salud y los medios para prevenir enfermedades.

- **Seguridad:** estado en el cual se está libre de peligro, daños, riesgos o pérdidas.

Relaciones con el sindicato.

Hace referencia a las relaciones laborales, que tiene como función mantener en niveles tales las relaciones jefe - subordinado, que permita el clima armónico y pacífico necesario para el desarrollo de la empresa y de sus personas.

El papel del pedagogo en esta área, es el de establecer acuerdos y lineamientos con la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses (sindicato), elaborar programas o dinámicas para lograr buenas relaciones en el binomio jefe - subordinado, subordinado - subordinado, así también como supervisar y velar por el cumplimiento de los aspectos acordados con el sindicato.

A pesar de que algunos pedagogos realizan estas actividades, carecen de conocimientos profundos; el currículum contempla sólo las bases de la parte jurídica, por lo que tienen que recurrir a especializarse.

Análisis de puestos.

Método que determina la importancia de cada puesto en relación con los demás puestos de una empresa con la finalidad de lograr la justa y congruente

remuneración del personal, en pocas palabras, es el otorgarle un valor y analizar a un puesto con respecto a los demás puestos de la empresa.

En esta área el pedagogo tiene como tareas el aplicar técnicas para analizar los puestos, tales como la técnica de gradación, de alineamiento, por factores, por puntos, etc.

A continuación se explicará a grandes rasgos cada una de las técnicas antes mencionadas:

Técnica de gradación: consiste en calificar los puestos en grados o niveles previamente establecidos.

Técnica de alineamiento: consiste en ordenar los puestos con base en importancia que suele dársele a los puestos de una empresa, por lo tanto va a jerarquizar los puestos de mayor a menor.

Técnica por factores: consiste en ordenar los puestos en función de factores comunes a todos los puestos en evaluación. Estos factores pueden ser: responsabilidad, experiencia, esfuerzos físicos e intelectuales, etc.

Técnica por puntos: consiste en ordenar en los puestos asignados cierto número de unidades de valor llamadas puntos. Esto se realiza en cada uno de los factores que forman el puesto.

Calificación de méritos.

Es el valorar el esfuerzo y desempeño de cada uno de los miembros que conforman una empresa, con la finalidad de motivarlos a que continúen perfeccionándose.

Con respecto a esta área el pedagogo tiene la facultad de aplicar técnicas de evaluación tanto cualitativas como cuantitativas, con la finalidad de obtener resultados para valorar los éxitos y méritos alcanzados por los empleados.

Contratación colectiva.

En el artículo 386 de la ley del trabajo, se considera como un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una empresa o más empresas o establecimientos.

Se puede concluir entonces que el área de Recursos Humanos, requiere de acciones pedagógicas para que se logre el desarrollo de la empresa, el pedagogo se enfoca al hombre, principal elemento de la empresa para lograr un progreso óptimo de la misma.

CAPITULO V. Propuesta para la reestructuración de la licenciatura

V. 1 Planteamiento del problema

V.2 Definición de objetivos

V.3 Marco referencial

V.4 Determinación del universo y muestra

V.5 Determinación de variables

V.6 Planeación de actividades

V.7 Diseño del instrumento

V.8 Presentación del instrumento

V.9 Aplicación del instrumento

V.10 Interpretación cuantitativa

V.11 Interpretación cualitativa

V.11.1 Pedagogía

V.11.2 Relaciones Industriales

V.12 Propuestas

CAPITULO V

PROPUESTAS PARA LA REESTRUCTURACIÓN DE LA LICENCIATURA.

En este capítulo se piensa realizar como instrumento didáctico de la investigación un diagnóstico de necesidades con la finalidad de conocer los aciertos y limitaciones del pedagogo a diferencia del relacionista industrial dentro de la empresa y dar alternativas de cambio en el diseño curricular, así como la difusión de dicha licenciatura en el campo empresarial.

V.1 Planteamiento del problema.

En la actualidad una de las problemáticas con las que se enfrenta un egresado de la licenciatura en Pedagogía al solicitar empleo dentro del campo empresarial es la carencia de información que las empresas tienen sobre la formación y preparación de los pedagogos para trabajar en este campo, por lo que la mayoría de las empresas contratan a personas con la licenciatura de mayor prestigio y antigüedad dentro del ámbito empresarial, entre las licenciaturas que destacan se encuentran: Relaciones Industriales, Administración de Empresas, Psicología y Psicología Industrial.

La licenciatura en Relaciones Industriales comparte el campo laboral con la Pedagogía dentro del ámbito empresarial, por lo que ésta es el punto de comparación que se ha utilizado en la tesis, pues se ha considerado que ambas licenciaturas coinciden en el perfil de egreso, el cual pretende formar profesionistas enfocados a satisfacer las necesidades del departamento de Recursos Humanos.

El planteamiento del problema es:

Responder al siguiente cuestionamiento: ¿Cuáles son los aciertos y limitaciones de ambos egresados para satisfacer en mayor medida las funciones que se realizan en el departamento de Recursos Humanos?.

Todo esto se realiza con base en el análisis del diseño curricular de la licenciatura en Pedagogía y el de Relaciones Industriales, así como la aplicación de encuestas a egresados de dichas licenciaturas dentro del ámbito empresarial.

V.2 Definición de Objetivos.

- Constatar si la formación y conocimientos que recibieron los licenciados en su universidad han satisfecho las exigencias de su puesto.

- Conocer las posibilidades y limitaciones del actuar pedagógico en el ámbito empresarial.

- Saber cuáles son las ventajas y desventajas del pedagogo en cuanto a sus funciones en el desempeño laboral con respecto a los relacionistas industriales para conocer quién satisface en mayor medida las necesidades del departamento de Recursos Humanos.

- Recaudar opiniones de exalumnos de las licenciaturas estudiadas con la finalidad de obtener información para plantear alternativas de cambio.

V.3 Marco Referencial.

El diagnóstico de necesidades será realizado con los egresados de ambas licenciaturas que hayan incursionado profesionalmente en el ámbito empresarial.

Se llevará a cabo bajo la perspectiva de una investigación de tipo descriptivo transversal; esta metodología nos permite describir una situación o hecho de manera específica de las actividades, procesos, personas, etc., en un sólo momento.

V.4 Determinación del universo y la muestra.

Se tomó como población a los ex-alumnos de ambas licenciaturas; éstos vivencian las carencias o aciertos de su licenciatura.

a) Universo.

A continuación se presenta una tabla en la que se definirá el universo que será tomado en cuenta en la presente investigación.

UNIVERSIDAD	TOTAL DE EX-ALUMNOS	TITULADOS	NO TITULADOS
PANAMERICANA	*1181	459	722
IBEROAMERICANA	*779	391	388

* UNIVERSO

b) Muestra.

Se establecerá con respecto a la fórmula estadística N ; con lo que se obtuvo los siguientes datos:

UNIVERSIDAD	MUESTRA	MUESTRA PILOTO
PANAMERICANA	34	6
IBEROAMERICANA	29	6

V.5 Determinación de variables.

Las variables de estudio que se han determinado para el diagnóstico de necesidades son las siguientes:

- Ex-alumnos de ambos sexos.

- Titulados y no titulados.
- Con experiencia laboral en el campo empresarial.
- Estudios profesionales en la licenciatura en Pedagogía de la Universidad Panamericana.
- Estudios profesionales en la licenciatura en Relaciones Industriales de la Universidad Iberoamericana.
- Haber finalizado la licenciatura con los créditos necesarios.
- No determinante la generación.
- Edad no determinante.

V.6 Planeación de actividades.

Para obtener la información deseada sobre los sujetos de estudio, se acudirá al directorio de exalumnos, con el que cuentan ambas licenciaturas, de éste se elegirán a aquellas personas que cumplan con las variables señaladas de manera aleatoria. Posteriormente se les preguntará si están dispuestos a formar parte de nuestra investigación.

V.7 Diseño del instrumento.

El diseño que se eligió es una encuesta que consta de 16 preguntas: 4 cerradas, 4 abiertas y 8 mixtas; permite recolectar opiniones, se diseñó de esta

manera debido que el utilizar preguntas cerradas resulta fácil de administrar y responder, ayudan al sujeto a concretar su atención en el tema sin salirse de los parámetros dados, además de que se agiliza el proceso de tabulación y análisis.

Al añadir preguntas de forma abierta, permite que el sujeto responda con sus palabras y sobre la base de sus propios marcos de referencia, dando al encuestado la posibilidad de expresar sus opiniones, motivaciones y actitudes ante una situación.

Las preguntas mixtas, se realizaron con la finalidad no sólo de tener la posibilidad de dar una opinión o estar de acuerdo con una de las alternativas dadas, sino de decir si, no y por qué de lo encuestado.

A continuación se presenta un cuadro con las variables e indicadores de las cuales se obtuvieron las preguntas de la encuesta utilizada:

VARIABLE	INDICADOR	PREGUNTA
Formación que brinda la licenciatura	Ideología Enfoque	1, 3, 4
Conocimiento que brinda la licenciatura	Materia - contenido Perfil de egreso Utilidad de las materias	2, 5, 6, 7, 8
Estructura de la licenciatura	Tipo de estructura Especialización	9, 10
Campo empresarial	Facilidades Obstáculos Competencia Perfil de puesto	11, 12, 13, 14, 15
	Recomendaciones	16

V.8 Presentación del instrumento.

La encuesta realizada contiene las mismas preguntas y persigue el mismo objetivo, sin embargo se tuvieron que hacer adaptaciones según las circunstancias de cada licenciatura y por esto existen dos tipos (ver anexo 3).

Después de haber aplicado la prueba piloto se realizaron algunos cambios en ambas encuestas que se muestran en el siguiente cuadro:

PILOTO	REAL
Objetivo: rivales Datos generales: Experiencia laboral.	Objetivo: competidores Datos generales: Años de experiencia en el campo empresarial.
Preg. 3: De los siguientes enfoques ¿Cuál considera ud. que utiliza su licenciatura?	Preg. 3: De los siguientes enfoques, marque con una "x" el que ud. considera que utiliza su licenciatura para la formación profesional.
Preg. 4: ¿Cree ud. que influya la ideología que brinda la UP para la aceptación de otras teorías utilizadas en la empresa?	Preg. 4: ¿Cree ud. que influya la ideología que imparte la UP para el desempeño profesional del pedagogo dentro de la empresa?
Preg. 5: ¿Cree ud. que las materias internas que su licenciatura brinda son realmente útiles?	Preg. 5: ¿Cree ud. que las materias internas (Fundamentos Ideológicos de occidente, Teoría de la empresa, Factor humano, etc.) que su licenciatura le brindó fueran realmente útiles?
Preg. 9: ¿Cuál considera ud. que es la mejor opción para estructurar la licenciatura?	Preg. 9: De las siguientes opciones, marque con una "x" la que le parezca conveniente para estructurar su licenciatura.
Preg. 11: Para ud. ¿cuál es la licenciatura que presenta mayor competencia al pedagogo en su hacer empresarial?	Preg. 11: Marque con una "x", ¿Cuál considera ud. la licenciatura que presenta mayor competencia al pedagogo en su hacer empresarial?

Además se aumentó una pregunta para constatar si el relacionista industrial es considerado uno de los principales competidores del pedagogo en el actuar empresarial. La pregunta es:

Considera Ud. al relacionista industrial como competencia para el actuar del pedagogo en el campo empresarial. SI NO ¿POR QUE?

En la prueba piloto se realizó una pregunta abierta para obtener observaciones de la encuesta aplicada, que sirvieron para estructurar la actual.

V.9 Aplicación de instrumentos.

El instrumento fue aplicado a cuarenta ex-alumnos de la licenciatura de Relaciones Industriales de la Universidad Iberoamericana y a 40 ex-alumnos de la licenciatura de Pedagogía de la Universidad Panamericana.

A pesar de que las propuestas sólo van a ser dirigidas a la licenciatura de Pedagogía, los datos obtenidos de los relacionistas industriales serán útiles para una retroinformación de la licenciatura.

En un primer momento, la prueba piloto se aplicó a seis ex-alumnos de ambas licenciaturas, ésto con la finalidad de comprobar la validez de la misma, dichos ex-alumnos contestaron el instrumento con facilidad, pues respondieron con claridad las preguntas, esto demuestra que el instrumento es confiable excepto en algunas preguntas en donde las instrucciones no eran muy claras, las cuales fueron modificadas para la aplicación de la prueba real.

En la aplicación de la prueba real se visitaron personalmente a los ex-alumnos en su trabajo, con la finalidad de resolver dudas y agilizar la recaudación de información, aunque en algunas ocasiones, por el tiempo limitado de nuestros encuestados tuvimos que dejar las encuestas, que posteriormente se nos enviaron por fax.

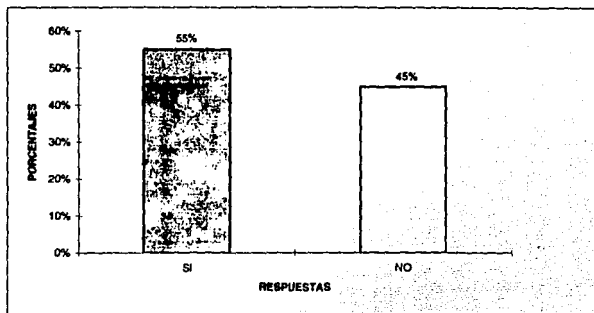
V.10 Interpretación cuantitativa.

Los resultados obtenidos de las encuestas realizadas, serán presentados en gráficas de barra, esto con la finalidad de facilitar la interpretación cualitativa y posteriormente dar propuestas.

**INTERPRETACION CUANTITATIVA
DE ENCUESTAS APLICADAS A
PEDAGOGOS DE LA UP**

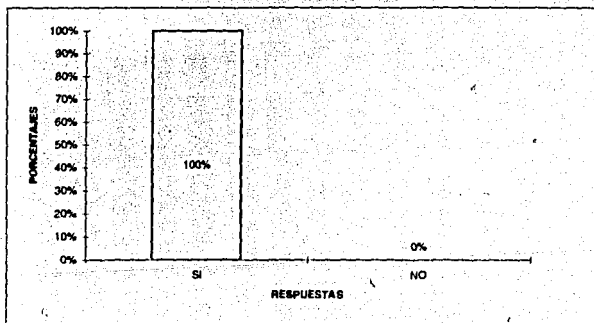
PREGUNTA 1

¿CONSIDERA USTED QUE LA FORMACION QUE LE BRINDO LA UNIVERSIDAD SATISFACE LAS EXIGENCIAS DE SU PUESTO?



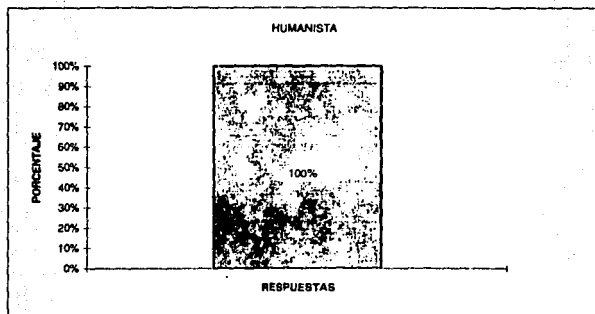
PREGUNTA 2

¿CONSIDERA USTED COMO EGRESADO QUE LA LICENCIATURA EN PEDAGOGIA DE LA U.P. CUBRIO SUS EXPECTATIVAS COMO PROFESIONAL?



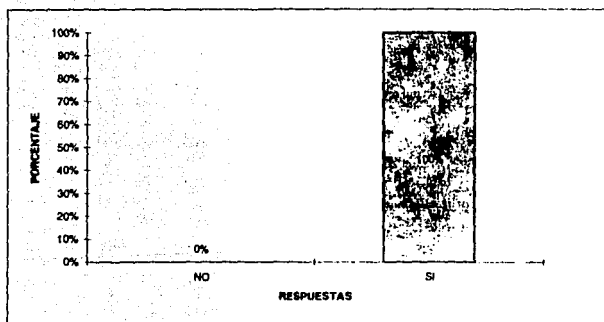
PREGUNTA 3

DE LOS SIGUIENTES ENFOQUES MARQUE CON UNA 'X' EL QUE USTED CONSIDERA QUE UTILIZA SU LICENCIATURA PARA LA FORMACION PROFESIONAL:



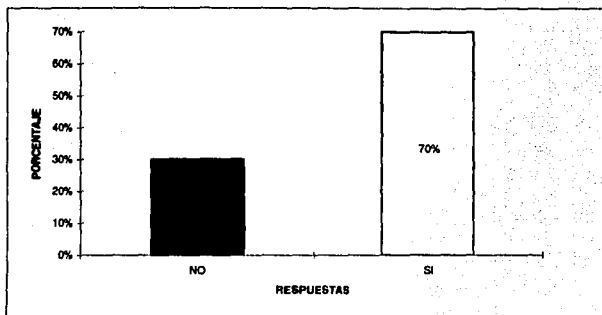
PREGUNTA 4

¿CREE USTED QUE INFLUYA LA IDEOLOGIA QUE IMPARTE LA U.P. PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL:



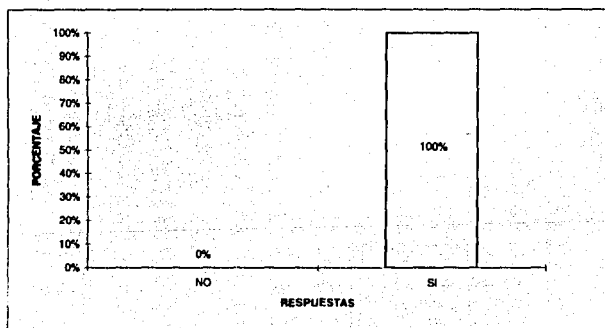
PREGUNTA 5

¿CREE USTED QUE LAS MATERIAS QUE SE LE IMPARTIERON FUERON REPETITIVAS EN CUANTO A CONTENIDOS?



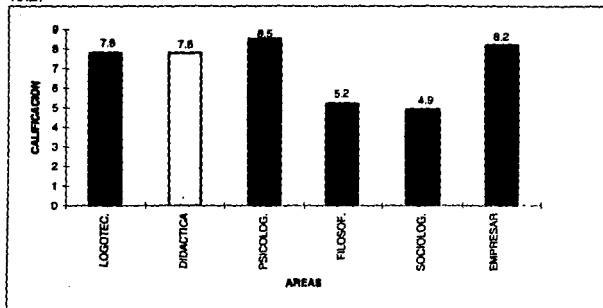
PREGUNTA 6

¿CREE USTED QUE LAS MATERIAS INTERNAS QUE SU LICENCIATURA LE BRINDO FUERON REALMENTE UTILES?



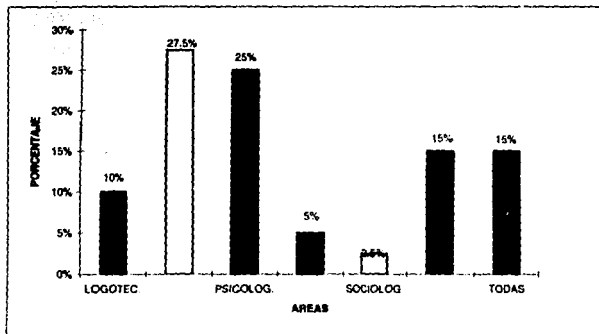
PREGUNTA 7

SEÑALE USTED CON UNA "X" EN UNA ESCALA DEL 1 AL 10, CONSIDERANDO AL 1 COMO MINIMO Y AL 10 COMO MAXIMA. ¿QUE TANTO HAN OCUPADO ESTAS DENTRO DE SU DESEMPEÑO LABORAL?



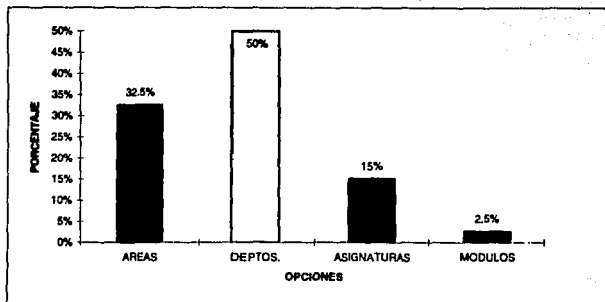
PREGUNTA 8

DE LAS AREAS ANTES MENCIONADAS, ¿CUAL CONSIDERA USTED INDISPENSABLE PARA EL ACTUAR DEL PEDAGOGO EN EL AMBITO EMPRESARIAL Y POR QUE?



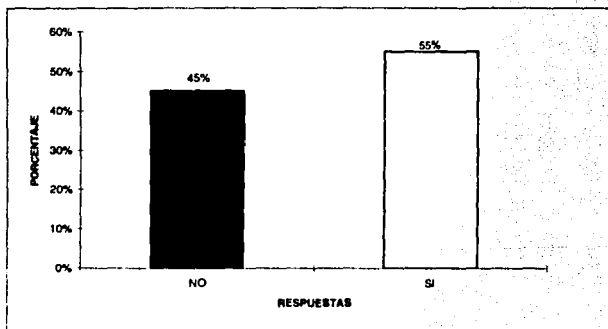
PREGUNTA 9

DE LAS SIGUIENTES OPCIONES MARQUE CON UNA "X" LA QUE LE PAREZCA CONVENIENTE PARA ESTRUCTURAR SU LICENCIATURA.



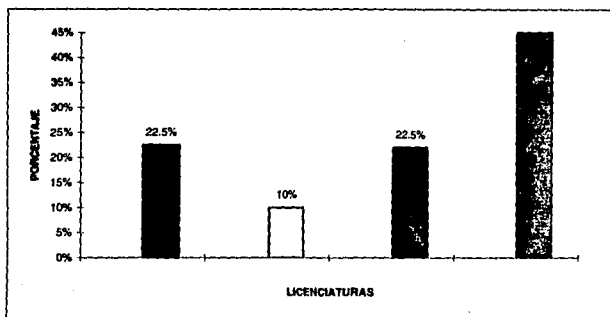
PREGUNTA 10

¿CONSIDERA USTED NECESARIO QUE A PARTIR DEL SEXTO SEMESTRE EXISTIERA EL AREA DE ESPECIALIZACION DE ACUERDO A LOS INTERESES PERSONALES DE LOS ESTUDIANTES?



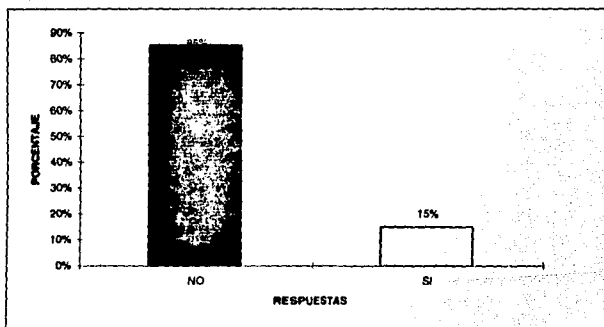
PREGUNTA 11

MARQUE CON UNA "X". ¿CUAL ES PARA USTED LA LICENCIATURA QUE PRESTA MAYOR COMPETITIVIDAD AL PEDAGOGO EN SU HACER EMPRESARIAL?



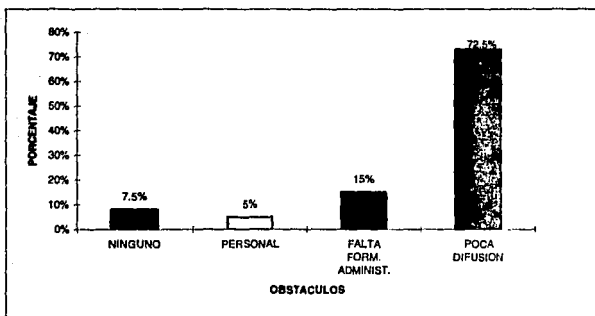
PREGUNTA 12

¿CONSIDERA USTED AL RELACIONISTA INDUSTRIAL COMO COMPETENCIA PARA EL ACTUAR DEL PEDAGOGO EN EL CAMPO EMPRESARIAL?



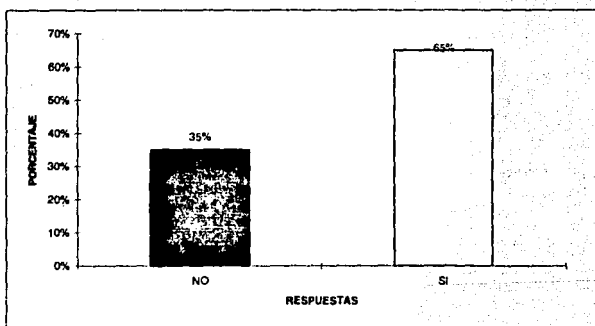
PREGUNTA 13

CON RESPECTO A SU EXPERIENCIA COMO CANDIDATO A UN PUESTO, ¿CON QUE OBSTACULOS SE HA ENFRENTADO PARA INGRESAR AL CAMPO EMPRESARIAL?



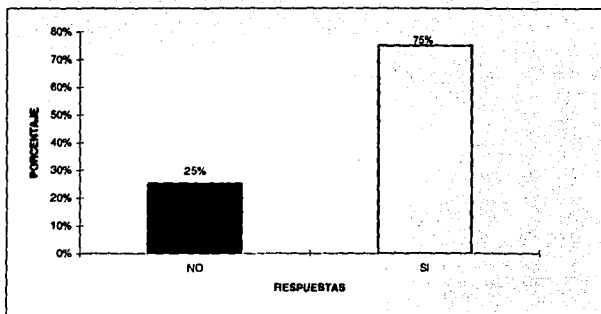
PREGUNTA 14

EN CONTRASTE CON SU COMPETENCIA, ¿CREE USTED TENER LOS CONOCIMIENTOS Y HERRAMIENTAS PARA SUPERARLO?



PREGUNTA 15

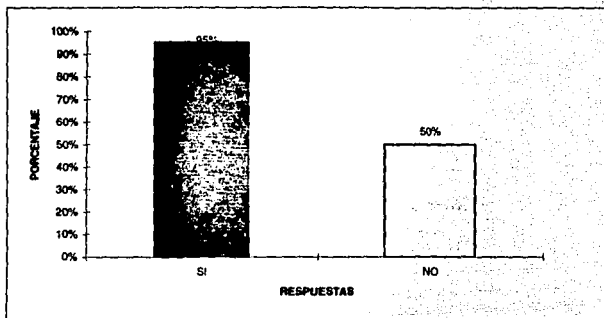
A CONTINUACION DESCRIBA SU PERFIL DE PUESTO.



**INTERPRETACION CUANTITATIVA
DE ENCUESTAS APLICADAS A
RELACIONISTAS INDUSTRIALES
DE LA UIA**

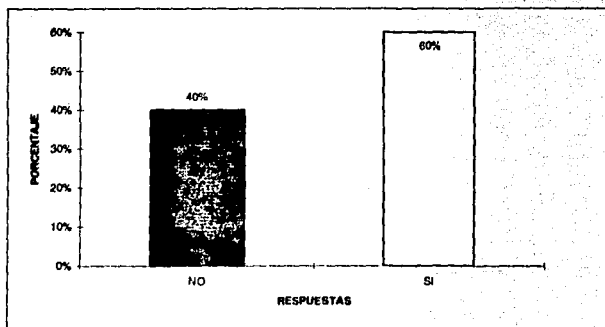
PREGUNTA 1

¿CONSIDERA USTED QUE LA FORMACION QUE LE BRINDO LA UNIVERSIDAD SATISFACE LAS EXIGENCIAS DE SU PUESTO?



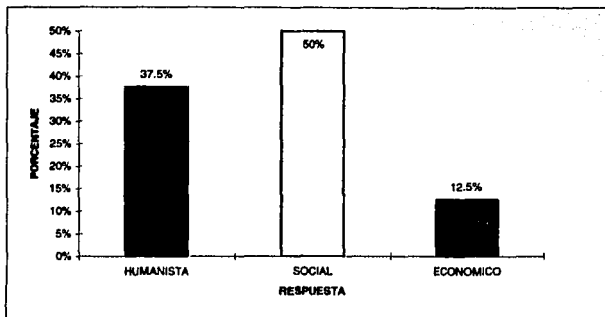
PREGUNTA 2

¿CONSIDERA USTED COMO EGRESADO QUE LA LICENCIATURA EN RELACIONES INDUSTRIALES DE LA UIA, CUBRIO SUS EXPECTATIVAS COMO PROFESIONAL?



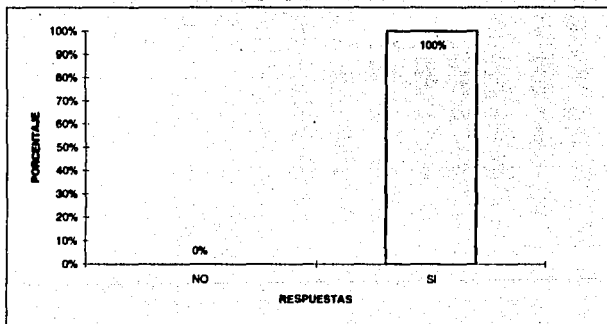
PREGUNTA 3

DE LOS SIGUIENTES ENFOQUES, MARQUE CON UNA "X", EL QUE USTED CONSIDERA QUE UTILIZA SU LICENCIATURA PARA LA FORMACION PROFESIONAL.



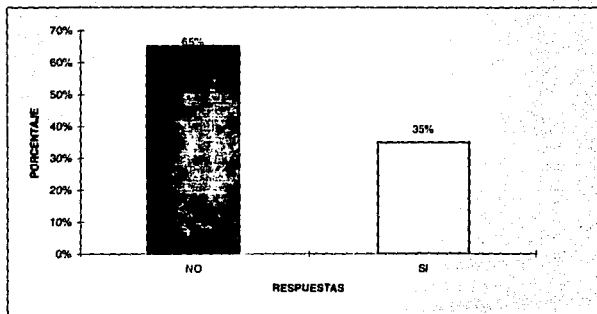
PREGUNTA 4

¿CREE USTED QUE INFLUYA LA IDEOLOGIA QUE IMPARTE LA U.I.A. PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL RELACIONISTA INDUSTRIAL DENTRO DEL AMBITO EMPRESARIAL?



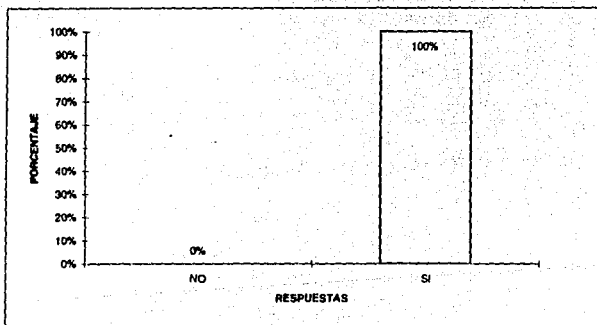
PREGUNTA 5

¿CREE USTED QUE LAS MATERIAS QUE SE IMPARTIERON FUERON REPETITIVAS EN CUANTO A CONTENIDO?



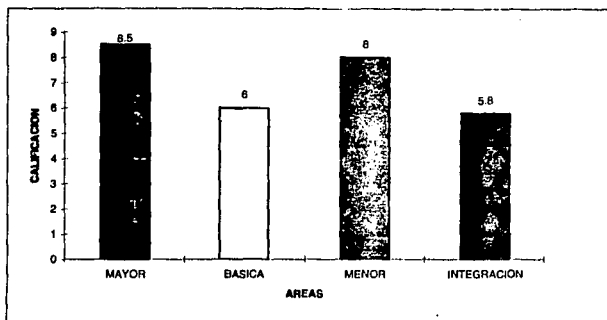
PREGUNTA 6

¿CREE USTED QUE LAS MATERIAS OPTATIVAS QUE SU LICENCIATURA BRINDA SON REALMENTE ÚTILES?



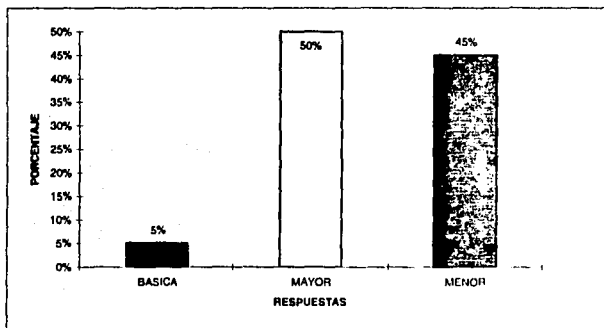
PREGUNTA 7

SEÑALE USTED CON UNA "X" EN UNA ESCALA DEL 1 AL 10, CONSIDERANDO AL 1 COMO MÍNIMO Y AL 10 COMO MÁXIMO, QUE TANTO HA OCUPADO ESTAS DENTRO DE SU DESEMPEÑO LABORAL.



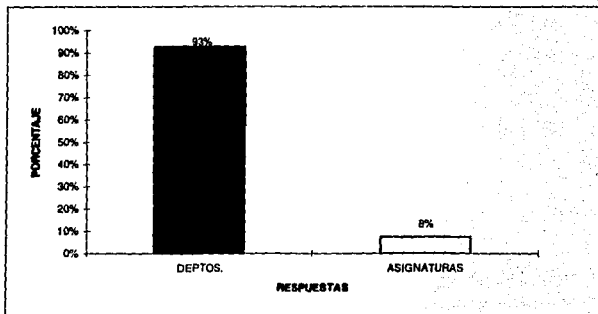
PREGUNTA 8

DE LAS ÁREAS ANTES MENCIONADAS, ¿CUAL CONSIDERA USTED INDISPENSABLE PARA EL ACTUAR DEL RELACIONISTA INDUSTRIAL EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL Y POR QUÉ?



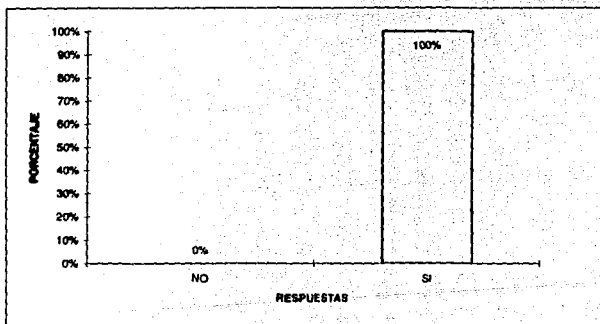
PREGUNTA 9

DE LAS SIGUIENTES OPCIONES, MARQUE CON UNA "X", LA QUE LE PAREZCA CONVENIENTE PARA ESTRUCTURAR SU LICENCIATURA.



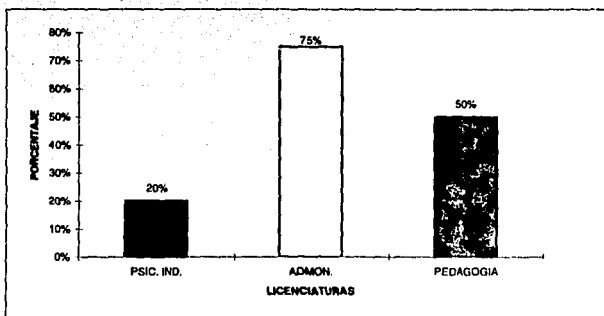
PREGUNTA 10

¿CONSIDERA USTED NECESARIO QUE APARTIR DEL SEXTO SEMESTRE EXISTIERA EL AREA DE ESPECIALIZACION DE ACUERDO A LOS INTERESES PERSONALES DE LOS ESTUDIANTES?



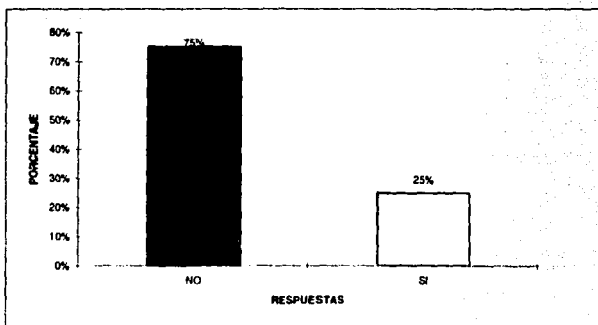
PREGUNTA 11

MARQUE CON UNA "X", ¿CUAL ES PARA USTED LA LICENCIATURA QUE PRESTA MAYOR COMPETITIVIDAD AL RELACIONISTA INDUSTRIAL EN SU HACER EMPRESARIAL?



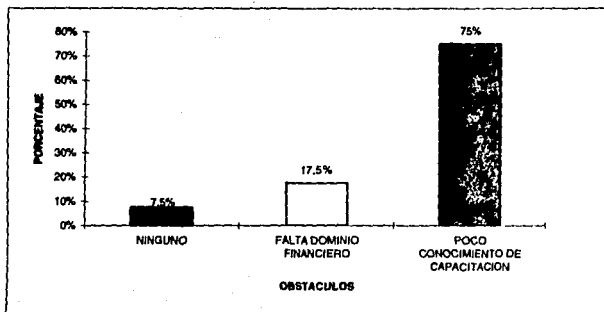
PREGUNTA 12

¿CONSIDERA USTED AL PEDAGOGO COMO COMPETENCIA PARA EL ACTUAR DEL RELACIONISTA INDUSTRIAL EN EL CAMPO EMPRESARIAL?



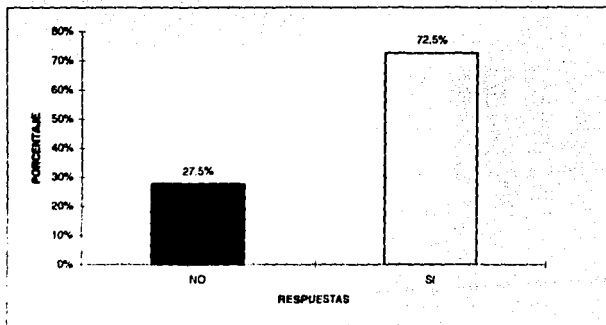
PREGUNTA 13

CON RESPECTO A SU EXPERIENCIA COMO CANDIDATO A UN PUESTO, ¿CON QUE OBSTACULOS SE HA ENFRENTADO PARA INGRESAR AL CAMPO EMPRESARIAL?



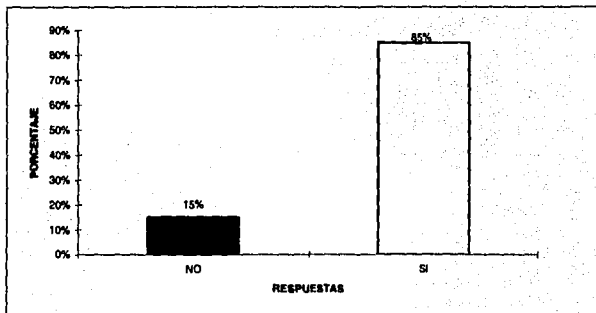
PREGUNTA 14

EN CONTRASTE CON SU COMPETENCIA, ¿CREE USTED TENER LOS CONOCIMIENTOS Y HERRAMIENTAS PARA SUPERARLO?



PREGUNTA 15

A CONTINUACION DESCRIBA SU PERFIL DE PUESTO ACTUAL.



V.11 Interpretación cualitativa.

V.11.1 PEDAGOGÍA.

Preg. 1:

De los 40 encuestados, el 45% contestó que la formación que le brindó la universidad NO satisface las exigencias de su puesto, ya que su trabajo no tiene nada que ver con su licenciatura, es puramente administrativo o de otra índole, así también porque anteriormente existía una debilidad en el área empresarial, lo cual dificulta el trabajo en dicho ámbito. El 55% restante considera que SI las satisface, porque se les dio una formación integral, las bases y conocimientos adquiridos permiten que se desarrollen satisfactoriamente en el ámbito laboral.

Preg. 2:

De los 40 encuestados el 100% considera que la licenciatura en Pedagogía de la UP SI cubrió las expectativas como profesional, esto por su alto nivel formativo en todos los aspectos (cognitivos, habituales, conductuales, sociales, humanos, etc.,)

Preg. 3:

De los 40 encuestados el 100% contestó que el enfoque que su licenciatura utiliza para la formación profesional es humanista; el hombre es el objeto

de estudio de la Pedagogía, por lo que lo principal es la formación integral del mismo.

Preg 4:

De los 40 encuestados, el 100% considera que la ideología que imparte la UP influye para su desempeño profesional dentro del ámbito empresarial; como educadores formados por la UP, se contempla al hombre de forma integral, buscando el perfeccionamiento de sus potencialidades en cualquier ámbito, además de que se tiene una visión totalmente humanista en donde prevalecen los valores, ética y el profesionalismo.

Preg. 5:

De los 40 encuestados, el 30% contestó que las materias que se les impartieron no fueron repetitivas en cuanto a contenido, ya que existe una amplia gama de contenidos en los que se va profundizando. El 60% restante considera que las materias si fueron repetitivas en cuanto a contenido, ya que no hay relación entre las áreas, porque siempre se estudia bajo un mismo enfoque y muchas materias sólo sirven de relleno, semestre con semestre se dan los mismos contenidos.

Preg 6:

De los 40 encuestados, el 100% contestó que las materias internas que la licenciatura brinda sí son útiles, excepto en FIO; muchas veces es monótona y repetitiva. En años anteriores la materia de FIO no existía, y las alumnas de esa época consideran a las materias internas como excelentes.

Preg. 7:

Esta pregunta se interpretó a través de un promedio, por medio del cual se obtuvo el grado de utilización de cada área dentro del ámbito empresarial. Para contestar esta pregunta se utilizó la escala del 1-10, considerando al 1 como mínimo y al 10 como máximo, con lo que se obtuvieron los siguientes promedios:

Área didáctica	8.8
Área Psicológica	8.5
Área Empresarial	8.2
Área Logotécnica	7.8
Área Filosófica	5.2
Área Sociológica	4.9

Preg. 8:

De los 40 encuestados, el 27.5% considera que el área indispensable para el actuar del pedagogo en el área empresarial es la Didáctica, porque todo trabajo pedagógico requiere de habilidades docentes, conductuales, sociales, etc. El 25% considera que es la psicológica, porque trata con personas, por lo que es necesario manejar relaciones interpersonales. El 15% la empresarial, porque el campo en que se desarrollan es netamente administrativo. El 15% todas, el 10% la logotécnica, el 5% la filosófica y el 2.5% restante la sociológica.

Preg. 9:

De los 40 encuestados, el 32.5% considera que la mejor opción para estructurar su licenciatura es por áreas, porque se tienen un conocimiento general de todo el campo laboral del pedagogo. El 50% por departamentalización, porque se tiene un conocimiento más profundo del área de interés de cada uno. El 15% por asignaturas y el 2.5% por módulos.

Preg.10:

De los 40 encuestados, el 45% considera que a partir del sexto semestre NO exista el área de especialización, ya que muchas veces no se tiene un área de interés definida. El 55% restante considera que SI es necesaria el área de especialización porque proporciona mayores herramientas y conocimientos respecto al área de interés y permitiría un desarrollo laboral óptimo, sin olvidar la visión integral.

Preg. 11:

De los 40 encuestados, el 45% considera que la licenciatura de Administración de empresas es el principal competidor del pedagogo en el ámbito empresarial, pues al tener una preparación netamente administrativa tienen conocimientos de las diferentes áreas de la empresa. El 22% el relacionista industrial, porque tiene un amplio conocimiento de relaciones laborales. El 10% el psicólogo, porque tiene un conocimiento profundo del comportamiento del hombre y el 22.5% el psicólogo industrial, profesionista especializado en el comportamiento del hombre dentro de la industria.

Preg. 12:

De los 40 encuestados, el 85% considera que el relacionista industrial NO es propiamente competencia del pedagogo en el campo empresarial, sino que son complementarios, ya que sus funciones son interdisciplinarias. El 15% restante considera que SI son competencia del pedagogo porque comparten funciones.

Preg. 13:

De los 40 encuestados, el 72.5% considera que los obstáculos con los que se ha enfrentado para ingresar al campo laboral es la falta de conocimiento de lo que es la licenciatura en Pedagogía (poca difusión). El 15% por la falta de formación administrativa y experiencia laboral. El 7.5% ninguno y el 5% restante personales.

Preg. 14:

De los 40 encuestados, el 65% cree tener las herramientas y conocimientos para poder superar a su competencia porque tiene conocimiento integral del hombre que es el principal elemento de la empresa. El 35% restante, considera que no tiene los conocimientos y herramientas necesarias porque hay una carencia en comparación con otras licenciaturas en el aspecto administrativo.

Preg. 15:

De los 40 encuestados, el 75% tiene un perfil de puesto congruente con el perfil de egreso de la licenciatura; porque las funciones que realizan los encuestados requirieron un conocimiento previo adquirido en el transcurso de la

licenciatura y el 25% restante NO, porque realizan actividades que requieren de estudios más específicos.

V.11.2 RELACIONES INDUSTRIALES.

Preg. 1:

De los 40 encuestados, el 5% respondió que la formación que le brindó la universidad NO satisface las exigencias de su puesto, porque hizo falta mayor aspecto práctico y técnico. El otro 95% respondió que SI pues se ofrecen modelos aplicables así como una formación integral con valores que permiten ser equilibrados profesionalmente.

Preg.2:

De los 40 encuestados, 40% considera que la licenciatura de Relaciones Industriales de la UIA NO cubrió sus expectativas como profesional, esto por la falta de exigencia y profundidad en los temas por parte de los profesores, pues falta profundizar sobre aspectos psicológicos y del departamento de Recursos Humanos. El 60% restante respondió que SI cubrió sus expectativas como profesional ya que se dá una formación integral, que va desde alto nivel académico, social y sobre todo humano.

Preg. 3:

De los 40 encuestados, el 37.5% contestó que el enfoque de su licenciatura es humanista, debido a la filosofía de la universidad. El 50% social ,

pues la materia de estudio (relaciones humanas) requiere de conocimientos sociológicos y el 12.5% económico, por que toda acción requiere de remuneración.

Preg. 4:

De los 40 encuestados, el 100% respondió que la ideología de la UIA Si influye en su desempeño laboral porque la refleja en su actuar empresarial y sobre todo en las relaciones humanas.

Preg. 5:

De los 40 encuestados, el 65% opinó que las materias NO son repetitivas porque existe una interdisciplinariedad entre alumnado y profesorado y por tanto existen diferentes enfoques además de que las materias tienen secuencia, el otro 35% respondió que Si aunque no lo fundamentó.

Preg. 6:

De los 40 encuestados, el 100% respondió que las materias opcionales son útiles, porque sirven para la formación profesional, enriquecen la cultura y dan principios éticos, aunque algunos cambiarían estas materias teóricas por algo más práctico.

Preg. 7:

Esta pregunta al igual que en Pedagogía se interpretó a través de un promedio, con lo cual se obtuvieron los siguientes:

Área mayor	8.5
Área básica	6.0
Área menor	8.0
Área de integración	5.8

Preg. 8:

De los 40 encuestados, el 50% considera que el área indispensable para el actuar del relacionista industrial en el área empresarial es el área mayor, porque da conocimientos necesarios para todo relacionista. El 45% opina que el área menor; da mayor especificidad sobre el área de interés de cada uno y el otro 5% indicó que el área básica, porque da todas las generalidades de la empresa o industria.

Preg. 9:

De los 40 encuestados, el 92.5% respondió que seguir por departamentos, porque esta estructura es la que han utilizado y ha brindado buenos resultados y el 7.5% restante por asignaturas.

Preg. 10:

De los 40 encuestados, el 100% opinó que ya existe y es excelente, porque permite un conocimiento profundo y por tanto ser más eficientes (expertos) en su desempeño.

Preg. 11:

De los 40 encuestados, el 75% opina que su competencia en mayor grado es el administrador de empresas, por sus amplios conocimientos de ésta. El 5% respondió que los pedagogos, porque tienen un conocimiento muy amplio sobre capacitación y el 20% restante considera que los psicólogos industriales, pues tienen bases sólidas en el aspecto psicométrico.

Preg. 12:

De los 40 encuestados, el 75% considera que el pedagogo NO es propiamente competencia del relacionista industrial, porque son distintas, una se enfoca al aspecto administrativo y social y la otra al aspecto educativo. El 25% restante opina que SI, pues ambos realizan funciones en el área de capacitación y selección de personal.

Preg. 13:

De los 40 encuestados, el 7.5% respondió que no se ha encontrado con ningún obstáculo para ingresar al campo laboral, el 17.5% opina que el obstáculo con el que se ha encontrado para ingresar al campo laboral es la falta de dominio financiero y el otro 75% indica que el mayor obstáculo ha sido el poco conocimiento que tiene sobre la capacitación y la selección del personal.

Preg. 14:

De los 40 encuestados, el 27.5% NO cree tener las herramientas y los conocimientos para poder superar a su competencia, pues opinan que no hay algo que sepan totalmente y el 72% afirma que SÍ porque se tiene una visión general de la empresa, ya que las relaciones se dan en todo momento.

Preg. 15:

De los 40 encuestados, el 85% tiene un perfil de puesto congruente con el perfil de egreso de la licenciatura, porque la licenciatura se crea a partir de una necesidad de la empresa y el 15% restante NO.

V.12 Propuestas.

Para no hacer tedioso este espacio en la tesis, es conveniente revisar el análisis de ambas licenciaturas realizado en el capítulo III, con el fin de conocer algunas carencias generales de la Universidad Panamericana; es por esto, que en este apartado, nos enfocaremos a dar las posibles propuestas específicas a la licenciatura en Pedagogía que están fundamentadas en las encuestas realizadas así como por las recomendaciones dadas por los ex-alumnos.

En seguida, se presentan las posibles propuestas para satisfacer las necesidades del pedagogo en el actuar empresarial; al ser éste amplio, en donde no existe la promoción adecuada de la licenciatura y por tanto no es reconocido como una persona útil para el desarrollo de la empresa:

· Es de suma importancia la difusión del actuar del pedagogo en el ámbito empresarial; por la ignorancia de ésta en la empresa, existe la poca aceptación de los pedagogos, sin darse cuenta de que por la formación que recibe pueda lograr por medio de la capacitación y selección del personal el desarrollo y progreso de los empleados y por ende de la empresa. Esta difusión podría ser por medio de visitas, ferias, prácticas administrativas, folletos, etc. Esto se puede solucionar a través de las prácticas administrativas, la cual debe tener por finalidad que el alumno vivencie su actuación dentro de la empresa. La Universidad Panamericana debería vincularse con empresas en donde el pedagogo pueda aplicar sus conocimientos para su propio desarrollo o como servicio social. Esto en el periodo escolar o en veranos.

· Con respecto a la estructuración de la licenciatura, sería utópico considerar a la departamentalización como la estructura adecuada; se requeriría de una modificación general de la Universidad Panamericana. Lo que puede ser viable es que existiera mayor participación de profesores especializados en su materia (contadores, administradores, ingenieros, psicólogos, sociólogos, etc.) con la finalidad de no tener una visión meramente educativa, sino en el campo empresarial, pues en la actualidad la planta de profesores está formada por pedagogos que aunque han trabajado en diferentes ámbitos, carecen de conocimientos especializados en la materia, sin embargo ya existen profesores con especialidad del área empresarial y con maestría el IPADE, que es un gran avance.

· Que la licenciatura tenga la especialidad en el área de la empresa, así también como cursos de actualización de las diferentes áreas, en donde se destaque lo novedoso, no cayendo en temas vistos ya en la licenciatura. En período escolar y

veranos. Esto a través de la comunicación y realización con las diferentes instituciones de educación superior, instituciones gubernamentales y privadas, que brindan cursos de actualización para universitarios.

· Con respecto al mapa curricular primeramente sería conveniente que no tuviera sólo un enfoque escolar o familiar, sino también empresarial en donde se pongan casos prácticos de empresa. Conforme a los datos obtenidos en la encuesta, sería conveniente realizar los siguientes cambios:

+ Que existieran materias como: Selección e integración de personal y Taller de capacitación, Contratación, Relaciones Sindicales, Prestaciones, Nómina, etc.

+ Que las materias no sean introductorias y conceptuales, sino que realmente sean útiles y completas, las cuales deben ser revisadas constantemente para que no se pierda el enfoque humanista que caracteriza a la Universidad Panamericana.

+ Que los porcentajes estén de acuerdo a las necesidades que presentan los estudiantes de Pedagogía. Esto podría ser reestructurando los porcentajes de las áreas, colocándolos por grado de importancia y utilidad de la siguiente manera:

1) Área Didáctica.

2) Área Psicológica.

3) Área Empresarial.

4) Área Logotécnica.

5) Área Filosófica.

6) Área Sociológica.

Esto se puede lograr a través de la eliminación de materias repetidas, integrando materias con un mismo objetivo, dándole mayor dedicación y profundidad.

Se considera ésta una buena opción para reestructurar a la licenciatura; la didáctica en primer lugar, da las bases y conocimientos para enfrentar las necesidades en la planeación, realización y evaluación de planes y programas, dinámica de grupo, evaluación de desempeño, motivación, capacitación, etc.

El área psicológica proporciona las bases necesarias para conocer el comportamiento del hombre en el ámbito en el que se desenvuelve, por tanto el pedagogo para lograr el desarrollo del hombre requiere de un conocimiento previo de éste; para conocer tanto sus alcances como limitaciones y así poder planear conforme a la realidad.

El área empresarial toma importancia; al interesarle a la Universidad Panamericana abarcar este campo, pues para el desempeño del pedagogo dentro de la empresa se requiere de un conocimiento general y sobre todo específico en el área de Recursos Humanos, donde tiene cabida.

El área logotécnica abre brecha a lo sofisticado, tecnológico; logrando así la competitividad del pedagogo en el mercado laboral.

El área filosófica da las bases necesarias para la formación del hombre, por lo que todo estudiante para ser un profesional ético requiere de una fundamentación objetiva de la concepción de hombre, sus valores y finalidad; ante todo el pedagogo es guía y debe lograr así la perfección del hombre.

El área sociológica, proporciona el estudio del hombre inmerso en la sociedad; pues al ser el hombre un ser sociable, es preciso conocer a la sociedad para contribuir al progreso de la misma.

- Que existan mayores opciones de titulación en donde el alumno pueda reafirmar sus conocimientos e intereses o ir adquiriendo mayor dominio de un área en específico. Estas formas de titulación podrían ser: seminarios, tesis, tesina, proyecto de investigación y diplomado.

- Que la pedagogía se enfoque realmente a donde tiene cabida, que no trate de acaparar campos que no puede cubrir, existen profesionales especializados en áreas específicas, por lo que el pedagogo podría caer en el saber un poco de todo y nada en específico.

- Que existan cursos de capacitación de temas didácticos para la planta docente, pues a pesar de ser especialistas, en su materia tienen carencias para enseñar.

- Que existan veranos para adelantar materias y tener menos carga de trabajo en el semestre. Estas deberían ser seleccionadas por la dirección de acuerdo a las necesidades de los alumnos. Las materias optativas para verano, de acuerdo a nuestras vivencias pueden ser las más complejas y las que requieren de mayor dedicación como: Procesos del Pensamiento y Comunicación, Auxiliares de la Comunicación, Psicología y Neurofisiología del Aprendizaje, Desarrollo Curricular, Presupuestación y Análisis Financiero, Seminario de Educación Comparada, Planeación e Integración de Recursos Humanos, Computación educativa, Desarrollo y Administración de Recursos Humanos, Planeación Educativa, Modelos de Desarrollo Organizacional, Dificultades del Aprendizaje, Educación Especial, Desarrollo de Proyectos Educativos, entre otras.

- Sería recomendable que existiera a partir de sexto semestre la especialización a través de subsistemas, los cuales abarcarían los ámbitos escolar, familiar, empresarial y comunitario.

- Que se enseñe el manejo de material didáctico sofisticado, en donde se practique, pues sólo se conocen aparatos puramente manuales; dentro de las instalaciones de la universidad o fuera de ella, ya sea en empresas, IPADE, escuelas, etc.

- Dar mayor libertad a los profesores en la forma de evaluación, que evalúen de acuerdo al carácter y exigencias de la materia.

CONCLUSIONES

Después de la investigación citada en toda la tesis se puede concluir que el diseño curricular de la licenciatura en Pedagogía de la Universidad Panamericana es bueno, sin embargo como ya se ha mencionado tiene grandes carencias en la distribución de materias, horas, cuerpo docente, organización, etc.

A pesar de esto, por la formación humanista que brinda la Universidad Panamericana, se han podido superar los muchos o pocos obstáculos que se le presentan al pedagogo en el ámbito empresarial; siempre se fomenta la perseverancia, laboriosidad, prudencia, fortaleza, templanza, entre otras y sobre todo la Obra Bien Hecha.

Otro punto a destacar es la licenciatura en Relaciones Industriales como línea de comparación, la cual realmente fue de gran utilidad; comparten áreas de trabajo en la empresa, sin embargo se concluye que ambas licenciaturas son distintas, la Pedagogía al ser una ciencia tienen como objeto de estudio al hombre en cuanto educable, mientras que las Relaciones Industriales al ser creada a partir de una necesidad se contempla como una disciplina cuyo objeto de estudio son las relaciones laborales. Sin embargo es un acierto el que de una necesidad se cree esta disciplina; es evidente que se dio un estudio de mercado, pero su carencia es que no contempla a la necesidad con su contexto. A pesar de todo son complementarias; el fuerte de la Pedagogía dentro de la empresa es: la capacitación, el desarrollo, el entrenamiento la selección del personal, el del relacionista industrial son todas las relaciones laborales como son: sindicatos, relación obrero-patrón, así como en el área de contratación presupuestación.

Esto nos sirvió de retroinformación para reforzar los aciertos de la licenciatura, no introducirse a campos laborales de otras profesiones; el fundamento de que la Pedagogía al ser la ciencia y arte de la educación, es la herramienta clave para resolver cualquier problema, es utópico; existen diversas licenciaturas especialistas en un ámbito dado. Por lo que el pedagogo dentro del ámbito empresarial tiene cabida en :

Capacitación, Entrenamiento, Desarrollo, Reclutamiento y Selección de personal.

A pesar de que la carrera de Pedagogía de la UP no sigue un modelo curricular, ha podido extenderse al mercado laboral, sin embargo hubiera tenido mejores resultados si desde un principio hubiese existido un estudio de mercado, como Frida Díaz Barriga lo propone en su modelo. Todo esto ha acarreado problemas a la licenciatura para su promoción dentro del campo empresarial.

Se puede decir entonces, que el campo empresarial tiene la capacidad de absorber al pedagogo para el desarrollo íntegro de la empresa, pero por la poca promoción de la licenciatura se ha dificultado por el concepto que siempre se ha utilizado de la misma.

La aportación pedagógica de la tesis demuestra que el licenciado en Pedagogía por su formación profesional cuenta con los conocimientos, habilidades, actitudes, destrezas intrínsecamente humanistas para realizar funciones en el área de Recursos Humanos, específicamente en: Desarrollo, Capacitación y Entrenamiento, Selección y Reclutamiento de Personal, así como colaborar en el proceso de formación integral de cualquier ser humano.

Después de participar en sesiones de otra licenciatura en otro ambiente, reflexionamos y detectamos la importancia que tiene el continuar estudiando, pues en comparación con otras profesiones estamos en desventaja por lo que debemos estudiar otros aspectos para lograr ser competentes en el mercado laboral.

Por lo que la UP para lograr ésto requiere de la reestructuración del diseño curricular y poner mayor énfasis en las propuestas dadas.

BIBLIOGRAFIA

BASICA

- ARIAS GALICIA, Fernando., Administración de Recursos Humanos. Ed. Trillas., México, D.F., 1984., p536
- DIAZ BARRIGA, Frida., Metodología de diseño curricular para educación superior. Ed. Trillas., México, D.F., 1990., p175.
- LARROYO, Francisco., Pedagogía de la enseñanza superior. Ed. Porrúa., México., 1964., p 406.
- LUZURIAGA, Lorenzo., Pedagogía. Ed. Losada., Buenos Aires., 1981., p331.
- MEDELLIN E, Rodrigo., La racionalidad del trabajo perspectiva histórica y consecuencias sociológicas. Tesis profesional., U. Iberoamericana., México., 1966., p 123.
- MORFIN HIERRO, Jorge., Las Relaciones Industriales. su ámbito, su finalidad, su definición. Tesis profesional., U. Iberoamericana., México., 1965., p 85.
- NERICI, Imideo., Hacia una didáctica general dinámica. Ed. Kapelusz., Buenos Aires., 1990., p 541.
- REYES PONCE, Agustín., Administración de empresas: teoría y práctica. Ed. Limusa., México., 1984., p 189.
- TABA, Hilda., Elaboración del currículo: Teoría y práctica. Ed. Troquel., Buenos Aires., 1990., p 662.
- UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA., Anteproyecto de ideario de la carrera de Relaciones Industriales. en Memorias Seminario. El hombre

en el trabajo. Objetivo y sentido de la carrera de Relaciones Industriales., México., 1970., p 84.

COMPLEMENTARIA

- CHAVENATO, Idalberto., Administración de Recursos Humanos., Ed. Mc Graw Hill., México, D.F., 1983., p 578.
- CANTU MOSCARDO, Antonio., El significado de las Relaciones Industriales en términos del desarrollo humano., Tesis profesional., Universidad Iberoamericana., México., 1977., p 218.
- CASTREJON DIEZ, Jaime., Planeación y modelos universitarios., Ed. Anies., México, D.F., 1977., p 204.
- DIAZ BARRIGA, Angel., Didáctica y currículum., Ed. Nuevomar., México., 1988., p 150.
- DIAZ BARRIGA, Angel., Currículum y evaluación escolar., Ed. Rei Instituto de estudios y acción social, Arque grupo editor., Argentina., 1991., p 52.
- Diccionario de las ciencias de la educación., Ed. Santillana., México., 1990., p1528.
- FERNANDEZ AREANA, José Antonio., El proceso administrativo., Ed. Diana., México., 1991., p 305.
- GALVAN ESCOBEDO, José., Tratado de administración general., Ed. Cultura, ciencia y tecnología al alcance de todos., México., 1976.,p 178.
- GARCIA HOZ, Victor., Pedagogía visible y educación invisible., Ed. Rialp., Madrid., 1987., p 216.

- GARCIA HOZ, Victor., Principios de pedagogía sistemática, Ed. Rialp., Madrid., 1987., p 694.
- GARCIA HOZ, Victor., Cuestiones de filosofía individual y social de la educación, Ed. Rialp., Madrid., 1962., p 39.
- GONZALEZ ALVAREZ, Angel., La universidad de nuestro tiempo, Ed. Gredos., Madrid., 1976., p 223.
- GUZMAN VAIDIVIA, I. La ciencia de la administración: La dirección de los grupos humanos, Ed Limusa., México., 1985., p 238.
- HENZ, Humbert., Tratado de pedagogía sistemática, Ed. Herder., Barcelona., 1976., p 619.
- HUERTA GONZALEZ, José Carlos., Importancia del departamento de Relaciones Industriales en la empresa, Tesis profesional., U. Iberoamericana., México., 1978., p 133.
- KRIEKEMANS, A., Pedagogía general, Ed. Herder., Barcelona., 1982., p133.
- LAENG, Mauro., Esquemas de pedagogía, Ed. Herder., Barcelona., 1977., p 285.
- LARROYO Francisco., La ciencia de la educación, Ed. Porrúa., México., 1983., p 614.
- MATTOS D. Luiz A. Compendio de didáctica general, Ed. Kapeluz., Buenos Aires., 1990., p 355.
- MENDOZA ROJAS, Javier., Los retos actuales de la educación superior en México, México., p 115
- MILLAN PUELLES, Antonio., Universidad y sociedad, Ed. Rialp., Madrid., 1976., p 154.

- TOMASCHEWSKI, K., Didáctica general, Ed. Grijalbo., México., 1966., p295.
- UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA., Catálogo General, México., 1992., p153.
- ROJO MANCILLA, Blanca., La integración de la administración de los recursos humanos a la responsabilidad gerencial. a través de la descentralización de las funciones del R.I., Tesis profesional., U. Iberoamericana., México., 1977., p 61.
- VAN DALEN, D. B Y MEYER, W.J., Manual de técnicas de la investigación educacional, Ed Paidos., México., 1988., p 542.
- VARGAS ARRAZOLA, Artemio., Las universidades lujos e instrumentos de una sociedad igualitaria, México., Ed. Porrúa., 1982., p 116.
- VERDUZCO ALVAREZ INCAZA, Maximino., La antropología de base para Relaciones industriales, Tesis profesional., U. Iberoamericana., México., 1976., p 77.
- YODER, Dale., Manejo de personal y relaciones industriales., México, CIA Edit. Continental., 1976., p 1024.
- ZABALZA, Miguel Angel., Diseño y desarrollo curricular: para profesores de enseñanza básica, Madrid., Ed. Narcea., p 310.

REVISTAS.

Universidad Iberoamericana., Didac.. Publicación semestral., Número 24., México, D.F., Otoño 94., p 63.

Universidad Iberoamericana., Didac.. Número dedicado a Docencia y Currículo., México, D.F., Número 11., Otoño 87., p 52.

BOLETINES.

DELGADO, Araceli., Educación y crecimiento personal. Didac.; Boletín del centro de didáctica de la Universidad Iberoamericana., México, D.F., 1982., Art. No. 13., p 6.

HASS, G. (compilador),. Bases y criterios para el currículum. Didac.; Boletín del centro de didáctica de la Universidad Iberoamericana., México, D.F., 1988., Art. No. 38., p 5.

HIRST, P.H.,. La naturaleza y estructura de los objetivos curriculares. Didac.; Boletín del centro de didáctica de la Universidad Iberoamericana., México, D.F., Sin año., Art. No. 14., p 5.

LAWTON, Dennis., Conocimiento y planeación curricular. Didac.; Boletín del centro de didáctica de la Universidad Iberoamericana., México, D.F., 1987., Art. No.35., p 9.

ORTIZ CANTU, Sara., Administración educativa: Un caso concreto: La Universidad Iberoamericana. Didac.; Boletín del centro de didáctica de la Universidad Iberoamericana., México, D.F., 1988., Art. No. 1., p 15.

ANEXOS

NORMAS GENERALES PARA LA REVISIÓN CURRICULAR.

Enero de 1993

Comité Académico de Departamentos

A continuación se presentan las normas y los criterios generales que aprobó el Comité Académico de Departamentos del Plantel Santa Fe para orientar el trabajo de revisión curricular de todos los planes de estudio de licenciatura de la UIA, así como el procedimiento propuesto para realizar dicha tarea.

Se basa en las siguientes

Consideraciones:

1. Se trata de favorecer una formación general, no excesivamente especializada. Es decir, se trata de promover en la Universidad una cultura que integre calidad y productividad con humanismo y justicia; para lo cual es necesario proporcionar experiencias que permitan a los alumnos desarrollar habilidades, conocimientos, actitudes y valores acordes con la Filosofía de la UIA.
2. En todos los planes de estudio deben incluirse elementos dedicados a la formación humanista Integral (independientemente del Área de Integración). Se intenta promover el humanismo de inspiración cristiana en la práctica profesional de todas las carreras impartidas por la UIA.
3. Los planes de estudio deben atender necesidades, claramente explicitadas, del entorno nacional y regional, con un sentido prospectivo, indicando cómo se prevé el futuro del país y cómo incidir para que éste sea más justo, sobre todo, qué hacer para atender a los estratos sociales menos favorecidos.
4. Se pretende enfatizar el desarrollo de la capacidad de educarse a sí mismo y de las habilidades intelectuales necesarias para usar información de diversos tipos con criterios propios y bien fundamentados, no la mera transmisión de información.
5. Debe enfatizarse también la formación en valores y actitudes propias del trabajo universitario y del ejercicio profesional, con un sentido de compromiso con la justicia social.
6. Se favorecerá que los estudiantes tomen decisiones prudentes, a fin de ejercitarlos como futuros líderes de diversos sectores del país, es decir, se trata de formar profesionales competentes para enfrentar problemáticas diversas en un mundo con cambios acelerados, de acuerdo con los valores de la UIA. Para lograr esto, se deben ofrecer experiencias significativas de enfrentamiento gradual a prácticas en diversos sectores del campo de su profesión.
7. No se trata de hacer cambios radicales a los planes de estudio vigentes sólo por estar a la moda o porque existe una coyuntura. Más bien se trata de explicitar los propósitos de formación en cada carrera dentro de la UIA, y ajustar o adecuar la estructura curricular a dichos propósitos, tomando en cuenta las condiciones de operación disponibles (características de los profesores, equipo, acceso a bibliografía, infraestructura física, reglamentos, etc).
8. Las propuestas de cambio deben estar basadas en un diagnóstico bien fundamentado de las necesidades sociales, culturales y legales que se pretenden

atender con el programa, y en la evaluación del plan vigente a la luz de estas necesidades.

9. Dados los cambios que implicarán los nuevos planes de estudio, los Consejos Técnicos se harán cargo de la capacitación requerida por éstos, con el apoyo de los programas del Centro de Didáctica.

Para lograr estos propósitos, se plantean las siguientes

Normas generales:

1. Los planes de estudio deben describir claramente las necesidades y problemas que, se espera, los egresados van a atender, con un sentido prospectivo, de acuerdo con el mercado de trabajo y el modelo de sociedad que se quiere promover, en México y en las distintas regiones donde se ubican los Planteles, de acuerdo con los documentos básicos de la UIA.
2. Deben señalar el posible campo de trabajo y describir el ejercicio profesional, de acuerdo con el punto anterior.
3. Para cubrir los dos puntos anteriores se debe realizar un diagnóstico, donde se exploren tanto las demandas del entorno (presentes y previsibles en el futuro) como las condiciones necesarias para que la Universidad las atienda. Este diagnóstico debe incorporar información confiable y válida, datos y opiniones de personas externas a la Universidad (expertos, empleadores y exalumnos, entre otros) para evitar caer en el "autismo" o en una visión sesgada de la realidad. Debe señalar con claridad las líneas de desarrollo que se perciben y las alternativas para atenderlas.
4. Atendiendo a lo anterior, se deben especificar con claridad los objetivos educativos que se persiguen con el programa, bajo el filtro de la Filosofía Educativa de la UIA. En concreto, los objetivos deben expresar el tipo de hombre que la UIA desea formar: humana y cristianamente integrado, con un nivel profesional de excelencia y con una actitud de servicio a los demás.

Se deben explicitar tanto los objetivos generales como aquéllos que corresponden a las distintas áreas de formación o líneas curriculares. En los objetivos debe decirse claramente para qué sirve cada componente del programa; no todas las áreas y materias sirven para lo mismo, pero debe haber congruencia entre ellas para evitar el peligro de enviar dobles mensajes.

5. El perfil ideal del egresado debe estar bien detallado, en términos de los conocimientos, habilidades generales, destrezas específicas, actitudes y valores que se espera posea, de acuerdo con los puntos anteriores y con la Filosofía Educativa de la UIA.
6. Se debe explicar el enfoque o perspectiva teórico-metodológica desde la cual se organiza el plan, en su diseño y operación. Es decir, se deben explicitar los fundamentos teóricos en que se basa el plan, los métodos que se proponen para administrar dicho plan y las prácticas recomendadas para su operación.

Es conveniente establecer algunas pautas generales sobre los métodos recomendables para ejercer una docencia acorde con el enfoque del plan de estudios, a fin de que, respetando el principio de libertad de cátedra, se pueda

lograr mayor congruencia en la operación curricular. Algunos ejemplos de dichas pautas son: promover la participación de los estudiantes, favorecer el desarrollo de habilidades para pensar y la formación de valores, explorar los antecedentes de los alumnos para adecuar las actividades en clase, entre otras.

7. En cuanto a su estructura, los planes de estudio deben tener las siguientes características:

- a) El "currículum ideal" deberá tener una duración de entre cuatro y cinco años (incluida la opción terminal).
- b) El total de créditos puede fluctuar entre 420 y 462.
- c) Estar organizados en seis áreas de formación: Básica, Mayor, de Integración, Menor, Servicio Social y de Titulación (en apartados posteriores se detallan las características de cada área).
- d) Lista de asignaturas que integran cada área, señalando cuáles son cursativas y también cuáles son obligatorias u optativas.
- e) Indicación de la seriación (prerrequisitos) de las asignaturas. Es necesario tener mucho cuidado en la determinación de seriaciones, tratando que estas correspondan realmente a las características de los contenidos y a la "maduración" del proceso de enseñanza-aprendizaje. Se recomienda poner el menor número de seriaciones posible para no hacer que el plan de estudios se convierta en una "camisa de fuerza".
- f) Indicación del número de horas/semana/semestre, teóricas y prácticas de cada asignatura.
- g) El valor en créditos de cada asignatura. Los cursos teóricos, como tendencia general, deben tener un valor de 4 u 8 créditos, y los prácticos, también como tendencia, tendrán un valor de 2 o 4 créditos, según la carga de horas/semana/semestre que abarquen.
- h) Recomendaciones para la formación de los profesores responsables de operar el plan de estudios. Sugerir acciones para lograr profesores comprometidos y convencidos de la línea de formación que indica el plan.

8. El área básica comprende los fundamentos indispensables de una o varias licenciaturas y proporciona al alumno conocimientos de otras disciplinas universitarias. Tendrá una carga que puede fluctuar entre 80 y 120 créditos.

Estará conformada por materias introductorias a las disciplinas que contribuyen a la profesión (Introducción a... o Fundamentos de...) y por materias instrumentales que favorecen la adquisición de habilidades generalizables requeridas para el trabajo universitario (Taller de Lectura y Redacción, Fundamentos de Computación, Matemáticas Básicas, Taller de Pensamiento Crítico, Idioma Extranjero, Métodos de Investigación, etc.).

En esta área se procurará incluir el mayor número de cursos de disciplinas distintas, de preferencia organizados en troncos comunes de licenciaturas afines.

Todas las materias de esta área serán obligatorias.

9. El área mayor tendrá una carga que puede fluctuar entre 140 y 190 créditos.

Se conformará por las materias necesarias para otorgar el carácter profesional a la licenciatura. No contendrá materias optativas.

En esta área es particularmente importante que los ejes curriculares, reflejados en las seriaciones, estén claramente definidos y justificados por los elementos teóricos y metodológicos que dan cuerpo a una profesión.

Como culminación de dichos ejes, es necesario incorporar materias que permitan a los alumnos ir integrando parcialmente los conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes que han desarrollado durante su formación, a fin de favorecer que obtengan una percepción estructurada de los elementos que conforman la carrera y estén así en posibilidad de continuar su formación de manera autónoma y ejercer su profesión con fundamentos sólidos.

10. El área menor especifica la formación del alumno con materias de una sub-área de la propia profesión o la complementa con cursos de otras licenciaturas afines.

Se organiza en subsistemas que pueden ser, de acuerdo con sus objetivos, especificantes o complementantes.

Los subsistemas tendrán una carga que puede fluctuar entre 40 y 80 créditos.

Con el fin de lograr una mayor calidad, una licenciatura no podrá ofrecer más de tres subsistemas especificantes, utilizando un máximo de 20 materias optativas en total, de las cuales cinco tendrán títulos generales (por ejemplo: Temas Selectos de..., - Avanzada) y servirán como espacios para incorporar nuevos contenidos sin reformular todo el plan de estudios.

Los Departamentos podrán conformar subsistemas complementantes para otras licenciaturas, con materias del área mayor propia. La idea es que cada Plantel cuente con un grupo de subsistemas complementantes, accesibles a todos sus estudiantes.

En todos los subsistemas se incluirá una estrategia para abordar la temática referida a la Ética social y profesional.

Puede haber diferencias en la conformación de subsistemas en cada Plantel, atendiendo a sus condiciones específicas, tanto internas como del entorno regional.

11. El área de Integración tiene como objetivo reafirmar en los alumnos la formación integral propia del humanismo de inspiración cristiana.

Tendrá una carga de 40 créditos, repartidos en cinco materias.

En esta área se procurará que los contenidos tengan relevancia para la formación personal, universitaria y profesional de los estudiantes.

12. El área de servicio social está integrada al currículum y tiene carga académica.

Consta de 480 horas de trabajo institucional y 16 horas de trabajo académico de reflexión sobre el Servicio Social, en la Universidad.

Tiene un valor de 16 créditos en todas las licenciaturas y puede empezar a cumplirse desde que el alumno haya cubierto el 65% de los créditos de su licenciatura (incluyendo en este cálculo los créditos de servicio social y titulación).

13. El área de titulación tiene como objetivos brindar orientación sistemática a los alumnos para integrar su formación profesional en un trabajo de titulación, que es percibido como una experiencia educativa, y promover que los alumnos efectivamente terminen su formación con la obtención del título.

Para todas las licenciaturas constará de un Seminario de Proyecto de Opción Terminal a cursarse en 2 horas/semana/semestres, con valor de 4 créditos, y un Seminario de Titulación con valor de 12 créditos.

Cursar ambos seminarios no es suficiente para titularse, para lo cual deberán seguirse los trámites establecidos en el Reglamento de Evaluaciones vigente. Se están estudiando alternativas para tener procedimientos de titulación más flexibles que los actuales.

14. Para su aprobación, los planes de estudio deberán incluir las carátulas (programas sintéticos) de todas las materias en el formato aprobado por el Comité Académico de Departamentos. Cabe aclarar que las carátulas son requerimiento interno de la UIA; la SEP exige programas detallados (guías de estudio), en formatos especiales, para registrar los planes de estudio.

En las carátulas deben plantearse con claridad los objetivos de la asignatura y señalar brevemente cuál es su relación con los objetivos generales del plan, así como su contribución al logro del perfil del egresado.

Entre los datos importantes que deben presentarse está la bibliografía básica, que debe contener al menos tres títulos, de los cuales dos deben estar en español.

La bibliografía deberá estar actualizada, para lo cual es necesario revisar si existe en la biblioteca, y en su caso programar la adquisición de nuevos materiales. La revisión y actualización de los planes y programas de estudio deberán estar respaldadas por el acervo bibliográfico existente.

Criterios para la inclusión y/o supresión de materias en el plan de estudios.

1. Las materias y sus temas deben responder a una necesidad real:
 - a) Del ejercicio profesional presente y previsible para el futuro, atendiendo la demanda del mercado y el modelo de desarrollo del país que pretenda la UIA (por ejemplo, Computación o Relaciones Comerciales Internacionales).
 - b) De formación académica y desarrollo de habilidades intelectuales (por ejemplo, Lectura y Redacción, Pensamiento Crítico).

PAGINACION VARIA

COMPLETA LA INFORMACION

- c) De fomentar ciertas actitudes (por ejemplo: participativo, cuidadoso del ambiente, bien hecho a la primera, productivo, responsable, honesto, nacionalista, dispuesto a servir a los demás).

Si no cumplen alguna de estas funciones, es mejor desecharlas y dar espacio a otras que fomenten el desarrollo de habilidades, la reflexión valoral o el diálogo interdisciplinario.

Sin embargo, hay que considerar que muchas veces el problema no está en las materias, sino en la forma de enseñarlas.

2. Es necesario incluir en el plan materias que permitan al alumno integrar lo aprendido en otros cursos (por ejemplo: Evaluación de Proyectos, Toma de Decisiones, Ética Profesional).
3. Se debe tender a eliminar temarios demasiado extensos y procedimientos obsoletos que dejan poco espacio para la comprensión y dominio real de los contenidos, el desarrollo de habilidades intelectuales, la generación de estrategias para resolver problemas y la reflexión valoral.

Procedimiento para la revisión de planes de estudio.

1. El Comité Académico de Departamentos del Plantel Santa Fe aprobará las normas y criterios generales para la revisión de los planes de estudio, después de consultar a: Junta de Rectores, Directores Generales Académicos de todos los Planteles, Consejos Educativos de todos los Planteles y Comité Académico General (Octubre de 1992 a Enero de 1993).

N.B. El Comité Académico de Departamentos del Plantel Santa Fe es el responsable de aprobar, en lo general, los planes de estudio de todas las licenciaturas que se imparten en la UIA (Reglamento de Estudios de Licenciatura, Comunicación Oficial No. 236, 1o. de enero de 1992).

2. Se realizarán juntas de homólogos de los Directores de Departamentos, por División, para acordar lineamientos conjuntos para realizar modificaciones a los planes de estudio (Marzo a Mayo de 1993).
3. Los Consejos Técnicos revisarán sus planes de estudio y presentarán al Comité Académico de Departamentos del Plantel Santa Fe el proyecto de un nuevo plan, que incluya una descripción de las modificaciones deseadas y la fundamentación de las mismas.

El proyecto detallará también los apoyos que, en su caso, se requieran para desarrollar las modificaciones al plan.

El proyecto deberá tener la firma de conformidad de los responsables de la licenciatura en cada Plantel donde se tenga la experiencia de haber puesto en marcha el programa por lo menos durante cuatro años, así como de sus Directores Generales Académicos correspondientes (Mayo a Septiembre de 1993).

4. El Comité Académico de Departamentos analizará y, en su caso, aprobará los proyectos presentados, de acuerdo con el inciso a) del artículo 1.10 del Reglamento de Estudios de Licenciatura (Octubre a Noviembre de 1993).

5. Cuando el Comité Académico de Departamentos apruebe la propuesta de modificaciones, los Consejos Técnicos del Plantel Santa Fe procederán a realizar los cambios, en comunicación permanente con sus homólogos de los otros Planteles donde se imparte la licenciatura. En los casos de las carreras que no se imparten en Santa Fe, se designará un Plantel responsable de efectuar las modificaciones, y el Comité Académico de Departamentos del Plantel Santa Fe sólo avalará la propuesta de cambios.

Cuando se considere necesario, los Consejos Técnicos de Santa Fe invitarán a sus homólogos de los Planteles para tomar decisiones sobre los planes de estudio.

Los planes de estudio ya modificados deberán incluir:

- a) Lo señalado en los artículos 1.5 y 1.6 del Reglamento de Estudios de Licenciatura.
 - b) Las indicaciones contenidas en el presente documento.
 - c) La firma de conformidad de los responsables de la licenciatura en todos los Planteles que tengan la experiencia de haber impartido la licenciatura por lo menos cuatro años. (Diciembre de 1993 a Mayo de 1994).
6. Se entregarán las guías de estudio (programas detallados) para cada materia del plan, de acuerdo con los formatos de la SEP, firmadas por el Director del Departamento responsable (Junio de 1994 a Enero de 1995).
7. Una vez elaborado el plan de estudios, se seguirá el procedimiento de aprobación señalado en el artículo 1.10 del Reglamento citado. Las modificaciones que sufra el plan de estudios durante este proceso deberán contar con la aprobación de los responsables del mismo en todos los Planteles donde se imparte (Febrero a Marzo de 1995).
8. Una vez aprobado el plan, cada Departamento enviará a la Biblioteca la solicitud de adquisición de toda la bibliografía incluida en las carátulas y las guías de estudio (Abril de 1995).
9. De acuerdo con el artículo 1.11 del Reglamento citado, cuando el Comité Académico de Departamentos haya aprobado el plan de estudios, lo turnará a la Dirección de Servicios Escolares para su registro administrativo y jurídico (Abril de 1995).

Aprobado por el Comité Académico de Departamentos, en su Sesión
Extraordinaria No. 257
26 de enero de 1993

OBSERVACION DE SESION

UNIVERSIDAD : IBEROAMERICANA

MATERIA: Administración de la capacitación.

FECHA: 20 de febrero de 1995.

DESCRIPCION

7:00 a.m. - 7:30 a.m. Esperamos a que llegaran la mayoría de los alumnos de la clase (10 alumnos).

7:30 a.m - 7:45 a.m. Discutieron las causas por las que llegaban tarde, y llegaron al acuerdo de que tratarían de llegar temprano.

7: 45 a.m. - 8:00 a.m. Repaso de la clase anterior (retroalimentación).

Tema: Análisis de puesto, por medio de la elaboración de un rotafolio por equipos.

ANALISIS

Espero demasiado tiempo a los alumnos, debería de dárles diez minutos de tolerancia y empezar la clase con los que estén.

Se le dio mucha importancia y tiempo a una problemática que pudo haberse solucionado desde las primeras sesiones.

Mencionó que esta materia no era tan profunda, que los relacionistas industriales no tenían que hacer el análisis de puesto, sino que para eso estaban los especialistas o expertos, que lo único que tenían que hacer era conocerlo para controlarlo, con esto podemos afirmar que no tienen las bases sólidas de la didáctica para analizar tanto puestos, como tareas y personas. En cuanto a la retroalimentación, didácticamente se debe de dar en un lapso de 5 a 10 minutos. La profesora tardó más.

8:00 a.m. - 8:30 a.m. Se expuso de manera muy sintética algunas de las técnicas para el análisis de puesto, tales como: observación, entrevista, encuesta. También se les dijo que la siguiente clase tendrían que entregar un reporte sobre un análisis de puesto que hicieran.

Creemos que realmente la clase no había sido preparada, ya que la profesora no llevaba un esquema de la temática desarrollada, por lo que se apoyó en nosotros. Se justificó posteriormente con nosotros diciéndonos que sólo les estaba dando un brevario a sus alumnos, ya que esta materia no es tan profunda.

OBSERVACION DE SESION

UNIVERSIDAD: IBEROAMERICANA.

MATERIA: Administración de la capacitación.

FECHA: 22 de febrero de 1995.

DESCRIPCION

7:00 a.m. - 7:25 a.m. Esperamos a que llegará la mayoría de los alumnos (14 alumnos).

7:25 a.m. - 7:50 a.m.

Retroalimentación de forma oral. Se habló sobre las experiencias que tuvieron durante la práctica de análisis de puestos en diferentes ámbitos: tiendas, restaurantes, bancos, empresas, etc.

7:50 a.m. - 8:30 a.m.

Se desarrolló el tema del proceso de enseñanza aprendizaje. Se definió lo que es el aprendizaje.

ANALISIS

A pesar de que en la clase se discutió sobre la demora de ésta, no hubo ninguna respuesta por parte del grupo, siguen llegando tarde.

Se perdió demasiado tiempo en la retroalimentación, así también en dar aportaciones sobre sus experiencias en las prácticas.

Es muy poco el material que se ve en las clases y con poca profundidad.

Con respecto al programa que establece la carrera, la profesora no lo lleva a cabo, ya que se nos comentó que lo adaptó a su criterio.

Posteriormente se leyeron algunas características de los adultos como breviarío cultural.

OBSERVACION DE SESION

UNIVERSIDAD: IBEROAMERICANA.

MATERIA: Técnicas de
Capacitación.

FECHA: 24 de febrero de 1995.

HORARIO: 6:00 p.m. - 10:00 p.m.

DESCRIPCION

No hubo clase. Se nos informó que el horario había cambiado por convenio de todo el grupo, pero al hablar con el profesor, la realidad fue otra, ya que no hubieron alumnos inscritos en la materia, excepto uno, por lo que se consideró a la materia como asesoría.

ANALISIS

Consideramos que esta materia es fundamental para la formación del relacionistas, de hecho los profesores también conocen necesario el que esta materia sea exigida como uno de los pilares de la licenciatura, ya que lo que es en el área de capacitación esta muy atrasados.

OBSERVACION DE SESION

UNIVERSIDAD: IBEROAMERICANA.

**MATERIA: Administración de la
capacitación.**

FECHA: 27 de febrero de 1995.

**NO HUBO CLASES, LA
PROFESORA SE ENCONTRABA
INDISPUESTA.**

OBSERVACION DE SESION

UNIVERSIDAD: IBEROAMERICANA.

MATERIA: Administración de la capacitación.

FECHA: 1 de marzo de 1995.

DESCRIPCION

7:00 a.m. - 7:25 a.m. Se esperó a que llegaran los alumnos (12 alumnos).

7:25 a.m. - 7:40 a.m. Se dieron los temas de métodos de enseñanza aprendizaje: programas de inducción a la empresa, inducción al puesto, reuniones de trabajo, rotación de puestos, cursos en aula, paquetes didácticos, programas de lecturas supervisadas, cursos por correspondencia.

ANALISIS

Fueron demasiados temas, por lo que no hubo profundidad en ellos, algunas cosas nada más fueron mencionadas.

No existía participación por parte del grupo, solamente en el momento de la técnica.

El tiempo utilizado para la técnica de demostración fue excedente (30 minutos). Los alumnos tomaron la técnica con entusiasmo pero a la ligera.

7:40 a.m. - 8:00 a.m. Se vio el tema de inducción que fue apoyado con un estudio de caso, en donde se vieron puntos como: formas de inducción, derechos y obligaciones del trabajador, filosofía, políticas, misión, reglamento, ubicación, responsabilidad.

8:00 a.m. - 8:10 a.m.

Adiestramiento en el puesto, en donde se tocaron los temas: principios para la enseñanza eficiente y enseñanza vestibular.

8:00 a.m. - 8:40 a.m. Técnica demostrativa, para conocer cómo se hace un entrenamiento. Esta constaba de mostrar, de hacerlo, de decirlo, corregir y reforzar.

La presente encuesta tiene por objetivo conocer las posibilidades y dificultades del Relacionista Industrial en el ámbito empresarial en comparación con uno de sus principales rivales.

Instrucciones: Lea cuidadosamente las siguientes cuestiones y responda con sinceridad, ya que su aportación será útil para esta investigación (trabajo de tesis).

NOMBRE _____ EDAD _____ SEXO _____

PROFESION _____

ESCUELA DE PROCEDENCIA _____

GENERACION _____

OCUPACION _____

OTROS ESTUDIOS _____

EXPERIENCIA LABORAL _____

NOMBRE DE LA EMPRESA EN LA QUE LABORA _____

1.- ¿Considera usted que la formación que le brindó la universidad satisface las exigencias de su puesto? SI NO ¿POR QUE?

2.- ¿Considera usted como egresado que la licenciatura en Relaciones Industriales de la UIA cubrió sus expectativas como profesional? SI NO ¿POR QUE?

3.- De los siguientes enfoques, ¿cuál considera usted que utiliza su licenciatura?

Humanista

Económico

Social

Técnico

Otros _____

4.- ¿Cree usted que influya la ideología que brinda la UIA para la aceptación de otras teorías utilizadas en la empresa? SI NO
¿POR QUE? _____

5.- ¿Cree usted que las materias que se le impartieron fueron repetitivas en cuanto a contenidos? SI NO ¿POR QUE?

6.- ¿Cree usted que las materias optativas, que su licenciatura brinda son realmente útiles? SI NO ¿POR QUE?

7.- En seguida, se presenta un cuadro que consta de las áreas de estudio que integran la licenciatura en Relaciones Industriales de la UIA. Señale usted con una X en una escala del 1-10, considerando al 1 como mínimo y al 10 como máximo, que tanto ha ocupado éstas dentro de su desempeño laboral. (ver anexo 1)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Area mayor _____

Area básica _____

Area menor _____

Area integración _____

8.- De las áreas antes mencionadas, ¿cuál considera usted indispensable para el actuar del Relacionista Industrial en el ámbito empresarial y por qué? (ver anexo 1) _____

9.- ¿Cuál considera usted que es la mejor opción para estructurar la licenciatura?

Áreas
Departamentos
Asignaturas
Módulos
Otros _____

10.- ¿Considera usted necesario que a partir del sexto semestre, existiera la especialización de acuerdo a los intereses personales de los estudiantes? SI NO ¿POR QUE?

11.- Para usted, ¿cuál es la licenciatura que presenta mayor competitividad al Relacionista Industrial en su hacer empresarial?

Administración de empresas
Pedagogía
Psicología
Psicología Industrial
Otros _____

12.- Con respecto a su experiencia como candidato a un puesto, ¿con que obstáculos se ha enfrentado para ingresar al campo empresarial? _____

13.- En contraste con su competencia, ¿cree usted tener los conocimientos y herramientas para superarlo? SI NO ¿POR QUE?

14.- A continuación describa su perfil de puesto actual.

Actividades

Comunicación

Autoridad

Responsabilidad

15.- Usted como profesional, ¿qué recomendaciones la daría a su licenciatura?

Observaciones con respecto a la encuesta

GRACIAS POR SU COOPERACION

La presente encuesta tiene por objetivo conocer las posibilidades y dificultades del Relacionista Industrial en el ámbito empresarial en comparación con uno de sus principales competidores.

Instrucciones: Lea cuidadosamente las siguientes cuestiones y responda con sinceridad, ya que su aportación será útil para esta investigación (trabajo de tesis).

NOMBRE _____ EDAD _____ SEXO _____

PROFESION _____

ESCUELA DE PROCEDENCIA _____

GENERACION _____

OCUPACION _____

OTROS ESTUDIOS _____

AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL EN EL CAMPO EMPRESARIA _____

NOMBRE DE LA EMPRESA EN LA QUE LABORA _____

1.- ¿Considera usted que la formación que le brindó la universidad satisface las exigencias de su puesto? SI NO ¿POR QUE?

2.- ¿Considera usted como egresado que la licenciatura en Relaciones Industriales de la UIA cubrió sus expectativas como profesional? SI NO ¿POR QUE?

8.- De las áreas antes mencionadas, ¿cuál considera usted indispensable para el actuar del Relacionista Industrial en el ámbito empresarial y por qué? (ver anexo 1) _____

9.- De las siguientes opciones, marque con una X la que le parezca conveniente para estructurar su licenciatura.

Áreas

Departamentos

Asignaturas

Módulos

Otros _____

10.- ¿Considera usted necesario que a partir del sexto semestre, existiera el área de especialización de acuerdo a los intereses personales de los estudiantes? SI NO ¿POR QUE?

11.- Marque con una X, ¿cuál es para usted la licenciatura que presenta mayor competitividad al Relacionista Industrial en su hacer empresarial?

Administración de empresas

Pedagogía

Psicología

Psicología Industrial

Otros _____

12.- ¿Considera usted al Pedagogo como competencia para el actuar del Relacionista Industrial en el campo empresarial? SI NO ¿PORQUE?

13.- Con respecto a su experiencia como candidato a un puesto, ¿con que obstaculos se ha enfrentado para ingresar al campo empresarial?

14.- En contraste con su competencia, ¿cree usted tener los conocimientos y herramientas para superarlo? SI NO ¿POR QUE?

15.- A continuación describa su perfil de puesto actual.

Actividades

Comunicación

Autoridad

Responsabilidad

16.- Usted como profesional, ¿qué recomendaciones la daría a su licenciatura?

GRACIAS POR SU COOPERACION

Curriculum Ideal

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Introducción a la Administración	Administración de Personal	Microeconomía I	Microeconomía II	Remuneración al Trabajo II	Taller de Negociación	Seminario de Relaciones Industriales	Organizaciones Sociales del Trabajo	
Fundamentos de Relaciones Industriales	Teoría Organizacional	Planeación Organizacional	Administración de la Capacitación	Relaciones Laborales	Enfoque Político, Social y Económico	Planeación Financiera		
Laboratorio de Computación por Administración	Investigación Administrativa	Selección e Integración de Personal	Sindicalismo	Salud Ocupacional	Administración de empresas pequeñas			
Matemáticas I	Antropología Industrial	Remuneración al Trabajo I	Cambio Organizacional	Lab. de Simulación para Rev. de Con. Gdt.	Economía del Trabajo			
Contabilidad General	Matemáticas II	Laboratorio de simulación de Sueldos y Salarios	Estadística Inferencial	Derecho del Trabajo II				
Introducción al Derecho	Introducción a las Finanzas	Estadística Descriptiva	Análisis Financiero	Sistemas y procedimientos administrativos				
Economía General	Derecho del Trabajo I							
AREA BASICA								
AREA MAYOR								
AREA MENOR								
AREA DE INTEGRACION					Objetivo Am	Objetivo Am		
AREA SERVICIO SOCIAL					Subsistema	Subsistema	Subsistema	Subsistema
AREA TITULACION					Introducción al problema del hombre	Introducción al problema social	Integración	Integración
						Servicio Social	Servicio Social	
						Opción Terminal I	Opción Terminal II	

La presente encuesta tiene por objetivo conocer las posibilidades y dificultades del pedagogo en el ámbito empresarial en comparación con uno de sus principales competidores.

Intrucciones: Lea cuidadosamente las siguientes cuestiones y responda con sinceridad, ya que su aportación será útil para esta investigación (trabajo de tesis).

NOMBRE _____ EDAD _____ SEXO _____

PROFESION _____

ESCUELA DE PROCEDENCIA _____

GENERACION _____

OCUPACION _____

OTROS ESTUDIOS _____

AÑOS DE EXPERIENCIA EN EL CAMPO EMPRESARIAL _____

NOMBRE DE LA EMPRESA EN LA QUE LABORA _____

1.- ¿Considera usted que la formación que le brindó la universidad satisface las exigencias de su puesto? SI NO ¿POR QUE?

2.- ¿Considera usted como egresado que la licenciatura en Pedagogía de la UP cubrió sus expectativas como profesional? SI NO ¿POR QUE?

8.- De las áreas antes mencionadas, ¿cuál considera usted indispensable para el actuar del pedagogo en el ámbito empresarial y por qué? (ver anexo 1) _____

9.- ¿Cuál considera usted que es la mejor opción para estructurar la licenciatura?

Áreas
Departamentos
Asignaturas
Módulos
Otros _____

10.- ¿Considera usted necesario que a partir del sexto semestre, existiera la especialización de acuerdo a los intereses personales de los estudiantes? SI NO ¿POR QUE?

11.- Para usted, ¿cuál es la licenciatura que presenta mayor competitividad al pedagogo en su hacer empresarial?

Administración de empresas
Relaciones Industriales
Psicología
Psicología Industrial
Otros _____

12.- Con respecto a su experiencia como candidato a un puesto, ¿con qué obstáculos se ha enfrentado para ingresar al campo empresarial?

13.- En contraste con su competencia, ¿cree usted tener los conocimientos y herramientas para superarlo? SI NO ¿POR QUE?

14.- A continuación describa su perfil de puesto actual.

Actividades

Comunicación

Autoridad

Responsabilidad

15.- Usted como profesional, ¿qué recomendaciones le daría a su licenciatura?

Observaciones con respecto a la encuesta

GRACIAS POR SU COOPERACION

La presente encuesta tiene por objetivo conocer las posibilidades y dificultades del pedagogo en el ámbito empresarial en comparación con uno de sus principales rivales.

Intrucciones: Lea cuidadosamente las siguientes cuestiones y responda con sinceridad, ya que su aportación será útil para esta investigación (trabajo de tesis).

NOMBRE _____ **EDAD** _____ **SEXO** _____

PROFESION _____

ESCUELA DE PROCEDENCIA _____

GENERACION _____

OCUPACION _____

OTROS ESTUDIOS _____

EXPERIENCIA LABORAL _____

NOMBRE DE LA EMPRESA EN LA QUE LABORA _____

1.- ¿Considera usted que la formación que le brindó la universidad satisface las exigencias de su puesto? SÍ NO ¿POR QUE?

2.- ¿Considera usted como egresado que la licenciatura en Pedagogía de la UP cubrió sus expectativas como profesional? SÍ NO ¿POR QUE?

8.- De las áreas antes mencionadas, ¿cuál considera usted indispensable para el actuar del pedagogo en el ámbito empresarial y por qué? (ver anexo 1) _____

9.- De las siguientes opciones, marque con una X la que le parezca conveniente para estructurar su licenciatura.

Áreas
Departamentos
Asignaturas
Módulos
Otros _____

10.- ¿Considera usted necesario que a partir del sexto semestre, existiera el área de especialización de acuerdo a los intereses personales de los estudiantes? SI NO ¿POR QUE?

11.- Marque con una X, ¿cuál es para usted la licenciatura que presenta mayor competitividad al pedagogo en su hacer empresarial?

Administración de empresas
Relaciones Industriales
Psicología
Psicología Industrial
Otros _____

12.- ¿Considera usted al Relacionista Industrial como competencia para el actuar del Pedagogo en el campo empresarial? SI NO ¿PORQUE?

13.- Con respecto a su experiencia como candidato a un puesto, ¿con qué obstáculos se ha enfrentado para ingresar al campo empresarial?

14.- En contraste con su competencia, ¿cree usted tener los conocimientos y herramientas para superarlo? SI NO ¿POR QUE?

15.- A continuación describa su perfil de puesto actual.

Actividades

Comunicación

Autoridad

Responsabilidad

16.- Usted como profesional, ¿qué recomendaciones le daría a su licenciatura?

GRACIAS POR SU COOPERACION



UNIVERSIDAD PANAMERICANA
ESCUELA DE PEDAGOGIA
MAPA CURRICULAR
SEP

ANEXO 1

AREA	LOGOTECNICA	DIDACTICA	PSICOLOGICA	FILOSOFICA	SOCIOLOGICA	EMPRESARIAL	CREDITOS
1	ORIENTACION 2 hrs	INTRODUCCION A LA PEDAGOGIA 2 hrs	PSICOLOGIA EDUCATIVA Y DESARROLLO HUMANO 6 hrs	ANTROPOLOGIA FILOSOFICA 3 hrs	SOCIOLOGIA DE LA EDUCACION 3 hrs	INTRODUCCION A LA ADMINISTRACION GENERAL 2 hrs	7 24
	PSICOLOGIA GENERAL Y EMPRESARIAL 2 hrs						
2	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION 4 hrs	TEORIA PEDAGOGICA 2 hrs	CONOCIMIENTO DE LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA 6 hrs	FILOSOFIA DEL HOMBRE 3 hrs	EDUCACION AMBIENTAL 2 hrs	TEORIA DE LA ENFERMERA 2 hrs	8 25
		AVANCES DE LA COMUNICACION 2 hrs				INTRODUCCION A LA ECONOMIA 2 hrs	
3	ESTADISTICA 2 hrs	DIDACTICA GENERAL Y EVOLUTIVA 6 hrs	PSICOLOGIA Y NEUROPSICOLOGIA DEL APRENDIZAJE 6 hrs	METAFISICA Y ANTOLOGIA 4 hrs	HISTORIA GENERAL DE LA EDUCACION 3 hrs	FACTOR HUMANO 2 hrs	8 25
4	EXPERIENCIAS ESTADISTICAS 3 hrs	DISEÑO CURRICULAR 4 hrs	PSICOLOGIA GRUPO 2 hrs	ETICA 3 hrs	HISTORIA GENERAL DE LA EDUCACION EN MEXICO 4 hrs	PRESUPUESTACION Y ANALISIS FINANCIERO 2 hrs	8 24
		DESARROLLO DE HABILIDADES COGNITIVAS 2 hrs	PSICOLOGIA 4 hrs				
5	TALLER INTEGRADOR 3 hrs	SEMINARIO DE EDUCACION COMUNITARIA 4 hrs	ORIENTACION EDUCATIVA VOCACIONAL Y PROFESIONAL 4 hrs	FUNDAMENTOS ULTIMOS DEL HUMANISMO 2 hrs	TECNOLOGIA EDUCATIVA 2 hrs	PLANEACION E INTEGRACION DE RECURSOS HUMANOS 3 hrs	8 24
		DIDACTICA ESPECIAL EN EDUCACION ESPECIAL 4 hrs	ORIENTACION EDUCATIVA VOCACIONAL Y PROFESIONAL 4 hrs	SOCIEDAD Y FAMILIA 2 hrs			
6	COMPUTACION EDUCATIVA 2 hrs	PRACTICA EDUCATIVA 4 hrs	DESARROLLO DEL ADULTO Y TERCERA EDAD 4 hrs	EPISTEMOLOGIA DE LA EDUCACION 3 hrs	EDUCACION FAMILIAR 2 hrs	DESARROLLO Y ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS 3 hrs	7 22
			PSICOLOGIA COMPLEJITIVA 6 hrs				
7	TALLER DE INVESTIGACION EDUCATIVA 2 hrs	PLANEACION EDUCATIVA 4 hrs	DIFICULTADES DEL APRENDIZAJE 3 hrs	FILOSOFIA DE LA EDUCACION 4 hrs	PROBLEMAS ECONOMICOS, POLITICOS Y SOCIALES DE LA EDUCACION EN MEXICO 3 hrs	MODELOS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL 2 hrs	7 20
				EDUCACION FAMILIAR 2 hrs			
8	SEMINARIO DE INVESTIGACION 2 hrs	EVALUACION INSTITUCIONAL 4 hrs	EDUCACION ESPECIAL 3 hrs	ETICA PROFESIONAL 2 hrs	LEGISLACION EDUCATIVA 3 hrs	DESARROLLO DE RECURSOS EDUCATIVOS 2 hrs	7 18
				ETICA GENERAL Y EMPRESARIAL 2 hrs			
CREDITOS	9	11	10	10	9	9	56
SEMANAS	26	41	41	22	21	22	52
PROFESORES	14.28 %	22.52 %	22.52 %	15.92 %	12.63 %	11.68 %	

ANEXO 4



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Habiendo comenzado en la Ciudad de México en 1967, como Instituto Panamericano de Ciencias de la Educación, se ha desarrollado mediante la creación de nuevas Facultades, e Institutos. Hoy, además del campus de la Ciudad de México, en torno a un antiguo obraje textil del Siglo XVII, dispone de otra sede en Guadalajara, en el Estado de Jalisco.

Actualmente, la Universidad cuenta con siete Facultades: Jurisprudencia, - Pedagogía, Filosofía, Administración y Finanzas, Contabilidad, Economía e - Ingeniería; a los cursos respectivos de Licenciatura y de Doctorado se inscribieron en el último año académico más de tres mil setecientos estudiantes.

A ellos deben sumarse los participantes a los cursos de los otros Institutos anexos a la Universidad, como son: el Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresa (IPADE), el Instituto Panamericano de Ciencias de la Educación (IPCE), la Escuela Superior de Administración de Instituciones (ESDAI), y la Escuela Preparatoria, previa al ingreso de los estudios universitarios.

Entre los principios irrenunciables de la Universidad Panamericana figura el de que a ningún alumno que posea la capacidad requerida, se le cierre el - acceso a los estudios por motivos de orden social, racial, religioso o económico. Por lo que concierne al último aspecto, gracias a las contribuciones de empresas y personas particulares se puede ofrecer un número considerable de becas de estudio, de las que gozan el 20% y el 30% de los - - estudiantes en los cursos de Licenciatura y Doctorado, respectivamente, en las dos sedes, de la Ciudad de México y de Guadalajara; y el 15% de los - - alumnos en los cursos preuniversitarios.

Panorámica de los cursos post-universitarios

Quizá el elemento más característico de la formación académica impartida en la Universidad Panamericana es su estrecha colaboración con el mundo del trabajo. En efecto, los estudios universitarios no son concebidos como una fase -

Versión en castellano del artículo publicado en la Revista Romana, Roma, 1990, año VI, n.10, pp 119/121.

transitoria de la preparación profesional y humana. Por ello la Universidad organiza una amplia serie de cursos dirigidos a profesionistas con deseos de perfeccionar los propios conocimientos, profesionales, culturales y éticos - con el fin de afrontar de un modo más acertado los problemas del trabajo.

Así, como complemento de los estudios jurídicos, se ofrecen especialidades - en varias ramas del Derecho -Administrativo, Laboral, Penal, Fiscal- a los que se han inscrito, sólo en el último año, trescientos cuarenta licenciados.

Por su parte, ochenta y cinco miembros de varios medios de comunicación colectiva han frecuentado las dos especialidades de "Comunicación y - Desarrollo Humano" y "Comunicación y Dinámica Social" que implican cursos de Psicología, Antropología, Sociología y Ética.

En colaboración con el Fondo Nacional de Equipamiento Industrial, del Banco de México, la Universidad otorga el Diploma en "Financiamiento de Proyectos Industriales", en cuya primera edición tomaron parte veinte profesionistas del sector industrial y de servicios.

Los Diplomas en Filosofía y Pedagogía se ofrecen a cuantos desean integrar a la propia formación técnica los contenidos de las disciplinas humanísticas. En el último año académico han frecuentado los correspondientes cursos más de doscientos profesionistas y estudiantes universitarios inscritos, éstos últimos, en cursos de licenciatura de siete universidades diversas.

El IPADE y la formación de directivos de empresa

Cerca ya de su vigésimo segundo año de vida, el Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresa ha alcanzado un prestigio difícilmente igualable en el mundo de la empresa mexicana; esto lo prueba la participación de nueve - mil novecientos dirigentes de empresa en los cursos de Continuidad y Actualización impartidos en el año académico 1987-88.

En el mismo año académico, en sus tres sedes de la Ciudad de México, Guadalajara y Monterrey, ciento noventa dirigentes han participado en el programa que se destina a Directores Generales, trescientos en el de Directores y ciento quince en el Master en Dirección de Empresa. Con el máximo respeto

a las convicciones religiosas de los asistentes, la formación profesional que se imparte en estos cursos acentúa debidamente las responsabilidades sociales del manager, en armonía con la doctrina de la Iglesia.

El ESDAI, para la promoción de la mujer

La Escuela Superior de Administración de Instituciones, creada en 1969 por iniciativa de Hogar y Cultura, y parte integrante de la Universidad Panamericana desde 1989, otorga el Título en Administración de Instituciones.

El plan de estudios pretende formar al personal de las empresas y entidades que imparten servicios de alimentación y alojamiento. La preparación técnica se integra armónicamente con una sólida formación cultural, para favorecer una adecuada toma de conciencia de la inestimable aportación al bien común que realizan estas profesiones.

Ciencias de la Educación

El Instituto Panamericano de Ciencias de la Educación ha surgido con la finalidad de ofrecer formación a profesores de escuelas de cualquier naturaleza y grado, a funcionarios dedicados a la capacitación en las empresas, y a orientadores familiares. A menos de un año de inicio de sus actividades, - cerca de trescientos cincuenta personas han asistido a los cursos promovidos en diversos Estados de la República Mexicana.

Los cursos para profesores de enseñanza elemental y media, desarrollados en la Ciudad de México y en Guadalajara, han contado con una participación total de noventa y un profesores y maestros de dieciocho escuelas; y setenta directivos dedicados a la capacitación en las empresas han participado en dos cursos específicamente dirigidos a personal de las industrias turística y metalúrgica.

NOMBRE

TEORICA

DEPARTAMENTO

SIGLA

ADMINISTRACION DE LA
CAPACITACIONX
PARACTICA

ADMINISTRACION

AD206

CREDITOS

REQUISITOS

H/S/S

8

AD205

4

uia

OBJETIVOS GENERALES : Al finalizar el curso el alumno será capaz de :

- Definirán y analizarán los fundamentos básicos teóricos y legales que sustentan la capacitación.
- Conocerá y comprenderá la función de la capacitación dentro de una organización; como medio de elevar la competitividad.
- Comprenderá el proceso de enseñanza - aprendizaje de los adultos, su importancia y operación.
- Identificará los subsistemas que integran el proceso de capacitación.

Temas principales :

- La función de la capacitación; marco teórico, con ceptos e importancia.
 - Diseñar programas (organización)
 - Habilitar programas (integración)
- Marco Teórico; proceso de enseñanza - aprendizaje de los adultos.
 - Ejecutar programas (dirección)
 - Evaluar (control)
- Marco Legal de la capacitación.
 - 5. La capacitación y la competitividad.
- Proceso de Capacitación:
 - Detectar necesidades (Previsión)
 - Establecer objetivos (Planeación)

Bibliografía General o Básica

- Navarro Rodríguez Estrada, Patricia Rodríguez Buendía, *Administración de la Capacitación*, Mc Graw Hill-Mex.
- Siliceo, Alfonso, *Capacitación y Desarrollo de Personal*, Ed. Limusa, México.
- Hugo Calderón Córdova, *Manual para la Administración de la Capacitación de Personal* Ed. Limusa, México.
- Gago Huguer, Antonio, *Modelos de Sistematización del Proceso de Enseñanza-Aprendizaje*, Ed. Trillas.
- Berge vin, Paul Emile, *Filosofía para la Educación de Adultos*, Ed. Asociados, México.
- Castrejón Díez, Jaime, *Educación Permanente Principios y Experiencias*, Ed. Fondo de Cultura Económica.
- Hendoza Núñez, Alejandro, *Manual para determinar necesidades de Capacitación*, Ed. Trillas.