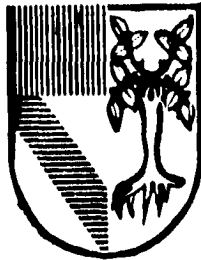


308923

10

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

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



**ANALISIS COMPARATIVO ENTRE EL DISEÑO CURRICULAR
DE LA LICENCIATURA EN PEDAGOGIA Y LA
LICENCIATURA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**TESIS PROFESIONAL
QUE PRESENTA:
IRINA ARIAS GALLEGOS
PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PEDAGOGIA**

DIRECTOR DE LA TESIS:

LIC. GEORGINA QUINTANILLA CERDA

MEXICO, D. F.

1996

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIA:

** A DIOS por regalarme cada instante de vida, el cual es una nueva oportunidad para crecer...*

** A mis padres por su inmenso cariño y por haberme dado el tesoro más valioso que se puede tener: la educación.*

** A mis hermanos por ser mis mejores amigos.*

** A Miguel Angel por su amor y su comprensión.*

** A la Universidad Panamericana por todas sus enseñanzas.*

** A las personas que hicieron posible la realización de esta tesis.*

INDICE

INTRODUCCION	1
---------------------	----------

I. ESTRUCTURA CONCEPTUAL DEL DISEÑO CURRICULAR

I.1 Concepto y Bases para el Diseño Curricular	8
---	----------

I.2. El Proceso del Diseño Curricular

I.2.1. <u>Diagnóstico</u>	15
I.2.2. <u>Formulación de Objetivos</u>	17
I.2.3. <u>Selección del Contenido</u>	19
I.2.4. <u>Evaluación del Currículo</u>	20

I.3. El Diseño Curricular a Nivel Institucional

I.3.1. <u>Objetivo General de Carrera</u>	24
I.3.2. <u>Perfil de Ingreso</u>	26
I.3.3. <u>Perfil de Egreso</u>	26
I.3.4. <u>Influencia del Currículo en la Formación Profesional</u>	29

II. LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

II.1. ¿Qué es la Administración?

II.1.1. <u>Definición</u>	32
II.1.2. <u>El Objeto Material y Formal de la Administración</u>	33
II.1.3. <u>La Finalidad de la Administración</u>	34
II.1.4. <u>¿Por qué se estudia Administración?</u>	35

II.2. El Diseño Curricular de la Licenciatura en Administración de Empresas de Tres Universidades

II.2.1. <u>El Objetivo General de Carrera</u>	39
II.2.2. <u>El Perfil de Ingreso</u>	41
II.2.3. <u>El Perfil de Egreso</u>	42
II.2.4. <u>Los Planes de Estudios</u>	45
II.2.5. <u>Funciones y Campo Laboral</u>	54

III. LA LICENCIATURA EN PEDAGOGIA EN LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

III.1. ¿Qué es la Pedagogía?

III.1.1. <u>Diferentes Definiciones</u>	59
III.1.2. <u>El Objeto Material y Formal de la Pedagogía</u>	63
III.1.3. <u>La Finalidad de la Pedagogía</u>	66
III.1.4. <u>¿Por qué se estudia Pedagogía?</u>	68

III.2. El Diseño Curricular de la Licenciatura en Pedagogía de la Universidad Panamericana

III.2.1. <u>El Objetivo General de Carrera</u>	70
III.2.2. <u>El Perfil de Ingreso</u>	70
III.2.3. <u>El Perfil de Egreso</u>	72
III.2.4. <u>El Plan de Estudios</u>	75
III.2.5. <u>Funciones y Campo Laboral</u>	85

IV. LA EMPRESA Y EL AREA DE RECURSOS HUMANOS

IV.1. ¿Qué es la Empresa?

IV.1.1. <u>Concepto</u>	88
IV.1.2. <u>Los Elementos de la Empresa</u>	89
IV.1.3. <u>Los Fines de la Empresa</u>	92

IV.2. El Area de Recursos Humanos dentro de la Empresa	
IV.2.1. <u>Concepto</u>	93
IV.2.2. <u>Funciones del Area de Recursos Humanos</u>	95

V. EL RETO DE LA PEDAGOGIA

V.1. Elaboración y Aplicación de un Cuestionario en una Empresa donde laboran Pedagogos y Administradores en el Area de Recursos Humanos	
V.1.1. <u>Hipotesis</u>	110
V.1.2. <u>Variables</u>	110
V.1.3. <u>Resultados</u>	115
V.2. Implicaciones Educativas	128

CONCLUSIONES	137
---------------------	-----

BIBLIOGRAFIA	144
---------------------	-----

INTRODUCCION

Actualmente, ya se tiene conocimiento de la labor que puede llevar a cabo un pedagogo en el ámbito empresarial; sin embargo, muchas personas aún consideran que su labor se limita únicamente al ámbito escolar, tanto para la educación de niños como de jóvenes considerándolo así, un maestro de escuela.

Esta idea es errónea, debido a que el campo de la pedagogía ha sufrido, en los últimos tiempos, un cambio esencial con lo cual ha adquirido un significado más amplio.

A partir de la educación, la pedagogía no sólo busca el perfeccionamiento de los niños y jóvenes, sino que este perfeccionamiento, por ser una necesidad intrínseca de toda persona sin importar edad, sexo, raza, nivel socioeconómico, etc; considera también a las personas adultas, por lo cual, se está procurando y proporcionando en diferentes ámbitos.

Por lo anterior, es importante que las personas conozcan las aportaciones que pueden hacer los pedagogos en diversas áreas de la sociedad y especialmente, en la empresa donde a partir de su formación, puede beneficiarla ampliamente.

Para que la formación de los pedagogos cumpla con las necesidades que imperan actualmente, se debe partir de un currículo -que es un documento que reúne todas las materias y contenidos necesarios para lograr un determinado conocimiento- el cual debe estar de acuerdo a esas necesidades para así, poder satisfacerlas.

Por tanto, el currículo de toda institución que imparta una licenciatura, está sujeto a cambios constantes que a partir de una detección de necesidades, puede renovarse y cubrir los requerimientos que existen tanto en la sociedad, como en el mercado laboral y en la misma institución.

Para que el currículo cumpla con ello, debe tomar en cuenta la calidad de la enseñanza y en la búsqueda de esta calidad, las autoridades y maestros de la institución, deben considerar que cada materia, contenido, objetivo, finalidad, perfil, etc; puede mejorarse y que esta renovación, así como búsqueda de la calidad, son un proceso constante.

El objetivo de esta tesis es hacer una comparación entre los contenidos administrativos de la licenciatura en pedagogía de la Universidad Panamericana y la licenciatura en administración de empresas impartida en tres universidades particulares que son la Universidad Iberoamericana, el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey y el Instituto Tecnológico Autónomo de México para que, a partir del conocimiento de sus objetivos, perfil de ingreso y egreso, pero principalmente de las materias que imparten en el área administrativa, se observen las diferencias de la labor que pueden desempeñar los egresados de una y otra carrera dentro de los Recursos Humanos de una empresa.

Así mismo, la Escuela de Pedagogía de la Universidad Panamericana podrá tomar en cuenta aquellos aspectos que le permitan enriquecer los contenidos académicos del área empresarial con lo cual, los egresados tendrán un mejor desempeño en dicha área.

La hipótesis de la cual se partió para llevar a cabo esta investigación es la siguiente: si entre pedagogos y administradores no existe competencia dentro del área de Recursos Humanos de una empresa, es debido a que su formación es diferente y por tanto, las funciones que llevan a cabo son distintas.

Sin embargo, existen varios aspectos que los pedagogos pueden -y deben- considerar de la formación con la que cuentan los administradores para tener una preparación empresarial más amplia y así, desempeñen una mejor labor.

Cabe señalar que así como existen ciertas cuestiones que deben actualizarse, también hay otras que deben conservarse, puesto que contribuyen a la formación que se brinda en la Universidad Panamericana y que la distinguen de otra universidad.

El contenido de este trabajo abarca en un primer capítulo la manera en que se lleva a cabo el diseño curricular y elementos que lo conforman; en un segundo capítulo se dan a conocer los planes de estudio de las tres universidades particulares que cuentan con la licenciatura en administración de empresas, para tener una visión general de algunos aspectos de su currículo, y con ello poder tener una idea de la formación que brindan.

En un tercer capítulo se presentan los planes de estudio de la carrera de ciencias de la educación de la Universidad La Salle y la Universidad Iberoamericana, así como el de pedagogía de la Universidad Intercontinental para sustentar que, hasta el momento, en ninguna otra universidad se da un enfoque administrativo a la carrera de pedagogía o no se le da la importancia necesaria;

además, se mencionan los principales aspectos que contribuyen a la formación en cuanto a aspectos administrativos de los pedagogos de la Universidad Panamericana.

En un cuarto capítulo se señalan los elementos más importantes que conforman a una empresa, lo que son los recursos humanos dentro de la misma y áreas que constituyen a dicho departamento.

Por último, se señalan las implicaciones educativas a partir de las cuales, se pueden hacer consideraciones para renovar el currículo de la carrera de pedagogía de la UP y con ello, mejorar la formación de los egresados en el ámbito empresarial para que puedan tener una mayor aceptación y puedan desarrollarse mejor, específicamente dentro de dicho ámbito.

Las fuentes que fueron consultadas para el desarrollo de este trabajo fueron folletos que las universidades proporcionan a los alumnos y en los cuales se dan a conocer aspectos generales de cada carrera.

Para esta investigación se empleó una metodología documental ya que, como ha sido mencionado, se consultaron aquellas fuentes donde se dan a conocer generalidades del currículo de cada carrera y cuando fué posible, documentos que mencionan con mayor profundidad dichas cuestiones.

A partir del conocimiento de esta información, se realizó una comparación para poder observar las diferencias entre los contenidos que se imparten en el aspecto de Recursos Humanos en una licenciatura en administración de empresas

y los impartidos en la licenciatura en pedagogía, esto con la finalidad de apreciar las funciones que a partir de la formación realizan los egresados de una y otra carrera en esa área pero principalmente, para señalar aquellos contenidos de la administración que le pueden ser útiles a la pedagogía en cuanto al área empresarial se refiere.

Se pone principal interés en el ámbito empresarial debido a que recientemente, la pedagogía ha extendido su campo de acción a él, ya que se ha reconocido la importancia que representa el aspecto humano en cualquier organización; así como la tecnología educativa dentro del área de Recursos Humanos.

Se ha podido observar que, en la medida que se presta mayor atención al personal y se procura su beneficio, esto repercute en los resultados de la empresa y cumple así, con una doble función: el bienestar de los empleados y progreso en diferentes sentidos -económico, social, de prestigio, etc.- a través del aumento de la productividad.

Para atender esta nueva demanda que ha surgido, se requieren profesionistas que comprendan al ser humano, la manera en que logra su perfeccionamiento y por medio de qué medios.

Por ello, es importante que se conozca la labor que puede realizar un pedagogo en la empresa, pues es él quien puede satisfacer esta necesidad y con ello beneficiar ampliamente a las organizaciones que demandan, urgentemente, profesionales que contribuyan al mejoramiento de las personas, ya que el mismo

progreso de la sociedad exige que exista una mayor y mejor preparación en todos los sentidos y en todas las profesiones pero, principalmente, volviendo a poner atención en el ser humano y en su perfeccionamiento.

CAPITULO I

Estructura Conceptual del Diseño Curricular

En este capítulo se menciona de manera general, lo que es el diseño curricular con la finalidad de dar a conocer las bases que forman parte de su realización como lo son las necesidades de la sociedad, de la cultura y de una determinada institución; así mismo, son explicados los principales elementos que sustentan a este diseño curricular y que cada organización educativa lleva a cabo de manera particular.

También se señala la manera en que el currículo influye profesional y personalmente en la formación de los alumnos, y lo cual lleva a distinguir ciertas características en los egresados de cada universidad, todo ello de acuerdo a lo que éstas tomen en cuenta en su propio currículo.

I.1. ¿QUE ES EL DISEÑO CURRICULAR?

El diseño curricular es un proceso que lleva a la conformación de un currículo y el cual es realizado por toda institución educativa, ya que a partir de este currículo se lleva a cabo toda la enseñanza impartida por la institución.

Este diseño curricular surge de ciertos aspectos que dan origen a su elaboración y a su vez, éste repercute en ellos; por tanto, lo que el currículo pretende es influir positivamente en la misma institución, en los alumnos y en los elementos que dieron pie a su origen.

1.1.1. Concepto y Bases para el Diseño Curricular

Hasta antes de la Segunda Guerra Mundial no existía una preocupación latente por el Diseño Curricular, al parecer, no se había detectado la importancia de la educación para el desarrollo de las naciones.

Es "en las décadas posteriores a la Segunda Guerra Mundial y conforme a una búsqueda del orden económico donde la educación es vista como piedra angular del desarrollo que se perfila al campo del diseño curricular"¹; a partir de ese momento, diferentes corrientes se empiezan a preguntar el cómo y el qué del fenómeno educativo, promoviendo, principalmente en Estados Unidos, una educación científica en contraposición a la enciclopedista.²

A partir de estos antecedentes, cabe mencionar la diferencia entre currículum y diseño curricular:

El currículum representa una organización sistemática de actividades escolares para adquirir conocimientos; es decir, el currículum es el qué, el resultado del proceso del diseño curricular para llevar a cabo la enseñanza; mientras que el diseño curricular se refiere al diagnóstico, planteamiento de objetivos y contenido que se realizan con el propósito de lograr una enseñanza eficaz.

Es importante señalar, que tanto el concepto de currículum como el de diseño curricular tienen diferentes y variadas acepciones dentro de la bibliografía especializada.

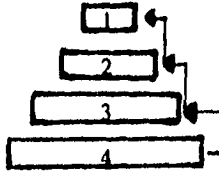
¹ DIAZ BARRIGA Frida, *Comunicación Educativa*, p. 20

² *cfr. idem*

A partir de lo anterior se puede proponer aquí un primer concepto:

El diseño curricular es una instrumentación del currículum, en el cual se planifica a nivel macro una serie de actividades a partir de un estudio, esta instrumentación, hace referencia a la instrucción que se sitúa en un nivel micro; es decir, el intercambio educativo en un espacio y tiempo, mientras que la enseñanza es más amplia, ya que en ella se sitúan tanto el currículum como la intervención en el aula.³

A continuación, se presenta un esquema, con el cual quedará más clara la relación entre (1) la instrucción, (2) el currículum, (3) el diseño curricular y (4) la enseñanza:



Una vez hecha esta diferenciación, en la cual ya se tiene una idea de dónde se encuentra situado el diseño curricular, se verá cuál es su finalidad: el diseño curricular pretende, principalmente, mejorar el aprendizaje "de acuerdo con cierto conjunto de valores, metas y principios, donde los valores y metas reflejan las presiones que ejerce la sociedad desde el exterior, y los principios, aquellas líneas directrices que involucra todo estilo particular de educación".⁴

³ cfr. *ibidem*, p. 25

⁴ JUSTO Luis, *Desarrollo del Currículum*, p. 25

El diseño curricular se centra en la educación, pero la educación abarca distintos aspectos que se tienen que considerar para una buena elaboración de diseño curricular ya que, finalmente, sobre esos mismos aspectos recaerá la educación, dichos aspectos son: la sociedad y la cultura.

Antes de explicar estos aspectos, cabe hacer una aclaración: a lo largo de este capítulo se hablará de la universidad debido a que representa el interés principal de esta tesis; sin embargo, esto no significa que la sociedad y cultura únicamente influyan en la universidad, sino que esta influencia se da en toda institución educativa, desde el nivel preescolar hasta la universidad, incluso en los estudios de posgrado. Esto debido a que toda educación que se brinda en un país, debe estar de acuerdo a las necesidades del mismo para ayudar a superarlas y proyectarlas a futuro, según el desarrollo que el país vaya logrando; y así, adaptarse a las exigencias mundiales para beneficio de la nación principalmente, y las de su población procurando brindar una mejor calidad de vida.

Es importante señalar que, si las universidades existen es por la sociedad, que busca que sus miembros se adapten a las normas y reglas que ella misma exige y que además, logren adquirir una serie de conocimientos que les permitan desenvolverse de una mejor manera, para lograr una integración a ella misma y a la cultura.

Lo anterior, recae directamente sobre la universidad ya que, a partir de estos parámetros y de las necesidades que la misma sociedad plantea, la universidad puede determinar el contenido de la enseñanza, la jerarquía del

contenido, es decir, a qué se le da prioridad, el cómo transmitir estos conocimientos, así como el por qué y cómo de las políticas de admisión, objetivos de la enseñanza y de la carrera, etc; aspectos que serán mencionados más adelante.

Lo que cabe resaltar, es cómo la sociedad es la que va proporcionando a las universidades las pautas de acción y, a partir de esto, pueden ir configurando sus propias normas, objetivos, contenido, políticas, etc; que finalmente beneficiarán a quien las exige: la sociedad.

La universidad forma parte de la sociedad, por lo tanto, los objetivos de la sociedad se encuentran y deben relacionarse con los de la universidad, lo cual se verá reflejado en el diseño curricular.

Con lo anterior, se debe subrayar que, aunque la sociedad exige una buena educación, las universidades no deben olvidar que están formando a seres humanos por lo cual, esta formación recaerá en la sociedad, pero a quien beneficiará primordialmente es a la persona. Por tanto, no se debe pensar en los alumnos como en una masa, sino como seres individuales, cada uno diferente a los demás, con virtudes y defectos, capacidades y limitaciones y que por tanto, se formará a todo el individuo.

Es decir que "se requiere una educación no sólo buena sino también grande, que conforme las realidades de nuestra época, que exprese lo mejor de nuestra herencia y saque la máxima ventaja de nuestras posibilidades"⁵, que

⁵ TABA Hilda: Elaboración del Currículo. p. 96

considere a cada alumno como persona, con todas las características que la conforman y que, finalmente, como consecuencia de esta formación se actuará en sociedad, respondiendo a sus exigencias pero actuando como un ser libre y responsable.

Una de las principales labores de la universidad y que también repercute en la sociedad, es brindar una formación en valores junto con una formación profesional, las cuales deben ir de la mano; es decir, las universidades deben ver a los alumnos de una manera integral para fortalecer la individualidad y llevar a una autodefinición que permita a cada alumno valorarse así mismo y actuar correctamente en la sociedad y en su ámbito profesional.

Como se puede observar, la sociedad y la universidad se encuentran relacionadas, y esta relación es tan profunda que inmediatamente repercute en el aspecto cultural.

La cultura representa un conjunto de aspectos sociales, religiosos, morales, de costumbres, normas, reglas, sentimientos, realizaciones materiales y artísticas que caracterizan a una sociedad.

La cultura se adquiere y se recrea al vivir en sociedad y a través de las relaciones que cada persona va estableciendo adopta, por imitación, por obligación o por convicción, toda la gama de fenómenos humanos de la cultura.

Cada universidad tiene un tipo de cultura que influye en la formación personal y profesional de los alumnos, la cual no se encuentra desvinculada de la

cultura del país, pero que identifica y diferencia de manera muy particular, a una universidad de otra.

En cada universidad se da "un sistema de vida en el cual los procesos de aprendizaje son similares a los de la vida exterior, en la que la internalización de valores y sentimientos puede producirse por que el medio proporciona modelos de identificación bastante eficaces en la figura de personas importantes, así como de experiencias poderosas"⁶.

La principal función de la cultura universitaria es proporcionar valores, formar virtudes y orientar adecuadamente la vida de cada alumno, es aquí donde se diferencia una universidad de otra, debido a que cada una proporciona diferentes aspectos y, por tanto, orienta de manera diferente a los alumnos, cada una como considera más conveniente.

Como se mencionó anteriormente, las principales bases para el diseño curricular son: la **sociedad** que determina los parámetros y necesidades a partir de los cuales las universidades realizan su labor, la **cultura** propia de cada institución que influye en los alumnos y la cual a su vez abarca a la educación que es donde se centra la elaboración del currículo.

Estos tres aspectos se encuentran íntimamente relacionados y representan la parte médular del diseño curricular ya que, a partir de ellos, se inicia el proceso de su elaboración.

⁶ idem

1.2. EL PROCESO DEL DISEÑO CURRICULAR

La elaboración del currículo es un intento por mejorar la calidad de la enseñanza y como consecuencia, del aprendizaje; ambos a través de un proceso que según Frida Díaz Barriga consta de cuatro momentos: el diagnóstico, formulación de objetivos, selección de contenido y evaluación del currículo.

El proceso del diseño curricular se refiere a los pasos que se siguen para la elaboración de un currículo, los cuales llevan una secuencia y donde cada uno de ellos da lugar al siguiente.

Es decir, en primer lugar se parte de un diagnóstico en el cual se detectan las necesidades de la institución y de la sociedad, éste lleva a formular objetivos que tendrán que ser cubiertos por la enseñanza que se imparte en la institución; esto a su vez, da origen a la selección del contenido que corresponde a las materias que serán abordadas a lo largo de la enseñanza y por último, se encuentra la evaluación en la cual se señala la manera en que se comprobará que los objetivos fueron cubiertos y que también permitirá volver a hacer un diagnóstico para cubrir nuevos requisitos que hayan surgido a lo largo del proceso.

Cabe mencionar, que dicho proceso debe ser una labor interdisciplinaria donde intervengan investigadores, docentes y autoridades educativas; además, de que esta labor la realiza cada universidad de manera particular y cada una determina quiénes intervienen en el proceso, así como la manera de llevarlo a

cabo; por tanto, en este punto se mencionará de manera general, los cuatro momentos más importantes del proceso, a partir de los cuales, cada universidad retoma todos, algunos de ellos o agrega otros más.

1.2.1 El Diagnóstico

El diagnóstico es el "proceso de determinación de los hechos que deben ser tomados en cuenta al adoptar decisiones para el currículo"⁷

La finalidad del diagnóstico es tomar en cuenta las necesidades de la sociedad y de los alumnos; a partir de los cuales, se establecerán los objetivos.

Para Hilda Taba, en el diagnóstico es importante determinar el ambiente cultural del cual proceden los alumnos; es decir, tener conocimiento de las experiencias anteriores que han tenido los alumnos con el medio, lo cual puede llevarse a cabo investigando su nivel socioeconómico y conocimientos con los que cuentan. Esto ayuda, principalmente, para saber qué contacto han tenido con el medio y cómo ha influido en ellos para que, a partir de esto, se determine qué tipo de incentivos emplear, así como conocer su aproximación personal a las tareas de aprendizaje y saber qué esperan de ellos mismos y de los demás.

Probablemente, este diagnóstico podría aportar mucho al currículo de la universidad pero sería una labor bastante exhaustiva, difícil de llevar a cabo y actualmente rara vez se realiza, debido a que en las universidades se tiene una población heterogénea que no permite establecer una media que determine exactamente el nivel socioeconómico de la mayoría de los alumnos; sin embargo,

⁷ *idem*, p.305

considero que es importante tener un conocimiento general de este aspecto para establecer desde la profundidad para abordar los temas, hasta el tipo de ejemplos y comentarios que los docentes deben considerar en el momento de impartir una clase.

Con respecto a lo anterior, actualmente ha surgido una nueva tendencia en la cual se toman en cuenta las exigencias de los empleadores que posteriormente, abrirán fuentes de trabajo a los egresados de una universidad, así como los intereses de los dueños de las universidades, que muchas veces son también empleadores y por esta razón, algunas empresas están creando sus propias universidades.

En general, el diagnóstico tiene diferentes utilidades como son:

- * Ayudar a establecer estándares; es decir, que a partir de las pruebas que se aplican en los exámenes de admisión, se puede saber los conocimientos que tienen los alumnos, lo cual permite ir determinando el aprendizaje que se proporcionará a partir de lo que ya saben los alumnos y que además, deben cubrir como mínimo ciertos conocimientos para poder pertenecer a la universidad.

Este diagnóstico permite ir conociendo un aspecto, de los futuros miembros de la universidad.

- * Localizar causas de deficiencia y rendimiento de los estudiantes, esto se logra cuando docentes y autoridades educativas de la universidad, adoptan una posición de observadores, con la finalidad de detectar necesidades que permitan formular hipótesis y así, poder plantear posibles formas de solución que ayuden a la mejora del currículo de la carrera.

Esta labor debe realizarse tanto al revisar los exámenes de admisión, como a lo largo de los semestres.

* Medir el nivel posible de rendimiento de los alumnos, lo cual permite decidir en qué puntos debe iniciarse determinada unidad, materia o semestre.

Si no se obtuviera esta información, se podría caer en el error de enseñar algo que los alumnos ya saben o se les exigiría demasiado.⁸

Por lo señalado anteriormente, se puede notar que el diagnóstico es de gran utilidad, debido a que proporciona información de diferentes aspectos de los alumnos; por tanto, constituye el punto de partida del proceso del diseño curricular ya que, a partir del diagnóstico, se pueden ir determinando los objetivos, seleccionar el contenido y evaluar el currículo.

1.2.2 Formulación de Objetivos

Los objetivos representan la base para el desarrollo de las actividades; además, proporcionan unidad e indican hacia dónde se quiere llegar. Se refieren tanto a lo que persigue la carrera como a objetivos más específicos que indican la conducta o aprendizaje a lograr en cada materia, unidad o semestre.

Por tanto, los objetivos son una guía que dirige las actividades de los docentes y que encamina a la adquisición de un nuevo conocimiento para lograr un aprendizaje o conducta.

⁸ cfr. *ibidem*, p. 309

De acuerdo a la taxonomía de Bloom existen tres principales tipos de objetivos: los cognoscitivos que se refieren a la adquisición de un conocimiento, los psicomotrices que se refieren al logro de habilidades y los afectivos que permiten una valoración de hechos.

La filosofía de la universidad influye en la formulación de objetivos debido a que, detrás de cada uno, de alguna conducta o aprendizaje que se quiera lograr, existirá una base que los sustente, y que se encontrará relacionado con la filosofía que la universidad maneja. A partir de esto, se tomará en cuenta cómo formular objetivos que cumplan con la función de lograr un nuevo conocimiento, habilidad, conducta o actitud y que además, se encuentren relacionados con la filosofía de la universidad.

Otro aspecto que influye en la formulación de objetivos, es la psicología, que ayuda a saber a qué edad y en qué momento se puede proporcionar cierto conocimiento y el alumno puede lograr determinado aprendizaje y así, graduar la dificultad y profundidad de las actividades.

Los objetivos deben describir las actividades que se desarrollarán a lo largo de un período establecido, siempre guardando una relación con las unidades, materias o semestres anteriores para integrar el conocimiento.

Además, los objetivos deben cubrir una característica muy importante para que realmente cumplan con su función, esta característica es que sean presentados en un lenguaje accesible, para ser entendidos tanto por los alumnos, como por los docentes y para que ambos sepan hacia dónde deben llegar.

También, deben expresar tanto el tipo de conducta que se quiere lograr en el alumno, como el ámbito en el cual se aplicará esta conducta, así como la relación que guarda con otros contenidos.⁹

1.2.3 Selección del Contenido

La selección del contenido representa "la materia prima" con la cual se trabajará y que los alumnos deben conocer, para lograr adquirir o reforzar un aprendizaje o actitud, lo cual se encuentra especificado en los objetivos.

El contenido es la parte del currículo que abarca las necesidades y exigencias de la sociedad, características de los alumnos, procesos de aprendizaje y conocimientos; todo esto con base en el diagnóstico que se lleva a cabo en el proceso del diseño curricular y que es planteado en los objetivos.

Una vez hecha la selección de los aspectos que serán enseñados, el contenido debe ser estructurado en diferentes alternativas como: el plan lineal o por asignatura, el plan modular y el plan mixto; todo esto dependiendo de las características de la carrera o de la materia, la disponibilidad de recursos y de los lineamientos de la institución educativa.

El contenido será válido y significativo, tanto para los alumnos como para los maestros y la misma universidad, en la medida en que tome en cuenta los siguientes aspectos:

⁹ cfr. TYLER Ralph W, Principios Básicos del Currículo. p. 50

* Que refleje el conocimiento científico contemporáneo; es decir, que cumpla con necesidades actuales para satisfacer demandas de la sociedad.

* Que el esfuerzo por lograr el conocimiento lleve en sí el espíritu de investigación. Este punto hace referencia a un problema que se vive actualmente en el país: el poco fomento y apoyo que se da a la investigación sobre todo, en las ciencias sociales y de humanidades; esto debido, entre otras cosas, a la manera dogmática de brindar la enseñanza y que, por tanto, no induce a la investigación. Este es un aspecto que debe ser superado por el sistema educativo nacional y principalmente por las universidades.

* Tener una relación con la realidad social y cultural de la época y así, el contenido debe ser actualizado constantemente.¹⁰

También es importante señalar, que el contenido forma parte muy importante del currículo ya que, de ello dependerá el que los alumnos encuentren relación entre lo que aprenden y necesitan aprender para que, posteriormente, desarrollen adecuadas labores en el ámbito profesional y mientras estudian, se motiven a aprender.

1.2.4 Evaluación del Currículo

Una de las funciones esenciales de la evaluación es la de "otorgar validez a las hipótesis sobre las cuales se basa el currículo"¹¹, lo cual permite plantear soluciones y renovarlo.

¹⁰ cfr. TABA Hilda; Elaboración del Currículo; p.358

¹¹ ibidem; p.412¹¹

Además, como toda evaluación, facilita hacer correcciones y observar los aciertos que se hayan obtenido al final del proceso; es decir, a lo largo de un semestre, lo cual se verifica comparando los conocimientos o conductas que se adquirieron con los objetivos planteados; por tanto, los objetivos constituyen la base de la evaluación ya que con ellos, se puede llevar a cabo esta comparación y así, corroborar si se logró lo que se esperaba. Por eso, es importante que los objetivos sean planteados de una manera clara y señalen, exactamente, lo que se pretende lograr.

La evaluación debe ser objetiva y quienes la llevan a cabo, deben evaluar sin prejuicios para que los datos obtenidos sean válidos y confiables para beneficio del currículo, de los alumnos y de la universidad.

La evaluación reúne datos cuantitativos y cualitativos; varios autores consideran que lo importante de la evaluación es formular juicios de valor sobre diferentes variables, lo cual permite tomar decisiones para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.¹²

Cada universidad decide en qué momento lleva a cabo la evaluación pero, por lo general, la mayoría la realiza cuando se presentan las siguientes situaciones:

Se pretende realizar una reestructuración curricular del plan de estudios vigente de la universidad o no existe un plan de estudios y se pretende crearlo.¹³

¹² *cfr. apud*; DIAZ BARRIGA Frida; *metodología del Diseño Curricular para Educación Superior*; p.135

¹³ *cfr. ibidem*; p.77

La evaluación se puede llevar a cabo de una manera interna o externa y, en ambos casos, es muy importante que sea continua.

La evaluación interna comprende los siguientes aspectos:

- * Análisis de la congruencia o coherencia entre los objetivos, áreas y contenidos especificados.
- * Análisis de la vigencia de los objetivos con base en el diagnóstico de los alumnos y necesidades sociales actuales.
- * Análisis de la viabilidad del currículo a partir de los recursos materiales y humanos con los que se cuenta.
- * Análisis de la adecuación de contenidos y actividades curriculares con los principios psicológicos para determinar el inicio de las unidades, materias o semestres, así como su profundidad.
- * Actualización de materias, contenidos y bibliografía.
- * Investigación de la actividad docente de los profesores y su relación con el rendimiento de los alumnos.
- * Investigación de los factores relacionados con el rendimiento académico de los alumnos, causas e índices de reprobación, deserción, etc; así como buscar nuevas estrategias de aprendizaje y motivación.

La evaluación externa comprende los siguientes aspectos:

- * Investigación continua de las necesidades sociales.
- * Investigación continua del mercado laboral y de las habilidades que requiere el egresado, para modificar o ampliar la estructuración curricular.
- * Investigación de los alcances de la labor profesional del egresado en las diferentes áreas especificadas en el perfil profesional.

* Investigación de la labor profesional desarrollada, con respecto a la educación y capacitación ofrecida en la carrera y a la ofrecida a los egresados de otras universidades.

Una vez hecha la evaluación interna y externa, se realiza la reestructuración curricular que comprende:

- *Determinación de los elementos curriculares que se modificarán o sustituirán.
- *Elaboración de un programa de reestructuración curricular.
- *Determinación de prioridades para llevar a cabo el programa de reestructuración.

Los medios que pueden ser utilizados para realizar tanto la evaluación interna, como la externa y la reestructuración curricular, pueden ser: cuestionarios, entrevistas, investigación bibliográfica, análisis de alumnos y docentes, sistema de seguimiento de egresados, instrumentos de observación y valoración, etc.¹⁴

Cabe resaltar, que la gran importancia de la evaluación reside en que permite corroborar que se hayan logrado los objetivos y expectativas planteados; así como actualizarlos junto con los contenidos, a partir de los cambios sociales y científicos.

La evaluación permite la optimización de los elementos del proceso del diseño curricular, debido a que proporciona información para determinar el cambio o no de los elementos que conforman el currículo.

¹⁴ cfr. ibidem, p.153-154

I.3. EL DISEÑO CURRICULAR A NIVEL INSTITUCIONAL

El diseño curricular a nivel institucional, se refiere a diferentes aspectos que las universidades toman en cuenta para estructurar una carrera, y que constituyen una serie de características que sustentan a cada una de ellas. Dichos aspectos son:

I.3.1. Objetivo General de Carrera

Consiste en la fundamentación del ámbito donde laborará el profesional a corto y largo plazo, sitúa a la carrera en una realidad y en un contexto social.

Para determinar este objetivo, se parte de una detección de necesidades, que brinda información de lo que se requiere en la sociedad y posteriormente, se analiza si la carrera podrá atender a dichas necesidades y resolver problemas sociales, económicos, políticos, científicos, etc; y si existe un mercado ocupacional mediano o inmediato para el profesional; además, es importante que en dicho análisis se investiguen otras instituciones que ofrecen la misma carrera, con la finalidad de revisar su enfoque y alternativas que proporcionan.

Al elaborar el objetivo general de carrera, es importante tomar en cuenta, que se ajuste a los principios que rigen a la universidad; es decir, a su filosofía, para evitar contradicciones.¹⁵

¹⁵ cfr. *ibidem*, p.47

Para fundamentar el objetivo general se necesita:

- * Investigar las necesidades que pueden ser abordadas por el profesionista, con base en la situación real de la sociedad, determinación de la situación ideal de la sociedad y beneficios que proporcionarán los servicios profesionales.
- * Investigación del mercado ocupacional del profesionista, a partir de la información directa o indirecta sobre los posibles sectores de trabajo, en los cuales puede aportar sus conocimientos para la solución de problemas o necesidades; así como oportunidades de empleo en diferentes sectores.
- * Investigación de instituciones nacionales y extranjeras que cuentan con la misma carrera, para tener conocimiento del enfoque que le dan, el grado académico, título otorgado, perfil de egreso y principales sectores donde laboran sus egresados.
- * Análisis de los principios y lineamientos universitarios para saber qué requisitos se exigen para elaborar planes y programas, requisitos y tiempo para cursarla, esto dependerá de la incorporación que tenga la universidad (SEP o UNAM) o estará determinado por la misma universidad si es autónoma.
- * Estudio de las características de estudiantes en universidades afines, su preparación académica y nivel socioeconómico.

Todos estos aspectos deben ser considerados en el momento de elaborar el objetivo general de la carrera, ya que sólo así, puede haber seguridad de que podrá cumplirse.

I.3.2 Perfil de Ingreso

El perfil de ingreso consiste en una serie de características que, el aspirante a ingresar a la universidad, debe cubrir para poder ser aceptado en ella. Esta serie de características van, desde poseer determinados conocimientos, hasta contar con una verdadera vocación para cursar y posteriormente desempeñar la carrera, esto se evalúa en el examen de admisión.

Para elaborar el perfil de ingreso, se debe identificar el nivel académico que poseen los aspirantes, para posteriormente, señalar los conocimientos y habilidades que deben dominar desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo.

Al revisar el nivel académico de los aspirantes, es importante identificar deficiencias, para que sean incluidas en el currículo y así superarlas; además, como se había mencionado anteriormente, un dato que se debe considerar es el nivel socioeconómico al cual pertenecen la mayoría de los aspirantes, para que sea tomado en cuenta por los docentes en el momento de impartir las clases.

I.3.3. Perfil de Egreso

Para Arnaz, el perfil de egreso "es una descripción de los conocimientos que se requieren del profesional para abarcar y solucionar las necesidades sociales"¹⁶; mientras que Díaz Barriga opina que el perfil de egreso "lo componen tanto conocimientos y habilidades como actitudes. Todo esto en conjunto, definido operacionalmente delimita un ejercicio profesional"¹⁷

¹⁶ *ibidem*, p.69

¹⁷ *idem*

El perfil de egreso abarca una serie de metas que se quieren y deben alcanzar para formar a un profesional, esto incluye las habilidades y conocimientos que se han logrado obtener a lo largo del estudio de la carrera; dicho estudio se realiza con base en diversas áreas que conforman a la carrera en las cuales se ofrecen las técnicas y procedimientos para laborar en cada una. "La conjunción de áreas, tareas y poblaciones, implica la delimitación del perfil profesional, el cual debe contener, enunciados en rubros, los conocimientos y habilidades terminales u objetivos que debe alcanzar el profesional"¹⁸

El perfil de egreso brinda las pautas para establecer el contenido que se debe adquirir para lograr alcanzar dicho perfil y objetivos.

Además, el perfil de egreso constituye una de las principales partes del currículo debido a que, de él depende, que haya profesionistas capaces que respondan a las necesidades sociales o que provoque, en caso contrario, problemas de desempleo o subempleo por no cubrir las necesidades vigentes.

Por ejemplo, De Ibarrola considera que "las profesiones que se enseñan no siempre responden a un mercado de trabajo establecido, lo que ha dado lugar a las siguientes situaciones: la escolaridad se devalúa, pues en la medida que hay más profesionales, se exigen más requisitos para contratarlos; por otro lado, los profesionales que no encuentran un empleo adecuado se subemplean, se emplean en ocupaciones radicalmente distintas o emigran."¹⁹

¹⁸ *ibidem*, p. 49

¹⁹ *ibidem*, p. 69

- Como se observa, De Ibarrola hace referencia a un problema que se vive en la actualidad y al cual las universidades deben poner principal interés para ayudar a la sociedad a resolver sus problemas formando mejores profesionistas y, a su vez, ayudar a los jóvenes a desempeñarse adecuadamente y no ocasionarles una frustración por no encontrar empleo, después de haber dedicado años de estudio a una carrera; también no se debe olvidar que, gran parte de estos problemas, pueden ser ocasionados por la situación económica que vive el país y también deben ser previstos, en la medida de lo posible, por las instituciones educativas.

Para Arnaz, el perfil de egreso debe cubrir, como mínimo, las siguientes características:

- * La especificación de las áreas generales de conocimiento en las cuales deberá adquirir dominio el profesional.
- * La descripción de las tareas, actividades, acciones, etc; que deberá realizar en dichas áreas.
- * La delimitación de valores y actitudes adquiridas, necesarias para un buen desempeño como profesional.
- * El listado de las destrezas que tiene que desarrollar.
- * Especificar actitudes, valores y quiénes serán los beneficiados.²⁰

²⁰ *cfr. ibidem*, p.91

I.3.4 Influencia del Currículo en la Formación Profesional

Como se puede observar, el diseño curricular es un proceso que da lugar al currículo de cada institución, el cual debe contemplar tanto el aspecto educativo, como el económico, político y social, para responder a las necesidades imperantes en el país y formar profesionistas que participen activamente en la solución de problemas; por lo tanto, el currículo requiere de una constante revisión, para formar profesionistas en las áreas que más lo requieran.

De esta manera, se pueden fijar los objetivos que determinarán las actividades que se llevarán a cabo para alcanzarlos. Es aquí, donde cada universidad decide los objetivos que desea lograr en determinada carrera y lo cual, distingue a una universidad de otra, debido a que cada una, le proporciona a la carrera un distinto enfoque.

Esto no significa que una universidad sea mejor que otra, tal vez esto se puede observar en la medida en que cada una brinde una educación integral y no contemple únicamente un aspecto de la persona pero, el enfoque que cada universidad le da a la carrera, no determina que sea mejor o peor en relación con otras universidades; sino que cada una ofrece algo diferente y el estudiante es quien decide cuál de todas las alternativas es la que le gusta o le interesa estudiar.

El proceso del diseño curricular, que da como resultado el currículo y el mismo currículo, influyen en la formación profesional precisamente en el enfoque que le dan a la carrera y, a partir del cual, el profesionista puede desarrollar sus actividades; esto debido a que el currículo va a brindar ciertas

características que van a distinguir a un profesionalista egresado de una universidad de otra; estas características representan el objetivo que persigue la universidad, del tipo de profesionistas que forma, el objetivo de la carrera y principales sectores donde laboran sus egresados.

Todo esto también se encuentra reflejado en la filosofía que tiene la universidad y la cual sustenta los demás aspectos.

En los sectores donde el mayor número de egresados labora, es donde se observa, con mayor claridad, el enfoque que cada universidad brinda, el cual es resultado del diseño curricular.

Por lo anterior, se concluye que en la formación profesional influyen desde aspectos sociales, culturales y económicos con los que cuenta la universidad, hasta el enfoque que le da a la carrera y al cual se puede llegar después del proceso del diseño curricular, quedando sustentado en el currículo propio de cada universidad.

CAPITULO II

La Licenciatura en Administración de Empresas

A lo largo de este capítulo se señalan diferentes cuestiones acerca de la administración como lo son el objeto material y formal, su finalidad y definición, así como una breve explicación del surgimiento de esta carrera e importancia de su estudio.

También se presentan los planes de estudio de las tres universidades particulares que imparten esta carrera, esto con la finalidad de conocer los principales aspectos de su currículo y para tener una visión general de la formación que se proporciona a los estudiantes de administración de empresas y para que, en capítulos posteriores, se pueda llegar a apreciar la diferencia entre las posibles funciones que pueden realizar los egresados de esta licenciatura y los egresados en pedagogía en el área de Recursos Humanos con base en su preparación académica y que parte del diseño curricular que lleva a cabo cada universidad.

II.1. ¿QUE ES LA ADMINISTRACION?

La administración se encuentra en todo organismo social, pues es necesario que exista una coordinación de todos los elementos que lo conforman por tanto, la administración se encuentra tanto en el estado, como en las escuelas, hospitales, etc.

Con el paso del tiempo y conforme la sociedad ha ido evolucionando, la administración ha adquirido mayor importancia, pues cada vez se hace más necesaria una coordinación de los elementos y recursos con los que cuenta la sociedad.

H.1.1. Definición de Administración

"La palabra Administración, se forma del prefijo *ad*, hacia, y de *ministratio*.

Esta última palabra viene a su vez de *minister*, vocablo compuesto de *minus*, comparativo de inferioridad, y del sufijo *ter*, que sirve como término de comparación"²¹

Con lo anterior, la etimología nos indica que la administración se refiere a una función que se lleva a cabo de manera subordinada y que, por tanto, se presta un servicio.

La administración puede definirse de diferentes maneras, dependiendo del punto de vista y convicciones del que la define. Por ejemplo para Koontz y O'Donnel la administración es "la dirección de un organismo social, y su efectividad en alcanzar sus objetivos, fundada en la habilidad de conducir a sus integrantes"²²; mientras que para F. Tannenbaum es "el empleo de la autoridad para organizar, dirigir, y controlar a subordinados responsables (y consiguientemente a los grupos que ellos mandan) con el fin de que todos los servicios que prestan sean debidamente coordinados en el logro del fin de la empresa"²³, y para Agustín Reyes Ponce la administración se puede sintetizar en: "la técnica de la coordinación".²⁴

²¹ REYES PONCE Agustín, *Administración de Empresas Teoría y Práctica*, p.15

²² *ibidem*, p.16

²³ *idem*

²⁴ *idem*

Se podrían seguir mencionando diferentes y variadas definiciones que contemplan desde el aspecto técnico hasta el aspecto humano de la administración de empresas; sin embargo, para fines de esta tesis la administración de empresas es: una ciencia social que, mediante la coordinación de recursos materiales y humanos, busca satisfacer los objetivos de una empresa determinada.

II.1.2 El Objeto Material y Formal de la Administración

El objeto material es la empresa, con todos los recursos materiales y humanos con los que cuenta y el objeto formal son las leyes y reglamentos gubernamentales que regulan su funcionamiento.

La administración de empresas busca la manera de eficientar los recursos de una determinada organización, pero esto sólo puede ser posible dentro de un marco legal que permita que la empresa cumpla su labor.

Tanto el objeto material como el objeto formal de la administración son muy amplios, por lo cual en la práctica los administradores pueden incursionar en diferentes ámbitos que abarcan desde los recursos humanos, hasta las finanzas, mercadotecnia, producción, etc.

Lo anterior se debe, principalmente, a que en el proceso de preparación profesional, se estudian tanto los elementos de la empresa como el marco legal para llevar a cabo las funciones.

II.1.3 La Finalidad de la Administración

El hombre, al encontrarse inmerso en la sociedad, busca satisfacer una serie de necesidades, y lo hace con la finalidad de lograr el mejoramiento de una serie de funciones que el solo no podría lograr, lograría más imperfectamente o en un mayor tiempo.²⁵

La finalidad esencial de la administración, es coordinar los recursos materiales y esfuerzos humanos para que se conviertan en beneficios sociales que satisfagan necesidades.

La administración cuenta con una serie de características que le permiten alcanzar su finalidad, estas características son las siguientes:

- * Seguir un propósito; es decir, la administración busca lograr algo específico, por tanto, la administración se convierte en un medio para conseguirlo.
- * La finalidad de la administración se logra por, con y mediante los esfuerzos de otros, la administración se convierte en un medio.
- * Para llevar a cabo la administración, se requieren conocimientos, aptitudes y práctica; es decir, saber hacerlo y saber cómo hacerlo.
- * La administración se refiere a una actividad, no a una persona o grupo de personas.²⁶

²⁵ cfr. REYES PONCE Agustín, Administración de Empresas Teoría y Práctica, p.18

²⁶ cfr. TERRY George; Principios de Administración; p.27-29

Al poner en práctica estas características, las personas que se encargan de la administración buscan lograr el objetivo de la empresa, aprovechando al máximo los recursos, lo anterior beneficia tanto a la empresa, como a la sociedad.

Cumpléndose la finalidad de la empresa, se logran beneficios económicos, los cuales repercuten en la calidad de vida de un país; además, brinda empleos y se agrandan los mercados. Principalmente, hay un mayor número de productos y por tanto, mayores impuestos, con lo que el gobierno puede llevar a cabo obras sociales que, a su vez, también es una fuente de empleos.

II.1.4. ¿Por qué se estudia Administración?

Es importante señalar los antecedentes históricos de la carrera de administración de empresas y conocer en qué situación se encontraba el país en la década de los años cincuenta, cuando empezó a surgir un desarrollo en el ámbito empresarial, para así tener una idea de que fué lo que propició su creación:

Esta carrera se inició en el año de 1943 en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey pero, inicialmente, no tenía este nombre, sino el de administración de negocios, aunque su plan de estudios se centraba, esencialmente, en las empresas por lo que, años más tarde, se le cambió el nombre a administración de empresas, como se le conoce actualmente.

Ya con este nombre, las universidades que más tarde empezaron a impartir esta licenciatura fueron la Universidad Iberoamericana en el año de 1956 y posteriormente la Universidad Nacional Autónoma de México en el año de 1957.

Una de las principales causas que propiciaron la creación de esta carrera, fué el desarrollo que experimentaba en ese momento el país, debido a que aumento el número de empresas de diversos tipos, las cuales requerían de profesionales con la capacidad y preparación adecuadas para el manejo de las mismas; por lo cual se hizo necesario implementar el currículo correspondiente.

La administración brinda los conocimientos acerca de los recursos humanos, materiales y financieros; así como la manera de hacer eficiente cada uno de ellos en el proceso administrativo (planeación, organización, dirección y control).

Como se puede observar, el estudio de la administración se centra, principalmente, en los elementos de la empresa y depende de cada universidad en cuales de estos elementos se profundiza más para su estudio.

Estos tres elementos (recursos materiales, humanos y financieros) son tan amplios, que surgió la necesidad de crear carreras que atendieran más específicamente a cada uno de ellos, como consecuencia, surgieron las carreras de: administración y finanzas que se centra en el aspecto financiero, relaciones industriales que se enfoca a los recursos humanos, psicología industrial que estudia el comportamiento humano en la empresa y los diferentes tipos de ingeniería que contemplan los recursos materiales.

Debe destacarse que la administración forma parte importante del desarrollo de un país, debido a que, al existir diferentes tipos de empresas, como son las de bienes y servicios, ayudan al crecimiento económico de los países por lo que una buena administración, permitirá que este crecimiento sea mayor.

Rodas Carpizo señala que, en nuestro país, del 80 al 90% de las empresas fracasan por una mala administración, por tanto, la administración representa la base del fracaso o éxito de las empresas.

La administración se encuentra en todo tipo de organizaciones, desde la familia, hasta las escuelas, oficinas, hospitales, bancos, fábricas, sindicatos y gobierno; al encontrarse en todas las organizaciones, el estudio de la administración adquiere importancia para el desarrollo de cualquier nación, "no existen países subdesarrollados, sólo existen naciones que carecen de una administración competente"²⁷.

II.2 EL DISEÑO CURRICULAR DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS DE TRES UNIVERSIDADES

Como fué mencionado en el capítulo I, el objetivo general de carrera, el perfil de ingreso y perfil de egreso forman parte importante del currículo de una universidad, debido a que reflejan características y conceptos que se manejan en la institución.

²⁷ cfr. *ibidem*; p. 640

A continuación, se darán a conocer estos aspectos de tres universidades, para tener una visión de lo que persiguen y ofrecen cada una de ellas. Estas universidades fueron seleccionadas por ser particulares, en el Distrito Federal son las mayormente conocidas y han logrado, a lo largo de los años, adquirir un prestigio; además de que éstas características representan el punto en el cual coinciden con la Universidad Panamericana.

Cabe señalar que la información que se dará a conocer, fué tomada de los folletos que estas universidades proporcionan a los estudiantes de preparatoria que desean ingresar a cualquiera de ellas y es en estos folletos donde se dan a conocer el objetivo general de la carrera, el perfil de ingreso y de egreso que parten de un currículo específico y que sustentan a la carrera.

Por ésta razón, aunque se pretendía ahondar más en los aspectos del currículo consultando documentos de las universidades; no fué posible conseguir mayores datos, pues el personal argumentaba que la información se daba a conocer en los folletos y que otro tipo de datos eran confidenciales.

La información que a continuación se presenta, corresponde al curso escolar 1994-1995 de cada una de las universidades.

II.2.1 El Objetivo General de Carrera

Universidad Iberoamericana

Esta universidad no señala un objetivo general específico; sino que señala diferentes objetivos como:

La formación integral de profesionistas capaces de coordinar, eficientemente, los recursos humanos y técnicos de una organización para lograr su efectividad tomando en cuenta la interrelación del sistema organizacional con su medio ambiente y entre sus partes, en la búsqueda del beneficio social.

La formación del licenciado en Administración de Empresas de la UIA busca el desarrollo de capacidades y habilidades conceptuales, técnicas de relación e integración, aplicables en las distintas áreas y funciones de una organización, tanto en sí misma como en relación con su medio ambiente.

En consecuencia, se busca desarrollar la capacidad de generar e implantar estrategias de acción conjunta, coordinando esfuerzos y recursos de una organización para solucionar problemas complejos y aprovechar oportunidades de desarrollo.

Para ello se proporciona al estudiante información relevante sobre el medio ambiente económico, político y social de las organizaciones, sobre las organizaciones mismas -su naturaleza, funciones y características-, sobre los grupos humanos, en especial lo relativo el trabajo, y sobre el individuo, considerado como persona humana, dentro de un proceso de reflexión personal, profesional y social.

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey

El ITESM hace referencia a que:

Ante el cambio y desafíos de las diversas empresas, haciendo hincapié en el equilibrio necesario entre estabilidad-continuidad y adaptación-innovación surge la necesidad de contar con un profesionado que desde una visión integral de las organizaciones coordine la producción, el mercadeo, las finanzas y la administración de los recursos humanos.

El licenciado en Administración de Empresas diagnostica, planea, organiza, dirige y controla las actividades de una organización, con la capacidad de integrar las distintas funciones de la empresa (Mercadotecnia, Finanzas, Recursos Humanos y Producción), para evaluar y determinar su interacción y dependencia en respuesta a la propia necesidad de las empresas de mayor competitividad.

Instituto Tecnológico Autónomo de México

El ITAM señala tres principales objetivos:

- * Desarrollar en los alumnos todas las habilidades, conocimientos, aptitudes y actitudes que les permitan actuar de manera informada, responsable, y comprometida en la creación, dirección y administración de las instituciones públicas y privadas de nuestra sociedad.
- * Formar profesionales capaces de crear y difundir conocimientos del más alto nivel ético, científico, tecnológico y profesional.

* Permitir al egresado de la Licenciatura en Administración, integrarse plenamente a su actividad profesional, proporcionándole los elementos necesarios para su desarrollo personal.

II.2.2 El Perfil de Ingreso

Universidad Iberoamericana

Esta universidad no cuenta con un perfil de ingreso establecido; es decir, no señala las características, habilidades o tipo de vocación que se requieren para estudiar la licenciatura en administración de empresas en ella. Únicamente señala que, con pasar el examen de admisión, es suficiente para estudiar esta carrera; por tanto, sólo se requiere acreditar determinados conocimientos.

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey

Menciona que los aspirantes que desean ingresar en él, deben contar con disposición para el estudio; así como tener un promedio de 8 en el último año de preparatoria.

Instituto Tecnológico Autónomo de México

El ITAM hace referencia a que, para lograr los objetivos planteados buscan "alumnos creativos, de amplio criterio, que al tomar conciencia de los problemas de nuestro tiempo, estén dispuestos a participar en la organización, administración y dirección de empresas, así como en la creación de empleos.

Necesitamos alumnos de tiempo completo, por lo menos en los seis primeros semestres, que hagan de la vida universitaria su principal actividad."

II.2.3 El Perfil de Egreso

Universidad Iberoamericana

La UIA menciona diez diferentes aspectos que abarcan el perfil de egreso; y los señala de la siguiente manera:

El egresado de esta carrera en la UIA, debe ser un profesional capaz de:

1. Detectar, identificar, definir, describir y analizar de modo sistemático una situación problemática en una organización.
2. Aplicar un proceso de síntesis y una metodología ad-hoc en el diseño de una solución sinérgica a un problema complejo.
3. Identificar propósitos y definir objetivos a corto, mediano y largo plazo de las organizaciones y sus partes componentes.
4. Encontrar, definir, evaluar y proponer cursos alternativos de acción y elegir la alternativa que mejor apoye el logro e integración de objetivos diversos, adecuándola a la situación específica que enfrenta.
5. Evaluar y rediseñar estructuras, sistemas y procedimientos organizacionales considerando los procesos y propósitos generales de una organización.
6. Diseñar y establecer sistemas de información y control que garanticen una retroalimentación rápida y eficaz decisoria de las organizaciones.
7. Detectar, definir y aplicar los elementos que posibiliten un ambiente de trabajo propicio al crecimiento grupal, personal y organizacional, conjugando e integrando sus correspondientes objetivos y necesidades.
8. Identificar y analizar los procesos organizacionales de cooperación y conflicto a fin de guiarlos, administrando los problemas como oportunidades.
9. Detectar y evaluar las diversas dimensiones de la problemática nacional en relación con una organización específica a fin de contribuir a su solución, actuando como generadores de bienestar personal y social.

10. Mantener un proceso constante de superación personal en su profesión a través de un sostenido esfuerzo de reflexión y estudio.

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey

El ITESM señala que, entre las actividades desarrolladas durante la formación profesional, se contemplan cinco campos de la administración:

1. En administración de mercadotecnia realiza: analizar y identificar necesidades de diseño de estrategias comerciales, en mercados nacionales e internacionales.
2. En administración de finanzas: evaluación de recursos financieros disponibles, así como la detección de posibles fuentes de financiamiento e inversión para maximizar la rentabilidad total de la empresa.
3. En Administración de recursos humanos: la formulación de los programas necesarios para integrar el personal de la organización, y mantener un adecuado clima de trabajo para el logro de los objetivos establecidos.
4. En administrarción de negocios internacionales: la comprensión de los mecanismos que regulan las relaciones comerciales internacionales, así como sus diversas implicaciones económicas, políticas y legales.
5. En administración de la producción: la comprensión de proceso de transformación que altera los insumos (mano de obra, capital y materiales) ante los cambios en calidad y estrategia, entre otro factores.

Instituto Tecnológico Autónomo de México

El ITAM menciona que:

Para lograr que los egresados del programa de Licenciatura en Administración actúen en forma profesional y logren desenvolverse con éxito, el programa se desarrolla de la siguiente manera:

- a) En los primeros semestres al alumno de Administración cursa aquellas materias básicas para su formación integral (Estudios Generales, Matemáticas); así como materias que le proporcionan las destrezas técnicas, humanas y conceptuales necesarias para la toma de decisiones (Economía, Estadística, Contabilidad, Computación; Derecho).
- b) En los semestres intermedios las materias de administración tienen como objetivo preparar al alumno en las diferentes áreas funcionales: Finanzas, Operaciones, Mercadotecnia y Comportamiento Humano.
- c) En los últimos semestres se imparten cursos cuyo objetivo es el de integrar los conocimientos adquiridos a lo largo de los semestres anteriores, así como desarrollar en el alumno las destrezas conceptuales que utilizará para ascender en la organización.

Como se puede observar, se mencionan las etapas por las cuales pasa el estudiante para lograr los objetivos pero, resalta que "los egresados actúan en forma profesional y se desenvuelven con éxito; a través de la formación integral, así como aspectos funcionales e integración de conocimientos y desarrollo de destrezas conceptuales" que se proporcionan a lo largo de los semestres.

II.2.4 Los Planes de Estudio

A continuación se presentarán los planes de estudio de estas tres universidades:

Plan de Estudios de la Universidad Iberoamericana
--

El plan de estudios de la Licenciatura en Administración de Empresas se forma de la siguiente manera:

Materias obligatorias del área básica	116 créditos
Materias obligatorias del área mayor	164 "
Materias del área menor	72 "
Materias del área de integración	48 "
Servicio social	16 "
Area de titulación	16 "
El número de créditos requeridos para optar por el título es de:	432 créditos

Materias obligatorias del Area Básica

Introducción a la Administración
 Planeación Organizacional
 Teoría Organizacional
 Taller de Expresión y Composición Escrita
 Filosofía del Hombre
 Investigación Administrativa
 introducción al Derecho
 Organización Jurídica del Sector Público
 Economía General
 Contabilidad General
 Matemáticas I
 Matemáticas II
 Mercadotecnia Básica
 Administración de Personal
 Introducción a las Finanzas
 Matemáticas Financieras

Materias obligatorias del Area Mayor

Dirección Administrativa
Mercadotecnia Estratégica
Análisis Financiero
Laboratorio de Computación
Planeación Financiera
Administración de Costos
Sistemas y procedimientos Administrativos
Sistemas de Información Administrativa
Administración Estratégica
Derecho Mercantil
Derecho del Trabajo
Derecho Fiscal
Microeconomía I
Estadística Descriptiva
Estadística Inferencial
Antropología Industrial
Entorno Político, Social y Económico
Mercadotecnia Industrial

Subsistema No. 2 (Finanzas)
Moneda y Banca
Administración Presupuestaria
Administración de la Inversión en la Empresa
Mercado de Dinero y Capital
Análisis del Sistema Financiero Mexicano
Administración del Riesgo

Subsistema No. 3 (Informática)
Teoría General de Sistemas
Planeación de Sistemas
Análisis y Diseño de Sistemas y Laboratorio
Implantación y Evaluación de Sistemas
Administración de la Función de Informática
Sistema de Informática para la Dirección
Logística administrativa
Administración de Empresas Pequeñas
Enfoque Administrativo al Comercio Internacional
Planeación Estratégica

Materias del Area Menor
Subsistema No. 1 (Mercadotecnia)
Investigación de Mercados
Conducta del Consumidor
Administración de Ventas y Distribución
Administración de la Publicidad y Promoción
Administración y Estrategia del Producto
Introducción al Problema del Hombre
Introducción al Problema Social

**Materias Específicas del Area de Recursos Humanos de la Universidad
Iberoamericana**

**Administración de Personal
Antropología Industrial**

Plan de estudios del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey

Cursos Remediales

Ingles Remedial I
 Ingles Remedial II
 Matemáticas para las Ciencias S.
 Redacción en Español

Primer Semestre

Contabilidad Financiera
 Redacción Avanzada
 Matemáticas para las Ciencias S. I
 Introducción a las Organizaciones
 Computación I

Segundo Semestre

Contabilidad Financiera II
 Economía I
 Ingles II
 Matemáticas para las Ciencias S. II
 Computación II

Tercer Semestre

Estadística I
 Contabilidad de Costos
 Derecho de los Negocios
 Economía II
 Ingles III

Psicología Organizacional

Cuarto Semestre

Contabilidad Administrativa
 Mercadotecnia
 Estadística II
 Desarrollo de Emprendedores
 Recursos Humanos
 Habilidades Directivas

Quinto Semestre

Derecho Laboral
 Administración Financiera I
 Investigación de Mercados
 Análisis de Decisiones
 Diseño de Procesos de Manufactura
 Relaciones Industriales

Sexto Semestre

Administración Financiera II
 Control de Calidad
 Administración de Ventas
 Análisis de Decisiones II
 Administración de Tecnología
 Relaciones Industriales II

Séptimo Semestre

Fuentes de Financiamiento
 Valores Socioculturales
 Administración de Operaciones
 Desarrollo de Franquicias
 Negocios Internacionales
 Planeación y Control

Octavo Semestre

Impuestos
 Valores Socioculturales en México
 Sistemas de Información
 Organización y Dirección
 Tópicos I

Noveno Semestre

Tendencias en los Negocios
 Auditoría y Consultoría
 Seminario Integrador en Admon.
 Valores en el Ejercicio Profesional
 Tópicos II
 Tópicos III

**Materias Específicas del Area de Recursos Humanos del Instituto
Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey**

**Psicología Organizacional
Recursos Humanos**

Plan de estudios del Instituto Tecnológico Autónomo de México
--

Primer Semestre	Segundo Semestre	Tercer Semestre
Ideas e Instituciones Pol. I	Ideas e Instituciones Pol. II	Ideas e Instituciones Pol. III
Problemas de la Civ. Cont.	Problemas de la Civ. Cont. II	Estadística I
Administración I	Matemáticas I	Matemáticas II
Contabilidad I	Contabilidad Admon. I	Economía I
Computación I	Economía I	Contabilidad Admon. II
Introduc. a Matemáticas	Instit. Jurídicas Mexicanas	Instit. Jurídicas Mexicanas II
Cuarto Semestre	Quinto Semestre	Sexto Semestre
Aspec Jurídicos de la Empresa	Historia Soc.-Pol. de México	Finanzas I
Estadística II	Computación III	Mercadotecnia I
Matemáticas II	Economía IV	Admón. de Operaciones I
Comportamiento Humano I	Comportamiento Humano II	Economía de la Empresa
Economía III	Régimen Laboral Mexicano	Régimen Fiscal Mexicano
Computación II	Pronósticos de Negocios	Probs. de la Realidad Mex.
Séptimo Semestre	Octavo Semestre	Optativas
Finanzas II	Seminario de Admón. General	Desarrollo Empresarial I
Mercadotecnia II	Finanzas III	Desarrollo Empresarial II
Admón. de Operaciones II	Mercadotecnia III	Promoción de Empresas
Administración Pública	Seminario de Inv. Adm.	Seminario de Casos
Administración Internacional		Seminario de Inv. Adm. II

* Es necesario cursar dos materias optativas.

**Materia específica del Área de Recursos Humanos del Instituto Tecnológico
Autónomo de México**

Comportamiento Humano

II.2.5. Funciones y Campo Laboral

Con base en el objetivo general de carrera y perfil de egreso, que sustentan la formación profesional, a continuación serán mencionados las principales funciones que se dice que realizan los egresados de estas tres universidades y que conforman su campo laboral:

Universidad Iberoamericana

El egresado de la UIA, realiza un ejercicio profesional que cuenta con una amplia variedad de actividades; entre los principales campos donde laboran los egresados se encuentran:

1. Dirección y ejecución de áreas funcionales, específicas en empresas comerciales e industriales tales como: Producción, Mercadotecnia, Finanzas, Personal, Relaciones Públicas.
2. Desarrollo de empresas nuevas, en calidad de promotor o empresario.
3. Consultoría y asesoría externas a empresas y organizaciones en las áreas y funciones enumeradas anteriormente.
4. Investigación y desarrollo de nueva tecnología administrativa, tanto en el ámbito académico como el ámbito empresarial e institucional.
5. Aplicar los conocimientos y habilidades en las organizaciones gubernamentales, tanto empresas descentralizadas como instituciones públicas de diversa índole.

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey

El egresado del ITESM cuenta con un campo laboral en cinco diferentes áreas de la empresa como son: Administración y Mercadotecnia, Administración y Finanzas, Administración de Recursos Humanos Administración de Negocios Internacionales y Administración de la Producción.

El desempeño y satisfacción dentro de la organización tienden a lograr la productividad y la calidad de vida en el trabajo. El Licenciado en Administración de Empresas puede ocuparse de la contabilidad, producción, mercadotecnia, sistemas de información, finanzas y administración de recursos humanos, esto a nivel nacional como internacional.

También se podría incorporar en actividades de consultoría en forma independiente o como parte de una empresa.

Instituto Tecnológico Autónomo de México

El campo de actuación de los Licenciados en Administración es muy amplio, dependiendo del interés del profesionista y de su potencial de desarrollo. Entre las actividades que puede llegar a desarrollar se encuentran las siguientes:

1. Gerentes y asesores de Mercadotecnia, Finanzas, Recursos Humanos y Producción, en instituciones financieras, industrias, comercios y empresas de servicios, tanto lucrativas como no lucrativas, del sector público o del sector privado.

2. Consultores administrativos independientes.

3. Promotores, organizadores, y coordinadores de nuevas empresas.
4. Docencia en instituciones educativas.
5. Funcionarios en la administración pública.
6. Después de algunos años, en que el egresado haya adquirido experiencia y desarrollo profesional, podrá ocupar puestos de dirección.

Además se señala que "afortunadamente los estudiantes del ITAM encuentran buenos empleos y tienen la oportunidad de escoger entre una gran cantidad de opciones. Contamos con la mejor Bolsa de Trabajo la cual está relacionada con 597 Empresas, de las cuales 585 pertenecen al sector privado y 12 al sector público. Estas mantienen una demanda de trabajo para 1918 egresados. Debe tomarse en cuenta que egresan aproximadamente 500 estudiantes por año, situación que a simple vista indica las oportunidades de trabajo, en buenos empleos."

Es importante señalar que esta información corresponde a antes de la crisis que vive el país.

CAPITULO III

La Licenciatura en Pedagogía en la Universidad Panamericana

La carrera de pedagogía en la Universidad Panamericana se inició a raíz de que un grupo de padres de familia que recibía formación en el Instituto Panamericano de Ciencias de la Educación (IPCE), tuvo la idea de crear una serie de escuelas; para ello, se requería que los profesores que estuvieran a cargo del funcionamiento de las instituciones, contaran con una formación especial basada en una filosofía integral del hombre y con una visión amplia de la pedagogía.

A partir de ésto, se necesitaba que se extendiera el campo de trabajo del pedagogo, ya que con la nueva formación que se requería, podría ocupar diferentes ámbitos -desde la docencia hasta la administración de las escuelas- pues ellos eran quienes iban a manejarlas e iban a llevar a cabo este proyecto.

Por tanto, ésta nueva formación y concepción de la pedagogía puso principal atención en aspectos administrativos y de la familia sustentados en una filosofía integral a partir de la cual, el pedagogo fuera un profesional de la educación; es decir, que en cualquier lugar donde hubiera personas pudiera perfeccionarlas.

A partir de lo anterior, se inició en 1967 la licenciatura en pedagogía en el IPCE; posteriormente se abrieron las carreras de derecho y filosofía y se le cambió el nombre a Instituto Panamericano de Humanidades (IPH); años más tarde se iniciaron las carreras de administración y finanzas, ingeniería industrial y economía con lo cual se convierte en la Universidad Panamericana en el año de 1978 como es conocida actualmente y la apertura de carreras ha continuado.

Por la necesidad que ha surgido de extender los estudios, en 1980 el Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresa (IPADE), se convirtió en la escuela de negocios de la UP, con lo cual los egresados pueden realizar estudios de posgrado en una institución con la misma filosofía con la que cuentan en la universidad.²⁸

III.1 ¿QUE ES LA PEDAGOGIA?

La educación permite que las personas puedan desarrollarse, para lograr que este desarrollo sea el adecuado y el mejor posible se hace necesaria la intervención interdisciplinaria de diferentes ciencias que se ocupen del estudio tanto del hombre, como de la sociedad y de la manera de influir positivamente en ambos. Dentro de estas ciencias se encuentra la pedagogía, que centra su estudio en el ser humano y de la mejor manera de educarlo sin olvidar que forma parte de la sociedad.

El estudio de la pedagogía brinda una formación teórica y práctica basada en la didáctica, filosofía, psicología, sociología y administración, lo cual permite incursionar en diferentes campos como la escuela, familia, medios de comunicación y empresa. Para que se dé un mejor entendimiento de lo anterior, es preciso señalar qué es realmente la pedagogía lo cual se señalará a lo largo de este capítulo.

²⁸ cfr. Efemérides, Número Especial del Boletín Informativo de la UP e IPADE, p.3-10

III.1.1 Diferentes Definiciones acerca de la Pedagogía

La palabra pedagogía, proviene de los vocablos griegos *paidos*-niño y *ago*, *aguien*-guiar y a su vez, de la palabra griega *paidagoguia*-arte de educar a los niños²⁹. En la antigüedad, el pedagogo era el encargado de llevar a los niños a la escuela.

No es tan fácil dar una definición de pedagogía debido a que la mayoría de las veces, se le ha confundido con educación; la cual constituye su principal objeto pero la pedagogía no debe ser considerada únicamente como educación.

Para Kerschensteiner la pedagogía "lejos de ser una ciencia cualquiera, psicología, ética o sociología, aplicada a la educación, es en sí misma una ciencia autónoma, por que deduce sus proposiciones principales de los conceptos fundamentales que establece mediante un minucioso análisis de los hechos."³⁰

Como se puede observar en esta definición, la pedagogía abarca diversos aspectos, tomando de otras ciencias algunos datos para que a partir de ellos, lleve a cabo un análisis.

René Hubert considera que la pedagogía "es una ciencia que aplica sus principios a los diversos elementos relativos a la educación, a sus métodos y a sus modos de organización"³¹.

²⁹ SANTILLANA; Diccionario de las Ciencias de la Educación, p. 1096

³⁰ HUBERT René; Tratado de Pedagogía General; p. 18

³¹ op.cit., p.20

Por otro lado, Demoor y Jonkheere opinan que la pedagogía "estudia al niño, su génesis, su desarrollo y su capacidad de adaptación, y de los datos que acumula, deduce los métodos y las técnicas que hay que utilizar para permitir que la vida se manifieste con el máximo de facilidad y de intensidad."³²

En la definición anterior, la pedagogía es considerada como un estudio del niño, lo cual representa una limitación, debido a que la pedagogía abarca las diferentes etapas de las vidas del ser humano, procurando su perfeccionamiento; sin embargo, la idea de que la pedagogía únicamente se aboca al estudio del niño permanece actualmente.

La pedagogía no tiene en su significado contemporáneo, nada que ver con la raíz etimológica pero, no puede desprenderse totalmente de él.³³

La pedagogía puede ser vista como "un edificio de varios pisos, de los cuales uno pertenece a la ciencia, el otro a la moral o la filosofía práctica, el tercero a las técnicas y el último a la creación estética."³⁴

Pedagogía designa el estudio y la regulación del proceso de la educación, en un afán de captar su esencia y su dirección.³⁵

Haciendo una conclusión de las diferentes definiciones, la pedagogía es una ciencia que aplica sus deducciones, después de un estudio, investigación y reflexión profundas; además, posee un objeto material que es el hombre y formal

³² idem

³³ cfr. NASSIF Ricardo; Pedagogía General; p. 38

³⁵ cfr. ibidem; p. 37

que es la educación; es decir la pedagogía estudia al hombre en cuanto ser educable. También cuenta con una sistematización y en general, estudia a la educación como una realidad humana, dando lineamientos y normas que aplica según cada situación o persona; por tanto, es también una ciencia normativa.

Como ha sido mencionado, para que la pedagogía pueda llevar a cabo sus estudios necesita de las aportaciones de otras ciencias, debido a la multiplicidad de factores del objeto pedagógico, razón por la cual tiene que recurrir a ellas pero a su vez, proporciona a esas mismas material para sus investigaciones. Estas ciencias son las siguientes:

Biología: se relaciona con ella debido a que la pedagogía educa a seres humanos, los cuales poseen un cuerpo; por tanto, se debe conocer la parte morfológica, genética y evolución mental de quienes se va a educar para poder proporcionar una formación integral.

Sociología: permite el conocimiento del pasado y del presente para que, por medio de la formación dada por la pedagogía, el hombre pueda contribuir a la mejora de la sociedad; también permite el conocimiento de la realidad para preparar a los educandos a partir de esas exigencias.

Psicología: ayuda a conocer el desarrollo del pensamiento humano para adaptar la educación a las diferentes etapas de la vida; con lo cual se puede realizar una división y así conocer las características de cada una de ellas -primera y segunda infancia, pubertad, adolescencia media y superior, juventud, madurez y senectud-

Filosofía: constituye una ciencia que dirige y orienta el conocimiento del hombre, es la base principal que unifica el conjunto del saber humano y que proporciona las nociones fundamentales acerca del hombre, las cuales son indispensables para la pedagogía ya que su objeto material es el hombre y es a él a quien se va a educar; por tanto, es necesario conocer las características del ser humano desde el punto de vista filosófico, para que sea respetado y tratado conforme a su dignidad como persona.

Estas ciencias le brindan a la pedagogía las bases para llevar a cabo su propia labor.

Cabe señalar que la actividad pedagógica "por su carácter sintético e interdisciplinar, no se confunde con ninguna de las ciencias de la educación. Su centro de interés fundamental es la formación y todo lo que coadyuve a la misma. A los campos tradicionales de la actividad pedagógica dentro del sistema escolar (organización, dirección, administración, orientación y educación especial) se añaden tales como reeducación (niños con problemas de aprendizaje y personalidad, predelincentes...), la teleeducación (diseño y producción de material educativo), educación comunitaria (familia, padres, tiempo libre, ancianos...) entre otros."³⁶

³⁶ SANTILLANA; Diccionario de las Ciencias de la Educación; p. 1105; segundo tomo

III.1.2 El Objeto Material y Formal de la Pedagogía

El objeto material de la pedagogía lo constituye el hombre, el hombre concebido como un ser compuesto de materia y forma; es decir, cuerpo y alma, que además posee inteligencia y voluntad pero que principalmente, es un ser individual, con personalidad -formada por el temperamento y carácter, el primero heredado y el segundo adquirido en el medio-.

La personalidad del hombre es única y cuenta con virtudes y defectos, los cuales pueden ser corregidos o encausados debido a que el ser humano es un ser perfectible.

No se puede -ni se debe- considerar al hombre como un ser únicamente material o espiritual, sino que abarca ambos aspectos y uno repercute en el otro; por lo cual, en la labor pedagógica se debe buscar formar las dos partes.

También el hombre posee conciencia y es persona, aspectos que le confieren una dignidad, la cual representa la principal característica del ser humano y la cual lo distingue de los demás seres, convirtiéndolo en un ser superior a ellos.

Boecio define a la persona como "substancia individual de naturaleza racional"³⁷, con lo cual queda establecida la diferencia entre el hombre y los animales.

³⁷ Boecio, cit por, KRAMSKY Carlos; Antropología Filosófica: p.391

La naturaleza del hombre le exige el cumplimiento de diferentes necesidades, de las cuales unas corresponden a su parte corporal y otras a su aspecto propiamente humano. Dentro de estas necesidades humanas se encuentra la mejora personal debido a que, intrínsecamente, el hombre posee la necesidad de perfeccionarse y esta necesidad es cubierta por la educación.

La educación constituye el objeto formal de la pedagogía. La educación ayuda al hombre a ser lo que es y además permite "analizar y aprovechar el potencial de posibilidades biopsicosociales que posee cada persona"³⁸, mediante los conocimientos y aportaciones de la pedagogía.

Sin embargo, la capacidad del hombre no es infinita, sino que posee ciertos límites, por lo que la educación puede ser considerada como un proceso de expansión y de autolimitación desde el punto de vista individual y social:

De expansión: por que tiende a actualizar las virtudes del individuo en todos sus aspectos, la educación se propone que el sujeto se realice lo más plenamente posible: biológica, psicológica y socialmente y así, evolucione integralmente.

De autolimitación: por que la educación aspira a que el educando se autolimite, esta labor de la educación consiste en llevar al individuo a la comprensión de sus limitaciones y en la cual la persona toma conciencia de sus propias posibilidades y reconoce lo que debe, lo que no debe, lo que puede y lo que no puede hacer.³⁹

³⁸ cfr. NERICI Imideo G; Hacia una Didáctica General Dinámica; p.21

³⁹ cfr. op.cit.; p. 22, 23.

Es importante señalar que toda acción educativa "debe ejercerse en el sentido de la individualización y de la socialización al mismo tiempo, formando no una dualidad, sino una unidad."⁴⁰

La educación como objeto formal de la pedagogía, brinda una serie de principios fundamentales para llevar a cabo la acción pedagógica. Tomando como referencia a los que señala René Hubert en su libro *Tratado de Pedagogía General* se explican a continuación:

Principio de maduración específica: trata de ayudar a la persona a lograr la adaptación al medio, tener un buen estado de salud, tener vigor, resistencia y corresponde a la educación del aspecto corporal.

Principio de socialización y de profesionalización: consiste en la ayuda para la adaptación de la persona a la sociedad, incluye la adquisición del lenguaje, asimilación de tradiciones y participación social; abarca todo lo que constituye la cultura moral y social e implica una profesionalización con la cual se completa la adquisición de estos conocimientos.

Principio de civilización: permite que la persona descubra valores humanos incluidos en los bienes culturales.

Principio de individualización: con la ayuda de la educación, la persona reconoce su individualidad a través de sus expresiones. Además, constituye el elemento principal de toda educación, ya que con ello se respeta a la persona, a su dignidad y se busca afirmar y enriquecer la personalidad.

⁴⁰ *ibidem*, p.21

Principio de espiritualización: corresponde a la síntesis de lo corporal, lo social, lo cultural y lo individual, aquí adquieren su valor y verdadero significado los principios anteriores.⁴¹

La educación queda reconocida entonces, como una realidad tanto para el individuo como para la sociedad y a la pedagogía le corresponde regularla, dirigirla, describirla y comprenderla.

En la esencia de la educación se encuentra que es una acción regulable, así como un problema a resolver. "Esta circunstancia da cuenta del vaivén de la pedagogía entre la práctica y la teoría, entre la norma y la ley, entre la experiencia y la doctrina, entre el arte y la ciencia."⁴²

III.1.3 La Finalidad de la Pedagogía

La acción educativa no puede realizarse arbitrariamente, sino que debe estar orientada hacia una finalidad, la cual se desprende de la naturaleza humana; por lo cual, la finalidad de la pedagogía, que se realiza mediante la educación, se encuentra determinada por el concepto de hombre que posean los educadores.

De acuerdo a este concepto, es la manera en que el hombre será educado y tratado. Este aspecto es de suma importancia, debido a que de esta parte se desprende toda la actividad pedagógica para lograr la finalidad que se propone.

⁴¹ cfr. HUBERT René; Tratado de Pedagogía general p. 277, 278, 279

⁴² NASSIF Ricardo; Pedagogía General, p. 36

Cabe señalar que la finalidad de la pedagogía -que es la de educar-, no corresponde a los educadores o a una determinada institución; sino que los primeros que tienen el deber y responsabilidad de educar son los padres, procurando brindar cariño, comprensión, atención, ayuda, etc; para que la labor educativa sea más fácil y a su vez, la persona reciba una formación integral.

La finalidad de la pedagogía, según Inideo G. Nérci, se puede resumir en los siguientes aspectos, los cuales se logran por medio de la educación en las diferentes etapas de la vida del ser humano:

Desarrollo físico y cuidado personal: como se mencionó anteriormente, la persona posee un cuerpo y alma, en consecuencia, se deben educar y formar ambos aspectos. Esta finalidad busca que se conozca la parte corpórea para así, poder cuidarla y tener un buen estado de salud que le permita a la persona tener un desarrollo adecuado.

Integración social: el hombre es un ser social y al encontrarse inmerso en la sociedad busca integrarse al medio que le rodea. Mediante la educación, se busca que esta integración sea lo mejor posible para beneficio de la persona, lo cual se puede lograr dando a conocer el deber ser social y realizando actividades que favorezcan esta integración.

Formación cívica: esta finalidad se propone fortalecer la conciencia nacional para que la persona ame y respete a su país; esto a su vez, permite la integración

por medio de la identificación del idioma, cultura, valores, etc; pero, principalmente, busca la participación para colaborar en la mejora del país a través de diferentes actividades y según lo que cada individuo puede y sabe hacer.

Desarrollo de la personalidad: esta finalidad es muy amplia, debido a que abarca tanto a la educación institucionalizada como a la educación familiar pero, en cualquier caso, se debe respetar la individualidad del educando, sus gustos, intereses y dignidad y lo cual se logra en cada actividad, en cada tarea, en cada comentario, en cada expresión y desenvolvimiento que puede realizar el ser humano...⁴³

III.1.4 ¿Por qué se estudia Pedagogía?

La educación, al ser parte esencial del desarrollo de un país, necesita de profesionistas que se encuentren preparados para contribuir de una mejor manera y con mayor calidad a la sociedad.

Se puede decir que se estudia pedagogía por que siempre ha existido y existirá, la necesidad de educar las nuevas generaciones, lo cual requiere de una mejora constante en diversos aspectos; así como en los distintos niveles y ámbitos pedagógicos.

Sin embargo, esta tarea no es fácil y se convierte en un compromiso para los actuales y futuros pedagogos; así como para las universidades y de todo el

⁴³ cfr; NERICI Imideo G, Hacia una Didáctica General Dinámica; p. 27-43

sistema educativo nacional para preparar, formar y educar de una mejor manera a los educandos de cualquier nivel educativo, institución o ámbito laboral.

Se estudia pedagogía porque el hombre es un ser perfectible y el proceso educativo es permanente, por lo que se requieren de profesionales de la educación que brinden una educación integral desde la escuela, hasta la empresa, comunidad, familia y medios de comunicación -en los cuales tiene ingerencia el pedagogo-.

El pedagogo busca la formación de seres humanos, que ordenados en sí mismos, puedan contribuir a una mejora de la sociedad en todos los niveles, va más a lo humano pero sin olvidar la parte corporal.

El pedagogo es un "profesional que desde una perspectiva científica aplicada, diseña, dirige y realiza intervenciones educativas en diferentes ambientes, tanto a nivel individual como grupal, con la máxima eficacia y eficiencia."⁴⁴

III.2. Análisis de Currículo de la carrera de Pedagogía de la Universidad Panamericana

A continuación serán mencionados los aspectos que constituyen el currículo de la carrera de pedagogía, la cual proporciona una formación que distingue a sus egresados y lo cual representa un esfuerzo por mejorar la calidad de la enseñanza en esta universidad.

⁴⁴ SANTILLANA; Diccionario de las Ciencias de la Educación; p. 1105.

Cabe volver a mencionar que esta investigación pretende observar la diferencia entre la formación que reciben los alumnos de administración de empresas de las tres universidades señaladas y la que reciben los alumnos de pedagogía de la UP, para fundamentar que los pedagogos pueden llevar a cabo funciones en el departamento de Recursos Humanos de una empresa y a la vez, al presentar los planes de estudio y principales aspectos del currículo de estas universidades, se puedan dar algunas propuestas para que la Escuela de Pedagogía de la UP pueda realizar algunas mejoras en su currículo.

III.2.1 Objetivo General de la Carrera

El objetivo general 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."

III.2.2 Perfil de Ingreso

El aspirante a estudiar la carrera de pedagogía en la Universidad Panamericana debe contar con las siguientes características:

Actitud de servicio: se requiere esta característica porque el pedagogo, sea cual sea el ámbito donde labore, siempre tratará con personas. Por tal motivo, es necesario que tenga disposición para relacionarse con la gente y hacerlo de la mejor manera posible para despertar confianza en las personas que trata.

Capacidad para las relaciones humanas: como consecuencia de la característica anteriormente mencionada, se requiere que el aspirante cuente con la capacidad de socialización y de establecimiento de buenas relaciones, así como tener gusto por el trato con personas.

Capacidad para trabajar en equipo: una de las características que distingue a los egresados de la UP, es la disposición, facilidad y gusto de trabajar en equipo, comprendiendo así, que no hay profesiones superiores a otras y que para el mejoramiento de la persona y en cualquier ámbito, se requiere de un trabajo interdisciplinario para el logro de los objetivos. Lo anterior, no significa que el pedagogo sólo pueda realizar labores en equipo; también puede realizarlos de manera individual pero, cuando se requiere de esto, puede y sabe hacerlo.

Actitud persuasiva: se requiere de esta característica porque el pedagogo es quien orienta, dirige y encausa de manera positiva a las personas, por lo que requiere contar con la capacidad de saber convencer a las personas. Sin embargo, esta labor se realiza sin olvidar la libertad de la persona proporcionando únicamente alternativas para que cada quien decida por la que considere conveniente.

Facilidad de expresión verbal y escrita: por relacionarse con personas, se necesita contar con la facilidad para expresarse tanto de manera verbal como de manera escrita porque el pedagogo es un comunicador de ideas y de conocimientos por lo tanto, el aspirante requiere contar con esta habilidad para desarrollarla y mejorarla durante el estudio de la carrera.

Creatividad e iniciativa: estas características son importantes debido a que se debe buscar la manera de acercar al educando con el aprendizaje, para lo cual se requiere tener creatividad para desarrollar material, poner en práctica métodos y técnicas y todo lo que sea necesario para la educación del ser humano. Para ello, se debe estar atento a las necesidades que se presenten y tener iniciativa y disposición para resolverlas.

III.2.3 Perfil de Egreso

Una vez adquiridos los conocimientos sobre la labor pedagógica; así como la adquisición de características, habilidades y actitudes, el egresado de la carrera de pedagogía de la UP es una persona profesionalmente preparada para:

- * **Fundamentar su propio trabajo educativo en la naturaleza del hombre y su influjo en la cultura y civilización.**

- * **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 sustentan, y emitir una valoración con base en la realidad.**

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

- * Investigar en la teoría y práctica educativa para que, a la luz de los principios filosóficos, la experiencia histórica y la realidad social, ofrezca alternativas de solución a problemas educativos concretos y sea capaz de aplicarlos.
- * Trabajar en equipos homogéneos o multidisciplinarios en torno al fenómeno educativo, ejercitando sus habilidades de comunicación, colaboración y liderazgo, según se requiera.
- * Participar en proyectos educativos de planeación a nivel nacional, estatal, regional e institucional, diseñando y desarrollando los marcos teóricos y metodológicos adecuados a cada caso, con flexibilidad y creatividad.
- * Asesorar a directivos y docentes que laboran en cualquier nivel educativo, en su perfeccionamiento profesional (académico, teórico y administrativo).
 - * 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.
- * Analizar los objetivos y contenidos de diversos programas, para elaborar y validar instrumentos de evaluación educativa.
- * Aplicar diferentes instrumentos de evaluación, dar tratamiento estadístico a los resultados y señalar criterios para la toma de decisiones educativas.

- * Detectar, diagnosticar y canalizar problemas de aprendizaje.

- * Diseñar, aplicar y evaluar programas de educación especial que sean de su competencia.

- * 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.

- * 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.

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

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

- * 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.

- * Apoyar al establecimiento de diversas políticas en la empresa: salarios, higiene y seguridad, ocupación del tiempo libre, etc.

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

- * Proporcionar asesoría pedagógica a editores de libros y revistas y especialmente en la preparación de textos escolares y extraescolares.

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

- * Manifestar su actitud de servicio y ética profesional, a través de su claridad de ideas y congruencia de vida, que le permitan adecuarse a todas las posibilidades educativas, brindando una comprensión exigente."

III.2.4 Plan de Estudios

En el siguiente plan de estudios se mencionan todas las materias que se tienen que cursar en los cuatro años de estudio de la carrera y en el cual se puede resaltar el enfoque empresarial que se le da a la misma, ya que una de sus áreas se enfoca precisamente a este ámbito; siendo así, la única universidad que le proporciona gran importancia a éste, e incluso fué la primera institución que lo brindó y lo cual se fundamenta con la presentación que posteriormente se hará de los planes de estudio de tres universidades particulares que también cuentan con la carrera de pedagogía.

Plan de Estudios de la Universidad Panamericana
--

Primer Semestre	Segundo Semestre	Tercer Semestre
Computación	Metodología de la Inv.	Estadística
Procesos de Pens. y Com.	Teoría Pedagógica	Didáctica General y Evolutiva
Introducción a la Pedagogía	Auxiliares de la Cont.	Psic. y Neurofis. del Apren.
Psic. Educ. y Des. Humano	Conoc. de la Infancia y Adol.	Metafísica y Axiología
Antropología Filosófica	Filosofía del Hombre	Historia Gral. de la Educación
Sociología de la Educación	Educación Ambiental	Factor Humano
Introducción a Adm. General	Teoría de la Empresa	
	Introducción a la Economía	
Cuarto Semestre	Quinto Semestre	Sexto Semestre
Inferencias Estadísticas	Taller Integrador	Computación Educativa
Diseño Curricular	Seminario de Educ. Comp.	Práctica Educativa
Desarrollo de Hab. Docentes	Didác. Esp. en Educ. Básica	Conoc. del Adul. y 3era. Edad
Psicología Grupal	Orien. Educ. Voc. y Prof.	Psicología Contemporánea
Psicotécnica	Fundam. Últimos del Hum.	Epistemología de la Educ.
Ética	Pedagogía Rural	Educación Familiar
His. Gral. de Educ. en México	Sociedad y Familia	Desarrollo y Admón de R H
Educación en México	Planeac. e Integrac. de R H	
Presupuestación y Anal. Fin.		

Séptimo Semestre	Octavo Semestre
Taller de Inv. Educativa	Seminario de Inv. Educativa
Planeación Educativa	Evaluación Institucional
Dificultades del Aprendizaje	Educación Especial
Filosofía de la Educación	Ética Profesional
Cultura Integral	Formación Integral
Prob. Eco. Pol. y Soc. Educ.	Legislación Educativa
Mod. de Des. Org.	Des. de Proyectos Educativos

**Materias Específicas del Área Administrativa de la Universidad
Panamericana**

Introducción a Administración General

Teoría de la Empresa

Factor Humano

Presupuestación y Análisis Financiero

Planeación e Integración de Recursos Humanos

Desarrollo y Administración de Recursos Humanos

Modelos de Desarrollo Organizacional

Desarrollo de Proyectos Educativos

Plan de estudios de la Universidad La Salle

Primer Semestre	Segundo Semestre	Tercer Semestre
Antropología Filosófica	Los Prob. de América Latina	Psicosociología del Mexicano
Ciencia y Educ. en la Historia	Filosofía de la Educación	Sociología de la Educación
Epistemología	Mét. de la Inv. en Cienc. Soc.	Investigación Educativa
Intro. a las Cienc. de la Educ.	Estadística Descriptiva	Estadística Inferencial
Teorías de la Comunicación	Didáctica I	Didáctica II
Psicología de la Infancia	Psicología del Adol. y Adulto	Teorías del Aprendizaje I
Prácticas de Observación	Lab. de Microenseñanza	Práctica Educativa I
Cuarto Semestre	Quinto Semestre	Sexto Semestre
Psicología de la Personalidad	La Vocación de Servicio	Historia del Hombre
Política y Legis. Educativa	Problemas de la Educación en México	Realidad Latinoamericana y Prospectiva Educativa
Investigación Educativa II	Evaluación de los Apren.	Planeación Educativa
Computación y Educación	Laboratorio de Creatividad	
Modelos Educativos		
Teorías del Aprendizaje II		
Práctica Educativa II		
Séptimo Semestre	Octavo Semestre	* A partir del quinto semestre, el alumno puede elegir cualquiera de las sig. tres áreas:
Doctrinas Sociales	Ética Profesional	
Diseño Curricular	Administración Educativa	
Diseño de Proyec. Educ.	Seminario de Investigación	
Orientación Familiar		
Comportamiento Humano	Orientación Familiar I	Práctica Educativa V
Fundamentos de la Com. Fam.	Prácticas Educativas IV	Dinámica Familiar
Práctica Educativa III	Fundam. de Or. en Grupo II	Conductas Disfuncionales
Fundam. de Or. en Grupo I	Técnicas de Entrevista II	Psicopedagogía Familiar
Técnicas de Entrevista I	Orientación Familiar II	Lab. de Interacción Familiar

Tecnología Educativa

Teorías de Sistemas y Educ. I	Comunicación Educativa	Práctica Educativa V
Comunicación Social	Práctica Educ. IV	Televisión Educativa
Práctica Educativa III	Comp. Aplicada a la Educ. II	Taller de Anál. de Contenidos
Comp. Aplicada a la Educ. I	Taller de Guiónismo	Ped. del Lenguaje Total
Teorías de Sit. y Educ. II	Elab. de Medios de Com. Educ.	Org. de Centros de Tec. Educ.

Aprendizaje Infantil

Introducción a la Lingüística	Modelos Perceptivos-Motores	Práctica Educativa V
Desarrollo Psicomotor	Práctica Educativa IV	Introd. a la Educ. Especial
Práctica Educativa III	Fonología y Fonética Aplic.	Des. Lógico-Matemático
Fonoaudiología y Aprendizaje	Creatividad Sombólico-Ling.	Proc. del Leng. Lec.-Esc. II
Des. de la Lengua y el Habla	Proc. del Leng. Lecto-Escrito	Diag. de Proc. de Apren. Inf.

* No existe una materia o área administrativa.

Plan de Estudios de la Universidad Iberoamericana**Materias Obligatorias del Area Básica (96 créditos)**

Introducción a la Filosofía
Psicología General
Sociología de la Educación
Historia de la Educación
Análisis de la Realidad Nacional
Antropología Filosófica
Psicología Evolutiva I
Educación Comparada
Introd. a la Administración Educ.
Teoría del Conocimiento I
Problemas Educ. de América Latina
Axiología

Areas Menores Ofrecidas (72 créditos)

*Formación y Capacitación de Personal
Orientación Educativa
Docencia en Educación Básica

Area de Titulación (16 créditos)

Reporte de Trabajo en el Campo Profesional
Tesina
Tesis
Estudios de Posgrado Equivalentes a 48 créditos

* Unica materia en cuanto al área empresarial se refiere, pero es opcional.

Materias Obligatorias del Area Mayor (188 créditos)

Filosofía de la Educación
Historia de la Educación en México
Psicología Educativa
Administración Educativa
Planeación Educativa
Legislación y Política de la Educ. en México
Introducción a la Economía de la Educación
Principios Básicos de Didáctica
Comunicación Educativa
Diseño Curricular
Tecnología Educativa
Evaluación Educativa
Diseño y Evaluación de Proyectos Educativos

Taller de Práctica Educativa I
Taller de Práctica Educativa II
Taller de Práctica Educativa III
Taller de Práctica Educativa IV
Taller de Práctica Educativa V
Taller de Práctica Educativa VI
Taller de Práctica Educativa VII
Taller de Investigación I
Taller de Investigación II
Taller de Investigación III
Taller de Investigación IV
Taller de Investigación V
Taller de Investigación VI
Teoría y Técnicas Grupales I
Teoría y Técnica de los Procesos Grupales II
Teoría y Técnica de los Procesos Grupales III
Teoría y Técnica de los Procesos Grupales IV

Plan de estudios de la Universidad Intercontinental
--

Primer Semestre

Introducción a la Filosofía
 Téc. de Inv. Doc. y Biblio.
 Introd. a la Est. Descriptiva
 Teoría de la Historia
 Introducción a la Sociología
 Introd. a la Psic. de la Educ.
 Bases del Des. Evol. Ind.
 Didác. General I
 Ecología Pedagógica

Segundo Semestre

Antropología Filosófica I
 Inic. a la Inv. Pedagógica
 Estadística Descriptiva I
 Sociología de la Educ. I
 Psicología Educativa I
 Infancia
 Didáctica General II
 Teo. y Prác. de la Com. Ped. I
 Teoría Pedagógica I

Tercer Semestre

Antropología Filosófica II
 Teo. y Prác. de la Ev. en Ped.
 Estadística Inferencial
 Teoría Pedagógica II
 Sociología de la Educ. II
 Psicología Educativa II
 Teoría Psic. de la Infancia
 Modelos Curriculares
 Teo. y Prác. de la Com. Ped. II

Cuarto Semestre

Epistemología
 Teo. y Prác. de la Inv. Ped. I
 Estadística Inferencial II
 Historia Gral. de la Educ. I

Legislación Educativa
 Psicología Educ. III
 Adolescencia
 Elab. y Eval. de Planes Prog.
 Sistema de Orien. Integral I

Quinto Semestre

Filosofía de la Educación I
 Teo. y Prác. de la Inv. Ped. II
 Comp. Aplicada a la Ped. I
 Historia Gral. de la Educ. II

Sistema Educativo Nacional
 Psicopatología
 Prob. Educ. de la Adol.
 Organización Educativa
 Sistema de Orien. Integral II

Sexto Semestre

Filosofía de la Educación II
 Teo. y Prác. de la Inv. Ped. III
 Comp. Aplicada a la Ped. II
 Historia de la Educ. en México I

Política Educativa
 Psicología Contemporánea
 Adulto
 Economía de la Educación
 Sistemas de Educ. Especial I

Séptimo Semestre	Octavo Semestre
Etica profesional I	Etica Profesional II
Diseño y Eval de Poyec. de Inv. I	Diseño y Eval. de proyec. de Inv. II
Comp. Aplicada a la Ped. III	Comp. Aplicada a la Ped. IV
Hist. de la Educ. en Méx. II	Hist. de la Educ. en Méx. III
Desarrollo de la Comunidad I	Desarrollo de la Comunidad II
Diagnóstico Psic.-Ped. I	Diagnóstico Psic.-Ped. II
Senectud I	Senectud II
Planeación Educativa I	Planeación Educativa II
Sistemas de Educ. Especial II	Sistemas de Educ. Especial III

* No existe una materia o área empresarial.

Con la presentación de estos planes de estudio, se puede establecer que la Universidad Panamericana es la única que hasta el momento, brinda un enfoque empresarial a la carrera de pedagogía por lo cual, es muy importante que se le preste atención a esta área, pues con ello sus egresados tendrán una mejor preparación ya que en este sentido la UP no tiene competencia con otras universidades.

III.2.8 Funciones y Campo laboral de los egresados de Pedagogía de la UP

A continuación serán mencionadas las principales funciones que realizan los egresados de esta universidad en los ámbitos empresarial, escolar, comunitario y familiar.

" Las sociedades del mundo actual exigen para su desarrollo calidad en sus miembros. Esta búsqueda del perfeccionamiento se da a través de la adquisición de conocimientos, la modificación de actitudes, la formación de hábitos y el desarrollo de habilidades, lo cual se alcanza con la educación, impactando en cualquier actividad propia del ser humano, en la empresa, en la comunidad, en la familia y en la escuela, sin perder de vista que sólo puede proyectarse más y mejor, cuando se ha enriquecido la propia persona".

Por lo anterior, pareciera que el campo de la pedagogía es realmente ilimitado, al comprender que "donde hay un hombre, hay un lugar para un pedagogo".

Las perspectivas de trabajo de los egresados son las siguientes:

- * Asesoramiento de empresas en lo referente a la educación y desarrollo de los recursos humanos.

- * Capacitación a directivos y operarios en el área de desarrollo de las organizaciones.

- * Estrategias de acción a los problemas de las organizaciones en función del desarrollo de las capacidades de los recursos humanos.
- * Diseño, dirección, aplicación y evaluación de programas de educación comunitaria y familiar.
- * Dirección, desarrollo y operación de centros educativos.
- * Orientación familiar, escolar, vocacional, profesional y laboral.
- * Diseño de instrumentos de evaluación educativa.
- * Docencia e investigación educativa.
- * Trabajos en equipos multidisciplinarios a nivel empresa, comunidades y centros educativos.
- * Asesoría psicopedagógica para el deporte, las bellas artes, la cultura, etc.

Como se ha podido observar, el campo para la labor pedagógica es muy extenso y el campo en el cual se desempeña cada pedagogo en concreto, generalmente responde a intereses y gustos particulares; así como a las oportunidades de trabajo disponibles.

Pero sea cual sea el área laboral, el egresado debe cumplir con eficacia, eficiencia y responsabilidad su labor.

CAPITULO IV

La Empresa y el Area de Recursos Humanos

Este capítulo da a conocer de manera general lo que es la empresa, los elementos que la conforman y los fines que esencialmente persigue.

También se menciona lo que es el departamento de Recursos Humanos y función que éste realiza dentro de una organización por medio de las diferentes áreas que lo conforman y que a su vez, tienen una función específica.

Se trata más específicamente el departamento de Recursos Humanos porque es en él donde principalmente se desempeñan los pedagogos, y a través del conocimiento de lo que es este departamento y la formación con la que cuenta un pedagogo -señalada en el capítulo anterior-, se podrá apreciar que con base en su formación, el pedagogo puede cumplir adecuadamente con las funciones que se requieren en los Recursos Humanos de una empresa.

IV.1 ¿QUE ES LA EMPRESA?

La empresa es una organización que está conformada por elementos financieros, materiales y humanos y que se divide en diferentes departamentos según el tamaño y necesidades de la misma.

La empresa busca, esencialmente, satisfacer una necesidad social y proporciona para ello un bien o un servicio.

IV.1.1 Concepto

La empresa es "la unidad económico social en la que el capital, el trabajo y la dirección se coordinan para lograr una producción socialmente útil que responda a los requerimientos del núcleo humano en el que la propia empresa actúa."⁴⁵

Con base en la definición anterior se puede agregar que la empresa es una organización en la cual convergen elementos humanos, materiales, técnicos y financieros para poder llevar a cabo una actividad que cumpla con necesidades que demanda la sociedad en cuanto a bienes y servicios.

Al ser la empresa un conjunto que agrupa diferentes aspectos, no existe uno sólo que agote su contenido y que explique en su totalidad lo que en realidad significa; por esta razón, a continuación se mencionarían los aspectos que conforman a la empresa:

a) Aspecto Económico

Atiende a la producción de bienes y servicios para satisfacer la demanda de un mercado y a la vez, obtiene un beneficio económico.

b) Aspecto Jurídico

Corresponde a las disposiciones constitucionales que fundamentan el derecho de propiedad y reglamentan su uso y limitaciones.

⁴⁵ GUZMAN VALDIVIA Isaac: Sociología de la Empresa; p.24

c) Aspecto Administrativo

Es el que resulta de una determinada gestión; es decir, de la función de mando que ejerce una persona o grupo de personas y se encuentra representada por las decisiones finales que coordinan las actividades para el logro de fines.

d) Aspecto Social

La empresa influye en la sociedad y viceversa, por tanto, el desarrollo de la empresa es imposible sin encontrarse relacionado con la sociedad por que surge a partir de ella y se realiza en la medida que cumple con las necesidades que tiene.⁴⁶

El concepto de empresa varía según el aspecto a partir del cual se contempla pero, para que una empresa pueda funcionar, necesita de cada uno de estos aspectos; en consecuencia, no existe un aspecto más importante que otro sino que se complementan; por lo cual, al momento de hacer referencia a la empresa debe ser de una manera integral y atendiendo a cada uno de los aspectos mencionados.

IV.1.2 Los elementos de la Empresa

Los elementos se refieren a aquellos componentes que integran a una empresa y esencialmente son tres los cuales se explican a continuación:

a) Bienes Materiales

Corresponde al edificio, instalaciones, maquinaria, equipos, instrumentos, herramientas, etc. es decir; todo aquello que permite llevar a cabo la actividad productiva y el lugar en el cual se realiza dicha actividad.

⁴⁶ cfr. REYES PONCE Agustín, Administración de Empresas, p. 74 - 77

En esto coinciden las empresas tanto de bienes como de servicios pero, las empresas que se dedican a la producción de bienes, también cuentan con:

- materias primas las cuales se transforman para producir mercancías; y -materias auxiliares que son las que permiten llevar a cabo la producción como los combustibles, abrasivos, lubricantes, etc.

Los productos terminados también forman parte del capital y de la empresa; así como el dinero el cual permite el pago de sueldos o salarios y realizar pagos diarios o urgentes; además como representación del valor de los bienes anteriormente mencionados, la empresa posee un capital que está integrado por valores, acciones, obligaciones, etc.⁴⁷

b) Personal

Representan el elemento activo y de máxima dignidad.

Dentro de la empresa, el personal ocupa diferentes puestos y realiza diferentes funciones.

Existen obreros cuyo trabajo es, en la mayoría de los casos, manual y se clasifican en "calificados" y "no calificados", según se requiera contar con conocimientos o habilidades específicas.

Otra parte del personal la conforman los empleados, cuya función requiere un trabajo más intelectual o de servicio, también pueden ser "calificados" y "no calificados" y, por lo general, llevan a cabo su trabajo en una oficina.

⁴⁷ cfr. ibidem p.72

También existen supervisores que se dedican a vigilar el cumplimiento de los objetivos señalados y cuentan con un predominio de las funciones técnicas sobre las administrativas.

Las medianas y grandes empresas cuentan con investigadores que buscan crear nuevos productos, diseños, métodos, controles, etc.

También existen altos ejecutivos en quienes predomina la función administrativa y trabajo intelectual. Por último, en cuanto a nivel jerárquico, se encuentran los directores que fijan los objetivos, políticas, aprueban los planes y revisan los resultados finales.⁴⁸

c) Sistemas

Los sistemas son las relaciones estables en las cuales se coordinan los diversos elementos, aspectos y personal de la empresa. Varios autores coinciden en que corresponden a los "bienes inmateriales".

Estos sistemas pueden ser de producción como fórmulas, patentes, métodos, sistemas de ventas, sistemas de finanzas, etc; o de organización y administración que indican la manera en que se encuentra estructurada la empresa; es decir, el número de niveles jerárquicos, grado, separación de funciones, centralización o descentralización etc.⁴⁹

⁴⁸ cfr. REYES PONCE Agustín, Administración de Empresas, p. 73

⁴⁹ cfr. idem

IV.1.3 Los fines de la Empresa

Todas las empresas en general, buscan el logro de dos fines específicos; los cuales a su vez, se dividen en mediatos e inmediatos:

-Fin inmediato es la producción de bienes y/o servicios para un mercado.

-Fin mediato es lo que se busca con esa producción. Dentro de estos fines existe una diferencia entre la empresa pública y la privada.

La empresa pública busca satisfacer una necesidad de carácter social pudiendo obtener o no, beneficios; esto debido a que el fin del Estado -como empresa- no puede ser obtener lucros, sino satisfacer necesidades, en especial de aquellos sectores de la población más desprotegidos económicamente; mientras que la empresa privada busca la obtención de un beneficio económico mediante la satisfacción de una necesidad social, dicha necesidad debe ser más o menos generalizada porque cuando esta desaparece, la empresa pierde su razón de ser.⁵⁰

En general, las empresas persiguen el cumplimiento de estos fines pero, dentro de los fines primordiales, cada empresa cuenta con otros fines más específicos que son igualmente importantes y que constituyen una parte esencial de la empresa debido a que a partir de ellos, emprenden su actividad para la satisfacción de necesidades.

⁵⁰ cfr. REYES PONCE Agustín, Administración de Empresas, p. 83 - 84

IV.2 EL AREA DE RECURSOS HUMANOS DENTRO DE LA EMPRESA

IV.2.1 Concepto

Los recursos humanos representan el elemento más importante para el desarrollo de actividades de una empresa; debido a que, aunque se cuente con las mejores instalaciones y los mejores equipos o herramientas, de nada sirven si los trabajadores ignoran el funcionamiento de los mismos o no realizan su labor satisfactoriamente.

"La administración de recursos humanos dentro de una empresa se encarga de todo lo relativo a reclutamiento, selección, contratación, adiestramiento, capacitación, retribución y motivación de los trabajadores, de modo que resulte productivo lo invertido por la empresa en equipo, instalaciones y otros servicios."³¹

La administración de recursos humanos parte de una buena selección y capacitación del personal para que, a partir de ello, se logre obtener la máxima capacidad de las personas manteniendo buenas relaciones entre ellas y entre los equipos de trabajo.

Es importante señalar que, al hacer mención de los recursos humanos, implícitamente se consideran también los conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes, motivación, intereses, etc., que representan características esencialmente humanas y que, por tanto, pueden perfeccionarse.

³¹ RODAS CARPIZO A.: et al ; Administración Básica, p. 182

Los recursos humanos a diferencia de los recursos materiales, técnicos y financieros, no le pertenecen a la empresa, forman parte de ella pero no son de su propiedad.

Cualquier actividad que realice el personal dentro de la empresa es voluntaria y sólo si "los objetivos de la organización son valiosos y concuerdan con los objetivos personales, los individuos pondrán a disposición de la organización los recursos humanos que poseen y su máximo esfuerzo."⁵²

Por lo señalado anteriormente, se puede establecer la importancia que representa para cualquier empresa el ser humano; sin embargo, anteriormente existía la idea de que este aspecto no representaba ningún beneficio - principalmente económico- para la organización por tanto, se le presto muy poca atención. En la actualidad, se tiene una idea diferente y este recurso es considerado fundamental y clave para el óptimo desarrollo de las empresas.

Los recursos humanos son más importantes que cualquier otro recurso, éstos pueden perfeccionar el empleo y el diseño de los recursos materiales, técnicos y financieros, lo cual no sucede a la inversa;⁵³ además, este recurso, al estar conformado por personas, debe ser atendido con respeto a la dignidad que cada una de ellas merece y esto no puede ser pasado por alto por ninguna empresa.

⁵² ARIAS GALICIA Fernando; Administración de Recursos Humanos; p.25

⁵³ cfr. ibidem p. 24

IV.2.2 Funciones del área de Recursos Humanos

Es importante señalar que se emplea el término de recursos humanos "por el sentido humanístico que da a la función, que pretende dejar de ser manipuladora, paternalista o menos aún explotadora"⁵⁴. Lo anterior considera la dignidad de la persona, la cual debe ser respetada y no considerada como objeto.

Sin embargo, y contrariamente a lo que pudiera pensarse, el ser humano ha sido y continua siendo explotado en muchas empresas y en algunos países.

La función del departamento de recursos humanos abarca diferentes áreas; es decir, en cada empresa existe dicho departamento que, en algunos casos, es denominado también departamento de personal, este departamento se divide a su vez en diversas áreas las cuales tienen funciones específicas pero todas, tienen que ver con el personal que labora o ingresa a la empresa.

A continuación se explicará de manera general la función que lleva a cabo cada una de estas áreas. Cabe señalar que cada empresa organiza de manera particular cada una de ellas de acuerdo a sus necesidades y tamaño de la organización; por tanto, en algunas empresas, dos o más áreas pueden encontrarse unidas o pueden contar con mayor o menor número de ellas. Por lo anterior, se mencionarán las áreas más comunes y más frecuentes de encontrar.

Área de Reclutamiento

Lleva a cabo un "conjunto de actividades encaminadas a poner en contacto con un determinado organismo de trabajo a las personas que potencialmente se consideran adecuadas para hacerlo funcionar."⁵⁵

⁵⁴ *ibidem*, p. 155

⁵⁵ RODAS CARPIZO A; et al; *Administración Básica*; p. 184

Las fuentes de reclutamiento se refiere a los lugares donde se localizan candidatos que se requieren en un determinado momento en una empresa. Las principales fuentes son dos:

Internas: los empleados que constituyen a la organización pueden ser tomados en cuenta y se les brinda la oportunidad de ocupar un puesto de mayor responsabilidad y mejor remunerado.

Externas: están determinadas por los requerimientos del puesto y la condición del mercado laboral; los trabajadores se pueden localizar por medio de agencias de empleo, recomendaciones de los empleados, sindicatos de trabajo, reuniones profesionales; así como anuncios en el periódico, radio, televisión, solicitudes de empleo que expide la organización, etc.⁵⁶

Area de Selección

Esta área se encarga de llevar a cabo un "proceso mediante el cual las solicitudes son clasificadas en varias categorías; de acuerdo con su aceptabilidad para el empleo. Un solicitante puede ser aceptado y contratado inmediatamente, puede ser rechazado o puede ser colocado en una categoría definida para consideración futura.⁵⁷

Rodas Carpizo señala nueve pasos para llevar a cabo una selección adecuada:

⁵⁶ cfr. *opud. ibidem*: p. 185

⁵⁷ *apud*: RODAS CARPIZO A; ARROYO DE RODAS M; *Administración Básica*, p. 185

1. **Recepción del Solicitante:** se refiere al contacto inicial que se tiene con el aspirante para informarle acerca de la compañía, puestos vacantes y ayudarlo a llenar las formas de solicitud.
2. **Entrevista preliminar:** su propósito es eliminar solicitantes no calificados y en ella se toma en cuenta la edad, presentación, estudios, habilidad, experiencia.
3. **Forma de solicitud:** permite obtener información básica sobre la identificación, puesto solicitado, educación, experiencia, etc.
4. **Investigación de la historia del empleo anterior:** en este paso se confronta la información proporcionada por el solicitante con la obtenida por otros conductos.
5. **Pruebas de empleo:** se emplean test o exámenes como medios más objetivos para medir las aptitudes de los solicitante, los test que generalmente se aplican son los de inteligencia, aptitud, actitud y personalidad, los cuales no son absolutos, son sólo indicativos, pues de hecho pueden fallar.
6. **Entrevistas:** con ella se busca completar el cuadro cuyos perfiles les han sido bloqueados o no tomados en cuenta por otros procedimientos selectivos.
7. **Selección preliminar:** en este paso se consideran los aspirantes que fueron aceptados y, si hay vacantes, se envían al departamento(s) que lo demanda y si no hay vacantes, se consideran como solicitantes deseables.

8. Selección final: la lleva a cabo el jefe inmediato o supervisor del departamento y él es quien finalmente decide entre varios solicitantes; en algunos casos, a los otros solicitantes se les manda a otros departamentos.

9. Examen médico: se realiza con la finalidad de proteger al nuevo miembro de la empresa y a la empresa misma de posibles enfermedades transmisibles y/o de accidentes.

En algunas empresas se lleva a cabo también un estudio socioeconómico, para conocer el nivel social e ingresos de la persona.

Area de Contratación

Se encarga de realizar "la acción que establece una relación jurídica en la que el nuevo obrero o empleado se compromete a prestar sus servicios manuales o intelectuales al patrón y éste a su vez se compromete a retribuir al primero mediante sueldos o salarios y prestaciones o adicionales."⁵⁸

Este proceso se encuentra reglamentado por el título sexto del Trabajo y Prestación Social, Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como por la nueva Ley Federal del Trabajo que regula en forma más detallada las relaciones de trabajo.

Area de Inducción

Cuando se lleva a cabo la selección y contratación, es importante considerar que esta persona necesita conocer las normas, políticas, procedimientos y costumbres para que cumpla con eficiencia su labor; por tanto,

⁵⁸ *ibidem*, p. 187

la empresa debe preocuparse por informar al respecto a los nuevos elementos. Para cumplir con ello, se realizan planes y programas que buscan lograr la integración del individuo, en el menor tiempo posible, al puesto, al jefe, al grupo de trabajo y a la organización en general.⁵⁹

Dentro del proceso de inducción, también se llevan a cabo una serie de procedimientos legales los cuales abarcan:

- el contrato de trabajo;
- registros que se refiere al expediente y hoja de servicios que tiene cada miembro de la empresa; así como
- la bienvenida que recibe cada uno de los nuevos elementos y que puede ser incluida en el programa de actividades que se realiza para lograr el conocimiento, integración e identificación de los nuevos trabajadores con la organización, estas actividades las llevan a cabo personal especializado en esta materia y que pertenece a la empresa.

Area de Capacitación

El objetivo principal que persigue esta área "es proporcionar conocimientos, sobre todo en los aspectos técnicos del trabajo. En esta virtud la capacitación se imparte a empleados, ejecutivos y funcionarios en general cuyo trabajo tiene un aspecto intelectual muy importante."⁶⁰

Es importante señalar que la capacitación y el adiestramiento se encuentran regulados por el artículo 153 del inciso A al X de la Ley Federal del

⁵⁹ cfr. ARIAS GALICIA F; Administración de Recursos Humanos; p. 276

⁶⁰ apud. RODAS CARPIZO A; et al. Administración Básica; p. 189

Trabajo y que es un deber de las organizaciones el proporcionar estos dos aspectos a todos los empleados que laboran en ellas.

En la actualidad, existe confusión entre lo que es el proceso de supervisión, la actividad diaria y la capacitación debido a que se afirma que la capacitación se da en todo momento. Con el fin de hacer una pequeña diferenciación, se puede decir que existe capacitación cuando:

1. existe una intención del patrón, gerente, supervisor o instructor de que los trabajadores adquieran determinados conocimientos, destrezas o actitudes
2. el personal está conciente de que se encuentra en proceso de capacitación.
3. se determinan un lugar -taller, aula, sala de juntas, etc.- y un tiempo, destinados a las actividades de enseñanza-aprendizaje.⁶¹

Si no se presentan los tres aspectos mencionados, no corresponde a un proceso de capacitación sistemática.

Además, la capacitación se lleva a cabo para preparar al trabajador de nuevo ingreso, para hacer transferencias, para realizar tareas nuevas y para ascensos; mientras que el adiestramiento hace referencia a cuestiones de tipo manual y de perfeccionamiento de habilidades; es decir, la capacitación se refiere a la adquisición de conocimientos de carácter técnico, científico y/o administrativo.

⁶¹ cfr. MENDOZA NUÑEZ A; La Capacitación Práctica en las Organizaciones. p. 13

Para decir que existe una adecuada capacitación dentro de las organizaciones, ésta debe partir de una detección de necesidades debido a que la finalidad principal de la capacitación es cubrir las mismas para que, posteriormente, los trabajadores realicen mejor su labor y los conocimientos adquiridos sean aplicados dentro de la misma empresa.

La capacitación que ofrece mejores resultados es la que se lleva a cabo periódicamente y que se basa en una correcta detección de necesidades cumpliendo además, con las obligaciones que impone la ley en esta materia.

Area de Análisis y Valuación de puestos

Para explicar la función que lleva a cabo esta área se mencionará, de manera separada, a lo que se refiere cada una de ellas:

Análisis de puestos: se refiere al "procedimiento que permite obtener toda la información importante de un puesto para separarla y ordenarla de manera sistemática y posteriormente proceder a elaborar la descripción del puesto."⁶²

El objetivo del análisis de puestos está en función del uso que se le da pero, en general, según Rodas Carpizo se utiliza para:

- Efectos de selección y contratación.
- Fines de entrenamiento.
- La administración de sueldos y salarios, y así compensar el trabajo con base en la habilidad, complejidad y responsabilidad que requiere.
- La planeación de la organización.

⁶² RODAS CARPIZO A; et al; Administración Básica, p. 190

- Manejar la productividad del empleado a través de la simplificación del trabajo.
- Mejorar las condiciones de trabajo.
- Satisfacer quejas y problemas de los trabajadores.
- Fijar estándares de producción a través de estudios y movimientos.

El análisis de puestos consta de diversas etapas para cumplir con los usos y finalidades anteriormente mencionados:

1. Identificación del puesto: se elabora con el objeto de situar al puesto y en ella se incluye lo siguiente:

- Nombre o título del puesto.
- Algún título alternativo por el que el puesto normalmente se conoce.
- Nombre del departamento en el cual está ubicado el puesto.
- Nombre del puesto al cual se reporta.
- La sección donde se encuentra el puesto.

2. Resumen del puesto: se refiere a la descripción genérica del puesto conteniendo todas las características que lo distinguen y debe ser lo suficientemente completa para que muestre lo que hace, cómo y para qué se hace.

3. Extensión del puesto: comprende los siguientes aspectos:

- El proceso de flujo de trabajo de la sección o departamento.
- Mencionar el equipo que se emplea en el puesto incluyendo información acerca de su aplicación o uso para comprender a qué se refiere el puesto.
- El lugar que el puesto ocupa en los procedimientos del departamento.

- Lista de los materiales que se emplean.
- Las características y habilidades importantes del obrero o empleado para desarrollar adecuadamente las funciones del puesto.

4. Detalles del puesto: incluye lo siguiente:

- Aspectos de supervisión, que es el jefe o jefes inmediatos y/o subordinados quienes vigilarán el cumplimiento de las obligaciones o en quienes se observará el cumplimiento del deber.
- Tareas y funciones del puesto (responsabilidades).
- Requerimientos del puesto o especificaciones (habilidades).

5. Condiciones de trabajo: se describen los factores ambientales y los riesgos o características del puesto. Las de trabajo deben ser determinadas debido a que afectan directamente al puesto.

Valuación de puestos: se refiere a "un sistema técnico para determinar la importancia de cada puesto en relación con los demás de una empresa, a fin de lograr la correcta organización y remuneración del personal."⁶³

El valor de los puestos es muy importante y se encuentra regulado por la Ley Federal de Trabajo artículo 86 que establece un principio de jerarquía: "a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual."

La valuación de puestos evita problemas en cuanto a la colocación del puesto debidamente jerarquizado, considerando la importancia de cada trabajo en

⁶³ *apud; ibidem*; p. 193

relación con los demás y su influencia en la producción de bienes o prestación de servicios.

La valuación de puestos persigue esencialmente jerarquizar y remunerar correctamente de acuerdo a las responsabilidades e importancia del puesto. Rodas Carpizo señala que también se utiliza para:

- La organización de la empresa.
- Aumento de la eficiencia mediante la simplificación del trabajo.
- Motivación y bienestar de los trabajadores.
- Estructurar los salarios y establecimientos de políticas.
- Determinar las posiciones adecuadas para nuevos trabajos.
- Para fijar salarios absolutos e incentivos.

Es importante señalar que cada empresa organiza de manera particular la valuación de puestos debido a que, lo que puede ser válido para un puesto, no puede ser igual en otro aunque se refiera al mismo puesto, esto debido a la variedad de responsabilidades y/o tareas que se asignan y se requieren en cada una.

También cabe señalar que la valuación de puestos se refiere al valor del puesto y no a la ejecución o manera en que lo realiza el trabajador, esto es lo que permite saber cuánto se debe pagar en cada puesto y determinar el rango entre sueldo máximo y mínimo de los puestos.

Area de Prestaciones y Servicios

Esta área se encarga de proporcionar bienes a los empleados; las prestaciones y servicios se definen como "aquellos bienes o facilidades que otorga la empresa a sus trabajadores , en forma adicional a las percepciones que obtiene la fuerza productiva, generadas estrictamente por su trabajo, con el fin de que se logre un beneficio relacionado en cierta medida con su trabajo."⁶⁴

Las prestaciones y servicios tienen la siguientes características:

- Son adicionales al salario nominal.
- Proporcionan ventajas al trabajador.
- Ayudan a la empresa a conseguir mejores trabajadores.
- Se otorgan a todos los trabajadores de la empresa.
- Proporcionan una ayuda importante al trabajador.
- Son otorgados a los trabajadores por el sólo hecho de pertenecer a la organización; por tanto, no son incentivos ni gratificaciones.
- El patrón es quien los financia, porque él es quien cubre la mayor parte de los gastos.

Las prestaciones y servicios se otorgan en dinero, en especie o en facilidades, actividades o servicios.

En esta materia la ley también impone otras prestaciones y servicios como el reparto de utilidades, vacaciones, gratificaciones, etc.; que son derechos de los trabajadores y a su vez, forman parte del salario.

⁶⁴ RODAS CARPIZO A, et al; Administración Básica; p. 196

En general, esta área se encarga de administrar, llevar un control y hacer el reparto de estas prestaciones y servicios con base en un expediente que tiene cada trabajador para saber lo que le corresponde según su antigüedad, experiencia y nivel jerárquico dentro de la empresa.

Area de Salarios e Incentivos

Es importante señalar que quienes laboran en una organización reciben sueldo o salario. La diferencia entre ellos es que el salario se otorga semanalmente, mientras que el sueldo se proporciona quincenal o mensualmente, pero ambos constituyen una retribución que recibe el trabajador.

El incentivo es totalmente diferente a los sueldos o salarios, debido a que es un estímulo que permite aumentar la productividad y satisfacción de los obreros y empleados. Los principales incentivos son los siguientes:

- Dinero, cuyo significado es en realidad bastante subjetivo.
- Seguridad, se refiere a aspectos físicos, psicológicos y económicos.
- Afiliación, implica el formar parte de un grupo, lo que lleva consigo apoyo y satisfacciones.
- Estima, se obtiene por medio del prestigio que se va adquiriendo dentro de la empresa.
- Autorrealización, es un incentivo que permite obtener la satisfacción que lleva consigo la experiencia de un logro alcanzado.⁶⁵

⁶⁵ cfr., ibidem, p. 197

El área de salarios e incentivos se encarga de llevar un control de las nóminas de la empresa para hacer el pago de los salarios y sueldos correspondientes; en cuanto a los incentivos, esta área se encarga de facilitar el cumplimiento de todos ellos aunque, como se puede observar, es una labor bastante compleja por lo subjetivo que pueden resultar estos incentivos.

Por la función que realiza esta área, en muchas empresas ha recibido el nombre de "área de nóminas" y frecuentemente se encuentra unida a otras áreas, como puede ser la de prestaciones y servicios pero, como ha sido mencionado, todo depende del tamaño y necesidades de cada organización.

Área de Ascensos y Promociones

Ascenso implica el cambio hacia un puesto de mayor jerarquía, elevación, progreso o adelanto.

Las promociones llevan consigo un cambio en la asignación de un puesto o nivel inferior a otro superior, lo cual implica mayor jerarquía, retribución y responsabilidad dentro de la organización.⁶⁶

Esta área se encarga de hacer las promociones correspondientes para que los empleados de la empresa puedan ocupar puestos vacantes dentro de la misma; su función esencial es elaborar los perfiles para cada puesto y estar atento para que, cuando se presente el momento, se pueda determinar quiénes podrían ser los candidatos a ocupar esas vacantes realizando un estudio de su expediente, desempeño de su labor, experiencia, capacidad, etc; para posteriormente avisar a

⁶⁶ cf. RODAS CARPIZO A; et al. Administración Básica, p. 197

los candidatos, realizar las pruebas o concursos correspondientes y designar al o los que ocuparán el nuevo puesto.

En caso necesario, se informa de la necesidad de tomar un curso de capacitación para conocer mejor el desempeño de las nuevas funciones y esto se informa al área de capacitación que deberá elaborar el curso, taller, etc., que considere conveniente.

Como puede observarse, el departamento de Recursos Humanos cumple con una función muy importante dentro de la empresa ya que, a través de todas sus áreas lleva a cabo la selección, contratación, inducción y capacitación del personal que forma parte de la organización y a partir de ésto, se desprenden otras funciones más específicas que realiza atendiendo a los trabajadores.

En los últimos tiempos el ser humano se ha convertido en el punto de atención de las empresas, pues se ha observado que representa un elemento muy importante para cumplir con las finalidades que cada una persigue; con ésto se puede apreciar que los Recursos Humanos son esenciales y que por ésta razón, cada vez se hace más necesaria la intervención de profesionales que atiendan eficientemente este aspecto de vital importancia para las empresas.

CAPITULO V

El Reto de la Pedagogía

Este capítulo presenta el cuestionario que fue aplicado para corroborar la hipótesis planteada al llevar a cabo esta investigación; así como los resultados obtenidos.

A partir de éstos, se pudieron observar las diferencias que existen entre la labor desempeñada por los pedagogos y por los administradores dentro del área de Recursos Humanos y al mismo tiempo, se pudieron detectar aquellos aspectos que pueden servir para que la Escuela de Pedagogía de la Universidad Panamericana realice algunas modificaciones al plan de estudios, con la finalidad de actualizar sus contenidos con respecto al área empresarial y con lo cual, los egresados podrán tener un mejor desempeño en las empresas.

V.1 Elaboración de un cuestionario para su aplicación en una empresa donde laboran pedagogos y administradores en el área de Recursos Humanos.

Para poder conocer la labor que se encuentran desempeñando pedagogos, en especial de la Universidad Panamericana en el ámbito empresarial, fue necesario realizar un cuestionario por la facilidad que representa contestarlo y en el cual se preguntaban aspectos muy específicos acerca de la función que llevan a cabo dentro de la empresa y en especial, para conocer la diferencia entre las funciones que tienen ellos y las que tienen los administradores específicamente en el área de Recursos Humanos.

Es importante señalar que el cuestionario fue aplicado en una sola empresa: el GRUPO FINANCIERO PROBURSA, en donde laboran tanto pedagogos, como administradores en el área antes mencionada y a todos se les aplicó el mismo cuestionario.

V.1.1 Hipotesis

Si entre pedagogos y administradores no hay competencia dentro del área de Recursos Humanos, es porque su formación es diferente y por tanto, las funciones que llevan a cabo son distintas.

V.1.1 Variables

Únicamente se tomó en cuenta la universidad de la cual habían egresado las personas para también conocer la formación con la que contaban.

Los 5 pedagogos que se encuentran en una de las sucursales de esta empresa son mujeres y una de ellas es egresada de la Universidad Panamericana, las otras cuatro son egresadas de la UNAM. En cuanto a los administradores, sólo hay dos trabajando en Recursos Humanos, uno de ellos es hombre y la otra mujer, ambos egresados también de la UNAM.

Por esta razón, se tuvo que aplicar el cuestionario en otra sucursal donde laboraran administradores egresados de las universidades particulares que se han estudiado y en una de ellas fueron localizados un egresado de la Universidad Iberoamericana y otro del Instituto Tecnológico Autónomo de México, con ello se pudo hacer la comparación entre las funciones que desempeñan uno y otro profesionalista dentro de una misma área y de la misma empresa.

El número total de cuestionarios aplicados fué de nueve.

A continuación se presenta el formato del cuestionario:

Cuestionario aplicado a Pedagogos
--

Mediante este cuestionario, se pretende obtener información para conocer las funciones que desempeña el licenciado en pedagogía en el ámbito empresarial de acuerdo a su formación universitaria.

A continuación se presentan una serie de preguntas a las cuales deberá responder sinceramente. De antemano muchas gracias.

1. ¿Qué función desempeña el pedagogo en el área de Recursos Humanos?

- | | |
|------------------|------------------------------------|
| a) Reclutamiento | f) Análisis y Valuación de puestos |
| b) Selección | g) Prestaciones y Servicios |
| c) Contratación | h) Salarios e Incentivos |
| d) Inducción | i) Ascensos y Promociones |
| e) Capacitación | |

2. ¿Considera que la formación universitaria de la licenciatura en pedagogía, satisface los requerimientos, tanto humanos como técnicos, que demandan las empresas en la actualidad?

SI

NO

¿Por qué? _____

3. ¿Cuál considera que es la aportación profesional del pedagogo al área de Recursos Humanos de una empresa? _____

4. Según se experiencia, ¿qué imagen se tiene del pedagogo en la empresa?

5. ¿Qué puesto ocupa generalmente un pedagogo dentro del área de Recursos Humanos?

a) Gerente

b) Auxiliar

c) Asesor

Cuestionario aplicado a Administradores de Empresas
--

Mediante este cuestionario, se pretende obtener información para conocer las funciones que desempeña el licenciado en administración de empresas de acuerdo a su formación universitaria.

A continuación se presentan una serie de preguntas a las cuales deberá responder sinceramente. De antemano muchas gracias.

1. ¿Qué función desempeña el administrador de empresas en el área de Recursos Humanos?

- | | |
|------------------|------------------------------------|
| a) Reclutamiento | f) Análisis y Valuación de puestos |
| b) Selección | g) Prestaciones y Servicios |
| c) Contratación | h) Salarios e Incentivos |
| d) Inducción | i) Ascensos y Promociones |
| e) Capacitación | |

2. ¿Considera que la formación universitaria de la licenciatura en administración de empresas, satisface los requerimientos, tanto humanos como técnicos, que demandan las empresas en la actualidad?

SI

NO

¿Por qué? _____

3. ¿Cuál considera que es la aportación profesional del administrador de empresas al área Recursos Humanos? _____

4. Según su experiencia, ¿qué imagen se tiene del pedagogo en la empresa?

5. ¿Qué puesto ocupa generalmente el administrador de empresas en el área de Recursos Humanos?

a) Gerente

b) Auxiliar

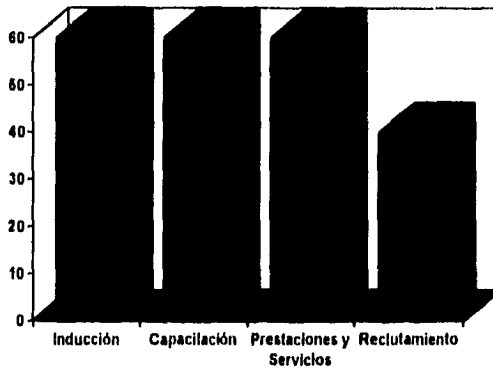
c) Asesor

V.1.3 Resultados

Los resultados se presentan por medio de gráficas en cada una de las preguntas y se presenta la misma pregunta con la respuesta de los pedagogos y la de los administradores para poder observar la diferencia entre ambos.

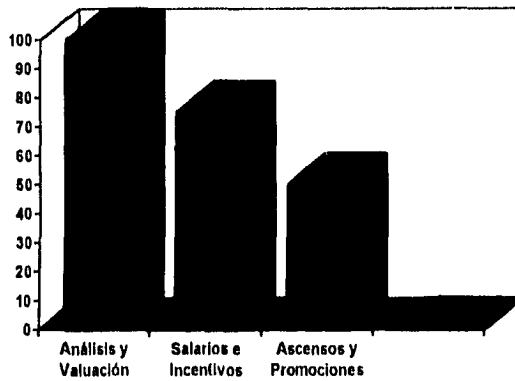
Pregunta a Pedagogos:

¿Qué función desempeña el pedagogo en el área de Recursos Humanos?



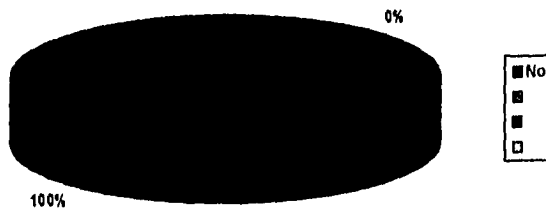
Pregunta a Administradores:

¿Qué función desempeña el administrador de empresas en el área de Recursos Humanos?

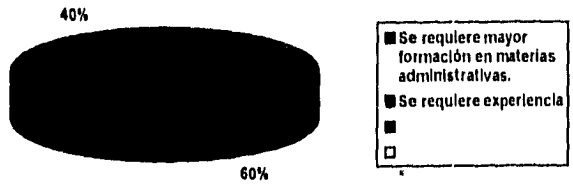


Pregunta a Pedagogos:

¿Considera que la formación universitaria de la licenciatura en pedagogía satisface los requerimientos, tanto humanos como técnicos, que demandan las empresas en la actualidad?

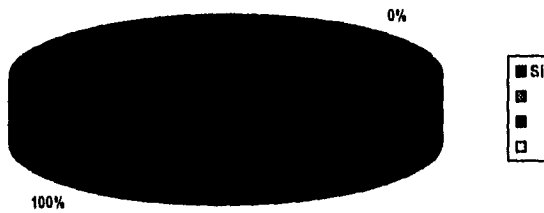


¿Por qué?

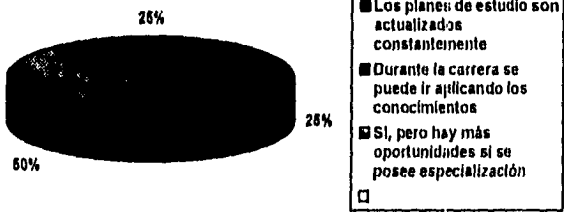


Pregunta a Administradores:

¿Considera que la formación universitaria de la licenciatura en pedagogía satisface los requerimientos, tanto humanos como técnicos, que demandan las empresas en la actualidad?

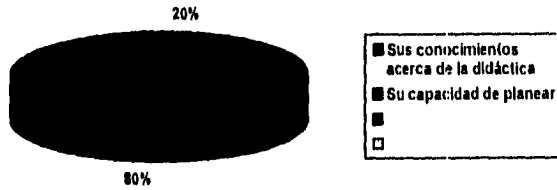


¿Por qué?



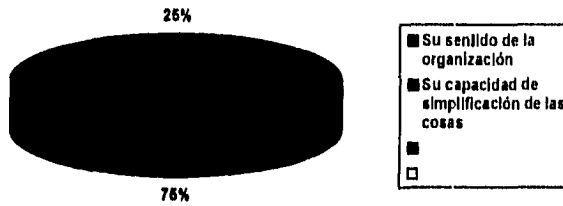
Pregunta a Pedagogos:

¿Cuál considera que es la aportación profesional del pedagogo al área de Recursos Humanos?



Pregunta a Administradores:

¿Cuál considera que es la aportación profesional del administrador al área de Recursos Humanos?



Pregunta a Pedagogos:

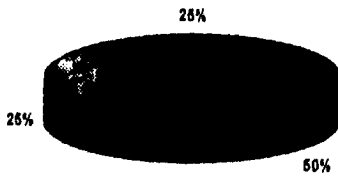
Según su experiencia ¿qué imagen se tiene del pedagogo en la empresa?



- Es buena pero aún se tiene la idea de que su campo de acción es sólo el ámbito escolar
- Es buena conforme empieza a demostrar sus capacidades
-
-

Pregunta a Administradores:

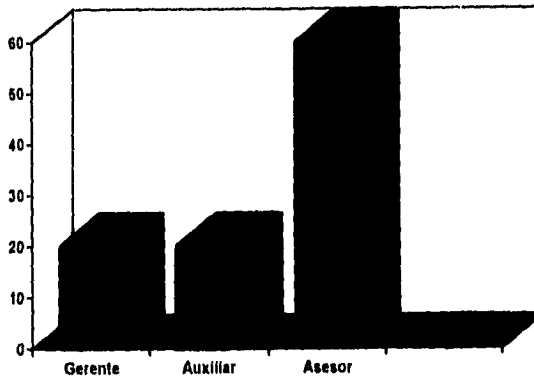
Según su experiencia ¿qué imagen se tiene del pedagogo en la empresa?



- Buena pero apenas empieza a abrirse camino en el ámbito empresarial
- Buena porque es un verdadero "vehículo" de cambio.
- Se considera que es un maestro de escuela, pero sí cumple con las funciones que se le asignan
-

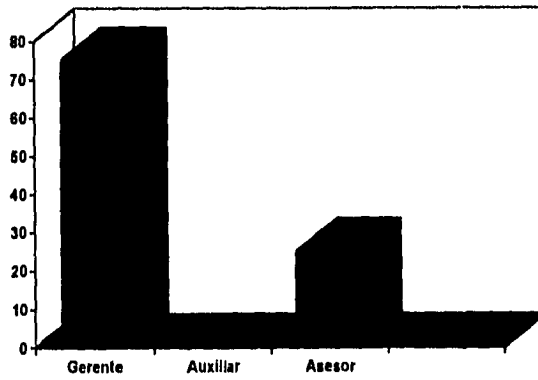
Pregunta a Pedagogos:

¿Qué puesto ocupa generalmente un pedagogo?



Pregunta a Administradores:

¿Qué puesto ocupa generalmente un Administrador?



Como fue mencionado en el capítulo 1, el currículo de una institución influye tanto en la formación profesional, como en la formación personal de quienes estudian en determinada institución; por esta razón, las universidades preocupadas por mejorar la calidad de la enseñanza y atender a las nuevas necesidades que imperan en el campo laboral, ponen atención principalmente al diseño curricular y a su renovación constante.

En este sentido, el principal interés de esta tesis es aportar una ayuda a la Escuela de Pedagogía de la Universidad Panamericana para que se consideren aspectos importantes que se encontraron durante la elaboración del presente trabajo, y los cuales deben atenderse para poder dar a conocer la labor del pedagogo en la empresa a partir de la formación y principios que se proporcionan en esta universidad y los cuales no se brindan en ninguna otra.

V.2 Implicaciones Educativas

A continuación serán mencionados los aspectos que, a raíz de esta investigación, se pudieron detectar como importantes a ser considerados para la actualización y mejora de los contenidos referentes al ámbito empresarial de la carrera de pedagogía de la Universidad Panamericana:

Actualmente, se considera también, que el progreso empresarial se alcanza mediante el óptimo desarrollo de los Recursos Humanos, pues es necesaria una formación integral para hacer verdaderamente eficaz a la organización y de esa manera obtener una mayor calidad productiva, laboral y humana.

Esta formación integral se puede lograr detectando las necesidades del personal de la empresa y a partir de ello, atender los aspectos laborales y humanos. Esto puede realizarse a través de los diferentes áreas que constituyen al departamento de Recursos Humanos y en el cual se debe fomentar la idea de que prestando atención a los trabajadores y atendiendo sus necesidades, se logrará un mejor desarrollo de la empresa.

Como se puede observar, se ha vuelto a poner atención en el ser humano por tanto, se requieren de profesionales que conozcan realmente lo que es el hombre para posteriormente, encauzarlo correctamente hacia la labor que desempeña dentro de una empresa o en cualquier ámbito y a cualquier edad.

Por esta razón, se requiere que quienes tengan a su cargo la atención del personal sean profesionales con una adecuada formación filosófica, didáctica, psicológica y administrativa; debido a esto se debe prestar la atención necesaria diseñando un currículo que atienda estos aspectos.

Con respecto a esta formación, es importante señalar que el pedagogo de la Universidad Panamericana posee un buen manejo y preparación en el área didáctica, a la cual se le debe prestar atención debido a que ningún otro profesional cuenta con esta formación por tanto, esto constituye una ventaja para los pedagogos, y las materias que corresponden a dicha área deben brindarse adecuadamente, pues constituyen la parte central de la formación con la que cuentan los pedagogos y en la medida que sean más sólidas estas bases, ellos tendrán mayor seguridad en su capacidad.

En consecuencia, llevarán a cabo un mejor desempeño en las empresas y su labor dentro de las mismas será cada vez más reconocida.

Para poder lograr que se conozcan las funciones que puede realizar el pedagogo en la empresa, se debe procurar proporcionar mayores conocimientos acerca del ámbito empresarial, con materias que en un principio pueden abarcar contenidos generales de administración y de lo que es una empresa, para después dar a conocer contenidos más específicos del área de Recursos Humanos, donde principalmente labora el pedagogo, así como posibles funciones en los distintos departamentos que abarca esta área.

Con respecto a esto y analizando los planes de estudio de la carrera de administración de empresas de las tres universidades, se observó que las materias relacionadas a los Recursos Humanos que le pueden ser útiles a la pedagogía son:

* De la universidad Iberoamericana:

- Administración de Personal
- Antropología Industrial

* Del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey:

- Psicología Organizacional
- Recursos Humanos

* Del Instituto Tecnológico Autónomo de México:

- Comportamiento Humano

Estas cinco materias permitirían contar con conocimientos más específicos en lo referente a aspectos administrativos del personal, así como del comportamiento del ser humano dentro de una organización

Con lo anterior, se contarían con mayores elementos para que los pedagogos lleven a cabo su labor, ya que complementando estos conocimientos con los que ya se poseen acerca de la Didáctica, cumplirían más satisfactoriamente su función de educadores dentro de una empresa, que es lo propio de su profesión.

También se puede procurar que en la medida de lo posible y de acuerdo como las materias lo permitan, pueda haber mayor práctica para contar con una visión más realista de las cosas y no sólo quedarse con el "deber ser" que es muy importante pero que, al no aplicarse en la realidad, limita el punto de vista de los estudiantes.

A partir de lo anterior, es importante señalar que no se pueden dejar pasar por alto el brindar conocimientos legales, económicos y políticos de la empresa, pues el conocimiento de todos los aspectos que constituyen a la organización, permite tener una visión global de la misma y una mejor comprensión de su funcionamiento; además de que puede parecer contradictorio el conocer un sólo departamento de la empresa -el de Recursos Humanos- y no saber la manera en que se llega a constituir una institución a partir de los aspectos legales, políticos y económicos.

Estos conocimientos pueden abordarse de una manera general, pues no constituyen ni el campo de estudio ni el de trabajo de la pedagogía, pero no por ello deben hacerse a un lado y es necesario conocerlos pues no dejan de formar parte de la empresa.

Lo anterior debe ser considerado, ya que desafortunadamente existe la idea de que el pedagogo ignora por completo estas cuestiones, lo cual llega a crear cierta inseguridad debido a que no posee estos conocimientos. Pero esto puede ser superado si se atiende con la materia correspondiente que aborde estos contenidos y que como fue mencionado, no es necesario ahondar demasiado en ellos.

Otra cuestión a considerar, es lo referente al manejo de programas de cómputo, respecto al cual los pedagogos poseen muy poco dominio ya que son sólo dos materias -Computación y Computación Educativa- que atienden este contenido y cada vez se hace más necesaria la implementación de nueva tecnología en cualquier ámbito laboral, por lo cual esto se ha convertido en un requisito indispensable para ser contratado.

A diferencia de los planes de estudio de la licenciatura en administración de empresas, en donde la materia de computación se encuentra sino en todos, sí en la mayoría de los semestres, la licenciatura en pedagogía no lo contempla así. Por ello, se recomienda llevar a cabo una investigación de los principales programas que son utilizados tanto dentro de las empresas, como en las otras áreas de labor del pedagogo para poder brindar un conocimiento acerca de esto.

Otra de las necesidades que también se ha convertido en un requisito indispensable, es el manejo del idioma inglés. Por esta razón, la Escuela de Pedagogía de la Universidad Panamericana, ha hecho obligatorio el estudio de esta lengua y se requiere de la acreditación de un examen denominado "TOEFL" para poder concluir la carrera.

Esto representa una actualización y renovación del currículo muy significativos pero dentro de ello, también se puede plantear la posibilidad de que en los últimos semestres, cuando el estudiante ya cuenta con la mayoría de los conocimientos -tanto pedagógicos como del idioma inglés- así como de varias habilidades, realicen diferentes prácticas en las materias donde se puedan aplicar estos conocimientos, ya sea a través de exposiciones, investigaciones educativas realizadas en otros países para lo cual tendrían que consultar documentos en inglés; así como una serie de actividades que pueden hacerse dentro de algunas materias y que permitan la aplicación tanto de contenidos pedagógicos, como de otro idioma para que el alumno practique con ambos y vaya adquiriendo seguridad en estas dos cuestiones.

Uno de los métodos que en la actualidad ha logrado tener bastante éxito, aceptación y buenos resultados en los estudios de nivel superior y de posgrado ha sido el método del caso, lo cual puede tomarse en cuenta en diferentes materias pero, principalmente, en las enfocadas a la empresa, ya que éste permitiría no sólo la aplicación de la capacidad de análisis, reflexión y de conocimientos y habilidades pedagógicas con respecto al área empresarial, sino que también permitiría conocer la realidad y tener un acercamiento al tipo de problemas que se presentan en este momento, dentro de las empresas y específicamente en los Recursos Humanos.

Lo anterior, permitiría abarcar todos los contenidos adquiridos durante la carrera con respecto a esta área, por lo cual este estudio de casos podría llevarse a cabo en los dos últimos semestres.

Otro aspecto que también se puede considerar, es contemplar la posibilidad de cambiar el nombre de la carrera para que al momento de mencionarlo se entienda que la pedagogía puede aplicarse a la empresa; por ejemplo "Pedagogía Empresarial", lo cual llamaría la atención no sólo de personas relacionadas con la empresa, sino de todas las personas en general que, con el nombre se darán una idea más amplia de la pedagogía. Lo anterior puede ser posible debido a que la Universidad Panamericana es la que le presta mayor atención a la formación de los pedagogos hacia el ámbito empresarial y la cual inició con esta idea.

Sin embargo, el cambio de nombre no significa que toda la formación se concentre en aspectos administrativos o empresariales, pues también existen otros ámbitos que poseen la misma importancia y cuyas materias también contribuyen, de manera muy importante a la formación de los pedagogos y que a la vez, le permiten contar con otros campos de acción. Este cambio de nombre persigue, esencialmente, el que se conozcan las funciones que puede desempeñar el pedagogo en la empresa y que, por tanto, necesita contar con contenidos más específico de este ámbito, tanto teóricos como prácticos.

En relación con lo anterior, la Universidad Panamericana, así como su Escuela de Pedagogía, pueden contemplar la posibilidad de crear diplomados o

maestrías que permitan a los pedagogos especializarse en aspectos administrativos para estudiar cuestiones más específicas de la empresa y de las funciones del pedagogo en ella.

Esto permitiría no sólo contar con todas las bases teórico-prácticas que brindan las diferentes materias en los cuatro años de estudio y que constituyen una parte muy importante de la formación, sino que permitiría ahondar en cuestiones que corresponden más al ámbito empresarial, con lo cual la formación y preparación serían más completas y con ello la posibilidad de ingresar en este ámbito se abriría.

Es importante no dejar pasar por alto que con la actual formación, los pedagogos de la Universidad Panamericana se encuentran capacitados para incursionar en las empresas, que su labor en ellas se amplía día con día y que son solicitados cada vez con mayor frecuencia por cumplir satisfactoriamente con las necesidades que existen en este ámbito; sin embargo, cada vez surgen en la sociedad nuevas necesidades, las cuales deben atenderse y con ello los pedagogos egresados de la UP tendrán un mejor desempeño.

Por lo anterior se debe señalar que la imagen que se tenga de los pedagogos depende de la empresa pero, especialmente de ellos mismos, de acuerdo a la responsabilidad con que desempeñen su labor; teniendo como base su formación universitaria que, como ha sido señalado, debe partir de una actualización constante de contenidos y con ello, renovar su currículo a partir de diversas necesidades que van surgiendo en la institución y en la sociedad.

Todo esto se convierte en un reto para la Universidad Panamericana y principalmente para los pedagogos a partir del cual se pueda enaltecer a la profesión. Por ello, es importante que no duden de la capacidad con la que cuentan y en la medida que se sigan preparando irán ganando mayor campo de acción, sin olvidar que no existen profesiones superiores a otras, sino que cada una tiene diferentes ámbitos, deberes y responsabilidades.

A partir de todo lo señalado, la Escuela de Pedagogía de la Universidad Panamericana, debe prestar atención a los diferentes aspectos para la mejora del currículo de la carrera en cuanto al área empresarial y así, ganar mayores ventajas sobre otras universidades que apenas le empiezan a dar un enfoque empresarial a la pedagogía o que definitivamente no lo dan y que no cuentan con la experiencia que más de veinticinco años representa; así como tampoco la formación sólida en ética profesional, visión del hombre y trato con las personas que distinguen a esta universidad de cualquier otra.

CONCLUSIONES

Al iniciar el presente trabajo, existía cierta incertidumbre de poder concluirlo satisfactoriamente; sin embargo, en la manera que se fueron redondeando ideas, conceptos, párrafos y páginas; poco a poco iba surgiendo mayor seguridad y entusiasmo para concluirlo.

A pesar de ser una labor exhaustiva el tener que reunir todo el contenido, buscar e investigar la información, resulta muy gratificante el saber que tal vez, con esta pequeña contribución, se pueda ayudar a la Escuela de Pedagogía de la Universidad Panamericana y a todos los pedagogos, para poder darse a conocer en el ámbito empresarial y demostrar toda la riqueza de la pedagogía.

A partir de todo lo señalado a lo largo de los cinco capítulos que conforman esta tesis se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Para que cualquier profesional cumpla satisfactoriamente con las necesidades del mercado laboral y de la sociedad en general, es necesario que las universidades lleven a cabo un diseño curricular que tome en cuenta tanto la mejora como la renovación constantes de sus planes de estudio, ya que ambos constituyen la base de la formación y funciones que posteriormente realizarán y caracterizarán a sus egresados.
2. La pedagogía ha podido ir ganando terreno en el ámbito empresarial y esto se debe, principalmente, al buen desempeño que han tenido los pedagogos, pero aún falta mucho camino por recorrer y muchas capacidades que demostrar.
3. La labor principal del pedagogo dentro del departamento de Recursos Humanos es por medio de la educación, la cual se lleva a cabo a través de recursos didácticos que él conoce, aplicada a las diferentes áreas en las que se

divide este departamento, y con lo cual beneficia directamente a los empleados, pues con ésta pueden perfeccionarse, tanto personal, como laboralmente.

4. Por la razón mencionada, los pedagogos se encuentran en las áreas que requieren de un trato directo con el personal, las cuales son: Capacitación, Inducción y Prestaciones y Servicios.

5. El que los pedagogos se encuentren desempeñando funciones en estas áreas se debe, primordialmente, a la formación con la que cuentan, la cual abarca aspectos filosóficos, psicológicos, sociológicos, didácticos y empresariales que proporcionan una visión integral del hombre, sus características en las diferentes etapas de la vida, su relación con el medio social y la manera de acercarlo al aprendizaje para poder lograr su perfeccionamiento como persona.

6. Por otro lado, los administradores de empresas son los que se encargan de aquellas funciones que se relacionan con aspectos de finanzas, contables, económicos; es decir, cuestiones administrativas de la empresa. Sin embargo, aunque en menor proporción, también llevan a cabo algunas tareas que tienen que ver con el personal, pero no precisamente enfocadas al beneficio directo del mismo -en cuanto a perfeccionamiento personal o para desempeñar el trabajo-, sino en todo aquello referente al Análisis y Valuación de Puestos, así como Ascensos y Promociones.

7. Al igual que los pedagogos, los administradores se encuentran en estas áreas debido a la formación que poseen, la cual les permite conocer todos los departamentos con los que cuenta una empresa y de acuerdo al enfoque que le de

la universidad de la cual egresan, tendrán mayores conocimientos en alguna de ellas.

8. Lo importante es que estos dos profesionistas realicen una labor interdisciplinaria de acuerdo a sus conocimientos y en la parte que les corresponde, sin considerar que alguno de los dos desempeña funciones más importantes que las del otro, ya que ambos benefician, en igual medida pero en diferentes aspectos, a las empresas y por esta razón, son requeridos en ellas.

9. Lo que cabe resaltar es que la pedagogía poco a poco empieza a ganar terreno dentro de las empresas y que por ello, todos los pedagogos se encuentran comprometidos a prepararse cada vez más y mejor para demostrar todas las capacidades con las que se cuentan y ésta parte, en gran medida, de un currículo que tome en cuenta las necesidades que existen en las empresas.

10. En la actualidad, en gran número de empresas se tiene clara la idea de que sólo mediante la identificación del trabajador con la empresa, contando con un ambiente agradable de trabajo y sobre todo, brindando un trato humano, se puede lograr la productividad en beneficio de la empresa y del propio trabajador.

11. Los pedagogos de la UP, con base en su formación, consideran al hombre como un ser esencialmente perfectible, con capacidades y limitaciones naturales pero con un potencial que le permite perfeccionarse y el medio para lograrlo es la educación. Además, también consideran características como la dignidad e individualidad, por lo cual merece respeto y una atención personal, pues cada ser humano posee una personalidad y características distintas a otro.

12. Por lo anterior, se puede decir que el medio que va a permitir que el hombre se perfeccione y así logre un progreso, tanto en el sentido personal como laboral, es la educación. Con la educación se persigue la formación y desarrollo del hombre comprendido como un todo.

13. Durante los cuatro años de formación en la carrera de pedagogía de la Universidad Panamericana, se enseña un concepto claro del hombre, lo cual permite contar con una visión diferente a la de otros profesionistas que, en su mayoría, sólo contemplan un aspecto del ser humano y en consecuencia, su trato se da a partir de esta perspectiva que limita la relación con ellas. Además a partir de esto, el pedagogo busca la manera de aplicar la tecnología educativa apropiada al tipo de población al cual se dirige; todo ello según las funciones que desempeñe en el departamento de Recursos Humanos.

14. El pedagogo de la UP considera al hombre como un ser global, en el cual no existe un aspecto de su estructura más importante que otro, si no que se complementan por lo cual, un estado o influencia positiva o negativa en uno de ellos, afecta a los demás.

15. Lo anterior, se puede observar en la aceptación que los pedagogos de esta universidad han ido ganando, tanto en las empresas como en otros ámbitos, pues en la medida en que han incursionado a ellos, se ha notado que brindan un trato muy humano y que con sus conocimientos de la Didáctica acercan a las personas al aprendizaje que se requiere adquirir para beneficio propio y de la empresa, realizando con ello la labor específica de su profesión.

16. Dentro de los aspectos importantes que han llevado a que los pedagogos realicen una labor adecuada en las empresas se encuentra, como ha sido mencionado, su conocimiento de la didáctica, lo cual es indispensable para un pedagogo y en realidad, en este sentido, no tiene competencia con otro profesionalista. Por esta razón, su principal labor en el área de Recursos Humanos es la capacitación -por ser el aspecto más pedagógico- pero también en la inducción y prestaciones y servicios; es decir, en aquellas áreas de trato directo con el personal.

17. Con base en lo anterior, la imagen del pedagogo empieza a modificarse y la idea que se tenía de que únicamente se dedicaba a cuestiones docentes empieza a cambiar, debido a que por su preparación y aportaciones que ha hecho a las empresas esta imagen se ha hecho positiva y verdadera.

18. Desafortunadamente, no se puede asegurar que esta idea es generalizada, ya que aún muchas personas, tanto fuera como dentro de las empresas, desconocen lo que realmente es la pedagogía. Por tanto, en la medida que los egresados en pedagogía de la UP incursionen en las empresas y desempeñen una adecuada y satisfactoria labor, podrán ser conocidas sus capacidades y con ello, la imagen e idea de la pedagogía podrá ser modificada.

19. Lo anterior, representa un compromiso y responsabilidad para todos los pedagogos egresados de la UP por lo cual se requiere una adecuada formación y preparación, debido a que un acierto o error cometido no será considerado como si fuera de la persona, si no de la formación que posee como pedagogo.

20. Por todo lo señalado anteriormente, se puede concluir que la pedagogía se centra en la educación, abarcando el estudio de las diferentes etapas de la vida del ser humano y cuenta con cuatro campos de acción: familia, escuela, empresa y medios de comunicación. En cuanto al ámbito empresarial, su principal campo de acción es el departamento de Recursos Humanos donde tiene un trato directo con las personas y donde aplica sus conocimientos acerca de la tecnología educativa y de la didáctica.

21. Sin embargo, se debe señalar que tanto los administradores, pedagogos y como cualquier otro profesional, requieren de una especialización a partir de intereses, gustos o necesidades particulares, ya que la formación universitaria es el punto de partida para la adecuada preparación y por esta razón, no deja de ser importante porque con ella se consolidan aspectos de la personalidad, valores, criterios, ideas y ética profesional que posteriormente distinguirán a los egresados de una u otra universidad.

22. Como conclusión general se puede señalar que dentro del área de Recursos Humanos no existe competencia entre los pedagogos y los administradores, debido a que su preparación satisface diferentes necesidades de las empresas; sin embargo, sí existen algunos administradores dentro de este departamento pero en aquellas áreas que no se enfocan al beneficio directo del personal - a diferencia de los pedagogos- si no en cuestiones administrativas, por lo cual la hipótesis de esta investigación fue confirmada.

23. Para que los pedagogos puedan perfeccionarse en cuanto al área empresarial se refiere, existen algunas cuestiones que deben considerarse de la formación con la

que cuentan los administradores de empresas y las cuales fueron señaladas en las implicaciones.

Lo anterior permitirá tener un mejor desempeño en las empresas y con ello, serán conocidos los beneficios que la pedagogía puede aportarles y las cuales deben ser tomadas en cuenta por la Escuela de Pedagogía de la Universidad Panamericana para llevar a cabo la renovación, actualización y mejora de su currículo acerca de los contenidos administrativos de la carrera.

BIBLIOGRAFIA

BASICA

1. ARIAS GALICIA Fernando

Administración de Recursos Humanos

México, Ed. Trillas

1993; 277 p.

2. BLANCO COHEN C.

Cómo Seleccionar Nuestro Personal

México, Ed. Limusa

1982; 206 p.

3. BYARS L. et al

Administración de Recursos Humanos Conceptos y Aplicaciones

México, Ed. Interamericana

1983; 428 p.

4. DIAZ BARRIGA Angel

Didáctica y Curriculum

México, Ed. Nuevomar

1990; 153 p.

5. DIAZ BARRIGA Frida

Metodología del Diseño Curricular para Educación Superior

México, Ed. Trillas

1993; 160 p.

6. DIAZ BARRIGA Frida
"El Diseño Curricular"
in Comunicación Educativa
ILCE
No. 23; 1993; p.19-39

7. FERNANDEZ ARENA José Antonio
Introducción a la Administración
México, Ed. UNAM (Textos Programados)
1971; 1001 p.

8. GUZMAN VALDIVIA Isaac
Sociología de la Empresa
México, Ed. Jus
1989; 244 p.

9. HARWOOD F. Merrill
Clásicos en Administración
México, Ed. Limusa
1990; 458 p.

10. HUBERT René
Tratado de Pedagogía General
Argentina, Ed. El Ateneo
1963; 602 p.

11. JUSTO Luis
Desarrollo del Curriculum
Styles of Curriculum Development
Argentina, Ed. Marymar
1974; 93 p.

12. KRAMSKY Carlos
Antropología Filosófica
México; 1991; 397 p.

13. LUZURIAGA Lorenzo
Pedagogía
Argentina, Ed. Losada
1973; 331 p.

14. MENDOZA NUÑEZ Alejandro
La Capacitación Práctica en las Organizaciones
México, Ed. Trillas
1994; 179 p.

15. MENDOZA NUÑEZ Alejandro
Manual para Determinación de Necesidades de Capacitación
México, Ed. Trillas
1993; 139 p.

16. NASSIF Ricardo
Pedagogía General
Argentina; Ed. Kapelusz
1958; 305 p.

17. NERICI Inideo
Hacia una Didáctica General Dinámica
México, Ed. Kapelusz
1990; 541 p.

18. REYES PONCE Agustín
Administración de Empresas Teoría y Práctica
México, Ed. Limusa
1980; 188 p.

19. RIEDEL Johannes
La Formación para el Trabajo en la Empresa
España, Ed. Rialp
1965; 16 p.

20. RODAS CARPIZO A. et al
Administración Básica
México, Ed. Limusa
1988; 303 p.

21. TABA Hilda
Elaboración del Currículo
Argentina, Ed. Troquel
1990; 662 p.

22. TERRY George
Principios de Administración
México, Ed. CECSA
1980; 699 p.

23. TYLER Ralph
Principios Básicos del Currículo
Argentina, Ed. Troquel
1973; 133 p.

24. VARIOS AUTORES

Diccionario de las Ciencias de la Educación

México, Ed. Santillana

1990; 1580 p.

25. WERTHER William et al

Administración de Personal y Recursos Humanos

México, Ed. Mc. Graw Hill

1988; 434 p.

COMPLEMENTARIA26. CHAVARRIA OLARTE et al

Orientaciones para la Elaboración y Presentación de Tesis de Pedagogía de la Universidad Panamericana

México; 1992; 115 p.

27. DIAZ BARRIGA Angel

Didáctica y Currículum

México, Ed. Nuevomar

1980; 120 p.

28. Efemérides

in Boletín Informativo de la Universidad Panamericana e Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresa

Número Especial; Abril, 1994; p. 3-10

29. GARCIA HOZ Victor

Principios de Pedagogía Sistemática

España, Ed. Rialp

1981; 696 p.

30. ROBBINS Stephen P.

Administración Teoría y Práctica

Traductor: Martha Beatriz Matínez Mendoza

México, Ed. Prentice Hall

1987; 560 p.

31. SCHMELKES Silvia

Hacia una Mejor Calidad en Nuestras Escuelas

OEA, Ed. Interamericana

1994; 87 p.

OTROS DOCUMENTOS

32. Folletos de la licenciatura en Administración de Empresas de las universidades: Iberoamericana, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey e Instituto Tecnológico Autonomo de México.

33. Planes de Estudio de la licenciatura en Administración de Empresas de las universidades: Iberoamericana, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey e Instituto Tecnológico Autonomo de México.

34. Folletos de la licenciatura en Pedagogía de la Universidad Panamericana.

35. Plan de Estudios de la licenciatura en Pedagogía de la Universidad Panamericana.

36. Folletos de la licenciatura en Pedagogía de las universidades: La Salle, Intercontinental e Iberoamericana.

37. Plan de Estudios de la licenciatura en Pedagogía de las universidades: La Salle, Intercontinental e Iberoamericana.