

308923

111
221

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

ESCUELA DE PEDAGOGIA

INCORPORADA A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



**MODELO DE FORMACION PROFESIONAL EN LA
EMPRESA A TRAVES DEL AUTOCONOCIMIENTO EN
EL ADULTO Y LA INTEGRACION DE EQUIPOS DE
TRABAJO**

**TESIS PROFESIONAL
QUE PRESENTA
RAYMUNDO ALFREDO SALTO DOMINGUEZ
PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PEDAGOGIA**

DIRECTOR DE TESIS:

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.

Gracias a Dios,
por darme el maravilloso regalo de la
vida, así como la oportunidad de
perfeccionarme día a día.

A mi padre
Alfredo Salto Tagle,
por haber estado presente, en todos los
momentos de mi vida, por ser mi guía,
mi ejemplo... te debo lo que soy.

A mi madre
Luz Ma. Teresita Domínguez de Salto,
por tu compañía, por tu amor, y por
haber estado siempre tan cerca de mí,
formando mi carácter con tanta
dedicación.

A mis hermanas Alejandra y Adriana,
por los momentos de alegría que hemos
vivido juntos, así como el apoyo y la
unión que existe entre nosotros.

A mi familia,
por haber conformado una sólida base,
en la cual edifico mi futuro.

A mis amigos,
por su compañía, su apoyo y su
comprensión.

A mis profesores,
por sus enseñanzas, y por la educación
recibida.

A Estilos Educativos.

A la gente que me ha ayudado a lo largo
de todo este tiempo.

A todos ustedes, dedico este trabajo.

ALFREDO.

ÍNDICE

Introducción.....	1
CAPÍTULO I:	
LA FORMACIÓN PROFESIONAL: ¿CAMPO DE LA PEDAGOGÍA?	
I.1. LA PEDAGOGÍA Y SUS CONCEPTOS BÁSICOS.....	6
I.1.1. La Pedagogía, Ciencia de la Educación.....	6
I.1.1.1. Definición Etimológica.....	6
I.1.1.2. Definición Real.....	7
I.1.2. La Educación y su Trascendencia en el Hombre.....	7
I.1.3. Ámbitos de la Pedagogía: las Agencias Educativas.....	9
I.1.3.1. La Familia.....	10
I.1.3.2. La Escuela.....	11
I.1.3.3. El Estado y la Sociedad.....	11
I.1.3.4. La Empresa.....	12
I.1.4. La Educación Hoy en Día.....	13
I.1.5. Campos Epistemológicos.....	14
I.1.5.1. La Orientación.....	16
I.2. LA FORMACIÓN PROFESIONAL.....	18
I.2.1. Introducción.....	18
I.2.2. Historia de la Formación Profesional.....	18
I.2.3. Definición de la Formación Profesional.....	23
I.2.4. Conceptos vinculados con la Formación Profesional.....	26
I.2.5. Metas y Objetivos de la Formación Profesional.....	28
I.2.6. Proyección de la Formación Profesional: Nuevo Enfoque.....	30
I.3. FORMACIÓN PROFESIONAL, PARTE DE LA PEDAGOGÍA.....	31
I.3.1. La Pedagogía del Trabajo.....	31
I.3.2. Relación entre la Pedagogía y la Formación Profesional.....	33
CAPÍTULO II:	
EL TRABAJO Y LA EMPRESA HUMANA	
II.1. EL TRABAJO HUMANO.....	36
II.1.1. Introducción.....	36
II.1.2. Definición del Concepto de Trabajo.....	37
II.1.3. Algunas Reflexiones acerca del Trabajo.....	39
II.1.3.1. El Trabajador.....	39
II.1.3.2. La Mujer y el Trabajo.....	40
II.1.3.3. Trabajo y Ocio.....	42
II.1.3.4. Trabajo y Socialización.....	42
II.1.3.5. Trabajo como Estilo de Vida.....	43
II.1.4. Problemas Relacionados con el Trabajo.....	44
II.1.4.1. La Rutina.....	44
II.1.4.2. Falta de Objetivos y Retroinformación.....	45
II.1.4.3. Los Motivos para Trabajar. El Dinero. Los Hijos.....	45
II.1.4.4. Trabajo ¿Fin o Medio?.....	47
II.1.4.5. El Mecanicismo.....	48
II.1.4.6. La pérdida de Identidad.....	49
II.1.4.7. El Trabajo y la Explotación Humana.....	49
II.1.5. El Trabajo Humano.....	50
II.1.5.1. La Dignidad del Trabajo.....	51

II.1.6. La Labor Psicopedagógica en el Trabajo.....	51
II.2. LA EMPRESA HUMANA.....	53
II.2.1. Introducción.....	53
II.2.2. Definición de Empresa.....	54
II.2.3. Algunos Problemas en las Empresas.....	56
II.2.4. Fines y Objetivos de la Empresa.....	58
II.2.5. La Productividad.....	60
II.2.6. La Organización de la Empresa.....	62
II.2.7. La Educación Gran Reto de la Empresa.....	65
II.2.7.1. El Entrenamiento.....	66
II.2.7.2. El Desarrollo.....	68

CAPÍTULO III:

EL AUTOCONOCIMIENTO EN EL ADULTO A TRAVÉS DEL YO LABORAL

III.1. IMPORTANCIA DEL AUTOCONOCIMIENTO.....	71
III.1.1. Introducción: El Desarrollo Humano.....	71
III.1.2. El Autoconocimiento como Herramienta Educativa.....	73
III.1.2.1. Visión Antropológica.....	74
III.1.2.2. El Autoconocimiento y el Autodominio.....	75
III.1.2.3. El Autoconocimiento como Herramienta Educativa.....	77
III.1.2.4. El Autoconocimiento en la Edad Adulta. La Sabiduría.....	78
III.1.3. La Identidad, una Búsqueda Constante a lo Largo de la Vida.....	80
III.1.3.1. El Autoconcepto en la Niñez.....	80
III.1.3.2. La Adolescencia.....	81
III.1.3.3. El Adulto.....	81
III.2. FACTORES A DESCUBRIR, POR MEDIO DEL AUTOCONOCIMIENTO.....	83
III.2.1. Temperamento.....	84
III.2.2. La Inteligencia y la Voluntad.....	84
III.2.2.1. La Inteligencia.....	85
III.2.2.2. La Voluntad.....	86
III.2.3. La Personalidad.....	88
III.2.4. Los Intereses, Valores y Expectativas.....	89
III.2.5. Habilidades y Aptitudes, o Talentos.....	91
III.2.6. Factores Biológicos.....	93
III.2.7. Factores Psicológicos.....	93
III.2.8. Factores Sociales.....	94
III.2.8.1. La Familia.....	94
III.2.8.2. La Escuela.....	95
III.2.8.3. El Ambiente Laboral.....	95
III.2.9. El Yo Laboral.....	96
III.3. LA TEORÍA EGOSOCIAL DE ERIK ERIKSON.....	97
III.3.1. Semblanza de Erikson.....	97
III.3.2. Conceptos Básicos de la Teoría Egosocial.....	98
III.3.2.1. La Teoría de Erikson y la Teoría Psicoanalítica Freudiana.....	98

III.3.2.2. Determinantes Psicosociales.....	100
III.3.2.3. El Principio Epigenético.....	101
III.3.3. Las Ocho Etapas de la Vida	101
III.3.3.1. Lactancia: Confianza contra Desconfianza.....	104
III.3.3.2. Primera Infancia: Autonomía contra Vergüenza.....	105
III.3.3.3. Edad de Juego: Iniciativa contra Culpa.....	106
III.3.3.4. Edad Escolar: Laboriosidad contra Inferioridad.....	107
III.3.3.5. Adolescencia: Identidad contra Confusión.....	108
III.3.3.5. Juventud: Intimidad contra Aislamiento.....	110
III.3.3.7. Adultez: Generatividad contra Estancamiento.....	112
III.3.3.8. Vejez: Integridad contra Desesperación.....	114
III.4. DESARROLLO DEL "YO LABORAL".....	115

CAPÍTULO IV:

LA FORMACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO

IV.1. LAS RELACIONES HUMANAS EN LA EMPRESA.....	121
IV.2. LOS GRUPOS.....	123
IV.2.1. Algunos Estudios acerca del Grupo.....	123
IV.2.2. Definición.....	125
IV.2.3. Tipos de Grupos.....	128
IV.2.4. Dinámica grupal.....	129
IV.2.4.1. La Atmósfera.....	129
IV.2.4.2. Los Esquemas de Comunicación.....	130
IV.2.4.3. Participación.....	130
IV.2.4.4. Normas del Grupo.....	131
IV.2.4.5. Control Social.....	131
IV.2.4.6. Identidad.....	131
IV.2.4.7. Definición del Papel.....	132
IV.2.4.8. Heterogeneidad - Homogeneidad.....	132
IV.2.4.9. Tamaño del Grupo.....	132
IV.2.4.10. Evaluación Grupal.....	133
IV.3. UTILIZACIÓN DE LOS GRUPOS PARA LA EDUCACIÓN EN LA EMPRESA.....	134
IV.3.1. La Educación en los Grupos.....	134
IV.3.2. Formación de Equipos de Trabajo.....	135
IV.3.3. Los Grupos "T".....	137

CAPÍTULO V:

MODELO DE FORMACIÓN PROFESIONAL

V.1. INTRODUCCIÓN.....	140
V.2. ELEMENTOS DIDÁCTICOS DEL MFP.....	142
V.2.1. Educador.....	142
V.2.2. Educandos.....	143
V.2.3. Objetivos.....	143
V.2.4. Contenidos.....	144
V.2.5. Recursos Didácticos.....	144
V.2.6. Tiempo.....	144
V.2.7. Lugar.....	144
V.2.8. Metodología.....	144
V.3. PRESENTACIÓN DEL MFP.....	145

V.4. MODELO DE FORMACIÓN PROFESIONAL.....	147
V.5. PROPUESTA PARA UTILIZAR EL MFP.....	148
V.6. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES.....	149
V.7. IMPLICACIONES DEL MFP.....	179
V.7.1. Integración de Equipos de Trabajo.....	179
V.7.2. Orientación Laboral.....	180
V.7.3. Diagnóstico y Análisis de la ARH.....	180
V.7.4. Integración de los Procesos Educativos.....	181
V.7.5. Favorecer el Autoconocimiento a través del Trabajo.....	182
V.7.6. Favorecer las Relaciones Humanas en la Empresa.....	184
V.7.7. Implicaciones Generales del Modelo.....	185
Conclusiones.....	187
Bibliografía.....	194
Anexos.....	198

INTRODUCCIÓN

Siendo el trabajo una necesidad constante, un tema tan actual y con grandes implicaciones sobre la vida del hombre, principalmente en la etapa de la adultez, éste se convirtió en la preocupación inicial de la presente investigación; a través de una simple apreciación cotidiana, puede observarse que las personas trabajan por muy distintas necesidades, aunque en muchos casos no existe una auténtica satisfacción en lo que hacen.

Esto puede ser originado por muy diversos factores como son: el llevar a cabo una cantidad considerable de actividades, que se convierten en una rutina diaria, por lo que se vuelven poco desafiantes; realizar un trabajo no deseado, por falta de vocación, por conveniencia; una confusión al no conocer las capacidades objetivas que se poseen, o al ser infravaloradas; la existencia de conflictos interpersonales que desarrollan una falta de motivación en el trabajador; los bajos salarios; una incapacidad para desarrollar adecuadamente el trabajo, en fin una cantidad de situaciones, que impiden el desarrollo total de la persona, e incluso, ocasionan una pérdida de sentido en su actividad y de su vida misma.

Además, este problema no es exclusivo de la persona, ya que se extiende hacia la organización en la cual trabaja, afectando directamente la productividad. No debe olvidarse que toda empresa tiene una serie de recursos a organizar, aunque quizá, el más complicado y difícil de ser administrado, es el recurso humano, pues si éste no quiere trabajar, o lo hace de manera deficiente, produce serios conflictos a nivel organizacional, y con diversas causas y efectos.

Siendo este el problema delimitado, y el asunto a investigar, se llevó a cabo este trabajo de tesis, cuyo objetivo principal es realizar un estudio sobre la importancia del trabajo humano y su repercusión en la empresa, ofreciendo la labor pedagógica como una posible ayuda para la organización que busque desarrollar integralmente a sus empleados, esto a través de sistemas de formación profesional.

En este caso específico, se ofrece un modelo cuyos elementos principales lo constituyen el autoconocimiento personal, y la integración de equipos de trabajo.

A lo largo del primer capítulo, se presenta un análisis de la acción pedagógica, con la intención de liberar sus alcances no sólo a la escuela, sino a la comunidad en general, específicamente a la empresa; con ello, se realizó una investigación acerca del concepto formación profesional, para ubicarla como el medio de desarrollo para la empresa del siglo venidero, y como un excelente campo de trabajo para el pedagogo.

Al existir esa implicación tan importante tanto para la labor pedagógica, como para el desarrollo de la empresa, fue necesario esclarecer su significado, a pesar de las dificultades que ofreció la investigación documental realizada, por la gran confusión y manejo tan diverso que existe del término; esta se llevó a cabo con autores como Johannes Riedel, Gaston Litton, Evaristo Fernandes, Pelliteri y Sidney Marland, a través de los cuales, se logró unificar un concepto interesante y con gran proyección y alcances.

Es importante señalar, que con esta primera parte, se justificó el trabajo de los siguientes capítulos, ya que se convirtieron en el sustento del modelo de formación profesional, presentado como derivación práctica del capítulo final. Probablemente, la aportación más importante de la investigación, consiste en la aportación de una herramienta educativa, para demostrar como la Pedagogía, tiene la capacidad, conjunta con la obligación de llevar el perfeccionamiento del hombre en todas sus dimensiones.

Durante el segundo capítulo, se analizó a fondo los temas centrales de la investigación: en primer lugar se investigó acerca del concepto "trabajo humano", con el fin de comprobar su importancia en el desarrollo del adulto, su trascendencia y alcances, para que verdaderamente logre un crecimiento personal, y no esa pérdida de sentido señalada anteriormente.

En segundo lugar, se definió el concepto de empresa, estableciendo sus fines, objetivos y cometido social, entre los que se destaca la productividad de los recursos. Sin embargo, se buscó integrar estos conceptos hacia uno de los grandes retos de la empresa actual: la educación; por ello se hizo una revisión acerca de los procesos

existentes en la actualidad, analizando su eficiencia, y proponiendo la educación integral para el trabajador dentro de la empresa, con el fin de desarrollar tanto a la persona, como a la organización, unificando los objetivos que persigue cada una.

La investigación se desarrolló con autores como Oliveros Otero, Santiago Martínez Saez, Keith Davis, Rodolfo Luthe, Edgar Shein y Fernando Arias Galicia.

Una vez hecha la propuesta anterior, se despejaron nuevos horizontes para la investigación: es necesaria la educación integral para el adulto en la empresa, pero de qué manera puede lograrse algo así. La respuesta inicial se encuentra en esos procesos de formación profesional, pero era necesario proponer un modelo que desarrollara esa educación.

Con estos antecedentes, se realizó uno de los capítulos más importantes de la tesis: el autoconocimiento en el adulto a través del yo laboral. En él, se presenta un análisis inicial del significado de un autoconocimiento, como herramienta educativa, que posibilita en cualquier persona una mayor comprensión y aceptación de sí misma, primeros pasos para establecer planes de mejora, y por lo tanto educativos: especialmente en el adulto, se convierte en una necesidad radical, integrar un concepto propio, objetivo, valorando las capacidades, y detectando sus limitaciones, con lo que podrá obtener un desarrollo adecuado.

También se presenta una descripción acerca de cada uno de los rasgos necesarios de conocer en su persona, que sin llegar a ser exhaustivos pretenden ser un primer acercamiento hacia el mundo interno. No se podría delimitar herméticamente los rasgos a conocer, puesto que la persona ofrece una cantidad inmensurable de posibilidades y aspectos a lo largo de toda su vida. Sin embargo, la intención es ejercitar ese interés en el autoconocimiento personal.

Todo autoconocimiento se vuelve necesario para cualquier individuo en todas las etapas de su existencia. Por ello, se dió la necesidad de especificar en el adulto, con sus características propias, en especial del trabajo. Cualquier actividad laboral, en las empresas, tiene como inicio la presencia humana; esta involucra una serie de aspectos que se han ido desarrollando a lo largo de toda una vida; esto quiere decir,

que las experiencias del pasado y las expectativas en el futuro, configuran en gran medida a la persona que vive el presente.

Por ello, se dirigió la investigación hacia el análisis de un concepto poco trabajado (e incluso definido), al cual se le dió el nombre de "yo laboral", como esa parte de la personalidad humana que se va configurando a través de las experiencias pasadas y que tendrán implicación en el trabajo actual, para el cual deberá presentar una serie de características.

El problema de investigación que presentó la integración de diversas etapas en la vida humana que configuren una personalidad adulta, se resolvió con la teoría de Erik Erikson, por lo que una vez descritos sus principales argumentos, se configuró el desarrollo del yo laboral a través de los ciclos vitales, para conformar al adulto trabajador; esto es, un sistema de análisis para la persona con el que puede detectar las posibles causas de un deficiente desempeño laboral.

Con esto, se logró también estudiar al adulto no sólo en sus aspectos bio - psico - sociales, sino en todos los aspectos señalados en el autoconocimiento, pero comprendiendo al adulto no como una entidad separada, sino como el resultado de una serie de etapas anteriores.

Con la complejidad del capítulo, fué necesario esclarecer conceptos a través de muy diversos (pero complementarios) autores, tales como Diane Papalia y Grace Craig, para comprender el desarrollo humano, Gerardo Castillo, María Pliego, Vicente Bermejo, que facilitaron el estudio del autoconocimiento y por supuesto Erik Erikson y Nicholas Dicaprio, que otorgaron las bases para el desarrollo del yo laboral.

Es así que, el cuarto capítulo, aún cuando breve se convierte en un complemento de la exposición anterior: una vez descritos los aspectos personales, es necesario comprender al individuo como miembro de una cantidad considerable de agrupaciones como su familia, el estado, la iglesia, la empresa; es decir, la constitución de grupos humanos. No es posible comprender al hombre inmerso en la soledad, por lo que el grupo y en especial en la empresa, constituye un tema de interés.

El objetivo del capítulo se centró en describir el concepto de grupo, diferenciando del término equipo de trabajo, analizando los objetivos, y la llamada dinámica grupal. En especial se describieron las experiencias en empresa, para utilizar a los grupos como estrategia de desarrollo. Autores como George Beal y Dorwin Cartwright, se convirtieron en la bibliografía básica.

Establecida la fundamentación teórica, y partiendo del sustento que ofrece la investigación documental, se llegó a la elaboración del llamado Modelo de Formación Profesional, el cual se presenta como una alternativa pedagógica dentro de la empresa, que con las características de cualquier modelo, se convierte en una herramienta flexible y adaptable a las necesidades específicas.

Sin embargo este modelo, tiene la aportación de educar al personal de manera integral en la empresa, a través de su trabajo, por medio de un autoconocimiento, y una identificación de su grupo, con el fin de poder desempeñar adecuadamente sus funciones al configurar un equipo de trabajo.

Este se convirtió en el objetivo general del modelo; sin embargo, al ser tan general y extenso, presentó también la ventaja de poder seccionarse y ofrecer distintas funciones para el desarrollo de los recursos humanos.

La intención general de este trabajo, es ofrecer tanto al adulto trabajador, como a la empresa misma, una opción alternativa de desarrollo, cuyo fundamento principal, es el hombre mismo, su naturaleza, y la maravillosa e increíble gama de posibilidades que presenta. Cualquier esfuerzo que pretenda despertar en el hombre estas características, no puede pasar desapercibido, sino por lo menos ser considerado como una propuesta para el crecimiento y mejora del hombre y la empresa.

CAPÍTULO I: LA FORMACIÓN PROFESIONAL: ¿CAMPO DE LA PEDAGOGÍA?

I.1. LA PEDAGOGÍA Y SUS CONCEPTOS BÁSICOS

I.1.1. La Pedagogía, ciencia de la educación.

El iniciar este trabajo de investigación hablando acerca de Pedagogía, tiene una finalidad concreta; más que comenzar una discusión epistemológica, lo que se pretende es acercarse a la comprensión de ésta ciencia de la educación con objetivos propios y únicos, para poder señalar su importancia y trascendencia en el ser humano a través de la educación y sus alcances.

Hablar de educación, nos hace pensar en algún principio ordenador, una ciencia propia y exclusiva que se dedique a su estudio, que la analice, la comprenda y la ponga al servicio del hombre. Esta es la Pedagogía, con sus características propias de ciencia y arte, teórica-práctica y otras que la hacen por demás difícil de definir y explicar.

I.1.1.1. Definición etimológica.

Partiendo de un concepto epistemológico, la palabra Pedagogía del griego *paidagoguía*, es el arte de educar a los niños (pais, niño; ágo, conducir, educar)¹. Esta raíz señala una de las principales divergencias entre la Pedagogía y las ciencias de la educación, pues la reduce únicamente a la educación del niño, una concepción reduccionista que ha cerrado las posibilidades al educador en otros campos, pues "por su mismo significado etimológico, la pedagogía ("orientación de los niños") difícilmente puede ocuparse de la formación de personas adultas"², es decir, que deja sin posibilidad alguna de educación, al adolescente final, al joven, al adulto y sin duda al anciano tan desprotegido en la actualidad.

¹ cfr DICCIONARIO DE LAS CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, p.1096

² LIPSMEIER, Antonius, et.al., Pedagogía de la formación profesional, p.101

I.1.1.2. Definición real.

Esta raíz etimológica ha llevado a una serie de controversias y discusiones, por su frecuente confusión con la palabra educación y sus divergencias con las ciencias de la educación; sin embargo y como se mencionaba anteriormente, no es la intención de este trabajo el profundizar en ellas, sino en señalar a la Pedagogía como una ciencia y un arte, al **tener objetos de estudio propios** (estudia al hombre como educable), **siendo teórica**, pues fundamenta científicamente los principios de la educación y los lleva a cabo mediante **métodos y técnicas específicas que posibilitan la educación en el hombre**, es decir, también es práctica.

Una vez definido el concepto de Pedagogía que será aceptado para este estudio, hay que señalar la evidencia, de que la ciencia pedagógica ha tenido una evolución desde la antigüedad hasta nuestros días, por lo que es necesario no solo entender el concepto de esta ciencia, sino la importancia del pedagogo como actor del cambio y el desarrollo social, por lo que es el principal responsable de buscar, crear y de innovar tanto en la investigación, como en la creación de nuevos métodos, técnicas y campos de trabajo que favorezcan a la educación, con la confianza de que estos son incontables. Este es uno de los objetivos de esta tesis.

I.1.2. La educación y su trascendencia en el hombre.

Se ha hablado de un punto esencial para la Pedagogía, es decir, su objeto material de estudio: la educación. En el mundo actual la educación, así como sus repercusiones, es uno de los temas más polémicos, aunque estos pensamientos son tan antiguos como la cultura misma. Es por ello que resulta igual de importante, comprender este concepto para evaluar su trascendencia en la vida del hombre, pues quizá cualquier animal es capaz de aprender, por lo que en el hombre debe existir algo aún más complejo y distintivo: la educación.

Para obtener una apreciación más completa de lo que significa educar, y poder iniciar así un estudio con bases, se presentarán a continuación algunas concepciones de la educación, que a pesar de ser diferentes, ayudarán a formar un concepto más general.

En su concepción etimológica, significa por una parte conducir, guiar, orientar: *educare*, y a la vez la versión de *educere*: hacer salir, extraer, dar a luz, lo que nos lleva a una doble concepción del término: su acción directiva, un PROCESO, que lleva a la vez a un resultado o una síntesis, al extraer o sacar algo de dentro del hombre, de su interior³.

"La educación es humanización, es el proceso que nos hace hombres"⁴, Max Scheler, nos hace pensar en la naturaleza humana, en la que no por nacer hombre, se comporta como tal, pues es a través de su inteligencia y su voluntad que "el hombre se va humanizando", y este proceso se logra a través de la educación.

Por esto, la definición de Scheler, esta muy relacionada con la tradicional de Víctor García Hoz del "perfeccionamiento intencional de las facultades específicamente humanas"⁵ y añade dos conceptos más: que la educación busca el perfeccionamiento y además que es necesaria la intencionalidad de dos personas para conseguirla: el educando y el educador.

Esta intencionalidad es diferente en las dos personas, puesto que si el educando no tiene esa intención de educarse, no podrá alcanzar su perfeccionamiento, mientras que el educador manifiesta su intencionalidad en el momento de decidir una profesión (como maestro, pedagogo), o ejercer su función (padre de familia).

"Educación es el proceso formal de instrucción, que se imparte en una escuela de manera amplia y sistemática; su desarrollo requiere de bastante tiempo"⁶ Esta es una de las concepciones que encierra a la educación sólo en la escuela, aunque aporta algo interesante y a la vez contradictorio: si requiere de bastante tiempo, ¿cómo es que la educación sólo se da en la escuela?, ¿termina realmente ahí?; sería más correcta la aseveración de que la educación consiste precisamente en fomentar en el individuo sus posibilidades de que está dotado, con el fin de que le sean provechosas a lo largo de toda su vida⁷.

³ cfr. DICCIONARIO DE LAS CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, p.475

⁴ ibidem, p.476

⁵ GARCÍA HOZ, Víctor, Principios de Pedagogía Sistemática, p. 25

⁶ LITTON, Gaston, Formación del personal, p.15

⁷ cfr. RIEDEL, Johannes, La formación para el trabajo en la empresa, p.12

Con estas definiciones podríamos desprender algunas características del proceso educativo:

- La educación se basa en el concepto de hombre, y por lo tanto de la influencia o contacto humano de dos voluntades con intencionalidad, (un proceso **específicamente humano**),
- La educación es un **proceso**, que busca llevar al hombre de un estado inicial hacia unos fines determinados y previstos con anterioridad, a través de medios óptimos que le permitan,
- La obtención de un **perfeccionamiento** y además,
- Es un proceso **gradual** que no termina en una edad determinada sino que continúa a lo largo de la vida,
- La educación es un proceso **personal** en el que se va perfeccionando así mismo, aunque a la vez es un proceso **social**, por medio de las personas que lo rodean.

Con base en lo anterior, se presenta un concepto propio de la educación que fundamenta este estudio: podemos asegurar, que es un proceso continuo, y a la vez un resultado, dirigido principalmente a las facultades superiores del hombre, a manera de comportarse como ser humano verdadero, buscando su perfección y por medio de una intencionalidad, con el fin de mejorar y aprender a través de diversas agencias educativas durante toda la vida.

Como se pudo apreciar, educar es desde su definición algo complicado, pero a la vez necesario para todo hombre. A continuación se desarrollarán esas agencias educativas, en las que es tan necesaria la labor pedagógica.

1.1.3. Ámbitos de la Pedagogía: las agencias educativas

Resulta no sólo interesante sino indispensable el comprender aún más la labor pedagógica a través de una breve explicación de los ámbitos de trabajo que existen, es decir, las agencias educativas, pues al vislumbrar la definición de educación, se entiende que en cualquier lugar en donde se encuentre un ser humano, existe campo para la Pedagogía.

Para ello, es necesario definir el concepto de educación formal e informal: la educación informal, se caracteriza por ser aquella en la que el proceso educativo se lleva a cabo de manera natural y espontánea, generalmente a través de la experiencia o la imitación; mientras que en la educación formal, se establece un proceso con objetivos, métodos, perfiles de educador y de educando, por medio de programas, etc. Tradicionalmente se identifica al primer tipo de educación con la familia, la cual se complementa con la educación formal de la escuela.

Las principales agencias educativas son entonces, la escuela y la familia, sin embargo, es necesario extender la educación hacia otros ámbitos para poder potencializar al hombre de una manera más integral, como son el Estado y la comunidad, los grupos religiosos, las agrupaciones, los medios y en especial, la empresa. A continuación se presenta la importancia de cada una de ellas.

1.1.3.1. La familia.

"Puesto que los padres han dado la vida a los hijos, están gravemente obligados a la educación de la prole y, por tanto, ellos son los primeros y obligados educadores. Este deber de la educación familiar es de tanta trascendencia que, cuando falta, difícilmente puede suplirse"⁶, con esta parte de la declaración *Gravissimum educationis momentum* del Concilio Vaticano II, se ubica a la familia como el primer agente educativo y además insustituible por cualquier otra persona o institución, pues es en la familia donde se crea a través del amor y el afecto, sentimientos de seguridad, pertenencia e identidad, valores religiosos, afectivos, morales, sociales, etc, que determinarán en gran parte a la persona en su desempeño diario.

El pedagogo evidentemente puede proporcionar auxilio educativo a través de la orientación, sin embargo, debe considerar siempre a la familia como uno de los agentes principales en el desarrollo de la persona, para su mayor comprensión y mejor educación.

⁶ ISAACS, David, La educación de las virtudes humanas, p. 19

I.1.3.2. La escuela.

La institución educativa se presenta como el primer acercamiento del niño a la sociedad. por lo que cumple con dos finalidades principales y distintivas: por una parte, realizar esa socialización en la persona al ponerla en contacto con otras, fuera del ámbito familiar. Por otra, la escuela coadyuva a la familia al iniciar en el individuo una educación sistemática y formal, con planes y programas.

Es aquí donde tradicionalmente, el pedagogo ha trabajado, investigado y sobre todo, ha llevado a cabo todos los momentos del proceso enseñanza aprendizaje (planeación, realización y evaluación), por lo que no necesita una mayor explicación la labor fundamental que tiene el buen educador dentro de la escuela.

I.1.3.3. El Estado y la sociedad.

Toda educación, se encuentra sujeta a un contexto social y está inmersa en un cierto ámbito, con ciertas normas: "La educación es una función de la sociedad. La educación adapta a los jóvenes a las necesidades de la sociedad"⁹, por lo que el proceso educativo se encuentra vinculado con el estado y tienen una retroalimentación profunda: Por una parte, el Estado provee de agencias educativas y realiza subsidios (según el sistema) con el fin de educar; por otra, la educación debe ser considerada una inversión de todas las sociedades, pues en la medida en que un pueblo se eduque, será capaz de progresar y desarrollarse.

Es por esto, que la educación libera al hombre de su ignorancia, por medio de la verdad y el progreso. Con esto se podría afirmar incluso, que el Estado tiene la obligación de invertir en la formación de pedagogos, que sean capaces de influir en la sociedad y ser agentes de cambios tan necesarios en los países.

Dentro de la sociedad existen diversas agencias educativas, que pueden influir en la persona, como son el medio social, económico, cultural, los círculos sociales, las agrupaciones, las amistades, los grupos religiosos, los medios de comunicación, y una en

⁹ DICCIONARIO DE LAS CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN p.476

especial, que forma parte del eje central de este estudio: el hombre en sus relaciones laborales. es decir en una empresa o una organización de trabajo.

1.1.3.4. La empresa.

Una vez expuesto anteriormente las características de la educación, debemos recordar los aspectos del proceso continuo a lo largo de toda la vida, y si consideramos que en alguna ocasión, el hombre sale de la escuela y de un núcleo familiar inicial, ¿En dónde continúa su proceso educativo?. Ese lugar es la empresa o la organización en la cual trabaja.

La definición de empresa será expuesta de manera más completa en un capítulo posterior, por el momento basta entender que es una organización de personas que buscan satisfacer una serie de necesidades propias de desarrollo, así como los fines propios de una empresa, es decir, su producción. La pregunta es ¿se puede educar en la empresa?.

- **¿Educar en la empresa?.**

Se explicaba en párrafos antecedentes que la escuela, tiene como una de sus funciones el propiciar el cambio en el niño al salir de su casa a la escuela, y por otra parte, acerca de los múltiples tratados sobre la educación del infante en el ámbito escolar; sin embargo, es relativamente muy poca la información existente acerca del cambio que tiene el joven de la escuela, al llegar a su nuevo lugar de trabajo, y de cómo se sigue desarrollando su persona a través de los años que trabaja, siendo que éste es uno de los aspectos más importantes de la vida del hombre, porque es donde pasa la mayor parte de su vida.

Si consideramos que la escuela generalmente abarca en promedio unos diecinueve o veinte años de nuestra vida, con una educación totalmente formal, con objetivos específicos, ¿en dónde queda la labor educativa, cuando el hombre ingresa a un centro de trabajo? ¿es que acaso la escuela otorga personas completamente educadas para iniciar su vida laboral? ¿acaso no es necesaria la labor pedagógica en la empresa? Es evidente que existen en la empresa rezagos educativos, pues se considera que ya no se está en la escuela sino "en el mundo real". Si esto es así, ¿de dónde pretende el empresario que el hombre trabajador tome

elementos con los que pueda continuar en ese proceso educativo continuo, del que se hablaba anteriormente? ¿No es acaso la empresa la responsable en educar a sus empleados, para capacitarlos y más aún, desarrollarlos?

Esta visión no es sólo un argumento de defensa a los trabajadores sino precisamente, la clave del éxito para las empresas y su producción, así como su supervivencia. No es casual que estos temas se empiezan a desarrollar cada vez con mayor fuerza: formación, ocupación, educación para iniciativa y el desarrollo, Educación de adultos, inserción profesional, desarrollo local...¹⁰ Es necesario desarrollar sistemas educativos dentro de la empresa con todas las bases científicas de la Pedagogía, que permitan desarrollar al individuo y por consiguiente, a la organización.

I.1.4. La educación hoy en día.

Es así, que la educación hoy en día, se le confían nuevas funciones que eran insospechadas en épocas anteriores. Es necesario liberar a la educación de su concepto clásico de escuela y familia, y abrir nuevos campos más allá en todos los espacios: rurales, urbanos, en los medios de comunicación, en funciones compensatorias de educación de adultos, extraescolares, de ocio, de rehabilitación, asistenciales, etc.¹¹

Es importante señalar dos conceptos importantes para continuar al siguiente inciso con el fin de definir a la formación profesional:

- La educación y el trabajo como conceptos estrechamente vinculados y,
- El concepto de educación permanente.

La primera vinculación será descrita con mayor profundidad en el siguiente capítulo (vid infra II.1. El trabajo humano); en cuanto al proceso educativo permanente, logra "la acción y el efecto de la interacción y proyección coordinadas de la educación institucionalizada y de la educación extraescolar, sobre el desenvolvimiento humano a lo largo de toda la vida sin

¹⁰ cfr. JOVER, Daniel La formación ocupacional p.7

¹¹ cfr. BERMEJO Iniciativas sociales en educación informal p. 20-22

interrupción"¹², una respuesta a la crisis de la sociedad contemporánea, donde el aprendizaje no puede encerrarse únicamente a los años escolares, sino integrarlo a la vida misma.

I.1.5. Campos epistemológicos.

Con el fin de cerrar esta sección introductoria, es importante comprender, partiendo de la teoría pedagógica, el movimiento de la educación, pues se debe recordar que es un PROCESO, es decir, que tiene un principio, un camino a seguir y una meta u objetivo. Y en efecto, la educación, tiene estos tres pasos perfectamente delimitados:

¿En qué momento se inicia la educación?, podría decirse que es en ese instante, en que se contactan dos personas con la intencionalidad de iniciar el proceso: el educando y el educador. Es así que se puede hablar de una ontología pedagógica: se parte del ser real de ambas partes:

- El pedagogo que debe cumplir con ciertas características y una preparación tanto técnica como profesional, y un dominio teórico-práctico de la ciencia pedagógica
- El educando, del cual es indispensable poseer un conocimiento más completo de sus características biológicas, psicológicas, culturales, y su contexto familiar, escolar y laboral.
- Además se debe considerar el contexto en el cual se están interrelacionando, es decir, las agencias educativas (*vid. supra*, I.1.3).

Una vez que se conoce la realidad ontológica de los protagonistas, se inicia el proceso; es aquí donde entra otro de los campos pedagógicos de gran utilidad: el mesológico; el cual hace referencia a los medios adecuados que ayudan a perfeccionar al educando, según el tipo de proceso y de los fines a perseguir. Existen tres medios principales de los que se auxilia la educación:

¹² ENCICLOPEDIA TÉCNICA DE LA EDUCACIÓN V.1 p.175

- La Organización Educativa, que busca la eficacia y la eficiencia para dar unidad a todos los elementos que configuran el proceso de mejora dentro de una institución.
- La Didáctica, como una de las disciplinas exclusivas de la Pedagogía que estudia la optimización del proceso enseñanza aprendizaje, desarrollándolo a través de los momentos didácticos: planeación, realización y evaluación.
- La Orientación, otro de los medios, que busca propiciar el autoconocimiento de la persona, con el fin de que se habilite en la toma de decisiones (*vid infra*, I.1.5.1. La orientación).

Si la Pedagogía considera el inicio del proceso y tiene herramientas para educar, ¿hacia donde lleva al educando?, ¿con qué fin lleva a cabo el proceso?. Aquí es donde entra la acción de la teleología pedagógica, ese cambio del ser, al deber ser.

Si hemos señalado que por medio de la Pedagogía se educa, y que la educación potencializa al hombre, ¿con qué fin se llevaría a cabo la educación? ¿qué es aquello que busca todo ser humano?. Esto es la FELICIDAD, un estado de satisfacción completo y pleno, a través de la alegría.

Aquí encontramos el eje principal del proceso educativo, y el porqué de la acción pedagógica, pues no será otra cosa más que la felicidad, lo que la educación pretende, y de forma complementaria con la Axiología, pues aquello que buscamos como educadores, es crear valores en la persona, con el fin de que los asimile y pueda desarrollarlos a través de la virtudes. Con esto queda justificado la importancia y trascendencia de la acción pedagógica.

I.1.5.1. La orientación.

En este último inciso, finalizaremos la sección de la Pedagogía y sus nociones fundamentales que nos servirán como base a lo largo de todo el estudio. Como se mencionaba la orientación parte de la Mesología, pues es otra herramienta del pedagogo con la que logrará alcanzar fines educativos para el educando.

De manera análoga al concepto de educación, la orientación también tiene cierta dificultad de definir, sin embargo asumiremos la propuesta de María Victoria Gordillo como una de las más completas: "es un proceso educativo individualizado de ayuda al educando en su progresiva realización personal, lograda a través de la libre asunción de valores, y ejercido intencionalmente por los educadores en situaciones diversas, que entrañen comunicación y la posibiliten"¹³.

La orientación con todas las características señaladas anteriormente, tiene un alcance de grandes dimensiones al igual que la educación, pues "el concepto de orientación es tan amplio que abarca distintos modos de prestar ayuda a una población de cualquier tipo"¹⁴ y por lo tanto, la orientación puede ejercerse en el ámbito escolar, en todos sus niveles: enseñanza primaria, secundaria, media o universitaria, en el CAMPO DE LA INDUSTRIA, en la familia, como un servicio gubernamental, en clínicas, organismos sociales, en la esfera religiosa, etc¹⁵.

Este es el punto al cual se pretendía llegar para cerrar la primera sección, puesto que también la orientación al ser una herramienta en la educación, tiene el mismo alcance que ésta, y por lo tanto es perfectamente aplicable en el ámbito laboral, por lo que es aquí donde se abre el campo de investigación de esta tesis, pues...¿realmente existe orientación en la empresa, si en la realidad difícilmente existe educación dentro de la misma?

Es necesario no sólo educar en la empresa, sino buscar el proceso de ayuda individualizado que ofrece la orientación. Esta será la manera en que la empresa logre educar integralmente a sus empleados y obtener su desarrollo, así como la producción.

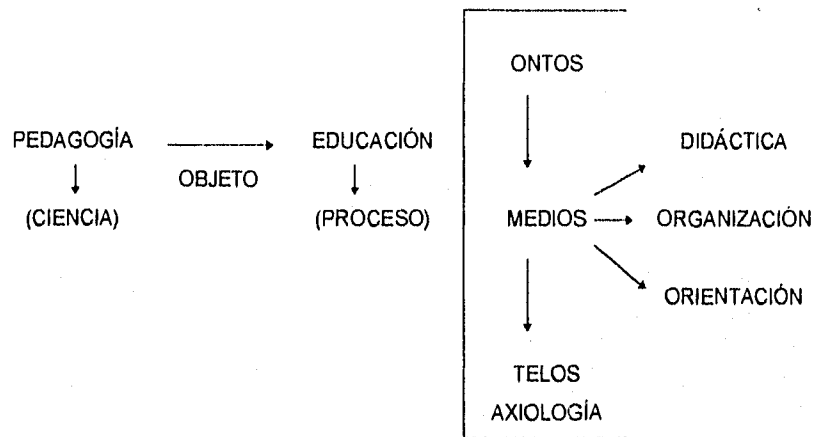
¹³ GORDILLO, María Victoria La orientación en el proceso educativo p.106

¹⁴ ibidem p.20

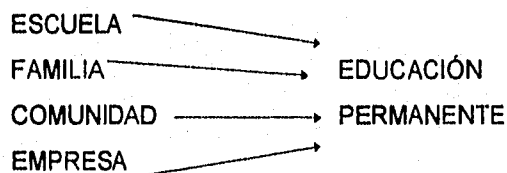
¹⁵ cf., idem

Aquí se encuentra toda la fundamentación teórica por parte de la Pedagogía, sin embargo, existe dentro del ámbito empresarial un sistema que podría llenar estas requisiciones, y esta es la formación profesional. A continuación se presentará un esquema que permita resumir y comprender la Pedagogía y sus conceptos básicos.

RESUMEN DEL I.1 LA PEDAGOGÍA Y SUS CONCEPTOS BÁSICOS



AGENCIAS EDUCATIVAS:



I.2. LA FORMACIÓN PROFESIONAL

I.2.1. Introducción.

Se hablaba anteriormente de la necesidad existente del proceso educativo dentro de la empresa, de la deficiencia en cuanto a sistemas de orientación, y de la posibilidad de remediar esas deficiencias a través del concepto de formación profesional. El objetivo de esta sección, es realizar un primer acercamiento hacia su significado y poder justificar su funcionamiento y validez para la empresa.

Es importante señalar, la gran confusión que gira en torno al tema, puesto que es utilizado bajo distintos términos y con distintos enfoques, los cuales serán definidos a continuación; sin embargo, es conveniente separar la concepción que se tiene de formación profesional, como aquella aplicable a la formación del docente, pues comúnmente se encontró este enfoque durante la investigación.

Sin embargo, no resta la importancia que tiene la formación del docente y de los profesionales de la educación, en su parte técnica, pues gracias a ella, se optimiza el proceso educativo y se posibilita su calidad. Aún siendo importante, no será a este tipo de formación, la que se refiere el presente estudio, sino a la formación del profesional, en general, y como proceso dentro de la empresa.

I.2.2. Historia de la formación profesional.

Antes de hacer una definición propia, se pretende señalar el desarrollo y la evolución dentro del trabajo en las organizaciones humanas, con el fin de comprender la necesidad y creación de este sistema.

Partiendo de la Edad Media, se comprende que la capacitación o el entrenamiento para los trabajadores, escapaban a la problemática actual, o a los procesos educativos complejos y necesarios; se sobreentendía que el hijo sería campesino, artesano o caballero, como el padre, y aprendía el oficio paterno en primer lugar viéndolo, imitándolo y ejerciéndolo desde la

niñez; todos los aprendizajes se desarrollaban gradualmente y dentro de vías exactamente delimitadas.

"Sólo el advenimiento de la producción mecánica y conjuntamente con ella la abolición de la obligación de pertenecer a un gremio y de la fijación del individuo en un determinado lugar de residencia, dieron por resultado, un derrumbe total del dique o la eliminación de ataduras y barreras anticuadas. La sociedad gremial, preindustrial, de la Edad Media, se iba convirtiendo en la sociedad industrial del presente"¹⁶.

Parece inconcebible para nuestra mentalidad actual, los cambios tan importantes que se llevarían a cabo a través de la revolución industrial. Personas acostumbradas a una vida sencilla, sin complicaciones, sin competencia, empezaban a entrar poco a poco en un nuevo sistema, el cual a pesar de traer grandes beneficios para el desarrollo del hombre, surgiría como un relámpago que sin prever, devasta con todo lo que se pone en frente: desempleo, competencia, monopolios, etc.

"Al principio de la industrialización, las empresas por lo general no se preocupaban del uso ni de la fuente de la fuerza de trabajo humana, sólo existía el problema técnico-económico. Cuando más adelante se hicieron notar las desventajas de ver las cosas desde este ángulo unilateral, se acudió primeramente a remedios de tipo social (remuneración, horarios, jubilaciones, viviendas, etc), pero dejando en pie el verdadero problema del trabajo"¹⁷, podemos imaginar la confusión creada en toda la sociedad que vivió este proceso, ¿cómo poder nivelar los nuevos cambios, la tecnología al hombre?; en este primer intento, la postura conductista ante el ser humano, tuvo sus resultados en la falta de motivación y de satisfacción en el hombre.

"Tan solo hacia 1900, empezó a prestar atención por parte de las empresas al trabajo en sí. Fue en aquella época cuando se tomaron las primeras provisiones de preparación de promociones por un lado y por el otro se dieron los primeros pasos para adaptar las formas de trabajo al hombre"¹⁸, por lo tanto se iniciaron los intentos iniciales de

¹⁶ KEILHACKER, Martin Pedagogía de la época técnica p.112

¹⁷ RIEDEL, Johannes La formación para el trabajo en la empresa p. 153

¹⁸ ibid p.154

adaptar el trabajo a la condición humana, aunque estaban aún lejos de conceptualizar el desarrollo de la personalidad, como una portadora de capacidad del rendimiento, sino que aún se encontraban con pensamientos mecanicistas.

Este es el nacimiento propio de la formación profesional, los primeros intentos por vincular al trabajo y al ser humano, el interés por comprender la forma de adaptar al hombre ante su actividad laboral, con el fin de producir y desarrollarse; "es un hecho que la civilización industrial cambió completamente las técnicas y los medios de producción, en relación a la civilización anterior; también los hombres se vieron obligados a cambiar muchos de sus hábitos, de sus costumbres y principalmente el nivel de preparación para adaptarse a las exigencias del trabajo y para satisfacer los niveles de rendimiento de estas actividades profesionales"¹⁹, algunos ejemplos de esto, son el taylorismo y sus estudios sobre la máxima eficiencia de los trabajadores, el fordismo y la producción en serie, o el fayolismo.

Durante una primera época (1900-1930), la formación profesional se dedicaba a observar la complementariedad de la vocación personal y la orientación distributiva, es decir entre el individuo y su puesto de trabajo, con un enfoque hacia la productividad y la consecución de los fines empresariales. Ya para los años treinta y hacia los sesenta, las crisis económicas alarmaron a las autoridades educativas y laborales, y se empezó a juzgar un problema urgente: la formación específica para el empleo, una adecuación del hombre ante las necesidades de la sociedad y los puestos que fuera creando²⁰.

"Después de varias evoluciones pendulares sobre la formación profesional, a partir de 1963, se asiste a un importante cambio en la concepción de la preparación profesional: hasta entonces se había considerado que los trabajadores precisaban una formación en destrezas específicas para el trabajo. A partir de mediados de la década de 1960 se empieza a admitir que hay que capacitar a los trabajadores en destrezas que les aporten bienestar y CALIDAD DE VIDA".²¹

¹⁹ FERNANDES, Evaristo El nuevo marco socioindustrial del Siglo XXI p. 313

²⁰ cfr. RODRÍGUEZ MORENO, María Luisa El mundo del trabajo y las funciones del orientador p.120-121

²¹ ibid., p.121

En esta parte de la historia, es importante reconocer el nuevo enfoque que tomó la formación profesional, pues a partir de aquí se libera de un mero concepto mecanicista y se inicia, la formación como tal del ser humano a través de su trabajo. Esto es una doble tarea: **capacitar al trabajador mediante el entrenamiento, y desarrollarlo personalmente a través de la empresa, para lograr así una autorrealización y la consecución de los objetivos y finalidades de la organización.**

Durante los años setenta, se iniciaron los estudios de desvinculación entre las escuelas y las empresas, es decir, la comprobación de que los jóvenes salían mal preparados de la escuela para enfrentarse a los problemas cotidianos en el mercado de empleo, problema doble, tanto para el trabajador que tenía que someterse a largos programas de entrenamiento, la mayoría de las veces, mal diseñados, y sobre todo para la empresa, la cual tenía que pagar el costo de capacitación, que la escuela debió de haber proporcionado.

"A finales de la década de 1980, también se dan unas tendencias comunes a casi todos los países de Europa que coinciden en: el replanteamiento de los análisis de las necesidades laborales, la definición de prioridades, las ramas de especialización ocupacional y en la necesidad de colaboración entre Estado, empresa y escuelas para la formación profesional"²².

El problema medular señalado en esta evolución histórica, es el acelerado crecimiento y competencia dentro del ámbito industrial, la creciente tecnología, los métodos modernos, la sociedad misma, que empujan al hombre a una capacitación inmediata y constante que le permita vivir al día y mantenerse en un puesto y una organización, aunque en algunas ocasiones, podríamos cuestionar esa capacitación que recibe el trabajador, tanto en su eficiencia, como en su contenido.

Finalmente, "el Consejo de Europa el día 2 de junio de 1983 - sintiendo la profunda y generalizada necesidad de la formación profesional ligada a las nuevas tecnologías -, resolvió orientar el desarrollo de una formación de carácter amplio, permitiendo adquirir una vasta gama de competencias específicas, con el fin de facilitar el acceso y la conservación del

²² ibid., p.123

empleo, gracias a una mayor movilidad profesional, a una sensibilización e iniciación de los trabajadores en las nuevas tecnologías, en su aplicación y en sus consecuencias sociales, especialmente, en el plano de las condiciones laborales..."²³

Este es el desarrollo de la formación profesional, y vale la pena mencionar, que es una evolución observada en países desarrollados, sobre todo en Europa y Estados Unidos, países como Alemania o España, los que tienen desarrollados de manera más completa los planes y programas de formación profesional. Es algo penoso, que en los países en vías de desarrollo se encuentre aún el rezago en los recursos humanos, a los cuales no se les capacita oportunamente, pues son problemas que se encuentran desde la preparación escolar, la cual no proporciona las herramientas necesarias al alumno que pretende ingresar a un ambiente laboral, un círculo vicioso.

Para terminar "si la competencia y la innovación tecnológica y científica obliga a las empresas a una permanente actualización, en maquinaria, nuevas técnicas, nuevos sistemas y nuevos métodos de trabajo, etc., la integración o adaptación de los trabajadores a esas empresas, con funciones o tareas especializadas, obligan a que éstas dediquen gran parte de su tiempo y un buen porcentaje de sus inversiones económicas, a la formación de sus trabajadores, bien a nivel de especialización, de perfeccionamiento, bien a nivel de reconversión profesional. Estos imperativos hacen que gran número de empresas establezcan sus departamentos de formación profesional"²⁴.

²³ FERNANDES, Evaristo, *op. cit.*, p.303-304

²⁴ *ibidem* p. 314

I.2.3. Definición de la Formación Profesional.

Para poder llegar a esta concepción, continuaremos con el método utilizado de análisis de diversas posturas, y sobre todo, se pretende esclarecer varios conceptos que se encuentran vinculados a la formación profesional.

La palabra formación, del latín *formatio*, acción y efecto de formar²⁵, es considerada como el fin de la educación, por lo que se aprecia cierta confusión para delimitar ambos conceptos. Formación, según Van Dersal, "es el proceso de enseñar, informar o educar a la gente a fin de capacitarla para que trabaje más eficientemente y de prepararla para que desempeñe funciones de rutina y técnicas de creciente dificultad y responsabilidad"²⁶ una definición que se acerca más al adiestramiento del hombre.

Es difícil separar el concepto de formación, con el de educación, pues se encuentran íntimamente relacionados, con lo que encontramos que se ubican en el ámbito de la Pedagogía. Una posible distinción, es que "la formación permite hablar de resultados concretos, de metas realmente alcanzables, mientras que la educación supone un proceso permanente inacabado"²⁷, es decir que la educación es un proceso más complejo y continuo, mientras que la formación nos puede dar pautas más palpables de programas a corto plazo, característica que la hace bastante apreciable para una empresa que busca soluciones prácticas y visibles.

Ahora bien, la formación profesional, nos indica como acepción más generalizada, un nivel educativo que pretende formar y capacitar al alumno en el dominio especializado de una profesión. Es un sistema y un proceso educativo que puede llevarse a cabo en dos circunstancias diferentes²⁸:

- En el ámbito del sistema escolar, como un periodo académico de preparación.

²⁵ DICCIONARIO DE LAS CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN p. 656

²⁶ LITTON, Gaston *op.Cit.* p.15

²⁷ SARRAMONA, J Fundamentos de Educación p.42

²⁸ cfr DICCIONARIO DE LAS CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN p.1155

- En el ámbito de la empresa, sea como una formación o una actualización y con un sentido más formativo-laboral para el mejoramiento cuantitativo-cualitativo de la producción.

De aquí se desprende que la formación profesional inicialmente debe ser un proceso escolarizado, como un complemento a la orientación de tipo vocacional impartida en la enseñanza media y superior, en la que se potencialice al alumno al autoconocimiento, y la comprensión de diversas profesiones con el fin de ubicarse en aquella más adecuada a sus habilidades e intereses, para después mediante la formación, iniciar esa parte técnica de preparación.

Posteriormente al ingresar el alumno al ámbito laboral, la empresa debería continuar con los procesos escolares, acercándolo a la realidad del trabajo, ajustando algunas deficiencias de entrenamiento, mediante el adiestramiento, y potencializando su desarrollo, mediante actitudes necesarias para el trabajo que logran obtener beneficios para la empresa y para la persona y su identificación en ella.

Sin embargo, en la realidad, parecería ser que todo esto se encuentra olvidado o simplemente no se ha llevado a la práctica, pues desde el inicio, todo está descuidado: los alumnos no reciben una orientación vocacional, incluso educativa en muchos casos, nunca tienen un acercamiento al ámbito laboral, sus planes de estudio se encuentran desvinculados de la parte práctica, limitando a una cantidad absorbente de conocimientos sin uso aparente, las empresas reciben alumnos y no empleados familiarizados con el ámbito laboral, pierden tiempo y dinero en capacitarlos, esta capacitación resulta mediocre, la persona empieza a desarrollar ciertos vicios laborales, no encuentra satisfacción en su trabajo, el centro de trabajo, no tiene preocupación alguna de ubicar a sus empleados como personas, en fin, nos encontramos ante un círculo vicioso que parece no tener fin.

Una definición más completa de formación profesional sería: "cualquier conjunto de programas de formación y adiestramiento diseñados para impartir conocimientos, destrezas y actitudes con el objeto de mejorar la competencia profesional y ocupacional de una persona,

además de una disciplina basada en el concepto de ocupación y profesión, y asentada en un cuerpo de conocimientos dirigidos al dominio de una profesión u oficio²⁹.

Aquí encontramos la doble vertiente de la formación profesional, pues al ser un proceso educativo, busca por una parte potencializar al hombre en sus conocimientos y sus destrezas a través del entrenamiento, es decir con la capacitación y el adiestramiento. Es de suma importancia esta parte de la formación profesional, pues no descuida la educación técnica del empleado, aunque motivada por un profundo sentido humano, pues el exceso de técnica con carencia de cultura, podría formar seres extraños en un mundo para ellos incomprendido, pudiéndose convertir en peligrosos al poner la técnica al servicio de fines no deseables³⁰.

Sin embargo, la formación profesional no puede ni debe quedarse sólo a este nivel, puesto que las habilidades y los conocimientos, son "hasta cierto punto" fáciles de enseñar. Es en el área de actitudes, donde tiene un mayor compromiso con la persona que la recibe, pues le va a permitir el desarrollo de su personalidad y es precisamente ahí en esta parte del proceso, en donde se ubican las mayores deficiencias y dificultades para llevarla a cabo, "he aquí por qué no se debe hablar de simple adiestramiento para el trabajo, sino de formación profesional, que es muy diferente, pues es el resultado de la concepción unitaria del conjunto, en el que los diversos aspectos parciales no deben ser desligados sino coordinados hacia un fin orgánico"³¹: la formación profesional concibe al hombre en su conjunto, en su integridad.

Por otro lado otra característica importante, es que la formación profesional no es un proceso que busque satisfacer las necesidades de un grupo específico dentro de la empresa, sino de cualquier tipo de empleado, pues parte del concepto de hombre, por lo que cualquier persona es sujeto educable y capaz de prepararse para el trabajo a través de la formación, desde el artesano especializado, hasta el gerente general de una compañía: todos son sujetos educables.

²⁹ RODRIGUEZ MORENO, *op.cit.* p.124

³⁰ *cfr.* SOBREVILA, Marcelo A. *Didáctica de la educación técnica* p. 54

³¹ PELLITERI, G *Formación profesional* p. 80-81

1.2.4. Conceptos vinculados con la formación profesional.

Algunas otras acepciones o procesos vinculados íntimamente con la formación profesional son:

- La **orientación vocacional**, de la que ya se hablaba anteriormente, y que pretende crear en el sujeto, un autoconocimiento que le permita abrir una perspectiva profesional y descubrir la vocación que tiene dentro del ámbito laboral, en la cual podría desempeñarse de mejor forma, según sus propias características.
⇒ Su vinculación con la formación, es que inicia desde la escuela un proceso de orientación que la posibilite a través de ese autoconocimiento escoger un ámbito laboral; es el primer contacto con el mundo del trabajo.

- La **orientación profesional**, que es otro proceso de orientación, en el cual, una vez decidida el área o campo ocupacional, le permite al sujeto conocer sus potencialidades dentro de sus posibles áreas de trabajo, con el fin de reorientarlo en las actividades más adecuadas a sus necesidades, intereses y capacidades.
⇒ La formación profesional, debe estar íntimamente ligado con la orientación profesional, puesto que es parte del desarrollo que pretende crear en el trabajador, para ayudarlo a establecer un plan de vida y de carrera que incremente sus conocimientos, habilidades y expectativas dentro de la empresa, según sus posibilidades.

- La **formación de adultos**, que a pesar de ser un concepto de fecha muy reciente, responde a la tentativa de introducir una denominación que abarque todas las actuaciones encaminadas a ofrecer una calificación profesional.
⇒ Se encuentra muy vinculada con el concepto de educación permanente, pues parten de la misma base: la educación es para toda la vida. Incluso, la formación profesional, se desprende de esta formación de adultos.

- **Educación profesional**: "es algo destinado a todo el mundo, y que todo el mundo necesita; un proceso que dura toda la vida, y que se extiende desde la primera infancia a la edad adulta, por lo que es preciso aprovechar la contribución común y unilateral de todos los

educadores y los recursos del hogar, la escuela y la comunidad"³². Este concepto había sido manejado indirectamente al distinguir entre educación y formación, por lo que la educación profesional, será un proceso aún más largo y continuo, pues como se aprecia en la definición se inicia desde la infancia, hasta la edad adulta

⇒ No debemos olvidar que la formación, debe ser un proceso más palpable y planeado con resultados observables y evaluables a la vez. La educación profesional, se puede concretar, a través de planes de formación profesional.

- **Desarrollo Organizacional:** Una estrategia educativa, adoptada para obtener un cambio organizacional previamente planeado, es decir, que atañe a la cultura organizacional, con el fin de establecer una mejora³³.

⇒ Su relación con la formación profesional, se encuentra en dimensión o tamaño: el desarrollo organizacional, es un proceso que involucra a toda la organización, dentro de su cultura: filosofía, misión, organigrama, comunicación, toma de decisiones, liderazgo, etc. La formación profesional es por una parte individual, y es una herramienta del desarrollo organizacional para propiciar ese cambio y esa mejora.

- **Ergodidáctica:** Una didáctica especializada en el trabajo, que pretende facilitar los procesos de enseñanza aprendizaje en la organización, a manera de maximizar y perseguir el aprendizaje de tipo significativo, real, práctico y aplicable para la condición laboral del empleado. Es una didáctica especial, que aún cuando extraña el término para la ciencia pedagógica, se puede escuchar corrientes didácticas aplicadas en la empresa (Pelliteri).

⇒ La ergodidáctica comparte con la formación profesional su posición como medio de desarrollo en la pedagogía del trabajo, aunque no es tan personalizado como la formación.

- **Orientación personal:** Un proceso de orientación que pretende ayudar a la persona en cualquier situación, a conocerse y potencializar sus posibilidades

⇒ La relación con la formación profesional, se da al permitir a la persona ese autoconocimiento de sus potencialidades, y con la orientación profesional, al permitirle la adaptación en su ambiente laboral, y el desarrollo de virtudes de tipo laboral.

³² apud. MARLAND, Sidney Educación profesional p.107

³³ cfr. BENNIS, Warren Organization development: Its nature, origins and prospects p.11

- **Pedagogía del trabajo:** la cual se describirá en el siguiente apartado del capítulo

Estos conceptos, no se encuentran desvinculados o peleados con la formación profesional, sino que por el contrario, la complementan y nos ayudan a entender aún un poco más, su necesidad y trascendencia en la vida laboral.

1.2.5. Metas y objetivos de la formación profesional

Quizá, la finalidad de la formación profesional en los ámbitos educativos, sería la de "aprender trabajando y aprender en la escuela", esto para lograr la conexión y vinculación entre institución educativa con ambiente laboral. Sin embargo, la formación profesional, así como la educación profesional, tienen diversas metas y objetivos, al contemplar al ser humano como integral.

En la empresa y en las instituciones o departamentos de formación profesional sus objetivos deben ser:³⁴

1. Implantar, reforzar y difundir la formación en alternancia, con el fin de aumentar el porcentaje de empleabilidad (*sic*), que posibilite una formación complementaria sobre su trabajo específico y una adaptación al estilo y al espíritu de la empresa, que se harán realidad a través de la experiencia de trabajo y unir así dos objetivos: el personal y el institucional.
2. Aumentar y mejorar las motivaciones de los trabajadores
3. Adaptarse mejor a los cambios rápidos.
4. **Ubicarse** en situaciones reales, tanto en su persona, como en su desarrollo
5. Tomar **iniciativas** y ser más **creativos**
6. Facilitar un proceso: el de **ser adulto**, al desarrollarse a través de su trabajo, hacia todos los demás ámbitos, especialmente en la familia.

Dentro de la formación profesional, estos son algunos de sus objetivos. Sin embargo, es interesante señalar los objetivos principales que persigue en general, la educación

³⁴ *cfr ibidem*, p.317-318

profesional, recordando que pretende ser más ambiciosa y completa que la formación. Estos son:³⁵

1. Crear una conciencia profesional, cuyo resultado sea una identidad profesional: las funciones personalizadas futuras o dentro del mundo de trabajo, una apertura de opciones para que pueda ocuparse en diversas actividades.
2. Conciencia de sí mismo: un conocimiento de la personalidad del sujeto, su desarrollo y sus aspectos educables, a través del trabajo.
3. La autorrealización social: el papel de trabajo activo, satisfactorio, con responsabilidades más allá de sí mismo, hacia necesidades cívicas y de la comunidad.
4. Crear aptitudes para la toma de decisiones, sobre todo profesionales, un plan para el desarrollo profesional real, y no fantástico ni imposible.
5. Comprensión económica: la capacidad de resolver problemas personales y sociales de su ambiente económico.
6. Creación de aptitudes competentes para ocupar un empleo.
7. Aptitudes susceptibles de empleo para la ubicación profesional: conducta afectiva, como actitudes, capacidad de superación, autodisciplina, integridad, etc.
8. Capacidad de seleccionar vías educacionales que permitan desarrollar los planes profesionales, conciencia de posibilidades educativas y decisión para tomarlas.

Adelantando un poco, podemos apreciar la tremenda vinculación que tienen estos objetivos, con las finalidades de la orientación como medio de la Pedagogía.

³⁵ cfr., MARLAND, Sidney op.cit. p.111-113

I.2.6. Proyección de la formación profesional: nuevo enfoque.

Es así que llegamos al final de esta sección, y la intención es comprender la trascendencia que tiene la formación profesional. Si logramos ubicar a la formación como un proceso continuo, que inicia desde la infancia, podríamos generar conclusiones sobre su repercusión a temprana edad: es necesario que el alumno se vincule al ámbito laboral, antes de iniciar su trabajo: "un desarrollo equilibrado y equilibrador que exige la institucionalización de una formación profesional que relacione la escuela con la vida, el sistema educativo con el industrial, la formación de carácter teórico con su componente profesionalizante"³⁶.

Además como se hablaba anteriormente, la formación profesional, ha estudiado, y se ha llevado a cabo en los países desarrollados, y si son ellos los que la señalan como factor primordial para la empresa del S. XXI, ¿qué puede esperar el empresario de los países subdesarrollados? Existen muchas quejas al respecto, sobre todo de competencias injustas y rezagos económicos. Es importante señalar que **sólo aquella empresa que empiece a observar al factor humano como tal, el principal motor de la organización, y a la vez el fin de la misma, y no un medio que busca generar solamente riquezas, podrá iniciar un desarrollo verdadero.**

Se han investigado ya diversas técnicas, modelos, e intentos para hacer producir a la empresa, pasando por los procesos, las técnicas, la tecnología, las situaciones externas. Afortunadamente nos encontramos en una época de transición: en la vuelta al hombre, el desarrollo de su persona, y a través de ello, el crecimiento que toda organización busca.

³⁶ FERNANDES, Evaristo op.cit. p.314

I.3. FORMACIÓN PROFESIONAL, PARTE DE LA PEDAGOGÍA

I.3.1. La pedagogía del trabajo.

Para esta última sección del capítulo, se pretende hacer una síntesis de lo visto anteriormente, entre los conceptos de Pedagogía y de formación profesional. Sin embargo, es necesario comprender un término que justifica la relación entre estas dos, y se trata de la pedagogía del trabajo.

Se hablaba de la presencia pedagógica dentro de la empresa, y de que era necesario, que si el hombre se desarrolla en diversos sectores de su quehacer cotidiano, como eran la escuela y/o la familia, dentro de su ambiente laboral, iba a recibir ciertas influencias y aprendizajes que irían conformando su persona. Es por ello que existe necesariamente una pedagogía del trabajo.

"La pedagogía del trabajo en la empresa, es algo que designa un conjunto de reflexiones, organización y previsiones al servicio del desarrollo de la capacidad de rendimiento del productor o de su cualificación"³⁷ Según lo descrito, no existiría mucha diferencia entre ésta y la formación profesional.

Sin embargo, en este momento contamos con las bases suficientes para poder localizar su relación y diferencias, pues si recordamos:

- ⇒ La Pedagogía es una ciencia,
- ⇒ La cual estudia directamente la educación,
- ⇒ La educación es auxiliada por diversas disciplinas y medios.

He aquí la vinculación:

- ⇒ La pedagogía del trabajo (como una de las disciplinas auxiliares de la Pedagogía),
- ⇒ La educación profesional (el proceso continuo y a largo plazo) y

³⁷ RIEDEL Johannes La formación para el trabajo en la empresa p.11

⇒ La formación profesional (la parte técnica, el medio para lograr los fines).

Se hablaba de la pedagogía del trabajo como una disciplina, y esto es necesario contemplarlo conjuntamente con la ciencia pedagógica en general. En la educación perseguimos la formación y el desarrollo del hombre como un todo, y no es posible separar una parte de dicho conjunto para educar individualmente: es por ello que para la pedagogía del trabajo, es importante conocer el contexto y el ámbito del trabajador, así como la educación recibida³⁸.

Al igual que la perspectiva que se encontró sobre la formación profesional, ésta se amplía a la pedagogía del trabajo en general, pues hoy en día, toda dirección de empresa con visión moderna, enfocada hacia el progreso, considera como algo natural el estudio y la resolución de problemas relativos a la pedagogía laboral, es decir, que deja de considerar estos procesos como algo inútil y costoso, y los empieza a vislumbrar como inversiones que reditúan más rápido de lo que podría planearse.

Además, la pedagogía del trabajo no está en contra de la mentalidad del empleado, pues satisface las necesidades formativas del mismo, es decir que no se encuentra ninguna barrera por parte del educando, sino al contrario, pues "todo individuo normal siente un natural afán por perfeccionarse y rendir, que muy a menudo no requiere de otra cosa que ser despertado"³⁹.

Un concepto nuevo que aporta la pedagogía del trabajo a la formación profesional, es ese potencial en la parte de desarrollo, pues por una parte, le exige el desarrollo de la personalidad del sujeto, y además su formación propia, a través de la transmisión de valores, que puedan formar virtudes en el trabajo, como son la responsabilidad, la solidaridad, el trabajo en equipo, etc.: "la preocupación por crear puestos de trabajo aptos para el desarrollo de la personalidad es factor esencial en los planes de la moderna pedagogía del trabajo"⁴⁰.

³⁸ cfr ibidem p.19

³⁹ ibidem p.23

⁴⁰ ibidem p.24

He aquí un nuevo reto, que llena aquellas expectativas de la educación de hoy en día (vid supra I.1.4.), pues la pedagogía del trabajo, tiene varias deficiencias aún, y que son necesarias de cubrir en distintos ámbitos profesionales, con lo que podríamos hablar no de la acción única y ciega de la Pedagogía, sino por el contrario de labores interdisciplinarias, que enriquezcan y potencialicen mejor a la persona: "el trabajo en sí, y las actuales actitudes de muchas personas hacia el trabajo, plantean un problema social cada vez más grande, que exige la atención racional de educadores, expertos en ciencias sociales y líderes del mundo del trabajo y la industria"⁴¹.

I.3.2. Relación entre la Pedagogía y la formación profesional.

No hay que olvidar que las exigencias de las sociedades tecnológicamente avanzadas y las necesidades del hombre moderno, requieren de técnicas de cambio institucional y de procesos interpersonales, por lo que deben basarse en la transformación de la calidad de vida en el trabajo, el bienestar en el mismo, las relaciones con sus semejantes y con los superiores, las condiciones laborales y en muchos otros aspectos relativos al empleo o a la profesión⁴².

Ha quedado establecido la necesidad de la formación profesional, como una respuesta ante las condiciones dinámicas de toda la economía, y los constantes problemas que surgen ante la sociedad competitiva. Esto exige la implementación de una política de formación profesional eficaz, que fomente el desarrollo armónico de los individuos, que respete el derecho fundamental de cada uno a escoger libremente su profesión o el establecimiento de enseñanza o aprendizaje así como un derecho a recibir educación, el cual es básico para el hombre, a lo largo de las diferentes etapas de su vida profesional.

Es importante señalar, que para el desarrollo de la investigación, a través de los siguientes capítulos, lo que se pretende es precisamente desarrollar un sistema de orientación, mediante la formación profesional, pues esta es la parte mesológica que posibilita en la empresa, el autoconocimiento del empleado, y su integración dentro de la empresa, para poder obtener su desarrollo y procurar los objetivos de la organización en que trabaja.

⁴¹ MARLAND, Sidney op.cit. p.10

⁴² cfr. FERNANDES, Evaristo op.cit. p.307

En esta sección se pretende concluir, el trabajo elaborado a lo largo del capítulo, por lo que se hará una labor de síntesis y de comparación entre ambas disciplinas. Esto se llevará a cabo mediante el cuadro que se presenta a continuación, a manera de resumen, y comparando a la Pedagogía y su relación en la empresa y la formación profesional.

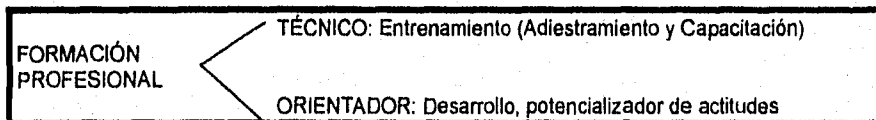
Se dejó establecido en la sección de Pedagogía, su relación con la educación, como su objeto de estudio, y esta al ser un proceso, los pasos que sigue y las herramientas que posee. Se mencionó a la vez, a la disciplina de la pedagogía del trabajo, su relación con la educación profesional, y el papel decisivo que tiene la formación profesional. Estos son los conceptos que fundamentan la vinculación entre los conceptos citados.

A continuación, se presenta el resumen de este capítulo, con el fin de justificar a la formación profesional, como campo real y específico de la Pedagogía, por lo que es necesario, buscar líneas de acción educativa dentro de la empresa, que favorezcan el desarrollo del hombre.

RELACIÓN ENTRE LA PEDAGOGÍA Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL

EN GENERAL:	EN LA EMPRESA
PEDAGOGÍA (CIENCIA)	Pedagogía del trabajo (Disciplina auxiliar)
EDUCACIÓN: PROCESO QUE BUSCA EL PERFECCIONAMIENTO DE LAS POTENCIAS DEL HOMBRE	Educación profesional: Proceso continuo dentro del trabajo y a lo largo de toda la vida
PARTES DEL PROCESO:	Partes del proceso:
<p>ONTOS</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">MEDIOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Didáctica General - Orientación <p style="text-align: center;">↓</p> <p>TELOS</p>	<p>Ontos:</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">Medios</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ergodidáctica (didáctica especial) - Formación Profesional <p style="text-align: center;">↓</p> <p>Telos</p>

LA FORMACIÓN PROFESIONAL COMO PROCESO INTEGRAL



CAPÍTULO II: EL TRABAJO Y LA EMPRESA HUMANA

En este capítulo se realizará un análisis de lo que se considera el "trabajo humano", con el fin de comprobar si realmente tiene importancia en la etapa evolutiva de la adultez, y si es así, cual es su trascendencia y alcance para el ser humano; por otra parte, la aplicación de este concepto en la organización creada por el hombre llamada "empresa", su organización, fines, y la importancia de la educación en ella.

II. 1 EL TRABAJO HUMANO

II.1.1 Introducción.

"Los adultos promedio pasan un mínimo de 40 horas semanales, 48 semanas al año (a lo largo de 30 a 45 años de su vida) en su lugar de trabajo. El trabajo es el centro principal de la energía del adulto, de sus destrezas y ambiciones. A menudo nos definimos a nosotros mismos con base en nuestra ocupación o profesión. Nos permite que conforme nuestro estilo de vida, nuestra forma de pensar, de vestir, nuestras amistades, nuestro nivel económico, prestigio, actitudes y valores. Nuestro trabajo significa un desafío. Exige la solución de problemas. Puede ser el medio para encontrar placer, satisfacción, crecimiento y realización en la vida, o bien puede ser motivo de frustración, aburrimiento, preocupación, humillación y una sensación de indefensión. Puede generar mucho estrés y perjudicar nuestra salud. En efecto, es un contexto central que contribuye al desarrollo de los adultos; por ello es importante analizar el mundo del trabajo, estudiando su significado, el ciclo ocupacional, la mujer y el trabajo, la relación entre el trabajo y el estilo de vida y el efecto de los cambios ocupacionales, la crisis y las transiciones a nivel personal y familiar"⁴³.

Como se puede apreciar, el estudio acerca de lo que es el trabajo, resulta muy interesante para el educador, por lo que debe ser de igual forma, una investigación que ayude al pedagogo, a comprender mejor la situación de la adultez, a través de su medio laboral.

⁴³ CRAIG, Grace, *op. cit.* p.493

Es por ello que, a continuación se realizará ese análisis de los diversos aspectos mencionados anteriormente: iniciando por un acercamiento hacia la definición de trabajo; llevando a cabo una reflexión acerca de diversos aspectos y consecuencias que tiene para el hombre; analizando algunos de los problemas relacionados con el mismo y; realizando una comprensión de lo que significa el trabajo HUMANO, y sus implicaciones psicopedagógicas.

II.1.2 Definición del concepto de trabajo.

Siendo el concepto de trabajo tan antiguo como el hombre mismo, nos enfrenta a un sinnúmero de opiniones, y tendencias distintas para definirlo, por lo que citaremos algunas de ellas, con el fin de crear una concepción más completa de su significado.

Desde el inicio de la historia, el trabajo se entiende de muy diferentes formas: desde la idea de castigo, hasta como un signo de eterna salvación. Inicialmente, la etimología de la palabra trabajo (*trepalium*), significa un "instrumento de tortura"⁴⁴ con lo que puede empezar a vislumbrarse un sentido negativo y reduccionista, aunque bastante difundido de la situación laboral, como algo agobiante, obligatorio y que además disgusta al trabajador: una tortura. Sin embargo, es necesario ampliar esta visión.

Trabajo implica también, una "actividad física o intelectual obligatoria, que la sociedad exige o uno se impone con vistas a un fin determinado"⁴⁵, definición de la cual se desprenden algunas ideas, que ayudan a complementar esa "tortura" que se mencionaba anteriormente: significa una actividad, por lo que resulta de un acto humano con todas lo que esto implica (racionalidad), que puede ser física o intelectual, es decir, que tanto un obrero que fabrica automóviles, como el director o el gerente que planea y prevé un proceso administrativo, trabajan ("algunos seres humanos trabajan con la mente, otros con los músculos")⁴⁶.

Además, el trabajo se presenta como una exigencia, una necesidad tanto a nivel personal, que uno mismo se impone, ante diversos motivos, y como un factor social, en el que

⁴⁴ DICCIONARIO DE LA PSICOLOGÍA, Larrouse, p.327

⁴⁵ *ibidem*

⁴⁶ MONTES G. Isidoro, Desarrollo humano directivo p.11

el individuo debe presentar una aportación a esta sociedad como conjunto de personas que interactúan a través de su trabajo para su propia sobrevivencia, es decir, hacia un fin determinado. En esto se diferencia de la actividad que realiza un animal, que de ninguna forma se podría comparar con el trabajo humano, puesto que siendo una actividad instrumental, que no se ejecuta porque sí, siempre tendrá la finalidad, de conseguir un bien que casi siempre se reduce al afán de subsistir⁴⁷, de manera que consiste en la alteración planificada de ciertos aspectos del medio.

En cuanto a su concepción a través de los tiempos, sería inútil tratar de unificar los criterios, puesto que el trabajo ha tenido serias repercusiones según la ideología o el pensamiento de la época: el reparto feudal, la revolución industrial, el capitalismo, el socialismo y marxismo. En algunos se vuelve de vital importancia, como medio para alcanzar fines más nobles, a veces se antepone ante la misma persona humana, otras, es su aportación la que libera al hombre, etc. Sin embargo, no podemos perder de vista, que el enfoque de este estudio es precisamente el de trabajo humano, y es al cual se comprenderá y encontrará como el más completo y el más apropiado.

Es por esto que el trabajo, "es una realidad que impregna de tal modo la actividad humana, que siempre ha sido tratada desde innumerables perspectivas, variadas ciencias (la historia, sociología, biología, psicología) e instancias políticas y religiosas"⁴⁸. Evidentemente, será material de estudio también, para el educador y el orientador.

Braude (1975) incluye el sentido de grupo y de integración social; Sears en 1982 define el trabajo como un esfuerzo consciente que de una manera u otra revierte en beneficios para uno mismo y/o de otros; Super en 1984 incluye el concepto de calidad de vida laboral que se reproduce en una constelación de roles sociales tales como trabajos en casa, nivel de vida, utilización del tiempo libre y nivel de satisfacción general⁴⁹.

⁴⁷ cfr. RODRÍGUEZ M., María Luisa, El mundo del trabajo y las funciones del orientador, p.24 y 25

⁴⁸ ibid p.15

⁴⁹ cfr. MONTANE C., Josep, Orientación ocupacional p.14

Es así que podemos concluir en la concepción de lo que es el trabajo, como esa actividad propia del hombre, que implica un esfuerzo y un gasto de energía que pretende satisfacer necesidades personales o de tipo social y que visto a través de diversas ramas del saber, va a desarrollar a la persona, al perseguir ciertos fines planeados y esperados a través de su racionalidad: esto es propiamente el trabajo HUMANO, concepto al cual, se podrá comprender más adelante.

II.1.3. Algunas reflexiones acerca del trabajo.

El tema del trabajo, podría resultar inagotable, respecto ante las múltiples repercusiones que tiene en toda la vida de cualquier persona. Sin embargo, se pretende reflexionar acerca de varios aspectos relacionados con el mismo.

Es importante definir en primer lugar a quién se le considera un "trabajador" y analizar el papel que tiene actualmente la mujer en el mundo laboral, para poder reflexionar sobre la importancia que tiene el ocio, y comprender al trabajo como medio de socialización para el adulto, ofreciéndole un estilo de vida concreto. Estas son sólo algunas de los posibles temas a desarrollar acerca del trabajo, sin embargo, se consideran importantes de comprender.

II.1.3.1. El trabajador.

Para empezar es importante señalar, ¿quién es la persona que trabaja?, a quién se le puede atribuir las características que se desprenden del concepto trabajo, es decir, sólo trabaja aquel hombre que se enfrenta ante los complejos retos de la alta dirección, o también puede señalarse como trabajador al artesano que crea magníficas obras a través de sus manos.

Quizá pueda resultar evidente la respuesta a estas interrogantes, sin embargo no lo es aún para muchas personas, que consideran que sólo aquel que gana dinero, o que se encuentra en una empresa, o un lugar de trabajo, es verdaderamente un trabajador. Como se mencionaba anteriormente, siendo el trabajo una ACTIVIDAD HUMANA, que busca ciertos

finés que satisfagan sus necesidades, trabajador debe ser considerado como cualquier hombre que busque estas características, y que las lleve a cabo sin límite o discriminación alguna hacia su edad, su religión, costumbres y/o su sexo.

Es por ello que el hombre que trabaja, o el trabajador, es un concepto demasiado amplio, que sólo lo puede agotar, la misma concepción de la adultez: Cualquier persona que llegue a una edad adulta, y se pueda considerar como normal, se presenta ante una profunda tarea: la de amar y la de trabajar (Erikson, vid infra Cap III.3), por lo que el trabajador es el administrador encargado de una gran compañía internacional, el gerente, el directivo, los obreros que se encargan de la producción, el barrendero, el jardinero, el ama de casa, etc. Es decir: cualquier persona en su mayoría de la edad adulta, que desempeña una actividad para sí y para servir a los demás.

II.1.3.2. La mujer y el trabajo.

He aquí un tema muy discutido y polémico en la actualidad ¿Debe o no trabajar la mujer?. Sin realizar una gran argumentación sobre el tema, se puede partir de lo evidente, o de la realidad: guste o no, las mujeres ocupan un porcentaje considerable en el total de empleados. Incluso, el papel tan importante que tiene el trabajo como medio de realización para el ser humano, no puede ser erradicado para el sexo femenino, y esto tiene una fundamentación radical en la naturaleza humana, puesto que todos, hombre o mujeres, necesitamos del perfeccionamiento y las diversas oportunidades que ofrece el trabajo humano.

Pero, ¿cómo se fue dando esta incursión de la mujer en el ámbito laboral? Si se parte de la revisión de la historia, puede ubicarse el papel tradicional del sexo femenino, como las encargadas del hogar, de su limpieza y cuidados, y de un sinnúmero de actividades "propias de su sexo": lavar, planchar, cocinar, etc. Es triste el reflexionar acerca de la terrible discriminación que vivió la mujer durante tantos años, llegando incluso a ser considerada como algo de inferior categoría, o por lo menos no al mismo nivel que el hombre, situación que aún en la actualidad, se observa en diversas culturas, o diversas familias.

Sin embargo, y a partir de la revolución industrial, los cambios de la sociedad repercutieron inmediatamente en la economía familiar, obligando a gran mayoría de mujeres a salir a conseguir trabajos, al mismo tiempo que atender sus hogares. Así fue como la mujer, comenzó la incursión en el ambiente laboral, con una nueva posibilidad de desarrollo, que aunque lenta, se ha podido llevar hasta nuestros días.

La mujer contemporánea, tiene una serie de retos, puesto que debe valorarse su papel insustituible dentro de la familia, y del papel de "ama de casa" como un verdadero y noble trabajo que permite desarrollarse a una gran mayoría de las mujeres; a esto se le presentan por otra parte los retos de la sociedad contemporánea que exige profesionistas preparados y competentes para los puestos, por lo que se le presenta una nueva tarea: la de prepararse, estudiar y capacitarse para diversos trabajos; esto es una realidad de la cual varios hombres, se quejan aún y discuten sobre las oportunidades para las mujeres, por lo que todavía se llegan a conocer bastantes casos de discriminación ante las mismas, sin importar la capacidad y preparación que tengan.

No es posible separar en la actualidad el concepto de trabajo, de las funciones y expectativas de la mujer, sino proporcionárselo como una oportunidad por igual, de desarrollo y autorrealización. En un estudio con 2398 mujeres de 65 y más años, Jaslow (1976) comparó mujeres retiradas (54.1%), mujeres trabajadoras (6.3%) y mujeres que nunca habían trabajado fuera del hogar (39.6). Las mujeres que trabajaban tenían la moral más elevada, sentimientos más positivos acerca de su salud, estaban en mejor posición financiera y eran considerablemente más jóvenes que las mujeres de los otros grupos. La relación entre trabajo y estado de ánimo -o moral- se veía afectada por la edad, la salud y los ingresos de las mujeres⁵⁰.

No es posible continuar con discusiones innecesarias sobre el derecho de la mujer para el trabajo, y se debe de aprender a convivir entre hombres y mujeres para impulsar hacia adelante un trabajo. Siendo así, no es posible quitarle a la mujer un derecho que incluso es universal y aparece en nuestra constitución: el derecho al trabajo y los beneficios del mismo.

⁵⁰ cfr. PAPALIA, Diane, Desarrollo humano, p.598

II.1.3.3. Trabajo y ocio.

Es también importante señalar un complemento básico para el trabajo: los momentos de esparcimiento, o el ocio. El ocio, no debe ser visto como una actividad inútil, o un desperdicio del tiempo, puesto que si se sabe aprovechar adecuadamente, proporcionará al hombre trabajador una ayuda para su autorrealización equilibrada y completa: la persona humana necesita desarrollar todas sus potencialidades, y a veces el trabajo, puede llegar a ser absorbente para muchos.

"En el ocio el hombre es dueño de su vida, puede disponer de sí mismo y de mucho de lo que le rodea (sic)"⁵¹; debe buscarse momentos de esparcimiento, ya sea a través del deporte, la ciencia, el arte, y sobre todo, aprovechar al máximo el tiempo con la familia, pues es el núcleo fundamental que le permitirá al adulto a desarrollarse mejor y a valorar sus actividades dentro del trabajo, encontrando un sentido pleno y armónico a su vida.

II.1.3.4. Trabajo y socialización.

El hombre no está solo. Como se mencionaba anteriormente, el hombre trabaja en primer lugar como una necesidad personal, pero además, se presenta como una necesidad social: la distribución del trabajo. Una persona puede manejar una computadora perfectamente, sin embargo, en el momento en que se descomponga su tubería, no le serán suficientes, e incluso necesarios los conocimientos que a adquirido en su formación. Será entonces que necesitará de otra persona especializada en el problema, es decir, el plomero: "en efecto, no existe ningún hombre que sea completamente independiente de toda sociedad"⁵².

En este sencillo ejemplo, se pretende reflejar, uno de los aspectos principales del trabajo; éste es un agente socializador, en una doble vertiente: por una parte le permite al adulto, relacionarse con diversas personas, que generalmente pueden ser muy afines entre sí, al compartir conocimientos y experiencias, y así, obtener nuevas relaciones que le permitan

⁵¹ GARCÍA HOZ, Víctor, Principios de pedagogía sistemática, p. 539

⁵² MILLAN PUELLES, Antonio Persona humana y justicia social, p. 24

satisfacer esta necesidad; por otra parte, le permite subsistir ante los retos y problemas de la vida, puesto que en la clasificación de trabajos, finalmente, todos necesitan de los demás. Esto se puede resumir en dos características del hombre como ente social: por indigencia (pues necesita de los demás para subsistir), y por excelencia (a través de su trato con los demás puede manifestar su amor, y su actitud de servicio).

II.1.3.5. Trabajo como estilo de vida.

El trabajo, tiene una repercusión tal, dentro del hombre, que conforma lo que se llama el estilo de vida: "en gran medida, el trabajo de la gente rige su estilo de vida y sus actitudes. Lo que a primera vista parece ser una suave socialización que introduce a determinada profesión quizá en realidad sea una enorme fuerza en la vida. El trabajo determina si llevaremos una vida móvil o bastante sedentaria el tipo de comunidad a que perteneceremos y la clase de hogar que tendremos. Y rige los patrones de amistad, el nivel de refinamiento, las opiniones, prejuicios y afiliación política"⁵³.

Un trabajo, va más allá que una simple actividad humana: envuelve a todo adulto, y conforma su vida misma, es por ello que le otorga un estilo de vida concreto y que compromete todo su ser y su personalidad. El hombre, a través de su trabajo, obtiene una cierta posición social, una economía específica, podrá tener determinadas diversiones, conformará cierto tipo de amistades.

Sin embargo, no sólo determinará una medida de la posición económica, sino que crea una serie de actitudes y de valores diversos, que le ayudan a actuar. Esto está muy relacionado con el tipo de trabajo que tenga, y de la organización a la que pertenezca.

Es así que si el trabajo es en sí una forma y un estilo de vida, **se convierte en un excelente medio para conocer al adulto y favorecer su educación y desarrollo a través de sus actividades laborales diarias.**

⁵³ CRAIG, Grace, op. cit., p. 512

II. 1.4 Problemas relacionados con el trabajo.

Partiendo de cualquiera de las definiciones, se podría inferir que esta actividad humana, va desarrollando a la persona, y lo hace cada vez más feliz, al ir desempeñando adecuadamente su trabajo, complementándolo con las necesidades propias de la adultez, y creciendo paulatinamente en su desarrollo.

"Desafortunadamente, se puede observar en la realidad que esto no es real: las tareas rutinarias, la incapacidad de satisfacer las necesidades básicas, la inseguridad para afrontar el futuro y en definitiva el trabajo realizado a disgusto sin compensaciones importantes, son ejemplo de lo que es un mal trabajo".⁵⁴

Existen muchos factores que obstaculizan el desarrollo de la persona humana en su trabajo. A continuación se señalarán algunos de ellos.

II.1.4.1. La rutina.

Uno de los principales problemas que se desprenden de la actividad laboral, es la rutina; recordando el tiempo que se señala en el que la persona se entrega de lleno a la actividad laboral, puede observarse que se trata de la mitad o un poco más del ciclo vital. Esta situación puede desencadenar dos actitudes completamente distintas: la satisfacción plena de la persona hacia su trabajo, o por la otra parte la actitud de aburrimiento, y de una actividad que termina siendo igual a diario: levantarse, asistir al trabajo, llevar a cabo una serie de pasos que no cambian, ya sea trabajando directamente ante una máquina, dirigiendo personas, llevando a cabo proyectos, etc.

"En su desarrollo personal el hombre tiene necesidad de expansión, expresión y participación, lo cual no queda satisfecho con una actividad rutinaria"⁵⁵; la rutina se convierte en el peor enemigo del trabajo creativo y espontáneo, y desgraciadamente una gran mayoría de personas adultas llegan a una edad en la que caen en esta trampa, y que obviamente,

⁵⁴ idem p.15

⁵⁵ NERICI, Imideo, Hacia una didáctica general dinámica, p.431

repercute seriamente en su persona, en su trabajo y en la organización, sus metas y finalidades.

II.1.4.2. Falta de objetivos y de retroinformación.

Otro problema del desinterés sobre el trabajo, es el no saber con qué fin se lleva a cabo: esto es, un trabajador entra a un lugar a laborar, y lo único que se le hacen ver, son las reglas, lo que no debe hacer, y un espacio en el que tendrá que realizar una serie de actividades que sin saber porqué, pero tiene que llevarlas a cabo; esta situación se amplía y se hace más grave, en el momento en que generalmente, la persona trabaja a diario y sin recibir una retroinformación de lo que está haciendo, únicamente recibe un comentario en el momento en que se equivoca, o hace algo inadecuado, puesto que será entonces cuando su jefe lo reprenda y le exija mejorar en su actividad; la falta de incentivos, es otro problema, pero generalmente la persona, podría llegar a preferir en lugar de una serie de premios, o de incentivos económicos, con un simple "bien hecho", o "su trabajo ha mejorado bastante", podría llegar a sentirse motivado, y mejorar dentro de su actividad laboral.

Generalmente los directivos de las empresas, saben perfectamente a donde quieren llevar a la organización; conocen todos los departamentos, planean detalladamente las actividades a realizar, y establecen estrategias de crecimiento tanto a corto, mediano y largo plazo. El problema es que las piezas de su rompecabezas, desconocen el camino, y empiezan a trabajar en su pequeño mundo, desconociendo por completo el porqué de esta actividad.

Esta situación resulta a veces desconcertante, siendo que una persona en la realidad, puede llegar a trabajar durante 40 años o más en su organización, desconociendo al final, para qué fue su labor, o en qué contribuyó para la empresa.

II.1.4.3. Los motivos para trabajar. El dinero.

Sin embargo, en cuanto al establecimiento de objetivos para el trabajo, la persona por sí misma, puede tener una gran variedad de motivos por lo cual hacerlo: siendo así ¿cuáles son los motivos fundamentales por los que una persona trabaja? ¿qué brinda el trabajo a la

gente a cambio del tiempo y la energía que le dedica?. "Para algunos el trabajo no es otra cosa que un simple medio de supervivencia. Les aporta dinero para la comida, la ropa y la vivienda de ellos y de su familia. Para otros, es una oportunidad de ser creativos o productivos, de obtener autoestima o ganarse el respeto. Y para otros es casi una adicción: una actividad a cuya ejecución se sienten impulsados instintivamente".⁵⁶

Es importante ubicar cuáles son los motivos del adulto para trabajar, ya que éstos son muchos y muy variados: en primer lugar, se encuentran generalmente los económicos y de subsistencia, los de desarrollo personal, de relación con otras personas y de crecimiento profesional. Luego otros muchos, relacionados con la libertad, como la iniciativa, autonomía, responsabilidad, autodominio, servicio, participación, creatividad; con el amor, capacidad de ayudar, estimación, aceptación amistad, lealtad; con la flexibilidad de horario, con la profesionalidad, con la santificación personal, etc.⁵⁷

Siendo así, encontramos un sin fin de motivos personales, por los cuales el hombre se interesa en el trabajo; aunque se puede ubicar otro problema en esta serie de motivos: el momento en que el hombre únicamente se llega a mover por los motivos económicos y de subsistencia: partiendo de una realidad en la que se vive actualmente, es evidente el hecho de que gran parte de la población, sobre todo mexicana, busca trabajo, más que para desarrollarse, con el fin de poder mantener una familia, y satisfacer las necesidades más elementales.

El problema está en aquellas personas, que aún con un trabajo "estable", únicamente ven del mismo la cuestión económica, ¿cuánto me podrá dejar esa actividad?, ¿me conviene o no?. Generalmente un trabajo, puede llegar a medirse por la cantidad de dinero que retribuya, para poder jerarquizarlo y pensar en que es mejor que otro.

Sin embargo, esto es un problema de la sociedad pragmática en la que vivimos, y sobre todo superficial, pues generalmente no toma en cuenta al aspecto de la vocación, mediante el cual, una enfermera puede sentirse mejor pagada con la sonrisa de

⁵⁶ CRAIG, Grace, *op. cit.*, p.493

⁵⁷ *cfr.* OTERO, Oliveros, *Realización personal en el trabajo*, p.13

agradecimiento de aquel hombre que está muriendo, o el profesor es capaz de sobrevivir con un salario demasiado bajo, con tal de poder imprimir en los jóvenes un poco de sus conocimientos y actitudes ante la vida.

El dinero es un aspecto importante, y de hecho es gratificador ante una larga jornada de trabajo, pero el hombre no puede, ni debe ubicar la importancia de una actividad fundamentándose solo en la cuestión material; debe liberar su mente ante motivos superiores y trascendentales que le darán un sentido más profundo y gratificante a su labor. lograr una motivación a través del interés por factores intrínsecos.

- Los hijos.

Otro aspecto, que generalmente es una motivación muy fuerte para el adulto en su trabajo son sus hijos. Es evidente la mentalidad del padre, que hace todo lo posible por su hijo, y que espera lo mejor para él: "el adulto casi todo el tiempo, considera que sus hijos son el centro de su vida y, por extensión, los concibe como la razón de ser de la vida en general, uno trabaja a lo largo de los años para que ellos lleguen a ser buenos, tal como lo hicieron los propios padres"⁵⁸. Este es un ejemplo de la motivación para trabajar por motivos más nobles como son los hijos. Sin embargo, el trabajo debe ser fuente de motivación para el hombre en sí mismo, es decir, para su propio desarrollo personal.

II.1.4.4. Trabajo ¿fin, o medio?

Por otra parte, no podríamos señalar que el fin del trabajo, sea el trabajo mismo, es decir, una actividad absorbente, que ya sea por gusto o no, el hombre este condenado a ella. Otro problema sería entonces, la adicción al trabajo, situación que se ubica generalmente en el adulto temprano, que llega incluso a "endiosar" su actividad laboral, sin encontrar satisfacción en ninguna otra situación; es preciso darle su lugar exacto al trabajo, sin desprestigiar las enormes posibilidades de desarrollo que se alcanzan a través del mismo, ni ubicarlo como un fin por sí mismo.

⁵⁸ ERIKSON, Erik, La adultez, p. 330

Además es muy frecuente, el hecho de evadir la realidad mediante el trabajo, es decir, los adultos que prefieren encerrarse la mayor parte del día en una oficina, argumentando una cantidad muy grande de trabajo, con tal de no llegar a su casa y enfrentarse ante los problemas que diariamente se presentan: pagos, deudas, hijos, esposo(a), etc. No se debe tener una postura de evasión por parte del trabajo, sino más bien de realización.

"El trabajo se refiere a un esfuerzo con carácter de medio no de fin"⁵⁹, por lo que el trabajo es un medio para alcanzar el fin último del hombre: su felicidad. Es por ello que es responsabilidad del hombre, el aprender a equilibrar sus actividades de adulto, para darle a cada aspecto su jerarquía, y crecer armónicamente: entre sus padres, su matrimonio, sus hijos (la familia en general), las amistades, las actividades de esparcimiento, y por supuesto, el trabajo mismo. Este, no debe llenar o absolutizar por completo las expectativas y finalidades del hombre, aunque tendrá un papel fundamental en su desarrollo.

Incluso para algunas personas, el trabajo, es una oportunidad que tiene el hombre en el nivel terrenal, para acercarse a un ser supremo, y perfeccionarse día con día para santificarse a través del trabajo. Este es una aportación de los objetivos propios del Opus Dei: "contribuir a que haya un medio del mundo, de las realidades y afanes seculares, hombre y mujeres de todas las razas y condiciones sociales, que procuren amar y servir a Dios y a los demás hombres en y a través de su trabajo ordinario"⁶⁰.

II.1.4.5. El mecanicismo.

Por otra parte, se ha venido dando otro problema, que ha atacado a la dignidad misma del hombre: el mecanicismo, el cual está muy relacionado con la rutina de la que se hablaba anteriormente, y que se ha ligado a una clase trabajadora que ha resentido la ética protestante y el espíritu del capitalismo. En estos trabajadores se crean sentimientos de desvalorización acerca de su propia persona, que hacen perder el sentido completo de la vida misma: "De un día al siguiente, descubre que él mismo es un engranaje más de la rueda de una máquina, menos que una cosa, y que a nadie la interesa ya si obedece o no por los motivos más

⁵⁹ MILLAN PUENTES, Antonio, *op.cit.*, p.108

⁶⁰ MARTINEZ S., Santiago, *et.al.*, *El trabajo*, p.67

inferiores siempre que obedezca."⁶¹ No será sino la misma revalorización de la naturaleza humana, y del trabajo, las que permitan liberar al hombre de las cadenas de esta postura

II.1.4.6. La pérdida de identidad.

Para concluir esta serie de peligros a los que está expuesto el hombre que trabaja, y muy relacionada con todos los anteriores (la rutina, el mecanicismo, la falta de objetivos, la pérdida de sentido y la desesperación), se encuentra uno de los principales peligros, y que además es de los más frecuentes, al que se expone el hombre: la pérdida de la identidad.

Como se verá más adelante, es el trabajo, quien le proporciona al adulto un sentido de identidad más completo, a través del estilo de vida, sin embargo, al caer en alguno de los aspectos anteriormente citados, el peor de los castigos para el hombre trabajador, es al perder ese sentido, no saber quién es él mismo, en dónde se encuentra, y hacia donde se dirige; no podemos ubicar a la etapa de la adultez como un estancamiento o un simple período entre la juventud y la vejez, mediante el cual, no le queda nada mejor que hacer sino trabajar, sino precisamente, una etapa llena de riqueza, "la plenitud de la vida" en la que el hombre tendrá la oportunidad de realizarse como nunca en todo su ciclo vital. Siendo así, la identidad y el autoconocimiento, tendrán una radical importancia en el desarrollo del adulto.

II.1.4.7. El trabajo y la explotación humana.

Se ha llegado a un punto esencial en el estudio: el trabajo debe desarrollar al hombre. Esto es algo que se ha venido repitiendo constantemente, y sin embargo, ¿es real?, cuántas veces se puede encontrar al hombre adulto, cansado, sin esperanzas, y llenando un espacio dentro de su lugar de trabajo. Es una verdad: el hombre puede llegar a explotar al mismo hombre.

Debido a la organización técnico-económica de las empresas han aparecido formas de trabajo que hemos de considerar como antinaturales por exigir del hombre más de lo que de sí

⁶¹ idem p. 332

puede dar⁶²; esto es, el trabajo no debe perjudicar o degradar el aspecto humano del trabajador. No debe ser amenazante ni demasiado peligroso. No debe tener condiciones demasiado negativas, ni puede presionar excesivamente a los empleados⁶³.

Siendo así, el trabajo debe humanizar, no degradar ni explotar al hombre: la idea es que los trabajadores sean los recursos humanos que serán DESARROLLADOS y no simplemente utilizados; este trabajo humanizado, fundamentalmente presupone que es preferible ofrecer "lo mejor" para los trabajadores: los empleos, la tecnología, el ambiente, las oportunidades de crecimiento y la posibilidad de crecer dentro de una organización⁶⁴.

Es por ello, que los diversos profesionales que están involucrados dentro de la empresa, sean administradores, psicólogos, y sobre todo pedagogos, tienen un compromiso con el hombre, para lograr un desarrollo integral, ofreciéndole las oportunidades que necesita, al crear sistemas y adaptar a la organización para el hombre, y no viceversa.

II.1.5 El trabajo humano.

Con toda la exposición hecha anteriormente, queda aún una incógnita, que resulta de vital importancia para el capítulo: ¿qué es entonces el trabajo HUMANO?. Si una de las funciones tanto de la empresa, como de los encargados de ella, es potencializar al hombre para que a través de su trabajo, se desarrolle, y por lo tanto, haga crecer a la organización, ¿no resulta importante comprender que es el trabajo humano?.

"La expresión trabajo humano sirve, no sólo para distinguir entre el trabajo de la máquina o del animal y el del hombre, sino también para destacar su carácter de acto humano, realizado con libertad y con responsabilidad"⁶⁵. Esto es propiamente lo que es el trabajo humano, y al cual debe tender toda persona: una actividad que involucre las características del acto humano: el uso de la inteligencia para conocer la verdad, y el uso de la voluntad que persiga el bien de la acción. Si a esto le unimos la característica del uso de la libertad, y por

⁶² cfr. RIEDEL, Johannes, La formación para el trabajo en la empresa, p. 13

⁶³ cfr. DAVIS, Keith, et.al. Comportamiento humano en el trabajo, p. 449

⁶⁴ cfr. ibidem

⁶⁵ OLIVEROS, Otero, op.cit., p. 31

supuesto, el adquirir la responsabilidad del acto, se completan las características propias de este.

El trabajo humano, será un medio que permita al hombre alcanzar su perfección segunda, es decir "humanizarse" (*vid supra* I.1.2. La educación), por lo que el adulto debe aprovechar la oportunidad que se le presenta con el trabajo, de comprenderse a sí mismo, desarrollarse, y lograr una educación que le permita mejorar.

II.1.5.1. La dignidad del trabajo.

¿Cuál es entonces la dignidad que tiene el trabajo? ¿de dónde la recibe?; con los elementos presentados anteriormente, se puede concluir, que la dignidad que tiene el trabajo, se apoya en la dignidad del trabajador, en su cualidad de persona humana⁶⁶.

Estos son los argumentos que permiten fundamentar la importancia y trascendencia que tiene la actividad laboral, y con los que el pedagogo interesado en la educación de adultos, tiene que considerar.

II.1.6 La labor psicopedagógica en el trabajo.

Se mencionaba anteriormente, acerca de que la empresa es la principal responsable en potenciar y desarrollar al trabajador. Es aquí donde debe de entrar la coordinación de funciones entre el psicólogo y el pedagogo, ya que por una parte, deben propiciar el desarrollo de la "personalidad ocupacional" (o "yo laboral"), y además crear un ambiente propicio para las virtudes del trabajo.

Este asunto de la personalidad ocupacional, nos invita a reflexionar, sobre las repercusiones que tiene el ambiente laboral sobre la persona; si ya se señalaba anteriormente sobre los tremendos alcances que tiene el trabajo sobre el adulto, conformando incluso un

⁶⁶ *cfr.* MARTINEZ S., Santiago, *et al.*, *op.cit.* p. 53

estilo de vida, es también quien se convierte en el principal agente que conforma la identidad y la personalidad del adulto.

Por ejemplo, se señalaba en los problemas del trabajo, el de la rutina, en la que cuando ya no es preciso aportar ninguna o casi ninguna atención, el trabajo se torna monótono: "La consecuencia no es tan sólo el forzoso descenso del rendimiento, sino que aparece tarde o temprano la atrofia de la personalidad puesto que le falta así mismo el incentivo"⁶⁷.

Además, si el trabajo, ayuda al adulto a conformar su personalidad, esto implica que anteriormente ha tenido ciertas experiencias que le han condicionado o le ha ido formando ciertas actitudes ante el trabajo; esto es, las vivencias de la infancia y de la adolescencia, resultan de singular importancia para la capacidad de rendimiento en la empresa: está probado que el comportamiento en la edad adulta, frente a los superiores y en cuanto al orden de sus cosas, tiene mucho que ver con las experiencias anteriores en el hogar paterno⁶⁸. Por lo tanto se convierte en algo indispensable para el educador en la empresa, conocer las experiencias del trabajador durante su infancia y su adolescencia, con el fin de una mejor comprensión de la situación actual, y una mejor proyección de vida.

También se debe propiciar al trabajador para que se desempeñe en otros papeles vitales, como los de ciudadano, cónyuge o padre: esto es, el trabajo debe contribuir al progreso de toda la sociedad, a través del desarrollo personal⁶⁹.

Así pues, el factor trabajo, al ser uno de los ejes principales para el adulto y su realización a lo largo de su ciclo vital, debe ser visto como un facilitador y no como un obstáculo para el hombre: "hay que elevar el concepto de trabajo hasta hacer de él cetro de dominio e investidura del desarrollo de la personalidad"⁷⁰. Además será el trabajo, quien ira moldeando al adulto, para lograr generar una identidad más completa y clara, un concepto más objetivo y claro de quién es, en realidad, de donde viene, y a donde se dirige; es por medio del trabajo, como el hombre puede realizarse adquiriendo una identidad personal, y una

⁶⁷ RIEDEL, Johannes, *op. cit.*, p.13

⁶⁸ *cfr. idem*, p.19

⁶⁹ *cfr. DAVIS, Keith, et al., op.cit.* p.449

⁷⁰ PELLITERI, *Formación profesional*, p.234

integración social. Además, es necesario aprovechar esta edad adulta para desarrollarse a través de su trabajo, para evitar que al término de su ciclo laboral, generalmente en la vejez, se susciten situaciones de desesperación y falta de sentido en la propia vida (*vid infra*, III.3.3.8. Vejez: Integridad contra Desesperación).

Es así, y con todo este bagaje, que convendría ir apuntando a una teoría de la personalidad laboral, como faceta más aún muy poco tratada del proceder del hombre, puesto que se han hecho multitud de estudios sobre la psicología humana, pero muy poco acerca de lo que es su desarrollo a través de la actividad laboral⁷¹. Uno de los objetivos de este trabajo de investigación, es precisamente realizar el análisis del desarrollo de ese yo laboral, con el fin de comprenderlo y desarrollarlo de la mejor manera posible dentro de la empresa y por medio de la formación profesional, por lo que se analizará en el siguiente capítulo conjunto con el autoconocimiento.

Sin embargo y antes de ello, es importante definir aquel lugar en el que ordinariamente se lleva a cabo esta actividad humana, el trabajo. Esto es la empresa, por lo que se definirá y comprenderá el concepto "empresa humana"

II.2 LA EMPRESA HUMANA

II.2.1. Introducción.

Una vez analizados los conceptos del trabajo humano, como medio que contribuye, entre otros, a la formación del yo laboral, el objetivo de esta sección es comprender la manera en que la empresa u organización se convierte en la principal agencia educativa para el adulto, y cuáles son los medios con los que puede educar en el autoconocimiento, con el fin de desarrollar a su personal y ser productiva.

Para ello, se inicia mencionando una concepción que corresponda a la empresa humana, sus objetivos, y la importancia de los recursos humanos, mencionando los procesos y

⁷¹ *cfr.* RODRIGUEZ M., María Luisa, *op.cit.*, p. 16

estrategias que tienen las empresas para educar al hombre, desarrollando así su recurso humano y, señalando a la formación profesional, como una de los medios principales, e integrales en estos procesos.

II.2.2. Definición de Empresa.

Se mencionaba anteriormente la concepción del trabajo humano y su trascendencia en la vida adulta (a nivel individual); sin embargo, la proyección a nivel social que tiene el trabajo es muy marcada: su cometido es el de producir bienes útiles o necesarios a la colectividad, empleando los medios más apropiados. Para alcanzar estos fines, el trabajo se configura en estructuras organizadas que llamamos empresas⁷². La empresa tiene una gran aportación a la sociedad. A continuación se presentan algunas definiciones con el fin de analizarlas y poder comprender o acercarse a su concepción.

"La empresa es la institución, una forma de estructura social que los hombres se dan a sí mismos para agruparse en el campo de trabajo en pos de ideales y objetivos compartidos que pueden tener o no fines económicos pero que siempre, invariablemente, tienen el propósito de superar, de trascender las limitaciones naturales del individuo a fin de alcanzar metas de progreso y bien común"⁷³. Algo interesante de esta definición es el hincapié que realiza en el trascender del hombre, que como anteriormente se mencionaba, lo puede hacer por medio del trabajo, y por lo tanto, la empresa ofrece una oportunidad para el hombre de trascender a través de su actividad.

"La empresa es el conjunto de personas y recursos materiales organizados para el logro de ciertos objetivos"⁷⁴, es decir, una interrelación entre PERSONAS, con una serie de recursos materiales, que se encuentran organizados, estructurados en cierta forma para que puedan trabajar y obtener objetivos establecidos en la empresa. Lo importante es que el hombre se sirva de los recursos materiales, y no los confunda como fines de la empresa.

⁷² cfr., PELLITERI, La formación profesional, p.43

⁷³ SADA ZAMBRANO, Andrés Marcelo, El empresario, su responsabilidad social, p.4

⁷⁴ LUTHE Rodolfo, La empresa humana, p.26

"Una empresa es una institución social. La institución social se da en el momento en que unos hombres se reúnen no accidentalmente, movidos por una causa determinada y para conseguir un fin también determinado"⁷⁵, definición en la cual se marca la importancia que tiene una organización para la sociedad, pero en especial, hace hincapié en la INTENCIONALIDAD, que existe en el momento en que una serie de personas se reúnen para trabajar con un fin determinado.

"La empresa es la reunión de los diversos elementos de un sistema industrial, comercial o financiero bajo la dirección de un hombre o de un grupo que lleva sobre sí la iniciativa, la organización y los riesgos"⁷⁶(FALLON), en esta definición encontramos un elemento importante: el hombre; con esto se aprecia el cometido social y la constitución humana de la empresa, y esto a través de los grupos, una reunión de individuos que conforman a la organización y buscan sus objetivos.

En este momento se pueden señalar algunos elementos constitutivos de la definición de la empresa, que señalándolos de manera descriptiva, y a partir de su análisis, pueden caracterizarse y formar un compendio de conceptos que nos acerquen a una definición más completa de lo que es empresa:

- Es una organización, algo definido, establecido.
- Formada por individuos, personas, por el hombre.
- Se reúnen con una intencionalidad (acto humano, libertad).
- Se reúnen en grupos.
- Persiguen ciertos objetivos.
- Crean una institución social, o para la sociedad.
- Se relacionan con recursos materiales, y se sirven de ellos.
- Lugar en el que se trabaja.
- Permite la trascendencia del hombre a través de su trabajo.

⁷⁵ RIEDEL Johannes, La formación para el trabajo en la empresa, p.29

⁷⁶ apud PELLITERI, op.cit., p.43

Es así que la empresa tiene características muy específicas que favorecen al proceso educativo del adulto, tales como la presencia de la persona humana, su intencionalidad, la relación con otros, y la actividad del trabajo, por medio de la cual puede perseguir una trascendencia.

Una vez establecidas estas características, se ha logrado un panorama de los alcances que tiene la empresa. Sin embargo no puede dejar de considerarse las limitaciones o problemas que existen en torno a la concepción de lo que es una empresa.

II.2.3. Algunos problemas en las empresas.

Entre estos problemas puede ubicarse la pérdida de visión sobre cuáles son las finalidades de una empresa. Desde siempre, el hombre ha tenido la preocupación sobre cómo lograr una mayor producción, cuál es el factor principal a través del cual podría crecer su empresa.

Siendo así, puede hacerse una revisión histórica en la que se ha vuelto el interés hacia distintos factores como son, la producción, la tecnología, los tiempos, la organización, etc. Se ha buscado siempre la manera de lograr procesos rápidos y eficientes que permitan una mayor optimización de los recursos.

Quizá lo más interesante, es observar al hombre analizando exhaustivamente todas las posibilidades que intervienen dentro de la empresa, intento que ha podido acrecentar los estudios acerca de las organizaciones y generar teorías que siempre están presentes. Sin embargo dentro de esta búsqueda, se ha tenido que llegar al punto central: **el hombre mismo.**

Una vez que se comprende que la empresa está compuesta por personas, pero que su objetivo principal, es el desarrollo de éstas, cambia por completo la visión en todo sentido. Es claro que dentro de esta concepción, el proceso educativo tiene una profunda incidencia.

Además, la empresa ha llegado a convertirse en sinónimo de explotación y agobio: al fijar las condiciones de trabajo, y la manera en que se producen las utilidades, es decir una serie de normas y reglas a cumplir por el trabajador, tradicionalmente, las personas tienen un sentimiento de explotación y de inestabilidad en su trabajo, lo que se transmite a todo el personal, a la familia y a la sociedad en general⁷⁷.

Ante este problema, se presentan dos posturas contrarias y de igual forma inconvenientes: por una parte la defensa exagerada de los "derechos del trabajador", en el que se forman sindicatos que pretenden protestar ante cualquier imposición de los empresarios, y luchan por objetivos paradójicos, sin importar si existen utilidades o no; en contraparte se encuentran los activistas, que consideran que si hay actividad y movimiento en el trabajo, los resultados serán positivos, sin embargo, como no hay finalidad, no existen resultados, y con el tiempo se cansan de esta actividad sin sentido regresando a su pasividad inicial. En ambos casos, el trabajo es considerado como un mal necesario y por lo tanto, la persona tendrá problemas para poderse desarrollar y crecer.⁷⁸

Es importante tomar en cuenta, que la empresa tiene como "materia prima" personas, las cuales, al ser diferentes, únicas e irrepetibles, presentan siempre conflicto para ser dirigidas hacia un fin. Sin embargo, es el empresario quien debe reconsiderar la postura sobre qué es lo que le conviene desarrollar más, si una maquinaria, una reorganización de procesos, o una inversión en la educación de su personal: "Muchas autoridades niegan que deba tomarse en cuenta la personalidad cuando se trata de división del trabajo en la empresa. Temen que una consideración de tal naturaleza pudiera viciar lo que ellos creen que es esencialmente una pieza impersonal de ingeniería"⁷⁹.

Sería grave un error el no atender a los aspectos técnicos de la organización, pero no representan la totalidad de los posibles problemas, puesto que estas organizaciones no son más que los arzones dentro de los cuales deben acoplarse seres vivientes: en el grado en

⁷⁷ cfr. LUTHE, op.cit., p. 28

⁷⁸ cfr. ibidem

⁷⁹ DALE, Ernest, ¿Cómo planear y establecer la organización de una empresa?, p.35

que una organización sea impersonal, se menoscabará su eficacia en la unificación de actividades de la persona⁸⁰.

Esto es lo importante: el sector empresarial, debe concentrar sus esfuerzos y proyectos en desarrollar a su personal, pues al no perder de vista que la empresa está hecha para el hombre y no "a pesar de", se podrá obtener beneficios que parten de la misma esencia constitutiva de esta empresa: el hecho de ser empresa HUMANA.

II.2.4. Fines y objetivos de la empresa.

Con un concepto más completo de lo que es la empresa humana, corresponde ahora el comprender dentro de esas características que se detectaron, cuáles son los fines propios de la organización y sus objetivos. Pueden encontrarse una gran variedad de enfoques y opiniones acerca de éstas, por lo que se presentarán sólo algunas de ellas con el fin de tener un acercamiento a las vastas posibilidades que encierra la palabra **empresa**.

Una empresa puede tener cuatro finalidades que constitutivamente le corresponden: generar un servicio a la sociedad, producir un valor económico agregado que distribuya justamente, desarrollar a las personas que trabajan en ella, y crear condiciones que aseguren su propia permanencia⁸¹; es decir, que tiene fines para su constitución interna, sus empleados, su producción y para la sociedad.

En general, "la finalidad hacia la que toda empresa ha de tender es el rendimiento, concretamente el rendimiento para la que ha sido creada."⁸² Esto es, una empresa surge con ciertos fines y objetivos concretos de acuerdo a su giro, y es a través del mismo, que tendrá que crecer y obtener un rendimiento. Es por ello, que en cualquier organización, es muy importante establecer adecuadamente los objetivos.

⁸⁰ cfr. ibid p. 36

⁸¹ cfr. LUTHE, Rodolfo, op.cit., p. 11

⁸² RIEDEL, Johannes, op.cit., p.31

Un objetivo, es una meta, una acción concreta y alcanzable, que establece la finalidad concreta a la que un esfuerzo pretende llegar. La empresa al establecer una organización, busca lograr unas metas concretas, y "por pequeña que sea una organización, debe comenzar por determinar sus objetivos, ya que los recursos de cualquier organización son limitados y deben utilizarse eficazmente si es que se quiere que la compañía sobreviva y prospere: esto requiere de una formulación de objetivos y una asignación de responsabilidades"⁸³.

Algunos objetivos que toda empresa persigue inicialmente son:⁸⁴

- La generación de riqueza, pues de otra manera no es posible atender a todos los compromisos y gastos que necesariamente ocurren en cualquier empresa. Si cumple con ello, obtiene un objetivo fundamental: el de permanencia.
- La **realización personal**: consiste en que la persona este a gusto y con buenas condiciones de trabajo, de manera que pueda ejecutarlo sin problemas y ampliar su capacidad de trabajo futura.
- La producción adecuada de productos y/o servicios, satisfactorios o bienes a la **sociedad** que resuelvan y atiendan sus necesidades, puesto que no es autosuficiente, sino complementaria.

Existen también objetivos operacionales que son dados a conocer al público en general, que reflejan la intención de los empresarios en cuanto a lo que ellos esperan de la empresa; están los objetivos oficiales, que son aquellos elaborados por quien toma la iniciativa y son dados a conocer a toda la gente que tenga o no relación directa con la empresa; estos objetivos favorecen principalmente la comunicación interna y si no existen, crean desconcierto entre los empleados (vid infra IV.1. Las Relaciones humanas en la empresa)⁸⁵.

⁸³ DALE, Ernest, op. cit. p. 13

⁸⁴ LUTHE, op. cit., p.30

⁸⁵ cf. SHEIN, Edgar, Psicología de la Organización, p.190

Al existir una variedad tan extensa de objetivos, únicamente debe recordarse que estos se fijan al detectar las necesidades específicas que se van manifestando en una empresa, es decir, que tienen un carácter dinámico. Finalmente, nos auxiliaremos de la clasificación elaborada por Pearrow sobre los objetivos dentro de la empresa con el fin de establecer algunos que son alcanzables para cualquier tipo de organización.⁸⁶

- Los objetivos de tipo **social**, referentes a la sociedad en general en cuanto a sus necesidades manifiestas.
- Objetivos de **producción** que tienen como punto de referencia a aquellas personas que sin ser parte de la empresa, tienen relación de manera directa con ésta, como son los clientes o quienes tienen beneficio inmediato del producto resultante.
- Los objetivos del **sistema**, que se centran en la empresa misma y su manera de funcionar, sin tomar en cuenta lo que obtenga como producto final.
- Los objetivos característicos del **producto** (se deriva de los objetivos de producción y de sistemas).
- Objetivos **derivados**, que se centran en el poder de liderazgo dentro de la empresa, al buscar qué hacer con los recursos que se acumulan en la búsqueda de otros fines.

II.2.5. La productividad.

Uno de los principales objetivos de la mayoría de las organizaciones es la productividad, concepto común en el estudio del comportamiento organizacional. Productividad se comprende como la relación existente entre la producción total o resultado final y los recursos utilizados para lograrla⁸⁷, esto es conocer el costo de un trabajo partiendo de los medios que se requirieron para llevarlo a cabo.

⁸⁶ *ibid* p.191

⁸⁷ *cfr* DAVIS, Keith *et al.*, *op.cit.*, p. 17

Siendo así no tendría en apariencia mayor peligro o complicación, y para cualquier empresario es algo normal y evidente. Incluso nos encontramos con planteamientos totalmente matemáticos.⁸⁸

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Resultados o productos}}{\text{insumos}}$$

Señalando que se puede mejorar la productividad:

1. Al acrecentar la producción (resultados) con los mismos insumos.
2. Al disminuir los insumos manteniendo la misma producción.

Con esto, cualquier empresario dirigiría su atención a llevar a cabo esas dos condiciones, y lograr su productividad, es decir, es un planteamiento muy interesante y atractivo, por el cual, muchas veces se ha optado.

Sin embargo, existe un problema: ¿Cuáles son los insumos a los que se refiere la fórmula?, estos son varios: el trabajo, los materiales, el capital, todos aquellos recursos de los que se hablará en el siguiente apartado. Siendo así, aquí va con todos ellos el recurso humano, en el cual existe un aspecto llamado: LIBERTAD, con la que si la persona no lo desea, jamás trabajará ¿y dónde quedó este componente, dentro de la fórmula?

Además entre estos insumos, se coloca una palabra muy usada en la actualidad: la calidad en el trabajo; el hablar de calidad y en especial, de calidad total, involucra los sistemas de control dirigidos hacia los procesos, sistemas, productos, etc. pero debe considerarse en primer lugar la **calidad personal**, es decir, la del recurso humano, ya que si ésta no se presenta, difícilmente se puede obtener productos o servicios que satisfagan las necesidades existentes.

Es necesario reubicar los objetivos y la fundamentación de la empresa humana. No es posible que con el fin de mejorar la productividad, exista una desconsideración hacia el

⁸⁸ cfr. WEIHRICH, Heinz, Administración, una perspectiva global, p.11

hombre y sus derechos, y esto se hace extensivo hacia cualquier tipo de abuso, desde el manifiesto, el de explotación, de humillación, o con otra forma de devaluar la capacidad y alcances que tiene el recurso humano, puesto que se esta refiriendo al elemento principal hacia el que va dirigido la empresa: el hombre.

Entonces, no es que no deba tenderse hacia la productividad: el rendimiento pues, en la empresa, estriba en primer plano en el trabajo humano y el aparato técnico no tiene otra función que la de un medio auxiliar, que posibilita y le permite al hombre a alcanzar sus fines y los de la institución⁸⁹, pues sin duda, la mayor oportunidad para aumentar la productividad se encuentra en el propio trabajo, en el crecimiento y en la administración.

No es posible confundir fines y medios; toda actividad, decisión, proceso o cambio que se pretenda hacer en la empresa debe buscar como fin principal desarrollar al hombre, y por ende a la organización que representa, obteniendo una productividad en un doble sentido: aquella que favorezca los fines de la empresa, pero sobre todo, aquellos que ayuden al hombre a desarrollarse, a su mejora personal, y al alcance de su fin último.

II.2.6. La organización de la empresa.

A lo largo de este capítulo se han utilizado los términos de empresa y de organización como sinónimos; esto es debido a la profunda relación que tienen, puesto que una empresa siempre necesita manifestar una cierta organización o estructura que posibilite su funcionamiento.

Siendo así, "la organización es un arreglo sistemático de personas, tecnología, y la intención de lograr algún propósito. Una empresa es una organización; también lo son una división, un departamento o una sección de diferentes personas, dentro de una organización más grande."⁹⁰

⁸⁹ cfr. RIEDEL Johannes La formación para el trabajo en la empresa, p.38

⁹⁰ HAMPTON, David, Administración contemporánea, p.8

En una empresa, intervienen una serie de factores que merecen ser organizados: las personas, el dinero, los materiales, los bienes y servicios que de ellos surgen, los procesos, los lapsos entre la recepción de insumos y la salida de productos, su transformación de estos recursos, con la finalidad de crear un excedente (utilidad).⁹¹ Es por ello que la empresa involucra inmediatamente la existencia de una organización.

Es preciso señalar, que la empresa además de la organización y los objetivos, requiere de una serie de recursos, elementos que administrados correctamente, le permitirán alcanzar sus metas. Estos recursos son de tres tipos⁹²:

- **Recursos Materiales:** El dinero, las instalaciones físicas, la maquinaria, los muebles, las materias primas, etc.
- **Recursos Humanos:** No sólo el esfuerzo o la actividad humana, sino también otros factores que dan diversas modalidades, esto es las capacidades, intereses, personalidad, motivación, satisfacción, capacitación, desarrollo y todos aquellos factores que hacen de cada persona, un recurso único e irrepetible.
- **Recursos Técnicos:** Bajo este rubro se listan los sistemas, procedimientos, organigramas, instructivos, etc.

Retomando la constitución de la empresa, todos estos recursos merecen una atención adecuada y completa, para una adecuada actividad. Sin embargo, no puede dejar de señalarse la importancia radical que tiene el recurso humano, pues es a través de él que se logran los demás. No debemos perder de vista, que es a este elemento a quien se pretende educar a través de la empresa.

Para el cuidado y manejo de todo el proceso administrativo, la empresa cuenta con departamentos o secciones concretas que llevan a cabo el cuidado y manejo de cada uno de los recursos citados anteriormente. El recurso humano, específicamente será potencializado

⁹¹ cfr. ibidem

⁹² ARIAS GALICIA, Fernando, Administración de recursos humanos, p.24

por medio de una administración de recursos humanos que busque el desarrollo individual, y a través de éste, un desarrollo de la empresa misma.

Esto lo logrará a través de una serie de actividades como son:

- Una planeación real y adecuada,
- La integración de su personal por medio del reclutamiento, la selección, la inducción, y la evaluación periódica,
- La higiene y la seguridad industrial,
- La compensación adecuada,
- El manejo adecuado de las relaciones laborales (obrero-patronales),
- Y especialmente, a través de la educación del hombre, con entrenamiento y desarrollo.

Con esto queda sintetizado algunas de las características principales de la empresa humana. En general, debe encontrarse a esta institución como un agente educativo que permite al hombre desarrollarse por medio de su trabajo, generando un ambiente adecuado para el individuo, y logrando una formación de su yo laboral, con lo que le permita crecer en su interior, producir mejor en la empresa, y llevar a otros ámbitos estos beneficios (familia, sociedad, etc).

Por todas estas razones, vale la pena generar una organización en la empresa que concrete las fuerzas necesarias para desarrollar y potencializar al hombre. Esto es generar sistemas en toda administración de recursos humanos, que cuiden y eduquen principalmente al individuo, con la idea de que cumplirán así con un objetivo propio de la empresa (su rendimiento), de sus integrantes (desarrollo personal), por medio de grupos de trabajo adecuados.

Siendo la educación, uno de los grandes retos para la empresa, a continuación se describe lo que actualmente existen como procesos de enseñanza aprendizaje en las organizaciones.

II.2.7. La educación gran reto de la empresa.

Para finalizar el capítulo, una vez hecha la propuesta de la importancia de vislumbrar a la empresa y el trabajo humano, se pretende analizar las estrategias y procesos educativos que existen actualmente en la empresa de forma tradicional.

Quizá aún cuando no se alcanzan los niveles de educación adecuados, sería un error el indicar que no existe ningún proceso educativo en la organización laboral. Es por ello que conviene revisarlos para poder descubrir las ventajas, limitaciones y alcances que tienen estos procesos.

Recordando el concepto de que la empresa es un lugar de aprendizaje, esto puede englobar distintos tipos, lugares y situaciones que pueden llegar a ser educativas, sean procesos formales, informales, manifiestos u ocultos. Esto es, la educación que se lleva a cabo en la empresa, puede ser muy variada y enriquecedora.

El lugar de trabajo, posee una ventaja por sobre el aprendizaje escolar: "aprender en el lugar de trabajo significa orientar el aprendizaje con realismo, y próximo a la vida y a la práctica"⁹³, características indispensables para poder llevar a cabo el aprendizaje significativo; en la escuela muchas veces se habla de realidades abstractas, con poco sentido para el estudiante, y que por tanto manifiesta desinterés, y con facilidad olvida lo enseñado. En cambio en el lugar de trabajo, al aprender cuestiones propias de las actividades desempeñadas, se convierten en aprendizajes que ayudan al trabajador a llevar a cabo sus labores de mejor manera, dadas sus condiciones de adulto y su manera de aprender.

Por otra parte, las organizaciones tienen la obligación incluso legal, de proporcionar a sus trabajadores educación: "las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, **capacitación o adiestramiento para el trabajo**"⁹⁴, aunque en muchas ocasiones, esta responsabilidad legal, sea impuesta a los trabajadores, de manera que la asistencia obligatoria a los programas educativos, usualmente da como resultado menor

⁹³ FERNANDEZ, Ramón, Formación profesional, p. 76

⁹⁴ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Art. 123, XIII

aprendizaje que la asistencia voluntaria: la coerción por parte de la administración debe evitarse.

Sea por interés social, para la empresa o para el trabajador, la educación debe encontrarse presente en cualquier centro de trabajo. Sin embargo, existen diversos niveles para educar en la empresa, cada uno de los cuales tendrán diferentes propósitos.

II.2.7.1. El entrenamiento.

Generalmente un trabajador no inicia sus labores en la organización de manera óptima, completa o adecuada, y siempre tendrá que enfrentarse ante un nuevo proceso de aprendizaje que le permita adaptarse a las condiciones intrínsecas de sus actividades: manejar máquinas, aprender procesos, comprender documentos, modelos, manipular herramientas, etc.

Será así que el entrenamiento se encargue de cubrir estas necesidades del trabajador, y no sólo en el inicio de su vida laboral, sino como un proceso continuo en el que favorezca su constante adaptación a las exigencias que requiere su puesto (por ejemplo el dejar un trabajo manual, para aprender a usar la computadora).

El entrenamiento se refiere a la preparación para un esfuerzo físico o mental que permita desempeñar una labor, es por ello que implica un proceso educativo, en el momento en que prepara a la persona para su adaptación ante el medio ambiente y lo provee de elementos necesarios para su adecuada actuación⁹⁵.

En este género de educación en la empresa, se encuentran dos términos con acepciones más específicas.⁹⁶

⁹⁵ ARIAS GALICIA, Fernando, Administración de recursos humanos, p. 319

⁹⁶ cf. ibidem p.319 - 320

- El **adiestramiento**, proporcionar destrezas en una habilidad adquirida, casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada de trabajos de carácter muscular o motriz, como sería aprender la manipulación de una máquina nueva, a manera de incrementar la habilidad en su manejo.
- La **capacitación**, como proceso dirigido principalmente a la adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo. Es un proceso muy comparable con el llevado a cabo en la escuela, mediante programas, y la enseñanza de ciertos contenidos de tipo cognoscitivo.

Estos dos sistemas educativos son los más comunes y utilizados en empresa, incluso como se señaló anteriormente, son aquellos que obliga la ley. En teoría, puede inferirse que se convierten en algo muy necesario cuando las necesidades del personal son muy manifiestas, por ejemplo, el hecho de aprender un idioma, o la utilización de la computadora. Es gracias al entrenamiento, que puede proporcionar una actualización constante al trabajador y colaborar para un mejor desempeño.

Sin embargo estos dos procesos no pueden agotar la educación impartida en la empresa, aunque lamentablemente esto es así. El adiestramiento es sólo una parte del proceso educativo, y que generalmente se dirige al perfeccionamiento de las aptitudes para realizar las tareas de rutina de un puesto específico, una especie de aprendizaje por condicionamiento, el cual aunque involucra una parte de la persona no agota a sus potencias; y en general, los programas de capacitación suelen concentrarse en un objetivo muy particular, en algo que se puede lograr a cabo en un tiempo relativamente corto, lo cual es perfecto para un momento específico, pero no satisface la totalidad de necesidades tanto de la persona, como de la empresa⁹⁷.

Por otra parte, resulta interesante la gran desinformación que existe en la actualidad acerca de los mejores planes de capacitación, siendo que una idea disfrazada como la "clave del éxito", la "solución mágica" para los problemas de la empresa, y otros tantos caminos

⁹⁷ LITTON, Gaston Formación del personal, p.16

"fáciles" que se le presentan, tienen una aceptación muy grande entre los administradores de recursos humanos.

Es aquí donde entra la idea de educación como un proceso completo y que involucra a todas las facultades del hombre, es decir, integral. Partir de un proceso completo significa, el diagnóstico de una realidad específica e interna de la empresa con el fin de detectar las necesidades de sus recursos humanos, es decir, que un curso que quizá funcione muy bien para una organización, quizá no sea el adecuado en otra.

Todo tiene que partir de una **detección de necesidades**, en la que se encuentren los factores adecuados que permitan una planeación real y sistemática, como guía en la realización y en la retroinformación. Como se puede apreciar esto es un proceso totalmente educativo.

En conclusión, los procesos de entrenamiento, involucran habilidades y conocimientos, los cuales si no son los adecuados o aún no son aprendidos, obstaculizarán un trabajo bien hecho. Sin embargo, quedan todavía las actitudes, un querer hacer, lo cual no está contemplado en la capacitación, o en el adiestramiento, por lo que debe existir un tercer proceso educativo que lo lleve a cabo; este es el desarrollo (también conocido como formación)

II.2.7.2. El desarrollo.

Siendo el hombre un recurso muy valioso para la organización, no puede proporcionar únicamente el entrenamiento; necesita descubrir las diferencias existentes entre los individuos, poder posibilitarlos, ubicarlos en un puesto adecuado para su mejor desempeño y para la empresa.

El adiestramiento va a posibilitar al hombre, de manera que **pueda hacer su trabajo**. La capacitación, le proporciona los conocimientos necesarios para que **adquiera un saber adecuado**. Pero aún podría darse el caso de personas que aún cuando puedan y sepan hacer

su trabajo no quieran realizarlo, por cualquier causa. Es entonces donde entra un proceso educativo que va más hacia las facultades superiores del hombre, su inteligencia y su voluntad, y que involucre la personalidad total del individuo: el desarrollo.

Este comprende integralmente al hombre en todo lo que es la construcción de su personalidad: carácter, hábitos, cultivo de la inteligencia, sensibilidad hacia los problemas humanos, capacidad para dirigir, un proceso que puede entenderse como una maduración integral del ser humano⁹⁸

Este es quizá el reto más grande que tiene actualmente la empresa: el poder llevar a cabo procesos educativos completos, adecuados y profesionales, según la necesidad que tengan, pero abarcando a los tres tipos de educación: adiestramiento, capacitación, y sobre todo el desarrollo, siendo este último una de las principales deficiencias actuales.

Sin embargo, en nuestros días, las técnicas que se utilizan en los programas generales de desarrollo son bastante variadas: conferencias, películas, demostraciones, casos, representación de papeles, juegos administrativos, debates, televisión, entrevistas, grabaciones.⁹⁹ Esto es, existe una auténtica preocupación, sin embargo hay mucha desinformación en los métodos y técnicas apropiadas para desarrollar al personal.

Entre las más actuales y utilizadas, se encuentran:¹⁰⁰

- ↳ Los laboratorios de entrenamiento, grupos T, o talleres de aprendizaje basados en experiencia, usualmente sinónimos de sensibilización, que serán descritos con mayor profundidad en el capítulo IV.
- ↳ Los planes de vida y carrera, que pretenden atender a las expectativas e intereses de los trabajadores, a manera de que puedan desarrollarse ellos mismos, a través de las necesidades de la empresa, por lo que existe un apoyo mutuo.

⁹⁸ cfr. ARIAS GALICIA, *op.cit.*, p.320

⁹⁹ cfr. FRENCH, Wendell, *Administración de personal*, p.387

¹⁰⁰ cfr. FRENCH Wendell L., *op. cit.*, p.394 - 401

↳ Orientación, aunque como programas formales designados a auxiliar a empleados con problemas emocionales, es decir, como procesos correctivos, y no preventivos de sus necesidades.

↳ La formación profesional, descrita en el primer capítulo.

Es aquí donde se puede encontrar el proceso que favorezca el autoconocimiento, que comprenda la concepción del trabajo humano, y la formación de los grupos de trabajo. Y sobre todo, siendo el desarrollo un proceso que pretenda la formación de la personalidad, será el indicado para fomentar, o convertirse en el medio para desarrollar el "yo laboral", con el cual la persona inicie una educación sobre sus facultades superiores, y le permita desarrollarse adecuadamente en las virtudes: la formación profesional.

Es necesario que, como todo proceso educativo formal, el desarrollo tenga planes y programas concretos que justifiquen y den calidad a la educación que persigue, debe ser sistemático y realizado en tiempo y circunstancias adecuadas.

Como puede apreciarse, la empresa tiene grandes retos en el campo de la educación. Sin embargo estos tres procesos necesarios y complementarios, se pueden llevar a cabo mediante la **formación profesional**. Es gracias a esta que mediante acciones concretas se logra aprender las habilidades, saber los conocimientos y desarrollar las actitudes que favorezcan el desarrollo de la persona a través de su trabajo, y por tanto de su trabajo; un proceso integral, en el que el pedagogo puede intervenir como orientador y posibilitador del cambio en la persona trabajadora.

La finalidad de esta investigación, es alcanzar la productividad, a través del hombre individual, en un ambiente grupal, y para la empresa, pero recordando que cada uno de ellos tiene un nivel diferente, de calidad, jerarquía y funcionalidad. Es por ello que en los siguientes dos capítulos, se describirá el fundamento del sistema orientador empresarial, la formación profesional, con una visión personal y grupal.

CAPÍTULO III: EL AUTOCONOCIMIENTO EN EL ADULTO A TRAVÉS DEL YO LABORAL

El presente capítulo, es uno de los más ambiciosos de la investigación. En él, se hará un análisis profundo del significado del autoconocimiento, su importancia, sus métodos, y su comprensión como una herramienta educativa de gran utilidad, especialmente para la etapa evolutiva que se está estudiando: la adultez.

Se describirán algunos de los aspectos más importantes a considerar en un proceso de autoconocimiento, aunque se hará énfasis en el desarrollo del yo laboral, o de la personalidad ocupacional, con el cual se podrá generar ese autoconocimiento en el adulto. Para ello, se estudiará la teoría de Erikson y sus implicaciones.

III.1 IMPORTANCIA DEL AUTOCONOCIMIENTO

III.1.1 Introducción: El desarrollo humano.

El estudio del desarrollo humano se centra en las formas cuantitativas y cualitativas en que las personas cambian a través del tiempo; para la ciencia pedagógica es de vital importancia el contenido de las investigaciones acerca del desarrollo humano, puesto que el educador tiene que partir en un proceso de enseñanza aprendizaje, del conocimiento de su educando: es decir de un análisis profundo para comprender mejor la situación actual (ontos), y saber a dónde debe dirigirse su educación (teleos), según sus intereses y características personales. Siendo así, aquel pedagogo que conoce acerca del desarrollo humano, adquiere una fuente rica de información que le permitirá realizar mejor su labor.

Tanto cuantitativamente como cualitativamente, el desarrollo humano es un proceso continuo, irreversible y completo: actualmente, un grupo cada vez mayor de psicólogos reconoce que el desarrollo humano es un proceso evolutivo que continúa durante toda la vida. Cada porción del ciclo de la vida de una persona es influida por los primeros años y cada

una afecta a los años que siguen; sin embargo no se ha llevado a cabo estudios de la vida entera, sino sólo de ciertos segmentos.¹⁰¹

El estudio del desarrollo humano generalmente se hace separándolo en distintos aspectos: físicos, psicológicos, sociales, pero esto es únicamente para fines de las investigaciones, puesto que todos estos se encuentran íntimamente relacionados e incluso llegan a depender o afectarse mutuamente; además quien estudia a la conducta humana y su desarrollo, debe considerar, el cambio histórico, los factores socioeconómicos y la variación intercultural: un concepto integral de la persona, el cual debe ser fundamental para el pedagogo en su consideración del educando.

La meta del estudio del desarrollo humano es descubrir y comprender los procesos comunes y los principales factores a lo largo de la vida: "el estudio de la lactancia y la niñez puede ayudar a explicar el comportamiento de los adultos. Así mismo el examen de las complejidades del comportamiento del adulto centra a la atención en las experiencias de la niñez"¹⁰². Siendo así, al trabajar con adultos necesariamente hay que considerar todo un pasado que repercute en su presente.

Sin embargo, ¿qué sentido tienen estas investigaciones?: "¿Qué implicaciones prácticas tiene el estudio del desarrollo humano? Muchas. Aprendiendo acerca del curso habitual del desarrollo, encontraremos diversos factores que influyen en la vida de un individuo e intentaremos *predecir* el comportamiento futuro"¹⁰³.

El punto es: el hombre pasa por una serie de etapas a lo largo de su vida, las cuales, a pesar de ser distintas, y muy variadas, van dando una coherencia y un significado a la existencia de la persona. Es por ello la importancia de estudiar la trayectoria del desarrollo humano. Sin embargo, a través de los estudios realizados sobre el tema, prácticamente nadie ha demostrado gran interés por la continuidad de la vida humana, puesto que "mientras los

¹⁰¹ cfr. PAPALIA, Diane, et.al. Desarrollo Humano, p. 8

¹⁰² CRAIG, Grace, Desarrollo Psicológico p. 29

¹⁰³ Ibid. p.5

investigadores iban presentando fascinantes conjuntos de información acerca de los niños y de los viejos, nada decían sobre los años de vida adulta, entre la adolescencia y la vejez"¹⁰⁴.

Dentro del marco de estudio de esta tesis, resulta fundamental el conocer el ciclo vital del hombre enfocado hacia la etapa evolutiva de la adultez; sin embargo, no es la intención de estudiar esta etapa como aislada, sino dentro de un proceso continuo de crecimiento: es por ello que se presenta la posición teórica de Erik Erikson, como uno de los pocos autores, que han hecho marcado hincapié en el estudio del hombre adulto, partiendo de un ciclo vital que abarca todas las edades de la persona, y que se interrelacionan entre sí para arrojar la personalidad actualizada: para él la formación de la personalidad es un proceso continuo que abarca la niñez, la adolescencia y la edad adulta.

Antes de entrar de lleno a la aportación de Erikson, es necesario aclarar algunos términos básicos que pretenden desprender el objetivo de esta investigación: la importancia del autoconocimiento, y el objetivo de dicho conocimiento: la persona misma; por lo que es necesario comprender qué significan los conceptos de identidad, del yo, de la personalidad, y sobre todo, en qué consiste ese autoconocimiento, y qué contenidos puede y debe abarcar.

III.1.2. El autoconocimiento como herramienta educativa.

"Conócete a ti mismo", esta máxima socrática nos muestra la preocupación tan antigua acerca del tema: el comprender y adentrarse en la naturaleza humana, para conocerla y comprenderla. Resulta interesante apreciar el hecho de que el hombre desde siempre ha sido curioso, y se ha preocupado por descubrir, conocer, comprender, analizar e incluso controlar todo el saber que se encuentra a su alrededor, desde el pequeño mundo de las células, los átomos, las moléculas, etc, hasta los grandes misterios del Universo, sus leyes físicas. Incluso, ha intentado comprender su propia historia, analizarla, buscar una razón que justifique su estancia en el mundo, y por supuesto la búsqueda de lo trascendental.

¹⁰⁴ *ibid.* p. 8

Muy probablemente, toda esta inquietud, nace de un aspecto inicial: un acercamiento a la comprensión de sí mismo, y esta tarea es quizá, la que dé sentido a la vida del hombre: **conocerse y comprender su existencia**. Sin embargo, qué difícil resulta para cualquier persona, adentrarse y buscar un conocimiento de sí. ¿Cuántas veces se encuentran personas que conocen la vida de otros desde su inicio hasta el final, y difícilmente, pueden explicar o hacer un conteo de los logros en su vida propia?. ¿Cuánto tiempo se dedica en la vida para buscar arreglar la vida de otros, sin poder dar un sentido a la propia?, y simplemente ¿qué tan bien se conoce el hombre en realidad?. Este es el problema a analizar: el de la identidad propia, y su conocimiento, es decir, el conocimiento de sí mismo.

III.1.2.1. Visión antropológica.

Para iniciar su estudio, se debe de partir de una comprensión de que es el conocimiento en sí. Desde un punto de vista antropológico, se debe partir de la existencia de las cosas mismas, independientemente de que sean o no conocidas.

La realidad es captada en primer lugar, a través de los sentidos (conocimiento sensible), sin embargo, el hombre no agota su conocimiento en este nivel, sino que posee el llamado "conocimiento intelectual", a través del cual capta la esencia de las cosas, a través de los procesos de la racionalidad humana (inteligencia y voluntad), es decir, a través de su espiritualidad.

De esta forma, en un proceso de conocimiento, es necesario que un objeto, sea conocido por un sujeto, para dejar en éste una impresión con la cual, capta su esencia. Con este proceso, el hombre es capaz de conocer cualquier cosa, y a través de esto, realizar procesos cada vez más complejos de cognición.

Ahora bien, "una vez que la mirada de la inteligencia se ha dirigido en línea directa sobre las cosas exteriores, puede volver sobre sí y contemplar su naturaleza y su ser propio"¹⁰⁵, y es así que el hombre, no se conforma con conocer la realidad a su alrededor, sino

¹⁰⁵ LLANO, A., *Gnoseología*, p.141-142

que inicia una inquietud natural, de conocerse y comprenderse, siendo éste uno de sus mayores retos.

Es aquí donde inicia el problema de la identidad: al momento de aparecer, el hombre tiene una natural inclinación por descubrirla y comprenderla. Esto es, tiene una autoconciencia, pues la persona es consciente de su propia identidad, y que no es el simple hecho de identificarla con un cierto cuerpo físico¹⁰⁶.

Más adelante se hablará de cómo se va desarrollando esta identidad a lo largo del ciclo vital. Lo que importa señalar en este momento, es porqué es tan importante que el hombre se conozca, pues hasta lo dicho en esta sección, no pasaría de ser un proceso natural, dentro de la cognición de toda persona, en la cual "el sujeto se toma por objeto cognoscible".

Es importante señalar, que aquí encontramos una evidencia de lo que se mencionaba anteriormente, acerca de la integralidad del hombre, puesto que aún cuando se está hablando de un proceso meramente intelectual, está íntimamente relacionado con la personalidad del hombre, por lo que se apoyan mutuamente, y por lo tanto pueden afectarse incluso, puesto que una inadecuada concepción de sí mismo, afecta a la personalidad, poniendo en juego la seguridad y la confianza.

III.1.2.2. El autoconocimiento y el autodomínio.

El conocimiento de sí mismo, es una actividad propia del hombre, cuya principal función, es proporcionar al mismo una mayor comprensión: "el hombre ocupa en la escala de los seres corpóreos el grado máximo por la espiritualidad de sus operaciones superiores, que es lo que nos permite entendernos a nosotros mismos"¹⁰⁷.

Si ya se hablaba de la inquietud humana de conocer todo lo que le rodea, y no sólo por un mero conocimiento, sino con el fin de comprenderlo, analizarlo, poder dominarlo, e incluso modificarlo, estos mismos conceptos se pueden transportar al tema que se estudia en esta

¹⁰⁶ cfr. WILLIAMS, Bernard, Problemas del yo, p.11

¹⁰⁷ CARDONA, C., Metafísica de la Opción Intelectual, p.106

sección: el hombre debe conocerse a sí mismo, analizarse, comprenderse, con el fin de obtener un dominio de su persona y de su destino, este es el gran reto que tiene, ya que a través del mismo es como podría llegar a trascender incluso: "el amor y la comprensión por uno mismo, no pueden ser separados del respeto, el amor y la comprensión de otros individuos"¹⁰⁸.

Una vez que el hombre, se ha conocido, y ha comprendido su estado actual, no basta con este hecho, puesto que es aquí donde puede ocurrir dos posibles situaciones: el quedar "aterrado" ante lo que se ha descubierto, o el que ha aceptado su persona. Ambas posibilidades ofrecen varias opciones, que van desde la desesperación del que ha descubierto un ser totalmente ajeno al que pensaba, aquel que una vez que descubre sus virtudes y defectos, empieza a defenderse y desarrollarse con las primeras, y a trabajar y controlar sus posibles vicios, o la persona que al descubrirse con tantos defectos, se deje llevar por la vida, con una postura totalmente conformista.

Es de vital importancia situarse en la realidad. El hombre por su misma naturaleza siempre tendrá aspectos positivos a reafirmar, y que le ayudarán a continuar su vida de una manera más sincera, y algunos defectos que puedan llegar a obstaculizar sus acciones, y es aquí donde entra la acción educativa. Lo importante es conocerse. Y una vez hecho, aceptar la situación actual, con la mentalidad de que siempre se puede hacer algo mejor: "aceptarse a sí mismo, es imprescindible para avanzar en el camino de la mejora personal"¹⁰⁹.

Siendo así, la persona está lista para enfrentarse a los retos de la vida, con una herramienta que le facilitará sus decisiones en los momentos críticos: lo que vale es encarar esta vida, siendo una persona real, plena y de acuerdo con su propia naturaleza, y no solo eso, sino sentirse bien consigo misma: ser la persona que uno realmente es, implica entre otras características, que el individuo comienza a vivir una relación franca, amistosa e íntima con su propia existencia¹¹⁰.

¹⁰⁸ FROMM, Erick, Ética y psicoanálisis, p.27

¹⁰⁹ CASTILLO, Gerardo, Los adolescentes y sus problemas, p.56

¹¹⁰ cfr. ROGERS, Carl, El proceso de convertirse en persona, p.152

En conclusión, el autoconocimiento tiene un proceso claro que lleva al autodomnio: conocerse, comprenderse, aceptarse y tener la intención de mejorar, con una visión realista de sus posibilidades.

III.1.2.3. El autoconocimiento como herramienta educativa.

Siendo el autoconocimiento, una verdadera opción para la persona, con la cual pueda manejar la propia vida, es una obligación de todo pedagogo, en primer lugar llevar este autoconocimiento consigo mismo, y después, llevarlo a cabo con sus educandos, puesto que será únicamente de esta forma, como logrará ubicarlo en su propia realidad, y generar así, planes y proyectos educativos que estén de acuerdo a sus necesidades, para poder potencializarlo y enriquecer su existencia.

El autoconocimiento se presenta a la Pedagogía como una herramienta para poder educar. Esta opción, tiene incluso diversos métodos, algunos son:

a) **La orientación:** Describiendo aún más específicamente, el pedagogo puede facilitar el autoconocimiento a través de la orientación, con todas sus características señaladas anteriormente (*vid supra*, I.1.5. Campos epistemológicos), pues al tener alcances tan extensos, desde la escuela hasta la vida laboral, lo que pretende principalmente, es desarrollar ese autoconocimiento en la persona, de acuerdo a la etapa evolutiva en que se encuentre, con la intención principal de ofrecerle alternativas de mejora reales a su situación y condiciones, que posibiliten su desarrollo personal a través de la empresa.

b) **El análisis del propio ciclo vital:** Otro método para obtener autoconocimiento, es el análisis de la vida que se ha tenido. No tiene porqué verse como una tarea extenuante y difícil de llevar a cabo, pues incluso, como lo señala la maestra María Pliego, es vencer la pereza mental para contestarnos a fondo quiénes somos y hacia dónde nos dirigimos. Puede consistir simplemente en un análisis del pasado, del presente (la situación física, psicológica, social y moral), y de una proyección al futuro,¹¹¹ una verdadera autoeducación; o desarrollarse con la

¹¹¹ *cf.* PLIEGO B., María, Valores y autoeducación, p.17-29

ayuda profesional, al descubrir aspectos que durante las experiencias vividas, han tenido implicación en la situación actual. (vid infra III.4 Desarrollo del yo laboral)

c) La introspección: Otra posibilidad importante por señalar, es la de la introspección. El educador, debe potenciar en su educando, un interés auténtico y personal de comenzar a realizar por sí mismo esta tarea: la de conocerse a sí mismo. Puede resultar difícil e incluso doloroso para muchas personas. La introspección, es un método que permite volver la atención hacia uno mismo, para autoconocerse, pero más aún, realizar una observación de tipo reflexiva¹¹², que posibilite a la persona no solo el conocimiento, sino la comprensión y la aceptación de sí.

III.1.2.4. El autoconocimiento en la edad adulta. La sabiduría.

Es importante, para concluir, el recordar que este autoconocimiento, se lleva a cabo paulatinamente durante toda la vida, proceso que se describirá más adelante (vid infra III.1.3. Desarrollo de la identidad), por lo que este concepto de sí mismo tiene un gran alcance durante la edad adulta, en la que se reafirma y se realiza más objetivamente este conocimiento; esto es, un autoconocimiento se inicia en la infancia, se desarrolla en la adolescencia, pero es en la adultez donde cobra una mayor importancia, pues lo necesita aún más, y se presenta como un producto integrado de lo sucedido en las etapas anteriores de vida.

Además, aplicado al ámbito laboral, el autoconocimiento posibilitará el ser una persona competente y segura, de acuerdo a sus posibilidades y debilidades, ya que al conocer el potencial, las deficiencias y/o limitaciones, se está apto para reforzar o ejercitar en aquellas áreas en que se presenten bajos rendimientos¹¹³.

Finalmente, será este autoconocimiento, el que dé sentido a una concepción acerca del desarrollo cognitivo en la edad adulta: Piaget, señala diversas etapas de este desarrollo hasta la adolescencia inicial: la etapa sensorio-motriz, la preoperacional, operaciones concretas y las

¹¹² cfr. KELLY, William, Psicología de la educación, p. 6

¹¹³ cfr. MONTES G., Isidoro, Desarrollo humano directivo, p. 19

formales, y omite qué es lo que ocurre en el desarrollo de la inteligencia adulta, suponiendo un periodo de estabilidad y sin cambios cualitativos importantes a partir de esta adolescencia.¹¹⁴

Ante el declive de la inteligencia fluida, se da la aparición de una cristalizada, en la que el adulto, conforme avanza en edad, es menos ágil intelectualmente, y se va más a la experiencia, a la vida diaria, y lo concreto para poder comprender los problemas que se le presentan.

Esta problemática para definir la inteligencia adulta, encuentra sentido en la llamada "sabiduría", una nueva óptica contextual que desde finales de los años ochenta, ofrece para la inteligencia humana (Smith y Baltes, 1990). Estos autores conciben la sabiduría (wisdom) como sistema experto de conocimiento, en el sentido de la ciencia cognitiva.

La sabiduría representaría prototípicamente el grado más elevado de ejecución en el dominio de la pragmática de la inteligencia y más en concreto, en el ámbito de la pragmática fundamental de la vida. Este dominio supone el conocimiento sobre el desarrollo a lo largo del ciclo vital de los individuos (incluyendo aquí el desarrollo de uno mismo). Siendo así, la principal tarea de la persona adulta, es conformar una concepción de su propio ciclo vital, con el fin de obtener esa sabiduría, como proceso cognitivo propio de su edad, por medio del aprendizaje significativo de la comprensión de sí mismo.¹¹⁵ Debe señalarse, que aún no es claro hoy día, lo que se entiende por inteligencia en el periodo adulto.

He aquí la importancia y trascendencia del autoconocimiento, puesto que la persona que tiene un concepto adecuado de sí mismo, se comprende y se acepta, se encuentra capacitada para crecer personalmente y de desempeñar una serie de roles que lleva a cabo, de manera óptima y plena: formar una familia más segura, mejorar en su trabajo: el autoconocimiento envuelve a toda la persona y todo su desempeño, y el pedagogo debe favorecerlo con su educando adulto.

¹¹⁴ cfr. BERMEJO, Vicente, Desarrollo cognitivo p.455

¹¹⁵ cfr. ibid. p.459-460

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

III.1.3. La identidad, una búsqueda constante a lo largo de la vida.

El autoconcepto, y la identidad, se encuentran ligados, y como se mencionaba anteriormente, aún cuando se encuentran presentes durante toda la vida, existen periodos en los cuales adquieren una importancia mayor. Siendo así, se presenta a continuación un breve análisis de estos aspectos, a lo largo de tres grandes etapas: la niñez, la adolescencia y la adultez.

III.1.3.1. El autoconcepto en la niñez.

Es importante señalar, que el recién nacido, y el niño de pocos años, aún no adquieren un concepto propio de su identidad, sino que inician por apreciar su yo corporal, es decir, se encuentran como algo diferente a la realidad externa, de la cual, en el periodo de lactancia, aún no saben diferenciar entre sí mismos y el mundo que los rodea; además de tener una dependencia total con su madre, constituyendo un binomio único madre - hijo.

El niño de dos años, posee una comprensión del yo, definiendo sus límites y sus posesiones, y durante el periodo preescolar, el niño adquiere ciertas clases de actitudes generalizadas hacia sí mismo, un sentimiento positivo de bienestar, sintiéndose fascinados consigo mismos y muchas de sus actividades y pensamientos se centran en la tarea de conocerse, generalmente comparándose con otros niños.

Sin embargo, al llegar a una edad escolar, el infante, comienza a desarrollar más que una propia concepción, una serie de sentimientos que van perfilando y conformando su identidad; esto es, saben diferenciarse de otros personajes, e inician una apreciación propia: comienzan a desarrollar su autoestima, a través de la seguridad que van adquiriendo de otras personas, por lo que la familia toma una especial importancia en esta etapa. Tienen un concepto del yo básico: se posee un nombre que los diferencia de los demás, y se conoce diferente.

A medida que los niños descubren lo que son y empiezan a evaluarse como factores activos de su mundo, empiezan a elaborar un autoconcepto sobre su personalidad y ésta les ayuda a integrar su comportamiento¹¹⁶.

III.1.3.2. La adolescencia.

Antes de ésta, se puede ubicar a la persona en un conjunto de papeles diferentes: hermano o hijo, estudiante, católico, miembro de un equipo, hermano mayor, etc. En la adolescencia, los poderes cognoscitivos recién adquiridos permiten analizar estos roles, y reparar en incongruencias y conflictos, de los cuales surge la formación de una nueva identidad.

Generalmente, esta nueva formación, se encuentra relacionada íntimamente con la admiración o la atracción hacia una persona, un grupo o alguna figura importante para el adolescente. Como se puede apreciar, esta etapa es una de las más conflictivas del ciclo vital, precisamente porque pretende conformar o realizar un primer intento de la formación de la identidad y la comprensión de la misma. El logro de la misma, es el principal reto de esta edad, y es durante la adolescencia media, cuando el conocimiento de sí mismo resulta esencial.

La búsqueda de identidad es, una empresa que se produce a lo largo de la vida. La importancia de esta época de la vida es como un punto de lanzamiento para esa búsqueda. Es por ello, que para ayudar al adolescente con sus problemas, hay que darle primero la información que precise sobre sí, y sobre la realidad que ha de afrontar, y estimularle después a que actúe con iniciativa, esfuerzo y responsabilidad personal¹¹⁷.

III.1.3.3. El adulto.

Más que un cambio específico en el desarrollo del yo, podría considerarse que a lo largo de la etapa adulta, la persona logra consolidar una identidad propia, que le es otorgada mediante las diversas circunstancias que rodean su vida: cambiarse a una nueva ciudad,

¹¹⁶ *cfr.* CRAIGE, Grace, *op.cit.* p.310-311

¹¹⁷ *cfr.* CASTILLO, Gerardo, Los adolescentes y sus problemas, p.71

empezar en un nuevo trabajo, regresar a la escuela, y toda la serie de cambios importantes que van enfrentando a la persona ante nuevos retos.

La diferencia más marcada entre las etapas anteriores y ésta, es precisamente la edad y la conciencia que se debe ir adquiriendo, con la cual, se logra vencer el concepto inicial del adolescente (que en su edad, aún cuando inmaduro, cobra una importancia vital), el cual generalmente es subjetivo, para comenzar a trabajar en una autoimagen más real, más profunda y completa, que logra formar a través de las experiencias vividas, comprendiendo su realidad actual y así establecer una identidad con un sentido de continuidad con las experiencias de la adultez, con las que los individuos llegan a definirse y redefinirse a ellos mismos, a sus prioridades, y a su lugar en el mundo social.

Este es, en breves palabras, el transcurso del desarrollo del yo y de la identidad. Se puede concluir entonces, que es un proceso continuo y quizá que no termina nunca, sino que se va perfeccionando o simplemente, va cambiando a lo largo de la vida. Es así que el hombre tiene un gran trabajo al realizar un autoconocimiento.

Retomando los párrafos anteriores, acerca de los estudios necesarios de una psicología laboral, y una vez comprendidos los conceptos y la importancia del autoconocimiento, se presenta a continuación, un análisis de los principales factores a descubrir, por medio del autoconocimiento (incluyendo el factor personalidad y el "yo").

III.2. FACTORES A DESCUBRIR, POR MEDIO DEL AUTOCONOCIMIENTO

Antes de iniciar el estudio o rastreo del desarrollo del yo laboral a través del ciclo vital del hombre, es importante señalar y definir adecuadamente qué es esa identidad, es decir, es importante el autoconocimiento, pero, ¿qué es lo que se tiene que conocer de sí mismo?

En el hombre, se encuentran integrados una serie de elementos, algunos de nacimiento, otros adquiridos, pero que van formándose, y que conforman a la persona: sus intereses, sus valores y expectativas, sus habilidades y aptitudes o talentos, su capacidad intelectual, su motivación. Todos estos se adquieren por medio de una relación con diversas agencias educativas, como son la familia, la escuela y el trabajo. Por supuesto, considerando las características biológicas, psicológicas y sociales del hombre, se puede inferir que el autoconocimiento es algo complejo y bastante extenso, pero a la vez, resulta interesante y necesario para cualquier persona.

El hombre por la jerarquía que tiene dentro de los seres de la tierra, tiene una cierta complejidad en su composición, la cual, debe ir comprendiendo paulatinamente. Además, no puede considerarse que estos factores se encuentren aislados o independientes entre sí, sino al contrario, pues están profundamente relacionados, ya que el hombre es un ser integral; sin embargo para fines de estudio, se analizarán cada uno de estos factores.

Además, para poder generar un sistema de orientación, con toda la fundamentación pedagógica que requiere, es decir, que genere un autoconocimiento con el que se inicie el proceso de perfeccionamiento, se necesita describir qué es lo que el orientador va a posibilitar en su orientado para que conozca.

A continuación se describirán aquellos factores importantes a considerar en el autoconocimiento del adulto, su implicación, y algunas técnicas o métodos para definirlos.

III.2.1. Temperamento.

Partiendo de un hombre que llega al mundo, tiene ciertos rasgos iniciales que lo conforman de manera intrínseca, como son sus rasgos congénitos o hereditarios. Estos rasgos se identifican con el **temperamento**, el cual, es un factor determinante en nuestras relaciones con los demás, y que responde a la manera natural y espontánea que tiene cada persona para reaccionar ante los estímulos internos y externos. Es un rasgo hereditario y congénito de la persona, su base biológica¹¹⁸.

Este temperamento señala la parte corporal y afectiva del hombre, sus instintos, sus afectos, sentimientos, emociones, las cuales son muy importantes a considerar en el autoconocimiento, sin embargo, no deben condicionar ni dominar al hombre: el valor personal no es congénito ni hereditario, sino creación del propio individuo; esto es, cada individuo debe tomar en cuenta estos rasgos temperamentales, pero no lo deben condicionar para su desempeño, pues en muchas ocasiones, esto sucede así.

Existen algunas pruebas psicométricas concretas que ayudan a descubrir los rasgos temperamentales, como la prueba de Thurstone. Sin embargo, el temperamento se encuentra íntimamente ligado a la personalidad, por lo que auxilian en su descubrimiento.

III.2.2. La inteligencia y la voluntad.

El hombre se vale de sus potencias específicas para poder controlar su temperamento; esto lo logra a través de su **racionalidad**, al buscar el conocimiento verdadero mediante la **inteligencia**, y al querer el bien, mediante su **voluntad**. A través de este proceso es como se va formando su carácter, una manera educada y condicionada de reaccionar ante los estímulos externos e internos: el carácter controla al temperamento¹¹⁹; esto es importante de

¹¹⁸ *cfr.* MONTES G., Isidoro, *op. cit.*, p. 22

¹¹⁹ Prueba en la que a través de una serie de rasgos, la persona va describiendo aquellos que son más frecuentes, y los que generalmente no se presentan en su actuar.

¹¹⁹ *cfr. ibidem*

repetir al adulto, con el fin de que sean sus potencias específicamente humanas las que guien su actuar, para formar una conducta apropiada y basada en las virtudes.

III.2.2.1. La inteligencia.

La inteligencia, generalmente es muy difícil de definir y sobre todo de ubicar. Para algunos está en alguna sección del cerebro, para otros, es una facultad espiritual, imposible de detectar materialmente. Sin embargo, una actuación inteligente, por lo regular se refiere a la capacidad de respuesta ante el medio, una resolución adecuada de los problemas a los que se enfrenta la persona.

En la práctica, nos encontramos con que existen personas con diversos tipos de inteligencia, es decir, con diferente capacidad para resolver sus problemas. Es importante que el adulto tenga un conocimiento de su madurez intelectual general, con el fin de comprender sus posibilidades de desarrollo en ciertas áreas, puesto existen profesiones o actividades, que requieren de una capacidad superior a lo marcado como término medio. Esto no es con el fin de discriminar, simplemente de división del trabajo, con el fin de que la persona pueda sentirse con mayores posibilidades de desarrollo reales, en su trabajo.

Existen muy diversas pruebas que ayudan a comprender la inteligencia o a ubicarla en relación a una campana de distribución normal. Algunas son: Beta II-R (que indica Coeficiente Intelectual), Dominós, Raven, y las escalas de Weschler (WAIS, WISC, WPPSI)."

Sin embargo, muchas de estas pruebas, se han ido descontinuando, por varios factores, como la falta de actualización en sus escalas de medición, la falta de estándares adecuados, y especialmente, el hecho de que se ha descubierto que "miden" ciertos componentes, por lo que la inteligencia global o general, aún es difícil de analizar tan específicamente, ya que ofrece tantas posibilidades, que las pruebas existentes, no se dan a

" Tests constituidos como pruebas únicas, cuya finalidad es ofrecer una información global ya sea de la inteligencia o de las aptitudes del individuo. Se presentan a menudo en forma de escalas y sus resultados pueden expresarse bajo forma de percentiles, con la única condición de que los distintos tests se anoten en el mismo sistema (COMELLAS CARBÓ, M. Jesús, Como interpretar los tests psicológicos, p. 34)

basto. A pesar de estos aspectos, debe tenerse cierta apreciación de la inteligencia global que existe en la persona, para poder obtener un pronóstico en su desempeño.

III.2.2.2. La voluntad.

En cuanto a la voluntad, es importante mencionar, que gracias a ella, el hombre guía su actuar hacia el bien en sus acciones. Esto lo logra mediante las virtudes. Es importante que el adulto descubra algunas de las virtudes, o hábitos operativos buenos que tiene, con el fin de mantenerlos, o en el caso contrario de descubrir vicios, posibilitar un cambio en ellos para convertirlo en virtudes.

Mediante el trabajo, es una excelente oportunidad para desarrollar esas virtudes. No es posible delimitar virtudes específicas o univocas que se desarrollan en el trabajo, ya que esta actividad humana, tiene una gran diversidad y puede formar en la persona varios tipos hábitos: "el establecimiento de prioridades respecto a las virtudes humanas que deben cultivarse en el propio trabajo es un asunto personal; depende de la situación interior de cada persona y de las condiciones en que realiza su trabajo"¹²⁰.

Sin embargo, es necesario presentar algunas de las virtudes principales que se encuentran en el quehacer cotidiano del trabajo, y que son necesarias para un adecuado desempeño, y una realización personal, sin olvidar que pueden existir muchas más:

1. La laboriosidad: Un cumplir diligente de las actividades necesarias para alcanzar progresivamente la propia madurez, y ayudar a los demás a hacer lo mismo, en el trabajo profesional y en el cumplimiento de los demás deberes¹²¹. Es una de las virtudes fundamentales que orientan al hombre a desarrollar su trabajo perfilando hacia su mejora y su perfección.
2. La responsabilidad: Siendo el trabajo una actividad del hombre, hecha con libertad y a través de la razón, la responsabilidad es otra de las virtudes que deben orientar al adulto en su

¹²⁰ OTERO, Oliveros, *op.cit.*, p.33

¹²¹ *cfr.* ISAACS, David, La educación de las virtudes humanas, p.255

trabajo: asumir las consecuencias de los actos intencionados, resultado de las decisiones que se tomen o se acepten; y también de los actos no intencionados, de tal modo que los demás queden beneficiados lo más posible, o por lo menos, no perjudicados; preocupándose a la vez de que las otras personas en quienes se puede influir hagan lo mismo¹²². Es muy importante inculcar esta virtud, sobre todo en ciertas culturas, como la nuestra, que está acostumbrada a que en muchas ocasiones, evade las consecuencias de los actos propios, demostrando únicamente una falta de madurez de la persona.

3. La obediencia: "Aceptar, asumiendo como decisiones propias, las de quien tiene y ejerce la autoridad, con tal de que no se opongan a la justicia, y realizar con prontitud lo decidido, actuando con empeño para interpretar fielmente la voluntad del que manda"¹²³. Esto es, más que aceptar ciegamente y con reproche las órdenes o funciones de un trabajo, se debe aprender a realizarse con alegría y con confianza de lo que se hace está bien y contribuye a las decisiones de quienes mandan.

4. La justicia: Una de las principales virtudes del hombre, es también muy importante dentro del ámbito laboral: "Un esfuerzo continuo para dar a los demás lo que les es debido, de acuerdo con el cumplimiento de sus deberes y de acuerdo con sus derechos, y a la vez intentando que los demás hagan lo mismo"¹²⁴. Generalmente, la gente trabaja, clama por justicia ante su trabajo, ante su persona y por un respeto ante lo que representan. Es indispensable administrar justicia en todas las organizaciones laborales para que el hombre sienta que verdaderamente se puede desarrollar, y de esta manera desarrollar a su entorno.

Estas son sólo algunas, de las muchas virtudes que el hombre puede desarrollar dentro de su trabajo: la sencillez, la humildad, la paciencia, la sociabilidad, el respeto, etc. Corresponde al hombre quien debe aprender a desarrollarlas, puesto que este aprendizaje, será una ayuda para su realización total, y podrá alcanzar a su familia y a todo su entorno en general.

¹²² cfr. idem p. 139

¹²³ idem, p.317

¹²⁴ cfr. idem, p.297

III.2.3. La personalidad.

Todo esta serie de rasgos mencionados anteriormente, se encuentra conformados en la persona; esto es la **personalidad**: "una organización dinámica de aquellos sistemas psicofísicos que determinan su ajuste único al ambiente"¹²⁵, una estructura única e irrepetible conformada en cada persona, y que cambia constantemente, proporcionándole un ajuste propio y que le permite desarrollarse en el medio en que se desenvuelve.

Una personalidad concreta, generalmente menciona una serie de rasgos en la persona: su sociabilidad, su liderazgo, su empuje, su actividad, vigor, su cumplimiento a las normas, la originalidad, y una serie de rasgos, que en cada persona se presentan en diferente proporción.

Existen muy variadas pruebas que ayudan a conocer y analizar la personalidad de una persona, algunas como los inventarios de Saint Georges, Gordon, Minessota (que mide psicopatologías), Cleaver^{***}; existen también todas aquellas pruebas de carácter proyectivo. Una de las pruebas más completas de personalidad, es la que mide 16 factores de ésta, desarrollada por Catell. Estos rasgos son:

ALGUNOS RASGOS DE PERSONALIDAD			
Retraído	-	Sociable	Excéntrico - Convencional
Lento	-	Rápido	Simple - Sofisticado
Infantil	-	Maduro	Inseguro - Confiado
Sumiso	-	Dominante	Rutinario - Innovador
Taciturno	-	Entusiasta	Dependiente - Autosuficiente
Variable	-	Constante	Descontrolado - Controlado
Tímido	-	Aventurado	Tenso - Estable
		Sospechoso	- Confiable

¹²⁵ CLIFFTON, W. et al., Conducta organizacional, p.97
^{***} Se basan en la respuesta del sujeto ante múltiples preguntas, respuesta que debe ser cuantificada, según él considere que es más o menos frecuente (COMELLAS, M. Jesús, op.cit p.38)

Es importante descubrir los principales rasgos de personalidad que existen en el adulto, y sus posibles combinaciones, con el fin de describir en general su perfil, y poder analizar su correspondencia ante el trabajo que desempeña; por ejemplo en un director o en un gerente, conocer el perfil de liderazgo que posee (democrático, anárquico, laissez-faire, *vid infra* IV.2.1. Algunos estudios acerca del grupo).

El reto para la persona adulta, es el autoconocimiento verdadero y profundo de sí mismo, la comprensión de su propia personalidad, puesto que desde el punto de vista de la psicología moderna, al llevar esto a cabo, se inicia un proceso activo dependiente de la actuación del individuo hacia la superación: la gran mayoría de los que triunfan en el comercio, las finanzas, las industrias y las profesiones, seguramente lo deben al cultivo de su carácter, porque en algunas ocasiones éste llega a sobrepasar al talento¹²⁶. Y ese carácter se ve cultivado mediante el autoconocimiento y la utilización adecuada de la racionalidad humana.

III.2.4 Los intereses, valores y expectativas.

Un interés es la atención que se presta a un objeto o estímulo, que tiene un valor subjetivo de cierta relevancia para el individuo. Es adquirido y deseado a través de la vida, y tiene una relación muy directa con la motivación, incluso del interés surge la motivación.

Existen los **intereses vocacionales**, que conforman bastantes actividades diferentes entre sí pero que en cada persona crean un perfil diferente según el valor subjetivo que le den. Algunos de estos intereses son: el cálculo, la ciencia, la biología, la física, la mecánica, el servicio social, la persuasión, el musical, el artístico, el verbal, el literario. Se conocen bastantes inventarios que ayudan a conocer a la persona sus intereses vocacionales como el de Hereford, la prueba de Kuder, el Angellini, el Geist.^{****}

¹²⁶ cfr. MONTES, Isidoro, op. cit. p.22

^{****} Se presentan normalmente en forma de cuestionario y pretenden descubrir o evidenciar las tendencias o preferencias de los individuos hacia unas profesiones o actividades (COMELLAS, M. Jesús, op cit p. 37)

Estos intereses vocacionales, son muy útiles en especial, para el adolescente cuando va a decidir una profesión. Sin embargo en el adulto, cuando tiene ya conformada cierta vocación, conviene realizar un análisis de sus intereses personales, en los que una vez decidido cierto campo laboral, es necesario identificar cómo prefiere llevar a cabo sus actividades laborales. Algunos de éstos intereses, descritos por Kuder son: trabajo al aire libre, trabajo de oficina, situaciones directivas, trabajo en grupo.

Los intereses como se describía, constituyen un carácter muy dinámico y cambiante. El día de hoy puede interesar algo, y mañana, puede cambiar radicalmente. Sin embargo existen los valores, los cuales se conforman como un tipo de interés más estable y objetivo, que acompaña a la persona durante su vida, aunque también pueden llegar a cambiar.

Allport describe en su inventario seis tipos de valores: Teórico, Económico, Estético, Político, Social y Regulatorio. Generalmente los valores hablan mucho de la persona, pues con ellos se puede comprender en el adulto, cuál es la razón por la cual trabajan: ¿por dinero? ¿por ayudar a los demás?, ¿por descubrir la verdad y la ciencia?. Los valores nos permiten realizar un análisis de aquello que considera importante la persona.

Otro aspecto importante a conocer en el adulto, son sus expectativas, ya que en esta edad, es cuando mejor se aprecia el interés por comprender el pasado, analizar el presente, y preocuparse por el futuro. En el adulto medio, existe una gran preocupación por hacer revisiones periódicas de la vida que se ha llevado, para comprender si se acerca o no, a los fines que alguna vez en la juventud idealizó.

Es por ello necesario, favorecer en el adulto el análisis de sus expectativas, para que descubra el camino que ha logrado avanzar. Puede ser que aún falte mucho, o que quizá cambió al 100% sus expectativas iniciales, pero jamás debe perder de vista ciertos ideales (que en esta edad deben ser más reales), que guíen su actuar. Además se debe observar la correspondencia existente con el trabajo que desempeña, para descubrir si lo que hace favorece este cumplimiento de objetivos, o si lo tiene obstaculizado, lo cual puede ocasionar frustración y aburrimiento, que evidentemente afecta a los objetivos generales de la empresa.

III.2.5. Habilidades y aptitudes, o talentos.

Las habilidades, son la disposición que muestra la persona para realizar tareas o resolver problemas en áreas de actividad determinada, para obtener un resultado eficaz. Son adquiridos, al ejercitar alguna aptitud para desarrollarla en algo concreto.

Las aptitudes, son capacidades innatas para realizar actividades concretas; aunque aún no logra definirse bien lo que son, se consideran como ciertos rasgos distintivos: se nace con ellas, pero es necesario desarrollarlas, y existen en muy diversas áreas.

Lo importante, es poder descubrir ciertas aptitudes en las personas, para poder desarrollarlas en habilidades. En el adulto, es necesario medir las habilidades que tenga, y esto corresponde al nivel de entrenamiento (adiestramiento) que posee el trabajador, por lo que si se miden adecuadamente, pueden aplicarse en el trabajo, o buscar desarrollarlas de la mejor manera posible.

Existe un gran número de aptitudes, y por lo tanto de habilidades. Por ello, las pruebas para medirlas, son igual de amplias: tests como el Thustone de habilidades mentales primarias, la Bateria de aptitudes diferencias y generales (BADyG), pruebas de razonamiento abstracto, de velocidad y exactitud secretariales (D.A.T.), la prueba de Flanagan, etc., las cuales son similares en su elaboración, a las pruebas de inteligencia, es decir, son tareas a resolver en un determinado tiempo, con respuestas correctas e incorrectas. Entre todas las posibles habilidades, las más comunes son:

ALGUNAS DE LAS HABILIDADES Y APTITUDES

• Razonamiento Abstracto	• Comprensión Verbal	• Comprensión Espacial
• Habilidad Numérica	• Fluidez Verbal	• Memoria
• Atención - Concentración	• Razonamiento Mecánico	• Velocidad y exactitud
• Habilidad secretarial	• Artística	• Administrativas
• Manipulativas	• Perceptivas	• Musicales
• Para trabajo en equipo	• De investigación	• Reflexivas - abstracción
• Toma de decisiones	• Para la computación	• De observación
• Comprender problemas	• De creatividad	• De organización

Es así, que dependiendo del trabajador y la persona, se deberán medir estas habilidades para conocer en cuáles de ellas se desarrolla mejor. La intención es descubrir un perfil de habilidades, puesto que no todos poseen un óptimo desempeño en todo tipo de actividad, sino que precisamente, descubrir las capacidades y las limitaciones personales, para trabajar mejor.

Con el factor estudiado en esta sección de habilidades y aptitudes, se terminan aquellos factores "medibles" a través de pruebas. En lo personal, a pesar de las controversias que generalmente ocasionan la utilización de los "tests", por factores como los mencionados anteriormente, se les debe de dar un lugar adecuado: no son por ningún motivo, los fines principales, o lo más importante dentro de cualquier estudio, sino que deben presentarse como un MEDIO, dentro de los que tiene el pedagogo para facilitar ese cambio en su educando; por ello, las pruebas psicológicas, deberán ser utilizadas e interpretadas, con los aspectos psicotécnicos que cada uno de ellos requiere, para hacer valer su confiabilidad, sin embargo, la persona que las utiliza necesitará un criterio suficiente para integrar un diagnóstico no solo cuantitativo, sino cualitativo de la persona a la que se está explorando.

Dentro de ese criterio cualitativo, se presentan los factores del autoconocimiento que se describirán a continuación, los cuales no son tan fáciles de medir con pruebas psicológicas

(algunos pueden apoyarse en ellas), por lo que generalmente se analizan a través de las entrevistas, observaciones, y en general, las técnicas psicológicas.

III.2.6. Factores biológicos.

Se han señalado ya las dos potencias específicamente humanas y espirituales (inteligencia y voluntad), sin embargo, estas potencias, así como las demás, tienen la necesidad de ubicarse en algo material: esto es el cuerpo. Resulta importante analizar dos cuestiones acerca del cuerpo de la persona:

Acerca de los factores biológicos, se necesita conocer el funcionamiento en general que tiene el cuerpo. Especialmente en la edad adulta, existen muchas posibilidades para que la persona pierda con mayor facilidad la salud: enfermedades respiratorias, del corazón, los sentidos en general. Y si el cuerpo tiene alguna deficiencia, lo más probable es que perjudique los demás aspectos señalados. Se necesita conocer la situación actual de salud, y sobre todo cuidarla después de determinada edad, pues por muchas aptitudes que se posean, con un adecuado perfil de personalidad, buena inteligencia y muchas virtudes, el cuerpo al portar con todo esto, necesita ofrecer algo con calidad para la persona. De lo contrario puede obstaculizar incluso, su actividad laboral.

Además, por otra parte, el cuerpo constituye para la persona, su primera presentación: al conocer a alguien, no se conoce de inmediato sus valores, sus capacidades, sus limitaciones, sino el cuerpo en sí. Es por ello, que el adulto debe valorar su cuerpo, y descubrir cómo se siente con él, para conocer que tanta seguridad proyecta a través del mismo.

III.2.7. Factores psicológicos.

Refiriéndose a los rasgos psicológicos que presenta la persona, su seguridad, su autoestima, la confianza, la integridad que posee. Esto es una apreciación personal de su forma de ser, influida por todos los aspectos que se han venido señalando. Sin embargo, será en la siguiente sección, en la que se describa con mayor detenimiento, ese desarrollo del yo, y

en especial el "yo laboral", es decir, como la personalidad se va afectando a través del trabajo, y como se va preparando para ello.

III.2.8. Factores sociales.

Hasta el momento se ha hecho un análisis de los factores a conocer dentro de la persona misma. Sin embargo, ésta no se encuentra sola. Ha sido influida por una serie de agencias y de personas que van configurando su manera de ser. Amistades, noviazgos, compañeros de trabajo, parejas, esposos, todos ellos van imprimiendo diversas huellas en la persona, de manera que pueden afectar toda su esfera de factores señalados.

Es importante conocer la manera en que se desarrolla socialmente: sus hobbies o pasatiempos, si pertenece a clubes, sus diversiones, los deportes que practica, etc. Esta información corresponde mucho a algunos factores como son los intereses, las habilidades, la personalidad.

Sin embargo, existen tres agencias principales que deben ser exploradas en el adulto, para poder favorecer su autoconocimiento:

III.2.8.1. La familia.

El primer núcleo de desarrollo. Es necesario investigar cómo es su familia, el papel que tiene en su vida, la importancia que le atribuye. Es importante realizar esto, en primer lugar, con su familia primaria, o de la que viene: sus relaciones con los padres, la situación de estos, su papel en la familia, sus hermanos y las influencias existentes, y en general, la manera en que ha influido en su persona.

En segundo lugar, es necesario comprender la situación actual del adulto: si se encuentra casado o no, si tiene hijos, si ha configurado una familia, incluso, si es una persona divorciada, viuda, abandonada, en fin. Muchas de estas posibilidades tienen gran implicación en su desempeño laboral, ya que generalmente se presenta como uno de los motivos para

trabajar. Sin embargo es necesario reconocer el papel que tiene su familia dentro de su vida, y como le hace sentir su situación actual.

III.2.8.2. La escuela.

Es en esta sección, donde se podrá conocer la capacitación que el adulto ha tenido a lo largo de su vida. Se necesita reconocer las instituciones educativas por las que ha estado (mismas que le han configurado cierta ideología, y que le han exigido cierto nivel académico). En especial, en cuanto a sus últimos estudios, para descubrir de qué han sido, si le han satisfecho, si realmente ejerce en su trabajo, aquello para lo que estudio, y si no es así, si se encuentra motivado e interesado en aquello que lleva a cabo, o si quisiera trabajar en lo que sabe, en fin, descubrir el grado de conocimientos que posee la persona, para saber que tanto debe ser entrenada (capacitada) para cubrir el puesto que tiene.

III.2.8.3. El ambiente laboral.

Es así que finalizamos este análisis de factores dignos de conocerse, con uno de los principales tanto para el adulto, como para los fines de esta investigación: el trabajo y la empresa en la que se trabaje. Es necesario, conocer la experiencia laboral que ha adquirido la persona, para comprender su situación actual; saber desde qué edad se encuentra trabajando, y en general, cómo ha sido su vida laboral: agradable, desagradable, motivante, etc. para poder ubicar en el momento, ¿cuál es su situación actual?, ¿hacia dónde se dirige?

También es necesario, que se investigue sus relaciones laborales, es decir, ¿cómo se lleva con los compañeros de trabajo?, esto es con subordinados, con jefes, y con el personal general, conociendo la apreciación que se tiene de ellos. Es conveniente, conocer también la apreciación en general del lugar en que trabaja, para descubrir si tiene planes de desarrollo en ella, o si piensa conseguir otro lugar.

III.2.9. El yo laboral.

Esto es entonces lo que se debe de conocer: la propia identidad; y todos los elementos anteriores, posibilitarán al hombre a poseer un concepto propio más completo, y lograr así una comprensión de su propio yo: un compuesto o un resultado de los pensamientos y sentimientos que constituyen el darse cuenta de la existencia individual del propio sujeto. Es el concepto de lo que se es individualmente; la suma total de todo lo que el sujeto considera como propio. Siendo así, el "yo", es el resultado que se obtiene tras el autoconocimiento, y que posibilita la formación de una identidad propia.

Sin embargo, a través del ciclo vital, la persona va experimentando distintas concepciones sobre sí misma, y por lo tanto, la identidad va teniendo un desarrollo a lo largo de la vida. Es importante considerar entonces el desarrollo de la identidad en el ciclo vital, a través del yo ocupacional o laboral, que posibilita al adulto un autoconocimiento de sí mismo. Esto se pretende hacer mediante el trabajo de Erik Erikson, puesto que presenta un esquema bastante entendible y completo, sobre todo, en cuanto a su extensión hacia la etapa adulta.

Para ello conviene recordar al "yo laboral", como aquel segmento de la dinámica de la personalidad del individuo, que le permite un desarrollo mediante un trabajo, y que además, se va construyendo paulatinamente a lo largo de toda la vida.

III.3 LA TEORÍA EGOSOCIAL DE ERIK ERIKSON

III.3.1. Semblanza de Erikson.

Erik Homburger Erikson nació en Francfort, Alemania, el 15 de junio de 1902, de padres daneses. Su padre abandonó a su madre antes del nacimiento de Erik, y ella se casó posteriormente con un pediatra. El joven Erikson fue un artista talentoso y resistió las presiones de su padrastro para que siguiera sus pasos. Al finalizar el bachillerato abandonó el hogar en busca de su propia identidad y viajó sin rumbo a través de Europa. Fue Peter Blos, quien lo invita a participar en un entrenamiento para psicoanalistas, bajo la dirección de Anna Freud y August Aichhorn, en el Instituto Psicoanalítico de Viena. También conoció personalmente a Sigmund Freud. Enseñó y practicó el psicoanálisis, y escribió sus primeros artículos en los que aplicó el pensamiento psicoanalítico a los problemas educacionales.

Erikson entró en contacto con Estados Unidos, primero al contraer matrimonio con una norteamericana, y luego al aceptar en 1933 una invitación para ejercer y dictar conferencias en Boston durante dos años. De 1936 a 1939 ocupó un cargo en el departamento de Psiquiatría del Instituto de Relaciones Humanas y en la Escuela de Medicina de Yale, y en este lapso, trabajó en tres problemas fundamentales del desarrollo del yo:

- Los conceptos de las modalidades sociales, según se manifiestan en la conducta especial lúdica de los niños
- El desarrollo de yo como un continuo y en
- Investigaciones antropológicas acerca del hombre en el tiempo y el espacio

Durante los seis años siguientes, enseñó en el Instituto Psicoanalítico de San Francisco. Asimismo, estableció el marco de la teoría que desarrolló en su primer libro, *Childhood and Society (Infancia y Sociedad)*, cuyo título condensa bien la inquietud teórica del propio Erikson (la síntesis de las tareas de desarrollo y sociales).

III.3 LA TEORÍA EGOSOCIAL DE ERIK ERIKSON

III.3.1. Semblanza de Erikson.

Erik Homburger Erikson nació en Francfort, Alemania, el 15 de junio de 1902, de padres daneses. Su padre abandonó a su madre antes del nacimiento de Erik, y ella se casó posteriormente con un pediatra. El joven Erikson fue un artista talentoso y resistió las presiones de su padrastro para que siguiera sus pasos. Al finalizar el bachillerato abandonó el hogar en busca de su propia identidad y viajó sin rumbo a través de Europa. Fue Peter Blos, quien lo invita a participar en un entrenamiento para psicoanalistas, bajo la dirección de Anna Freud y August Aichhorn, en el Instituto Psicoanalítico de Viena. También conoció personalmente a Sigmund Freud. Enseñó y practicó el psicoanálisis, y escribió sus primeros artículos en los que aplicó el pensamiento psicoanalítico a los problemas educacionales.

Erikson entró en contacto con Estados Unidos, primero al contraer matrimonio con una norteamericana, y luego al aceptar en 1933 una invitación para ejercer y dictar conferencias en Boston durante dos años. De 1936 a 1939 ocupó un cargo en el departamento de Psiquiatría del Instituto de Relaciones Humanas y en la Escuela de Medicina de Yale, y en este lapso, trabajó en tres problemas fundamentales del desarrollo del yo:

- Los conceptos de las modalidades sociales, según se manifiestan en la conducta especial lúdica de los niños
- El desarrollo de yo como un continuo y en
- Investigaciones antropológicas acerca del hombre en el tiempo y el espacio

Durante los seis años siguientes, enseñó en el Instituto Psicoanalítico de San Francisco. Asimismo, estableció el marco de la teoría que desarrolló en su primer libro, *Childhood and Society* (Infancia y Sociedad), cuyo título condensa bien la inquietud teórica del propio Erikson (la síntesis de las tareas de desarrollo y sociales).

De 1944 a 1950, los escritos de Erikson reflejan una extensión de sus tenues conceptos anteriores acerca de las modalidades y los esfuerzos del hombre por conformar la educación del niño según la imagen de su destino histórico-social.

Erikson es un hombre de nuestro tiempo. Sus trabajos más recientes se han ocupado en muchos problemas contemporáneos inquietantes: el negro, que quiere hallar un lugar adecuado en la sociedad; la variación del papel de las mujeres; la búsqueda de sentido y reconocimiento por parte de la juventud alienada en un mundo cambiante y cada día más animoso, etc, además de ampliar y mejorar los conceptos y teorías de Freud, a lo largo de un estudio integral del ciclo vital, incluyendo el periodo de la adultez.

III.3.2. Conceptos básicos de la teoría egosocial.

Erikson maneja la llamada teoría egosocial, en la que complementa una serie de conceptos acuñados en antaño por Freud, a los cuales agrega sobre todo el papel de la sociedad y los efectos que tiene en el hombre. Para Erikson, no cree que la conducta humana sea "buena" ni "mala"; se trata más bien de que cada ser humano puede potencialmente, producir tanto lo "bueno", como lo "malo", es decir, que es un producto del acto propiamente humano, en el cual existe la libertad de decisión, y por lo tanto el compromiso de crear verdaderamente una vida propia.

Su teoría nace de deducciones realizadas a partir de datos suministrados por su propia compenetración con problemas muy seleccionados y pertinentes. Su modelo es una fusión de sus propios esfuerzos psicoanalíticos y de su conocimiento de la psicología freudiana, el desarrollo infantil, la antropología cultural y la historia.¹²⁷

III.3.2.1. La teoría de Erikson y la teoría psicoanalítica freudiana.

Erikson tiene una marcada influencia psicoanalítica: él mismo afirma que Freud es la "roca" que sirve de fundamento a todo el desarrollo de la teoría de la personalidad; sin

¹²⁷ cfr. MAIER, Henry, Tres teorías sobre el desarrollo del niño, p.2898

embargo al realizar su propia teoría, no niega la validez de las etapas psicosexuales de Freud, sino que las fundamenta a través de su énfasis en los determinantes sociales de la maduración de la personalidad.

La teoría de Erikson se aparta del modelo freudiano al destacar la importancia de tres áreas fundamentales:

- En primer lugar más que el ello, Erikson **destaca el yo**; en su primer tratado fundamental "Childhood and Society", hace un estudio psicoanalítico acerca de las relaciones del yo con la sociedad. Lo más importante, es que Erikson describe que la función del yo trasciende las fases del desarrollo sexual (libidinoso) postulado por Freud: puesto que le interesa la lucha del hombre por controlar, dominar y vencer, presta menos atención a los instintos.¹²⁸
- En segundo lugar, Erikson introduce una nueva formulación básica: la relación del individuo con los padres dentro del **contexto familiar**, y con un medio social más amplio dentro del marco de la herencia histórico-cultural de la familia, con lo que reemplaza a la clásica matriz freudiana de la dinámica del individuo en una realidad constituida por el triángulo niño-madre-padre:

"No podemos separar el crecimiento personal del cambio comunal, como tampoco podemos disociar... las crisis de identidad en la vida individual y las crisis contemporáneas del desarrollo histórico, porque ambos tipos de crisis contribuyen a definirse mutuamente y en verdad dependen las unas de las otras".¹²⁹

- Tercero, si la misión de Freud fue demostrar la existencia y el funcionamiento del inconsciente, la misión de Erikson, en respuesta a los reclamos de su época ha sido señalar las **oportunidades de desarrollo** del individuo que le ayudan a triunfar sobre los riesgos psicológicos de la vida.

¹²⁸ cfr. MAIER, Henry, *op.cit.*, p.2399

¹²⁹ ERIKSON, Erik, *Identity: youth and crisis*, p.2399

embargo al realizar su propia teoría, no niega la validez de las etapas psicosexuales de Freud, sino que las fundamenta a través de su énfasis en los determinantes sociales de la maduración de la personalidad.

La teoría de Erikson se aparta del modelo freudiano al destacar la importancia de tres áreas fundamentales:

- En primer lugar más que el ello, Erikson destaca el yo; en su primer tratado fundamental "Childhood and Society", hace un estudio psicoanalítico acerca de las relaciones del yo con la sociedad. Lo más importante, es que Erikson describe que la función del yo trasciende las fases del desarrollo sexual (libidinoso) postulado por Freud: puesto que le interesa la lucha del hombre por controlar, dominar y vencer, presta menos atención a los instintos.¹²⁸
- En segundo lugar, Erikson introduce una nueva formulación básica: la relación del individuo con los padres dentro del **contexto familiar**, y con un medio social más amplio dentro del marco de la herencia histórico-cultural de la familia, con lo que reemplaza a la clásica matriz freudiana de la dinámica del individuo en una realidad constituida por el triángulo niño-madre-padre:

"No podemos separar el crecimiento personal del cambio comunal, como tampoco podemos disociar... las crisis de identidad en la vida individual y las crisis contemporáneas del desarrollo histórico, porque ambos tipos de crisis contribuyen a definirse mutuamente y en verdad dependen las unas de las otras".¹²⁹

- Tercero, si la misión de Freud fue demostrar la existencia y el funcionamiento del inconsciente, la misión de Erikson, en respuesta a los reclamos de su época ha sido señalar las **oportunidades de desarrollo** del individuo que le ayudan a triunfar sobre los riesgos psicológicos de la vida.

¹²⁸ cfr. MAIER, Henry, *op.cit.*, p.2399

¹²⁹ ERIKSON, Erik, *Identity: youth and crisis*, p.2399

Erikson permite una nueva orientación a la teoría psicoanalítica. Este enfoque permite una interpretación más optimista y una mayor aplicación a la vida cotidiana. Esta es la riqueza de la teoría de Erikson, la cual permite al pedagogo comprender al hombre a través de su ambiente social, y como un agente dentro de un proceso de cambio continuo, en el cual tiene la posibilidad de generar una mejora. El ser humano es por tanto, un organismo, un yo y un miembro de la sociedad y está comprometido en los tres procesos de organización biológico, psicológico y social.¹³⁰

Erikson libera al hombre de la teoría freudiana, retomando el valor y la importancia de la familia, así como toda agencia educativa que afecta a la persona, a través de todo un ciclo vital, y no reduciendo al hombre al nivel animal, condicionado sólo por sus instintos, sino que es más optimista al considerar las oportunidades de desarrollo que tiene la persona; no sería válido identificar a Erikson como un seguidor fiel de Freud, sino que se basa en él para establecer una teoría mucho más optimista y real acerca de la persona con problemas, pero a la vez con la posibilidad de mejorarse a sí mismo y a su medio; incluso es válido identificarlo como un auténtico humanista.

III.3.2.2. Determinantes psicosociales.

Como se mencionaba anteriormente, una de las principales aportaciones de Erikson, ha sido la idea sobre el penetrante papel de los determinantes sociales en el desarrollo de la personalidad y el énfasis en las fuerzas desarrolladoras del ego. Debido a esto, se ha ganado el título de "psicólogo del ego".

Así, las condiciones culturales, físicas y geográficas tienen una influencia tan profunda en el curso del desarrollo que toda la orientación de la gente - lo que es valioso, ético y moral - es establecido por esas condiciones externas.

Siendo así, cualquier institución o grupo de personas afectará directamente al individuo: su propia familia, un grupo político, religioso, la escuela en la que estudia, y por

¹³⁰ cfr. ERIKSON, Erik, Childhood and Society, p.32100

supuesto, la empresa en la que trabaja, por lo que esta tiene una gran repercusión, sobre todo durante la séptima etapa de desarrollo, que se abordará más adelante.

III.3.2.3. El principio epigenético.

Este principio enuncia que el curso de desarrollo está programado genéticamente y que el despliegue maduracional sigue una secuencia con un patrón definido. Las relaciones del individuo con su medio dependen de cambios biológicos y las exigencias biológicas y ambientales deben entrelazarse. Los requerimientos internos y externos deben corresponder, en cierto grado al menos, para que el individuo se desarrolle y funcione normalmente en una cultura particular.

El diseño genético dirige al individuo en desarrollo, pero éste se da en un ambiente cultural preexistente, el cual también tiene una estructura dinámica. De esta forma el principio epigenético señala un programa de desarrollo, el cual va especificando las características del crecimiento y logros alcanzados por el hombre en sus distintas etapas. Sin embargo, es muy importante recalcar el papel que tiene la cultura y sus influencias: una combinación entre el desarrollo del yo, y las influencias en el superyo.¹³¹

III.3.3. Las ocho etapas de la vida.

He aquí una de las aportaciones más grandes y reconocidas de Erik Erikson: un estudio del desarrollo humano, a lo largo de todo su ciclo vital. Este es llevado a cabo a través de 8 etapas de crecimiento: al analizar estas ocho etapas, hay que tener en cuenta que cada una, si es encontrada y vivida exitosamente, agrega algo al ego, y aunque la realización acertada de un logro en particular, prepara a la persona a vivir de una manera más eficaz, puede fácilmente "reincidir" o regresar. No obstante, si una crisis no se resuelve con éxito en la etapa adecuada de desarrollo, las experiencias posteriores pueden ofrecer una segunda oportunidad.

¹³¹ cfr. DICAPRIO, Nicholas, Teorías de la personalidad, 171-175

Antes de iniciar la descripción de cada una de las etapas, es necesario comprender las características generales de cada una de ellas. Para empezar ¿a qué se le llama ciclo? Debe entenderse en el sentido de la doble tendencia que manifiesta la vida individual a "redondearse o perfeccionarse" como experiencia coherente, y a formar un eslabón en la cadena de generaciones, es decir, una posibilidad en la vida del hombre para mejorar y para trascender en su ambiente.

El concepto de desarrollo en Erikson, es un proceso evolutivo que se funda en una secuencia de hechos biológicos, psicológicos y sociales experimentada universalmente, e implica un proceso autoterapéutico destinado a curar las heridas provocadas por las crisis naturales y accidentales inherentes al desarrollo.

Erikson, hace distinción entre una fase inmadura, la fase crítica y la fase de resolución de estos problemas universales, un ejemplo claro, es el problema de identidad, en la que el niño atraviesa por una fase inmadura, hasta llegar a la adolescencia en donde hace crisis, para ser resuelta en la edad adulta.

Por **crisis**, en cualquier edad, no necesariamente debe entenderse una amenaza de catástrofe, sino más bien un momento decisivo, un período fundamental, en que se acrecienta la vulnerabilidad y se produce también una elevación de la capacidad potencial¹³².

Erikson divide el ciclo vital en ocho etapas: cinco para cubrir los primeros 20 años de vida, aproximadamente, y tres más para abarcar el resto de la vida. Cada una de las etapas es distinta y única, con problemas y necesidades particulares, así como expectativas y limitaciones culturales adicionales.

Este camino o conquista de cada etapa resulta ser totalmente dinámico: el desarrollo sigue un curso en zigzag de una fase a otra, esto es, las etapas constituyen fases en constante movimiento: un individuo nunca tiene una personalidad, siempre está volviendo a desarrollar esa personalidad. Es posible concebir cada fase como una crisis vertical, que

¹³² cfr. ERIKSON, Erik, La adultez, p.21

culmina en una solución psicosocial individual, y al mismo tiempo como una crisis horizontal, que exige resolver satisfactoriamente, desde el punto de vista personal y social, el problema de las fuerzas motivacionales. La solución eficaz de los conflictos de cada fase provoca un movimiento ascendente en la escala de madurez¹³³.

Así pues, las ocho etapas o tareas de Erikson comprenden algún aspecto de la formación de una identidad personal, la cual se va desarrollando a lo largo de toda una vida: debido a que hay una plena interacción entre la persona y su ambiente, el crecimiento y el cambio de personalidad no pueden restringirse a los primeros 20 años del ciclo vital, sino que es un proceso continuo y perpetuo.

En cada una de las etapas surgen los principales problemas o conflictos a resolver, los cuales se encuentran manifiestos como fuerzas contrarias: "*versus* es una interesante palabrita (sic), porque puede significar un antagonismo recíproco que también está implícito en el término "*viceversa*". Desde el punto de vista desarrollista y evolucionista, sugiere una dinámica dialéctica, en el sentido de que la fuerza final postulada no podría surgir si no existiera alguna de las cualidades en pugna"¹³⁴.

Cada una de las etapas, presentan dos conflictos en pugna, del cual, se puede obtener además una virtud, y lo que es un ritualismo o adecuada adaptación a la cultura y a la sociedad, o ritualización, como una imposición exagerada de esa aportación cultural.

Además, destacó que de lograr superar la crisis se logra una realización, y que son necesarias para pasar a la siguiente etapa; las crisis pueden arrastrarse hacia otras épocas aún sin resolverse, sin embargo pueden abordarse fuera de tiempo; la salud psicológica no es fija ni permanente, puede perderse en otra época.

Las primeras cinco etapas de Erikson son esencialmente una reformulación y ampliación de las etapas de desarrollo psicosexual de Freud, aunque vistas como cimientos en la construcción de la personalidad del adulto, es decir, dentro de ese ciclo continuo de

¹³³ cfr. MAIER, Henry, *op.cit.* p.36-38

¹³⁴ ERIKSON, Erik, *La adultez*, p.50

crecimiento. Las últimas tres etapas son la aportación más propia y exclusiva de Erikson, en la que a partir de las cinco anteriores el joven, el adulto y el anciano, van a encontrar la formación de su propia personalidad.

La principal aportación de estudiar estas 8 etapas, es una guía práctica para ir apreciando los crecimientos o estancamientos dentro de una personalidad madura, el ubicarse dentro de estas etapas, y comprender las conquistas o debilidades que se han obtenido a lo largo de la vida.

A continuación, se describen estas ocho etapas con las características propias en cada una de ellas, descritas anteriormente:

III.3.3.1. Primera etapa: Lactancia: Confianza contra desconfianza.

Esta primera etapa abarca la más tierna edad del hombre, su primer año de vida, en la cual se le presenta un primer conflicto, generar confianza en sí mismo y en el medio ambiente que le rodea, u obtener sentimientos de desconfianza.

Debe recordarse el momento que se atraviesa: el recién nacido tras de un desarrollo tranquilo, cálido y continuo dentro del seno materno, tiene que enfrentarse a un mundo completamente desconocido para él, que le llena de miedo, y de inseguridad ante los estímulos que se le van presentando.

Es por eso que la tarea significativa, tiene un gran peso en la afirmación mutua que se dé entre la madre y el hijo, siendo ésta, el primer acercamiento que tiene el niño hacia la cultura y la sociedad, por lo que es a través de los cariños y cuidados maternos, que el niño empieza a desarrollar esa confianza y seguridad básica que le favorecerá a lo largo de toda su vida.

Un sentido de confianza capacita al hombre para tomar decisiones en las situaciones adversas. Se necesita tener seguridad o confianza en sí mismo, en el ambiente e incluso en

la forma de optimismo ante el porvenir. Mediante esta confianza se alcanza un respeto y una reverencia hacia la gente y su sentido debe abarcar la fe en las personas. Sin ella, se experimenta temor, una emoción paralizante que inhibe la conducta.

La virtud que se obtiene en esta primera etapa es la de la esperanza, la cual se refiere a expectativas positivas en ausencia de pruebas que las apoyen, un sentido que muchas veces necesita el hombre adulto, al desesperarse ante las adversidades que se le presentan en la vida: una confianza en el futuro.

III.3.3.2. Segunda etapa: Primera infancia: Autonomía contra vergüenza y duda

Una vez que se obtiene ese sentido de confianza, el niño atraviesa la etapa entre el año de vida y los tres, como su primera infancia, en la cual, se inicia una asimilación profunda de las principales normas, valores, reglas y estructuras de la cultura en la cual se está desarrollando.

Siendo así, el niño empieza a hacer una diferenciación entre lo bueno y lo malo, mediante la cual adquiere conductas y patrones propios de comportamiento. Sin embargo, este proceso debe favorecer la seguridad y la confianza obtenida con anterioridad, de manera que si se le ayuda al niño, y más que castigarlo, se le hace ver la correcta forma de hacer las cosas, comenzará a generar un sentido propio de autonomía. En cambio, si el niño se le regaña, y se establecen condicionamientos en los que únicamente a través de castigos se le enseña, desarrollará sentimientos de vergüenza que no le permitirán desempeñarse con prontitud y acierto a lo largo de su vida.

Si en cambio el niño genera ese sentido de autonomía, adquirirá virtudes como el valor, el autocontrol y sobre todo la fuerza de voluntad, tan necesaria de educar en nuestros días; esto es, los padres tienen un gran reto para poder generar sentimientos de autonomía y esa fuerza de voluntad, que permita al niño discernir en esta sociedad hedonista, donde solamente lo invita al placer.

La experiencia misma demuestra el papel importante y penetrante de la voluntad en nuestras vida. Nuestra capacidad de elegir, tomar decisiones y cumplirlas juega un papel importante en prácticamente todo lo que se hace: la capacidad de decir sí o no a nuestros impulsos, a las presiones del ambiente y a nuestras perspectivas futuras, es una dimensión importante de la vida efectiva. La persistencia y la perseverancia son cualidades deseables derivadas del valor.

III.3.3.3. Tercera etapa: Edad de juego: Iniciativa contra culpa.

Una vez adquiridos los patrones de comportamiento básicos que le permitirán al niño desempeñarse durante su vida, se inicia su proceso de socialización fuera del ambiente familiar: ya sea a través del jardín de niños, o de la escuela preescolar, el niño sufre la experiencia de interactuar con otras personas de su misma edad, las cuales generalmente, no han experimentado la sensación de compartir. Generalmente son egocéntricos, o vuelven su atención dentro de sí, pues apenas están desarrollando su sentido de sociabilidad.

Sin embargo, es en esta etapa, cuando el niño desarrolla una actividad, la cual Erikson considera fundamental, tanto para el análisis psicológico, como para la integración de conductas en esta edad: el juego. Es por ello, que en esta edad, más que preocupar los conocimientos que se puedan transmitir al niño en la escuela, debe girar la atención hacia una actividad que posibilite al niño su acción lúdica, mediante la cual podrá establecer y adquirir diversas pautas de la sociedad hacia el mismo.

Si el niño durante esta etapa se capacita en sus relaciones sociales, y sale adelante de ellas, empieza a generar un sentido de iniciativa el cual le motiva a crear, a generar y a expresarse, en contra de un sentido de culpa el cual limita estas acciones. El niño empieza a generar personajes a los cuales admira e imita, y si el desarrollo es normal, el niño está bastante deseoso de identificarse con las personas importantes en su vida: padres, profesores, héroes y otros modelos de su cultura: el niño está listo en esta etapa para los comienzos de las aventuras en equipo y el trabajo productivo rudimentario. Su tarea significativa en esta etapa, será la experimentación de diversos papeles, y así logrará

generar la virtud de la determinación, generando una autenticidad en su persona, más que una imitación de los modelos: un primer acercamiento a un yo y un concepto de sí mismo.

Satisfacer las necesidades y los deseos de una manera ordenada es otra dimensión importante de la vida sana. Tener un propósito en la vida le confiere significado. Erikson incluye como una característica de la iniciativa, la identificación con papeles auténticos. Sentirse cómodo con los papeles culturalmente aceptados y que se adaptan a nuestras capacidades, disposiciones y necesidades es sin duda y una ventaja valiosa en la vida.¹³⁵

III.3.3.4. Cuarta etapa: Edad escolar: Laboriosidad contra inferioridad.

Aproximadamente entre los seis y los doce años, es cuando se inicia esta etapa; durante esta época, se realiza un desarrollo con gran implicación en cuanto a lo intelectual, pues son los años escolares, en los que el niño deja atrás el jardín de infantes y el preescolar, para enfrentarse directamente a los nuevos retos, obstáculos y limitaciones que le ofrece la escuela.

Es impresionante, la cantidad de conocimientos que el niño tiene que aprender durante esta época escolar, puesto que partiendo de todas las ramas del saber, tiene que ir progresivamente comprendiéndolas, y sobre todo entenderlas. Es así que se da un primer adiestramiento en su persona, un primer acercamiento hacia la ciencia, el arte, la técnica, y por lo que comienza a medir sus posibilidades y esfuerzos, sobre todo y en comparación con los compañeros de escuela.

Con un sentido básico de confianza, un sentido adecuado de autonomía y una dosis apropiada de iniciativa, el niño entra en la etapa de desarrollar la laboriosidad. Las fantasías e ideas mágicas de la infancia deben ceder el paso a la tarea de prepararse para papeles aceptables en la sociedad: adquiere habilidades y conocimientos, que dentro de una educación formal, le van preparando, convirtiéndose en una especie de aprendiz de las tareas de la edad adulta.

¹³⁵ cfr. DICAPRIO, Nicholas, *op.cit.*, p.204

Siendo así, el niño desarrolla esa laboriosidad, y si todo va bien durante este periodo, el niño comenzará a desarrollar dos virtudes importantes: **método y competencia**, se encuentra capacitado para las habilidades y requerimientos. La competencia es el libre ejercicio de la destreza y de la inteligencia en el cumplimiento de tareas, y que la inferioridad infantil deja intacta; constituye la base para la participación cooperativa en las tecnologías, y se apoya, a su vez en la lógica de las herramientas y las habilidades¹³⁶.

El sentido de laboriosidad apoyada en la competencia en áreas necesarias de ejecución es otro logro importante del ego: la vida con éxito en cualquier sociedad depende de la posesión de habilidades valiosas; se nos concede categoría y nos valoramos a nosotros mismos por las habilidades que poseemos. Las experiencias del éxito dependen de la competencia. Es por ello, que en esta etapa se desarrollan aspectos que involucran la capacidad de éxito a lo largo de la vida.

III.3.3.5. Quinta etapa: Adolescencia: Identidad contra confusión de identidad.

Al terminar la edad escolar, se presenta la siguiente etapa tan mencionada, criticada y a la vez, de la que se han hecho un mayor número de estudios: la adolescencia. Es en esta etapa en la que surgen una **serie de crisis**, que generalmente, la sitúan como una de las edades más difíciles dentro del ciclo vital: en los aspectos biológicos, sociales, psicológicos, con la familia, en la escuela, etc.

Sin embargo todos estos problemas y crisis, tienen un origen central: **el nacimiento de la intimidad**, con el cual surge una preocupación sobre la propia identidad. Según Erikson, es en la adolescencia que la pregunta *¿quién soy yo?* se vuelve absolutamente central para la persona en desarrollo. Obviamente, el adolescente ya ha desarrollado un sentido de sí mismo, un sentido corporal o de diferenciación con lo que le rodea; pero las antiguas definiciones son cuestionadas debido a los cambios sexuales de la pubertad y debido a las nuevas capacidades intelectuales (se desarrolla la lógica y la crítica) y físicas (crecimiento corporal) del adolescente.

¹³⁶ cfr. ERIKSON, Erik, *La adultez* p. 56

Además, hay nuevas expectativas por parte de los padres, las escuelas y la sociedad en general: el mundo del adolescente se complica ante las diversas presiones, pero principalmente, al no tener una identidad propia que le permita defenderse ante estas situaciones. Estos cambios físicos, mentales, y sociales, desde el punto de vista de Erikson, llevan al adolescente a sufrir una **crisis de identidad**, un dilema entre ésta y la confusión de papeles.

Para resolver esta crisis, el adolescente debe desarrollar tres aspectos de una nueva identidad: **una identidad sexual, otra ocupacional y una ideológica**: en cierto sentido, lo que el adolescente debe descubrir es cuál será su papel o función como persona adulta; esto es algo importante, puesto que en esta edad se inicia el problema en cuestión, pero no se satisface por completo, sino que presenta una identidad inicial, la cual irá cambiando paulatinamente y a través del tiempo: Erikson cree que la identidad de una persona experimenta cambios durante toda la vida, haciéndose cada vez más compleja, cada vez más integrada. Incluso, esta es una de las principales tareas a desarrollar por el ser humano a lo largo de toda su vida: **la comprensión de sí mismo y la formación de una identidad propia realista y adecuada.**¹³⁷

Es entonces en la adolescencia en donde el "yo" adquiere una importancia muy grande, pues será en esta etapa cuando **se descubre** (12-15 años, se reconoce como persona diferente y única), **se afirma** (15-18 años, cuando se afirma esa personalidad, una etapa cambiante, donde se es combativo, rebelde e idealista), y finalmente se hace una **proyección** (18-21 años, en la que se proyecta hacia los demás). Lo importante es forjar una personalidad propia.

Si el adolescente logra cumplir con esa formación de la identidad, adquirirá el valor propio de esta etapa: **el amor, el sentido de dignidad y sobre todo la fidelidad**, como una **capacidad para mantener lealtades que se han prometido libremente**, a pesar de las inevitables contradicciones y confusiones de los sistemas de valor. Otro aspecto importante de

¹³⁷ cfr. BEE, L., Helen, et al., El desarrollo de la persona, p.372-374

la identidad es el compromiso ideológico, el tener valores y prioridades que funcionan en una sociedad en particular.¹³⁸

Si por el contrario, el adolescente no descubre o encuentra un papel adecuado y no desarrolla la ideología que debe acompañarlo, se quedará en un estado que Erikson describió como **confusión de papeles** o **difusión de la identidad**, el cual producirá en la persona de nuevo sentimientos de inseguridad, desconfianza, por lo que implica una regresión dentro de las conquistas del ego, y que imposibilita a la persona a continuar en las siguientes etapas.

Por ello, la adquisición de la identidad, es una de las tareas principales a conquistar por el ser humano en todo su ciclo vital; lograr un sentido de identidad ayuda a resolver muchos conflictos importantes en la vida. Ser capaz de encontrar continuidad en los diversos papeles que se asumen, da a la vida una cierta estabilidad y unidad. La identidad define el lugar propio dentro de la estructura social.

III.3.3.6. Sexta etapa: Adultez joven: Intimidad contra aislamiento.

Esta sexta etapa, hace referencia a la juventud, de 20 a 25 años, época en la que la persona después de haber atravesado por las crisis de la adolescencia, debe de haber forjado un sentido de su propia personalidad, y con el cual iniciar un nuevo desarrollo hacia la vida adulta.

En esta etapa, encontramos como crisis, la intimidad contra el aislamiento, y consiste en establecer relaciones sociales, lo cual es un anhelo de toda la vida: madre - hijo, compañero de la escuela, grupo de primaria, etc, pero en esta etapa adquiere especial importancia, esa relación de **intimidad**, refinándose a la vida interior, y de ahí surge una comunicación profunda ya sea con alguien del mismo sexo mediante la amistad, o con el otro sexo, mediante el noviazgo, o incluso el matrimonio, donde la intimidad es más allá de la sola espiritualidad es buscar relaciones interpersonales profundas.

¹³⁸ cfr. ERIKSON, Erik, La adultez, p. 54

En el adolescente de la quinta etapa, la crisis es de identidad contra **confusión de roles**, es decir, ¿quien soy yo?, ¿que hago aquí? y ¿a dónde voy?, ¿cuál es mi papel en la vida?; si lo descubre el adulto joven que es competente en la sociedad, aunado a la conquista de la intimidad, va a disfrutar las relaciones de tipo social tanto profundas como casuales. Si no existe un sentido completo del yo, entonces no hay ningún ser que se abandone al fusionarse la pareja íntima.

La intimidad en las relaciones humanas requiere el que haya resuelto los logros anteriores: confianza básica en el otro (se refiere al medio externo), la autonomía (capacidad de dar por que se tiene seguridad), el sentido de iniciativa (no esperar a los demás), el sentido de laboriosidad (habilidades para mantener la relación), la identidad (mostrar estabilidad y capacidad de ser fiel y comprometerse).

Erikson, de acuerdo con Freud, dice que uno de los rasgos de madurez, es la **capacidad de amar**. Otro es el trabajo. La etapa de adultez inicial, se caracteriza por esa capacidad de amar. El verdadero amor, que no es enamoramiento, tiene las siguientes características, que además, son los Aspectos Sociales de la Personalidad:

- **Compasión**, como un sentimiento de ternura, con un afán de ayudar; cuando se exagera la ternura en lugar de ayudar se daña y surge una codependencia.
- **Simpatía**: Establecer una unidad y armonía uno con el otro.
- **Empatía**: Sentimiento de compartir una experiencia.
- **Identificación**: Convertirse en una sola persona con el otro sin que se pierda la identidad de cada quien.
- **Reciprocidad**: Ver el punto de vista del otro tan valioso como el propio.
- **Mutualidad**: Querer lo que el otro desea dar y conceder lo que el otro espera recibir; es dar no lo que quiere el otro, sino lo que le conviene.

En el caso de no superar la crisis, se estanca la personalidad dentro del aislamiento; esto es si la intimidad no se da en la persona, si hay una incapacidad de estar relacionado íntimamente, la persona queda en un estado de aislamiento de extrañeza, y así, en el caso de

que trabaje, o esta en una comunidad, manifiesta aparentes satisfacciones, pero cuando ve que en realidad NO tiene amigos, esto lo lleva a un sufrimiento, y tiene un sentimiento de soledad y de vacío. Las reacciones del aislamiento, es que se vuelve sarcástico, ridiculiza a los demás, llega a someterse a la voluntad de otros, se convierte en el bufón a costa de dejar que otros le gobiernen.

En conclusión de esta etapa, el ser humano necesita **amar y ser amado**, si no satisface esta necesidad, es una persona frustrada e incompleta. Sin embargo, es importante hacer hincapié, en que Erikson menciona una dualidad en la actividad propia de la edad: el amor y el trabajo. El amor se encuentra muy bien explicado, pero la cuestión del trabajo, aún cuando se expone más ampliamente en la siguiente etapa, no ofrece un estudio tan detallado como el del primero. Ese es el objetivo de la última parte de este capítulo. Lo que debe recordarse, es que la capacidad de amar, enriquece en gran medida la vida del hombre, que además es apoyada, en gran parte, por las muchas afiliaciones con otras personas.¹³⁹ Debe lograrse un sentido de afiliatividad a través de relaciones sociales mutuamente satisfactorias.

III.3.3.7. Séptima etapa: Madurez: generatividad contra estancamiento.

Esta es una de las etapas más extensas dentro del ciclo vital, pues abarca desde los 25-30 hasta los 60-65 años, por lo que es dudoso que este largo e importante periodo de la vida, pueda entenderse como una etapa sencilla. Es por lo general, el periodo de **mayor productividad en la vida**: las personas se establecen en una profesión, forman una familia y se forjan una reputación favorable en la comunidad.

Como en todo el desarrollo de esta teoría, el funcionamiento vigoroso de la etapa, requiere los logros de las etapas anteriores. Las personas tienen más que ofrecer durante estos años, y esto es un hecho bastante evidente en la crianza de una familia, la cual exige la mayor generosidad.

¹³⁹ cfr., DICAPRIO, Nicholas, op.cit., p. 205

La crisis del ego que existe es de Generatividad contra Estancamiento y además, dos características primordiales para la madurez humana, en especial para esta etapa, son el amor y el trabajo, pues son muy intensos y se deben de mantener.

En la generatividad, se demuestra con claridad, pues se ve mediante obras y hechos. Esta no es una etapa sencilla: formar un trabajo, una familia, un prestigio no es fácil; se proyecta para bien de la comunidad, ve por el bien de la sociedad a la que pertenece, requiere de esfuerzos. Aquí se alcanza la máxima plenitud física, psicológica y social, hay una madurez más completa, y a la vez, compleja.

El trabajo al principio como es novedad, se vuelve motivante, pero puede hacerse rutinario; en el amor incluso puede darse el mismo caso. Para el trabajo, se refiere a la producción ya sea de bienes materiales, de servicio, e incluso producir ideas. Cuando surge la rutina, la persona se siente atrapada y genera un empobrecimiento de la personalidad, una apatía, un sentimiento de vacío, se vuelven quejumbrosas, hay un decaimiento, un sentir de que la vida no vale nada. Sin embargo, cualquier trabajo de rutina, hecho con optimismo se vuelve digno y dignifica a la persona. En el matrimonio, también se necesita una madurez por las dos partes, pues de lo contrario, se empiezan a suscitar una serie de problemas, que pueden tener sus raíces en la falta de cumplimiento en las etapas anteriores (confianza, autonomía, identidad, intimidad).

Es así, que la falla en lograr generatividad (tomando en su sentido más amplio como productividad y creatividad en todas las esferas de la vida), es designado por Erikson como estancamiento. En esta etapa, mediante la generatividad, Erikson atribuye dos virtudes muy importantes a la persona que la alcanza: la producción (trabajar creativa y productivamente) y el afecto (trabajar para el beneficio de otros)¹⁴⁰.

¹⁴⁰ cfr., DICAPRIO, Nicholas, op.cit. p. 198

III.3.3.8. Octava etapa: Vejez: integridad contra desesperación.

Finalmente, se ha llegado a la etapa final del ciclo vital: la vejez, y en ella se incluye a partir de esos 65 años hasta la muerte. La crisis del ego, es la Integridad contra Desesperación; es la búsqueda de unificar toda la personalidad, dentro de la tercera edad, de la cual se dice que es la edad más bella de la adultez. En la vejez, existe un temor, un nerviosismo el hecho de que se va a morir, pero cuando hay una integridad, no causa terror o pánico, simplemente miedo a lo desconocido.

En la desesperación, la muerte es algo terrible, pues se les está acabando la vida, y no están satisfechos de la misma. Si la persona es creyente, tiene la esperanza de que en el más allá habrá plenitud de vida, y en esta tierra ya no desea perpetuarse, pues ya dio lo que pudo. En el transcurso de su vida, tuvo amistades y vinculaciones, pero ahora empiezan a morir, y esto es muy doloroso, sin embargo, encima de todo esto, se encuentra él mismo. El anciano íntegro, no tiene remordimientos, pues pudo tener errores, pero si se arrepintió y repara hasta donde puede, espera tranquilo el final. Esta persona tuvo una vida, que le permite ahora una preparación para la muerte. Cuando hay desesperación es todo lo contrario.

De esta forma, la tarea significativa a la que se enfrenta el anciano, es a la aceptación optimista de la conclusión de la vida, logrando un sentido de integridad, y con el que se desarrolla la virtud de la sabiduría: un interés desapegado y no obstante activo en la vida misma, ante la perspectiva de la muerte misma, y que sostiene y trasmite la integridad de la experiencia, a pesar del desdén respecto de las flaquezas humanas y el terror que inspira el final.

Para concluir, a pesar de que Erikson parece atribuir un mayor control personal a las últimas etapas que a las primeras, no especifica los medios necesarios para alcanzar esos ideales. Sin embargo, es a partir del estudio de sus etapas, donde se puede encontrar esas herramientas: la consecución óptima de cada una de las crisis, con la correspondiente adquisición de las virtudes, generando una vida plena y completa.

III.4. DESARROLLO DEL "YO LABORAL"

Con el fin de cerrar este capítulo, se realizará un estudio con todos los conceptos anteriormente descritos, con el fin de establecer ese rastreo del "yo ocupacional" o "yo laboral" aplicando los temas analizados anteriormente:

- El trabajo humano, y su implicación en la vida del hombre,
- La importancia del autoconocimiento, conjunto con
- La formación de la identidad,
- El concepto de adultez, y la búsqueda de su sabiduría, y
- La aportación de la teoría de Erikson, a través del desarrollo mediante ciclos.

Quizá la implicación principal de este desarrollo del yo laboral, es por una parte, complementar la teoría de Erikson, al delimitar el crecimiento de la persona mediante su trabajo, y no sólo mediante el amor. Por otra parte, utilizar al desarrollo del yo laboral, como un eje de análisis en el adulto para potencializar su autoconocimiento.

Freud sostenía que junto con la capacidad de amar, la capacidad de trabajar en forma eficaz es una señal de madurez. Erikson, parece estar de acuerdo con ambos requerimientos: amar y trabajar, y ha delineado una etapa de la vida, que corresponde al adulto, en la que desarrolla la generatividad o necesidad de un trabajo y afecto sostenidos y productivos (25 a 60 años de edad).

Como se recordará, el trabajo entonces, constituye una de las principales actividades dentro de la vida de cualquier ser humano, pues repercute en una cantidad considerable de tiempo. Siendo así, y como señala Oliveros Otero, el trabajo, debe ser una actividad propiamente humana, con todas las características que esto lleva.

Esto es un trabajo productivo, generativo, un trabajo útil. Todo esto desarrolla una fuerza principal del ego, que contribuye significativamente a la calidad de la vida. Por lo tanto,

es un hecho, que mediante el trabajo diario, la personalidad y el yo, se continúan desarrollando, o quizá estancando mediante la rutina.

Es importante considerar al trabajo como fuente de múltiples beneficios: una actividad humana que favorece la producción de ciertos productos, bienes o servicios, la sobrevivencia misma del hombre, pero una actividad fundamental: el desarrollo de la persona que está trabajando. Este es entonces el estudio del "yo laboral", las características que el hombre va desarrollando paulatinamente, conjuntamente con el crecimiento de su propio yo, las cuales le van a posibilitar una serie de factores que contribuyen a realizar un trabajo de manera adecuada.

No debe olvidarse, que este no puede ser un esquema terminado, completo, o seccionado, en el que durante la juventud, por ejemplo, exclusivamente se haya desarrollado la intimidad, sino que en esta etapa la confianza, la autonomía, la laboriosidad, etc., adquieren un nuevo sentido, y se integran a las necesidades propias de la edad; de la misma forma, para el adulto, dentro de su generatividad, las etapas anteriores se integrarán configurando a una persona tan única e irreplicable, con sus características propias y su ciclo vital, que podrán ofrecer a aquel que quiera conocerlo, un buen tiempo de estudio y de análisis.

A continuación se presenta ese desarrollo del yo laboral, aprovechando el esquema de Erikson y sus etapas, y con una aportación propia dentro del trabajo de investigación, cuyo objetivo principal es complementar el rezago existente dentro de la teoría Eriksoniana en la etapa de adultez, a través del trabajo (ya que describe únicamente el amor), y que ofrezca a la persona un método más para su autoconocimiento.

DESARROLLO DEL YO LABORAL**CONFIANZA BÁSICA**

Considerando las etapas de desarrollo de Erikson, se podría partir de la confianza básica como una de las primeras conquistas humanas. Sin exagerar, debe recordarse que los primeros años de vida constituyen una fuente muy rica del conocimiento de la persona. Es por ello que revisar las primeras experiencias, pueden propiciar una comprensión acerca de esa confianza o desconfianza básica hacia las demás personas. En el ambiente laboral, es muy palpable, pues muchas veces es necesario llevar a cabo empresas, las cuales no siempre resultan totalmente seguras, y esto sin contar el contacto diario que se debe tener con una serie de desconocidos, y en los cuales debe depositarse una confianza plena para llevar a cabo las actividades.

Es necesario que cualquier persona adulta, desarrolle ese sentido de confianza que capacite la toma de decisiones ante situaciones adversas, y que auxilie al hombre para poder evitar el temor o la deicida ante su acción, pues esto podría bloquear una característica esencial del trabajo humano: la libertad que este requiere.

AUTONOMÍA

Durante esta etapa, se exige cumplir con un sentido de autonomía. En cuanto a su implicación principal se mencionaba que era la voluntad que con esta se formaba. Llevándolo a la práctica laboral, es necesario conocer el papel del autocontrol y la autodisciplina que posee la persona, pues será únicamente este, el que le posibilitará para la creación y la vinculación con otras funciones dentro de su misma empresa.

INICIATIVA

A través de la confianza adquirida y de la autonomía de la persona, es necesario crear el sentido de iniciativa, que auxiliado por los objetivos a corto y largo plazo fomenta una aproximación vigorosa a la vida, esto a través de una adecuada aceptación de los papeles culturalmente establecidos: si se es un director, aceptar y tomar el papel al máximo, así como si se es un operador, un gerente, o un técnico. Esta edad constituye una de las más óptimas para poder desarrollar algunas de las virtudes del trabajo analizadas anteriormente como son la justicia, la responsabilidad y la obediencia, tan necesarias de comprender y de vivir en el quehacer laboral.

LABORIOSIDAD

El logro de la laboriosidad, evidentemente tiene una repercusión muy grande en el ámbito laboral: es precisamente esas ganas, ese querer hacer las cosas, a partir de un poder hacerlas. Al momento en que el individuo, desarrolla ciertas habilidades y aptitudes o talentos, se encuentra capacitado para ofrecer a su trabajo una aportación válida y calificada de sus posibilidades. Esto es precisamente, la competencia de la persona, la forma en que adquiere calificación, y la calidad de la misma.

IDENTIDAD

Ya se mencionó durante toda la segunda parte, la repercusión principal que ofrece el sentido de identidad, puesto que muchas veces, la persona puede superar la crisis, pero lo más importante, es que logre un conocimiento más real de su persona, y de todas las características de su personalidad. Esta es una de las principales repercusiones en el ser humano, y lo interesante, es que el trabajo humano, ofrece al hombre una posibilidad de obtener ese autoconocimiento de sus posibilidades, sus intereses, valores, etc. Será precisamente en la adolescencia, donde se inicia el sentido de la identidad personal, y en este momento se inicia también la búsqueda constante, que se observa también a lo largo de todo el periodo adulto: ¿quién soy yo?, ¿a dónde voy?. Es difícil prometer al adulto un conocimiento pleno de sus características y comprenderlas; sin embargo, es necesario ofrecerle una identidad, una idea clara y objetiva de las preguntas anteriores, y esto tendrá importantes repercusiones en su desarrollo laboral.

INTIMIDAD

Quizá la mayor aportación de esta etapa, es el sentido del amor, con el cual una persona puede encontrar una de las más nobles inspiraciones y motivos para realizar sus actividades. El amor puede dar sentido, no solo a la actividad laboral, sino a la vida misma, por lo que el sentido de la intimidad, genera en la persona, la capacidad de conocerse, y trascender su propio ser, sirviendo a los demás; esto a través de su trabajo, aunque también será necesaria una intimidad en su quehacer cotidiano, para poder ofrecerla a las demás personas

GENERATIVIDAD

Es así que se obtiene ese sentido de generatividad propio que establece la etapa de la adultez, pero debe ser complementada en su doble vertiente: a través del amor y el afecto que manifiesta la persona generalmente en su familia, y por medio de su actividad productiva, que se establece en su trabajo. El trabajo productivo, no solo se limita a un empleo remunerado, sino también a las obligaciones familiares y a la vida comunitaria. Además recordar, que incluso la teoría egosocial de Erikson, hace incapié en el papel de la influencia social sobre la persona, por lo que en el adulto, a través del trabajo, la representación de la cultura y la sociedad, será la empresa para la cual trabaja.

INTEGRIDAD

Si se ha logrado todos los sentidos anteriores, se estará en posibilidad de llegar a la octava etapa de la vejez, con todos los elementos necesarios para generar el sentido de integridad que permita a la persona enfrentar a la muerte con dignidad y alegría.

Este es el estudio sobre el desarrollo del yo laboral que se ofrece. Quizá la mayor aportación, o el medio que la Pedagogía puede ofrecer, es que por medio de su campo epistemológico de la orientación, posibilite al adulto el autoconocimiento, para que por medio de su trabajo humano, obtenga una información más realista sobre su persona, y de esta manera, ubicarlo en su realidad, conocerse, comprenderse, aceptarse y buscar las opciones educativas más adecuadas para su persona. Debemos tender siempre hacia la integridad que menciona la última etapa del ciclo, y la Pedagogía debe buscar desarrollar a la persona, y prepararla para ese fin.

Sin embargo en éste capítulo se ha desarrollado únicamente la necesidad personal sobre un autoconocimiento que posibilite el desarrollo del yo laboral; pero no debe olvidarse la doble dimensión que posee el hombre: el plano personal y el plano social.

A través del autoconocimiento se puede obtener una primera "victoria" sobre sí mismo, la "victoria personal", con la que una vez conocido, se comprende, se acepta, y se inicia la labor de mejora en la propia persona. Pero ésta no se encuentra sola y debe obtener a la vez una "victoria social", la cual requiere en primer momento de ese autodominio, pero exige aún más. En especial en la edad adulta, que tiene que manifestarse a través de varios ámbitos: la familia, el trabajo, y una serie de grupos en los que interactúa. Este es el tema central del siguiente capítulo.

CAPÍTULO IV: LA FORMACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO

Siendo esta investigación una defensa sobre la importancia y trascendencia que tiene el hombre como persona, dentro de una empresa, es decir, como recurso humano, resulta ser que éste no se encuentra aislado, sino que además de la complejidad que presenta por sí mismo (observada en el capítulo anterior) se relaciona con las demás personas que tiene alrededor en su trabajo.

Si sólo se analizara al hombre de manera individual, sería algo irreal, puesto que constantemente tiene relación con varios grupos. Además no es suficiente tanto para la Pedagogía, como para la Administración, el tener sólo grupos de trabajo, sino formar verdaderamente equipos en el trabajo. Es por ello que resulta necesario establecer esta relación a través de los grupos, para comprender el marco que rodea al hombre en su acción laboral, y la implicación dentro de la organización.

IV.1. LAS RELACIONES HUMANAS EN LA EMPRESA

La personalidad por sí misma resulta complicada y difícil de definir y explicar. Es por ello que algunos aspectos de ésta, pueden afectar a la organización: los tipos de personas que toman las decisiones, los valores que tienen, el efecto del medio ambiente sobre ellos, la organización informal, los intereses, expectativas, etc.¹⁴²

“La influencia de la personalidad en la estructura de la organización es obvia. Varía en importancia de una compañía a otra. Pero es un factor que no se puede pasar por alto aunque tampoco debe ser exagerada: es necesario hacer una transacción juiciosa entre los cánones de la organización y las necesidades de la personalidad”¹⁴³.

Siendo así, es necesario estructurar los diversos procesos de planeación que toda organización requiere, contemplando la posible implicación que existen en las variables de la

¹⁴² cfr. DALE Ernest, *op.cit.*, p.37

¹⁴³ idem, p.45

personalidad: es esencial por lo tanto que los mejores aspectos, tanto de la estructura formal (esqueleto) como de las relaciones informales (personalidades vivientes y sus relaciones recíprocas) se tengan en cuenta al dar forma a la organización.

El grupo constituye esas relaciones recíprocas, por ello, el hombre no está solo, sino que se convierte en un ser social, y esto lo logra a través de la formación de grupos: "Las relaciones intergrupos constituyen uno de los factores más importantes y más complicados en la vida de los organismos"¹⁴⁴. Siempre existen esos grupos, sean formales o informales, por lo que es necesario comprender qué sucede cuando una persona contacta con otra en la empresa.

Se comprende lo complicado que resulta unir la dinámica de una personalidad, con otra igual, o aún más compleja, y esto con otras personas más. Sin duda alguna, estas relaciones se manifiestan en la organización, de manera que pueden perjudicarla, o beneficiarla según la constitución de los grupos.

Es importante acercarse a una comprensión acerca de las relaciones humanas o relaciones industriales (término que surge en la moderna industria productiva), y que se refieren a las relaciones entre:¹⁴⁵

- * hombre - trabajo: esto es la relación existente entre la persona y el trabajo que realiza, si es de su agrado, si es motivante, si en verdad lo está desarrollando o estanca su desarrollo.
- * hombre - hombre: una de las más complicadas, en las que la persona con conflictos propios, necesidades, expectativas y valores, inicia una relación con otro sujeto el cual con mucha seguridad, no comparte integralmente su persona, por lo que se inician choques o conflictos entre los trabajadores.

¹⁴⁴ MARGULIES, Newton et. al. Desarrollo Organizacional p. 469

¹⁴⁵ cfr. PELLITERI, op.cit., p.66

- * hombre - elementos directivos: se refiere a la relación obrero patronal, empleado-jefe, en la que una de las partes tiene que tomar las decisiones, guiar y orientar, mientras que la otra obedece, pudiendo llegar a participar y realizar el trabajo. Pueden surgir conflictos cuando una de las partes no desempeña adecuadamente su rol.
- * hombre - ambiente de trabajo: En general todas las variables externas al individuo, incluyendo lugar de trabajo, instalaciones, y factores que afectan a lo que es un ambiente laboral: la cultura organizacional, valores, y objetivos que orientan a la organización. En esta categoría se encuentra la relación hombre - grupo.

Estas son en general las relaciones humanas existentes dentro de la empresa. Una vez señaladas, se puede abordar integralmente el fenómeno de las relaciones entre grupos.

IV.2. LOS GRUPOS

Es evidente que las empresas se componen de grupos, los cuales pueden ser oficiales o extraoficiales, y ellos ejercen un impacto poderoso sobre los individuos y sobre el sistema de la organización.

No sólo en la empresa, sino en la vida en general, se observa la presencia del grupo. Si se le pregunta a una persona si pertenece a algún grupo, seguramente su respuesta se extenderá a más de uno: la familia, un grupo de trabajo, alguna asociación religiosa, un grupo cultural, deportivo, etc. Es por ello que la vida del hombre se encuentra íntimamente unida a la psicología grupal, ya que es el grupo un objeto de la experiencia diaria, en la cual el hombre se desarrolla (o lo cohibe).

IV.2.1. Algunos estudios acerca del grupo.

Esta preocupación no es algo nuevo, aunque formalmente nace con la creación de la psicología social y la sociología.¹⁴⁶ En la década de los años veinte surgen las primeras teorías

¹⁴⁶ cfr. DICCIONARIO DE LAS CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN p.702

(Durkheim, Allport) que discutían si los fenómenos grupales (conducta grupal, mente de grupo, etc.) poseían realidad independiente o si eran resultado de la suma de las conductas de sus miembros. El cuestionamiento radicaba en si el grupo tiene una entidad propia o surge como una aportación única y dependiente de cada persona que lo integra.

En los años treinta, Lewin crea la teoría de campo para explicar las conductas de los sujetos en su entorno social, y hace una aportación aceptable hasta nuestros días, distinguiendo tres tipos de funcionamiento dentro de los grupos:

- Autoritario, en el que las decisiones son tomadas siempre por el líder o la autoridad del grupo, dejando sin participación a los integrantes del mismo, por lo que su única aportación es el ejecutar las órdenes impuestas, eliminando toda capacidad de creación y originalidad.
- Laissez-faire, grupos en los que las decisiones las toma cada miembro por su cuenta y de forma independiente, olvidando la unidad que debe tener el grupo, creando en la mayoría de las veces un caos, o desorden entre los integrantes, que pueden ejecutar acciones sin obtener avances claros.
- Democrático, en el que las decisiones se toman por una mayoría democrática vinculante, es decir, se hace una propuesta de acción, y sin tomarse como imposición, se somete a votación, o a consideración de los miembros, los cuales gozan de una participación activa, y deciden la mejor manera de realizar sus objetivos.

Para Lewin, es el grupo democrático el que obtiene un funcionamiento óptimo, sin embargo, es evidente que no todos los grupos funcionan de manera similar, es por ello que cada uno de ellos tiene una personalidad tan propia y particular, que irá conformando el tipo de grupo que puede llegar a ser, dependiendo de las características de los integrantes, de manera que obedezcan a un líder prudente, sea participativo, o que cada uno obtenga sus propios resultados, para una meta conjunta.

Todos estos estudios, marcaron el inicio de trabajos que destacaron diversos aspectos que intervienen dentro de los grupos. Algunos de estos son: la dinámica grupal, así como las técnicas que generan esta dinámica; la cohesión de grupo (Moreno) del cual se desprende la sociometría y el sociograma (que permite una descripción de la estructura afectiva de los grupos); las normas sociales (Sherif, 1936).

Sobre todo a partir de los años cuarenta y hasta la actualidad, se multiplican los estudios sobre la dinámica de grupo a través del papel del líder, los tipos de liderazgo, y los roles dentro del grupo. La socialización y la comunicación intergrupal son otros conceptos muy desarrollados.

IV.2.2. Definición.

Una vez hecha esta revisión general acerca de algunos conceptos que conciernen al grupo, conviene tener una definición del mismo que encuentre un significado para el individuo y para la empresa. Si partimos de que un grupo "es la suma de individuos situados en ciertas relaciones descriptivas (es decir, observables) entre sí (Brodbeck)"¹⁴⁷ se tiene que los elementos de un grupo, son los individuos. Sin embargo, es algo aún muy simple, pues no cualquier colección arbitraria de gente lo es, sino que deben relacionarse entre sí de un modo definido.

Lewin, desarrolla más a fondo este punto de vista: "la similitud de personas solo permite clasificarlas, reunir las bajo el mismo concepto abstracto, mientras que pertenecer al mismo grupo social implica la existencia de interrelaciones concretas y dinámicas entre las personas"¹⁴⁸, es por ello que el grupo es un todo dinámico que se basa más en la interdependencia, que en la similitud. Siendo así tenemos ya dos características: el **conjunto de individuos que tienen una interdependencia** entre los miembros que lo constituyen.

¹⁴⁷ cfr. CARTWRIGHT, Dorwin, et al., Dinámica de grupos, p. 60

¹⁴⁸ ibidem

Una vez que estos individuos se unen para interrelacionarse, no sería comprensible que esto lo hicieran sin ningún motivo o fin; las personas forman grupos para poder alcanzar ciertas metas, que de manera individual no podrían, o sería aún más complicado realizarlas.

Esto no implica que una persona por sí misma sea incapaz de cumplir un cometido, sino que a través del grupo puede realizarlo con mayor facilidad y con las ventajas que el grupo le proporciona.

Es así, que el grupo necesita de unos fines, metas u objetivos que delimiten su acción, y que pueden ser muy variados, desde la diversión, el entretenimiento, el incremento de la cultura, la sobrevivencia, o el trabajo.

Finalmente, el tiempo empleado por los integrantes del grupo para definir las metas y los objetivos grupales pueden hacer mucho para imprimir una dirección y propósito del grupo, y que logre facilitar la obtención de sus intereses.

Otra característica que parte de la definición de grupo es la creación de normas entre los integrantes del mismo, pues una vez que se unen para interdepender, crean sus propias reglas que pueden ser manifiestas o no. La desaprobación de las normas esperadas de actuación, es desaprobada por los otros integrantes del grupo, aunque a veces, ciertos individuos no están enterados de las normas o quizás no las comprenden. Sin embargo, siempre son necesarias para delimitar la libertad que tiene cada uno de los miembros en su actuación, y además para facilitar la consecución de los fines.

Además para pertenecer a un grupo, es necesario que las personas interactuantes, se definan a sí mismas como miembros, y que los otros definan a estas personas, como pertenecientes al grupo¹⁴⁹; esto es que sea clara la participación que se tiene, y la reciprocidad de los miembros.

¹⁴⁹ cfr. CARTWRIGHT, Dorwin, op.cit., p.61

Con lo estudiado, se puede concluir, que el concepto de grupo, encierra una gran cantidad de factores y condiciones, por lo que más que una definición, a manera de síntesis se presentan las siguientes características que surgirán cuando una serie de personas constituya un grupo:¹⁵⁰

- La participación en interacciones frecuentes.
- Una definición entre sí como miembros del grupo.
- El que otros los definan como pertenecientes al grupo.
- Compartir normas respecto a temas de interés común.
- La participación en un sistema de papeles entrelazados.
- El encontrar que el grupo sea recompensante.
- Perseguir metas independientes.
- Tener una percepción colectiva de su unidad.
- Tener a actuar de modo unitario respecto al ambiente.

Con todo esto se puede tener un concepto más amplio de lo que es el grupo, y de como afecta al individuo, ya que, este conjunto de personas, al interrelacionarse, y formar grupos y participar en ellos, incluyen motivaciones, obstáculos, ajustes individuales, valores, que le permiten a la persona desarrollarse dentro del grupo: cada individuo tiene y siente la necesidad de que sus semejantes lo consideren importante¹⁵¹.

Es decir, el grupo cumple con una necesidad que el hombre tiene de confianza, seguridad, y pertenencia para la persona, le ayuda a reafirmar su personalidad, y a obtener un conocimiento más complejo a través de la visión de sus compañeros de grupo. Todos estos conceptos no alejados de aquello que proclamaba Erikson, y que permiten a la persona un desarrollo más completo e integral.

¹⁵⁰ *ibidem*

¹⁵¹ cfr. BEAL, George, et al. *Conducción y acción dinámica de los grupos* p. 53

IV.2.3. Tipos de grupos.

Se iniciaba la discusión sobre el grupo, señalando que el hombre se desarrolla a través de muy diversos tipos de agrupaciones, ya que puede considerarse grupo a la familia, o incluso al conjunto de personas que asisten a un concierto, y como se puede apreciar, son muy diferentes estos dos ejemplos.

Aunque existen muchas y muy diversas clasificaciones de los grupos, los tipos de grupos más frecuentes que existen son:

- La distinción formal-informal, según exista una fuerza externa al grupo que imponga la formación del mismo o no, por ejemplo, formar grupos de amigos (no hay imposición), ante un grupo de trabajo.
- Los grupos permanentes, en los que se interrelaciona a través de toda una vida (por ejemplo, la familia), ante los grupos temporales, con los que solo durante una época, la persona tendrá que relacionarse, como sería un grupo escolar.
- Grupos primarios y secundarios, que dependen del contacto personal, directo y frecuente entre los miembros.
- Pequeños y grandes, según la cantidad y el número de miembros que integren el grupo. Se considera normalmente que un grupo es pequeño hasta los doce miembros.
- La señalada distinción de grupos autoritarios, democráticos y laissez-faire.

Y así podrían generarse muchas otras clasificaciones. Lo importante es hacer notar lo diverso y la complejidad que existe cuando se estudia un grupo, ya que éste al igual que las personas, tendrá características tan individuales y únicas, que pueden enriquecer la formación de sus integrantes, según su interés.

IV.2.4. Dinámica grupal.¹⁵²

Al comprender características, tipos y factores que intervienen en un grupo, surge la llamada dinámica grupal, o proceso que se produce en la estructura grupal al momento en que se busca alcanzar las metas. La dinámica, corresponde a las diversas fuerzas que se generan en los grupos, tales como la suma de todas las energías y fuerzas que derivan tanto de las cualidades de los individuos del grupo y de sus relaciones recíprocas y con las fuerzas externas que llevan a una actividad dentro del grupo.

Al llevarse a cabo todas estas fuerzas, no actúan por separado, sino que convergen en un centro, que es el desarrollo del grupo. Estos factores existen en todos los grupos, aunque algunos pueden resultar ocultos y ser considerados latentes. El poder detectarlos permite reseñar los principios generales respecto a cada grupo, y establecer un esquema para el análisis de sus fuerzas y el desarrollo del mismo.

Estas fuerzas se llevan a cabo mediante dos tipos de dinámicas: la interna y la externa. La dinámica interna conforma las características propias de todo grupo y que surgen directamente de cada miembro del grupo y sus intereses, habilidades, deseos, tendencias y frustraciones. Las externas se llevan a cabo a través de las fuerzas externas que impone un medio social, y se reflejan en gran parte por medio de las creencias, sentimientos, valores y acciones de los miembros.

Las principales fuerzas que conforman la dinámica interna son:

IV.2.4.1. La atmósfera.

La atmósfera, o disposición de ánimo, corresponde al tono o sentimiento que está difundido en el grupo. El ambiente físico real en el que interactúan los miembros, es determinante para comprender la atmósfera del grupo (iluminación, ventilación, disposición, etc).

¹⁵² cf. BEAL, George, et.al., op.cit.

Existen muy diversos tipos de atmósfera: de temor, de sospecha, agresiva, apática, amistosa y cálida, permisiva, autoritaria o democrática. El tipo de atmósfera que se genere en un grupo va a implicar en su desempeño y buen funcionamiento.

IV.2.4.2. Los esquemas de comunicación.

Siendo la comunicación, el proceso mediante el cual se transmiten ideas, sentimientos o creencias a otros, muchas veces los problemas de los grupos resultan de la incapacidad de los conductores o de los integrantes para comunicarse. A veces se supone que hemos sido comprendidos, o también, las mismas palabras, significan cosas distintas a las diferentes personas. Esto sin considerar la comunicación de tipo no verbal como son los gestos y ademanes.

Los miembros de un grupo pueden sentirse inseguros en su proceder, cuando no tienen una comunicación adecuada; es por ello, que un integrante es más productivo cuando siente que tiene acceso a toda la información pertinente, y es capaz de comunicarse satisfactoriamente con los integrantes de su grupo. Los resultados de una comunicación adecuada serán: la mayor productividad, y la mayor participación y satisfacción de los integrantes.

IV.2.4.3. Participación.

Supone una inclusión personal y psicológica de los miembros en los asuntos del grupo. Una expresión evidente y observable, por medio de palabras o acciones, o que puede darse también por gestos, actitudes o modales. Es necesario promover en los miembros, la participación dentro de las actividades del grupo, con el fin de que reafirmen su papel en el mismo, y que contribuyan en la consecución de logros.

IV.2.4.4. Normas del grupo.

Se constituyen por los niveles de rendimiento aceptables para el grupo mismo. Son necesarias para establecer estos niveles, y para que los individuos conozcan sus líneas de acción. Estas normas pueden centrarse en diferentes objetivos: sobre las cualidades requeridas para ser miembro, sobre la conducta, sobre la participación, la adopción democrática de decisiones entre los miembros, sobre la calidad del trabajo, etc.

Las normas establecen el nivel de exigencia del grupo. Además es importante señalar, que muchas veces estas normas están implícitas, y no manifiestas claramente, siendo que no hay grupo bien formado sin una serie de normas que se impongan. Esto puede crear confusión en sus integrantes.

Toda norma grupal, debe cumplir con ciertas características: tienen que ser realistas, comprendidas por todos los integrantes, y aceptadas por todo el grupo (esto es lo ideal); posibles de ponerse en práctica y no quedarse como un mandato; siempre deben marcar un margen adecuado de tolerancia; siempre conviene que sean explícitas, para que el cumplimiento sea más exacto.

IV.2.4.5. Control social.

Son los medios por los que el grupo asegura la conformidad con las expectativas de sus integrantes y que es dado mediante recompensas (reconocimiento del grupo, alguna función, otros reconocimientos como distintivos) o como sanciones (censura, ridículo, rechazo). Pueden ser formales o informales.

IV.2.4.6. Identidad o "sentimiento del nos".

Esta es una de las principales fuerzas de la dinámica interna; implica un vínculo, una simpatía común y conciencia de unidad. Una solidaridad, o espíritu de grupo. El diferenciarse entre sí como miembros de un grupo único, diferenciándose de los demás.

Existen diferentes niveles de identificación o sentimiento entre los miembros del grupo. El problema existe, cuando alguno de los miembros no se siente como tal: la identidad es un sentimiento emocional, que escapa de la razón, por lo que a veces es difícil lograr que una persona se "sienta" parte de un grupo.

IV.2.4.7. Definición del papel.

Esto se identifica con el término "rol", o esperanza general del papel del integrante del grupo, un conocimiento del lugar que desempeña, o que el grupo le da, y espera que cumpla. Muchas veces la falta de un papel claro, implica una falta de productividad y confusión en los objetivos, una menor organización e incluso la confusión del liderazgo.

Cuando una persona sabe lo que se espera de él, le lleva a una mayor responsabilidad y contribución al grupo. Los papeles claros deben ir unidos a los objetivos claros, para poder realizar una pequeña pero segura actuación dentro del grupo.

IV.2.4.8. Heterogeneidad - Homogeneidad.

Siempre existe un cierto grado de heterogeneidad en todo grupo, y es necesario aprender de estas diferencias para enriquecimiento de los integrantes. Sin embargo, existe una tendencia a agruparse sobre una base homogénea o de semejanzas. Siendo así, la creación del grupo generalmente tiene a una igualdad de intereses, valores, motivos, habilidades, conocimientos, etc. pero la oportunidad de participar en un grupo debe fomentar las diferencias individuales de manera que cada persona implique en el grupo con aportaciones que sean propias y características de sus rasgos de personalidad.

IV.2.4.9. Tamaño del grupo.

Es importante ubicar la cantidad de miembros de un grupo, pues pueden limitar la cantidad y calidad de la comunicación de sus miembros afectando su cohesión, y productividad: a medida que aumenta el tamaño, aumentan las relaciones sociales y disminuye el tiempo para mantenerlas.

Con el aumento del tamaño hay menos unanimidad, y se genera la división de opiniones y puntos de vista, y puede posibilitar la formación de subgrupos. Cuando los grupos son pequeños, generalmente existe una actuación más favorable, o más fácil de desarrollar.

IV.2.4.10. Evaluación grupal.

Siempre presente en los grupos, se evalúan los papeles, status, contribuciones, sentimientos, integrantes, intereses, necesidades, a otros grupos, en fin, es una evaluación constante de todos los factores que surgen en una interacción grupal. Esta característica debe tener los beneficios de la crítica en un sentido integral: la evaluación sistemática, racional, tiene una gran fuerza para hacer que los miembros y el grupo produzcan más. Aquí es donde se integra el factor de autoconocimiento, pues en la medida en que el grupo aporte al individuo, le favorecerá el descubrir potencias que quizá no conocía o eran invisibles ante su actuación individual.

En cuanto a las variables o dinámica externa de los grupos, se deben considerar aquellos factores que a través de los miembros se manifiestan, aunque directamente no son controlables, pero afectarán incondicionalmente el buen funcionamiento de un grupo. La dinámica externa se lleva a cabo mediante:

- La comunidad, a través de los valores, y normas aceptables para alcanzar fines específicos.
- Organizaciones centrales, o instituciones más concretas que afectan directamente a los grupos, como sería una empresa con un departamento específico. A veces pueden tener diferencias, o no compartir objetivos.
- La calidad de miembro en múltiples grupos, ya que una persona no depende específicamente de un solo grupo, sino que aporta de otros a los que pertenece.

Estas son entonces, las variables que conforman la dinámica grupal. El decir que cada grupo tiene una personalidad propia, es comprensible al analizar estos factores, pues cada uno de ellos se presentará de manera muy concreta en un grupo, siendo así que existan grupos tan diferentes entre sí, al mezclarse las variables internas y externas, pues por ejemplo

en equipos de trabajo con características muy similares en su dinámica interna, se verán afectadas por las variables externas del lugar en que se desarrollen, en cuanto a países, comunidades, estados, etc.

Además, cada grupo tendrá variables que lo afecten favorablemente, y quizá algunas otras que intervengan como factores negativos en su dinámica. Un grupo puede funcionar de manera adecuada con cierto líder, pero quizá al cambiarlo por otra persona, la dinámica interna se vea seriamente afectada e interfiera en los fines que tenía señalados inicialmente.

IV.3. UTILIZACIÓN DE LOS GRUPOS PARA LA EDUCACIÓN EN LA EMPRESA

IV.3.1. La educación en los grupos.

En la sección anterior, se analizó y estudió las distintas concepciones, características, variables, y todo aquello referente al concepto grupo. Esto se hizo, con el fin de encontrarle un valor dentro de la empresa. La propuesta que se pretende tiene una gran conexión con este concepto de grupo, puesto que es el punto de mediación entre la empresa y la persona, que le permita su desarrollo a cada una, y genera la productividad para la empresa, y la formación del yo laboral para la persona.

Siendo así, la empresa se compone de igual manera por grupos, los cuales pueden ser como se veía anteriormente, formales, informales, temporales, permanentes, etc. y de igual forma, tienen todas las características que se desprenden de la definición, y producen una dinámica particular que genera actividades adecuadas o inadecuadas para la empresa.

Existen muchas teorías, que han buscado potencializar adecuadamente a la empresa. Como se señalaba, la mejor de ellas, es la que revaloriza el papel del hombre, en la que la empresa es para servirlo, y no viceversa.

Sin embargo, existen teorías, que presentan la acción grupal como algo primordial. La implicación, es buscar una mediación entre todo esto: el hombre por necesidad natural, busca

el trabajo como medio de trascendencia y subsistencia, y con éste, obtendrá un desarrollo en su yo laboral. Para ello se requiere que el hombre obtenga un autoconocimiento que le permita ese desarrollo.

Por otra parte, el hombre requiere de la organización para poder llevar a cabo su actividad laboral. Pero al ingresar a la actividad laboral, no lo hace solo, sino a través de otras personas, y es cuando tiene que formar grupos de trabajo.

Muchas veces puede ser, que la persona individualmente posea un potencial de acción muy grande, pero se encuentra limitado por su relación con el grupo al que pertenece. Es por ello, que resulta necesario, y además pedagógico, el educar al trabajador, a través del grupo de trabajo.

Existen dos experiencias concretas con las que se ha utilizado la dinámica grupal para favorecer la educación en las personas: por una parte la formación de equipos de trabajo, y por la otra, los grupos "T" o talleres de sensibilización.

IV.3.2. Formación de equipos de trabajo.

Un grupo de trabajo, se define como aquel conjunto de individuos que se interrelacionan entre sí con un objetivo concreto: trabajar. Por ello se debe retomar el concepto de trabajo como un realización individual, grupal y a nivel organizacional.

El hecho de haber analizado las fuerzas de la dinámica grupal, tuvo un fin específico: la posibilidad de analizar a todo tipo de grupo. En la formación de equipos de trabajo, es necesario obtener ciertas características de los integrantes:

- ◆ Compartir metas: el hecho de tener objetivos claros, concretos, y correspondientes entre los objetivos individuales, departamentales y organizacionales. Lograr compartir objetivos comunes.

- ♦ Interacción y comunicación: fomentar, el sentimiento del "nos", y crear líneas de comunicación adecuadas entre los miembros del grupo, que libres de obstáculos, puedan expresar sentimientos verdaderos.
- ♦ Asumo de roles: Una delimitación clara y concreta de los distintos papeles que tiene cada uno de los integrantes del grupo. Conocer al líder, y de cada persona, las habilidades, o aportaciones específicas que puede proporcionar. Un análisis que permite conocer las posibilidades de acción del grupo, y sus limitaciones.
- ♦ Desarrollo de normas: Normas que tengan las características necesarias y que permitan al grupo su buen funcionamiento.

Estos serían los aspectos iniciales o de formación, que requiere el equipo de trabajo. Sin embargo, debe cumplir también, con ciertas condiciones:

- Una atmósfera agradable, cómoda y libre de tensiones.
- Un conocimiento, aceptación y comprensión de los objetivos.
- Reciprocidad entre los miembros.
- Resolución de problemas con madurez y prontitud.
- Críticas francas y constructivas.
- Expresión libre de sentimientos e ideas.
- Confianza.
- Liderazgo sin abuso.
- Conciencia de las actividades.

Siendo así, un equipo de trabajo, permitirá enriquecer las actividades laborales por medio de la participación, favorecerá la toma de decisiones, negociaciones y argumentaciones y sugerencias, así como una profunda influencia sobre los patrones de comunicación, motivación y liderazgo.

Es necesario distinguir entre equipo real de trabajo, en el que las personas son conscientes de todos los factores anteriormente descritos, y un grupo de trabajo, en donde solo de manera formal por imposición de la empresa, se reúne a un cierto número de personas

para que trabajen, sin compartir quizá nada en común. Evidentemente esta diferencia tiene sus repercusiones en el factor de la productividad.

Como se puede apreciar, esta actividad (del equipo de trabajo) promueve la comunicación y la autoestima de cada integrante, proporcionando seguridad y resolviendo problemas aislados. Sin embargo, presenta como desventajas, los elevados costos en términos de tiempo y dinero que su formación representa, la posible indecisión de los miembros, la división de la responsabilidad, e incluso, una posible tendencia a la desintegración. Es por ello, que su formación, bien planeada y dentro de un esquema de formación profesional adecuado y aceptado por la organización, generará resultados favorables a corto, mediano y largo plazo.

IV.3.3. Los grupos "T"¹⁵³.

Conocidos también como laboratorios de entrenamiento, o de sensibilización, son talleres de aprendizaje basados en experiencias, pequeños grupos de aproximadamente 12 participantes que se reúnen bajo la dirección de un "entrenador", en gran parte no estructurados, en el sentido de que no existe liderazgo fijo, ni una guía de actividades formal, las discusiones no son guiadas y pretenden generar un impacto mutuo entre los participantes.

Es un sistema de entrenamiento basado principalmente en las emociones y los sentimientos, para habilitarse en el manejo de las relaciones humanas. Por lo general, se llevan a cabo con mandos superiores de gerencia o dirección, para poder desarrollar una mejor comprensión de sí mismos, y en el manejo de problemas interpersonales. Algunos de sus objetivos son:

- La conciencia incrementada de los propios sentimientos y reacciones y del impacto propio en otros (cómo es observada la persona por los demás).
- La conciencia incrementada de los sentimientos y reacciones de otros y de su impacto en uno mismo.

¹⁵³ cfr. FRENCH, Wendell L., Administración de personal, p.394 - 400

- Conciencia incrementada de la dinámica de la acción de grupo.
- Actitudes cambiadas hacia uno mismo, hacia otros y los grupos; esto es, más respeto, tolerancia y fe en uno mismo y en los otros.
- Competencia interpersonal incrementada: esto es, habilidad para manejar relaciones interpersonales y de grupo hacia unas relaciones más productivas y satisfactorias
- Mejoramiento organizacional por medio de la capacitación de relaciones o grupos, más bien que de personas aisladas.

Para la selección de participantes, inicialmente los grupos "T", manejaban la integración de grupos por personas que no se conocían entre sí o no tenían relación, aunque en la actualidad se da la posibilidad de implicar personas de la misma organización aunque no de la misma unidad.

En general, se recomienda que personas con enfermedades emocionales severas o que requieran psicoterapia no deben participar en los laboratorios de entrenamiento, a menos que los programas estén diseñados específicamente para terapia de grupos. Algunas recomendaciones para los participantes de grupos "T", es que deben tener:

- Un ego relativamente fuerte que no esté abrumado por conflictos internos,
- Una defensa suficientemente baja para permitir que la persona escuche lo que las otras personas le dicen, y,
- La capacidad de comunicar pensamientos y sentimientos con una distorsión mínima.

Su duración varía considerablemente, pudiendo durar sólo una hora, o generar laboratorios en relaciones humanas básicas, que duran dos semanas, reuniéndose en las mañanas, las tardes y las noches con algún tiempo libre para recreación.

El papel del capacitador, es estar ahí para ser útil, para generar cierto control de la agenda, evitando un papel de liderazgo, aunque de vez en cuando puede intervenir como líder y como miembro, etc.

En cuanto a los resultados de estas experiencias, se ha señalado que hacen a los participantes más eficientes en sus relaciones interpersonales, que puede ayudar a diagnosticar problemas de relaciones humanas, y que es una experiencia de maduración.

Sin embargo, los críticos dicen que:

- Los resultados pueden tener poca importancia para las necesidades específicas en algunas organizaciones.
- Pueden generar resultados desfavorables en los administradores en sus puestos actuales y en sus carreras futuras y,
- Que los mecanismos de defensa de la personalidad se pueden eliminar sin que sean reemplazados necesariamente por un crecimiento en la personalidad.

En general, las personas que regresan de estas experiencias, por lo general son más positivas, y obtienen cambios en su conducta. Sin embargo, estas experiencias aún mantienen inquietos a los investigadores de la conducta grupal, pues aún se ha desarrollado muy poca en esta cuestión.

Especialmente, parece ser necesario el hecho de prepararse para formar parte de un grupo "T", y es una de las principales deficiencias que tiene el sistema, pues no existe una inducción al entrenamiento, esto es: otra posibilidad en los medios educativos de la empresa, pero que toma una parcialidad y no la integralidad del hombre, por lo que debe complementarse.

Vale la pena el esfuerzo, y la atención que se tenga en desarrollar al hombre, por todos los medios posibles. Y siendo el grupo un elemento tan visible y notorio en la vida laboral, puede ser una vía que permita este desarrollo, pues como manifestación del hombre, las nuevas teorías de la productividad parten de la convicción de que es este, el fundamento de todo el complejo sistema de la producción¹⁵⁴.

¹⁵⁴ cf. PELLITERI, op.cit. p.66

CAPÍTULO V: MODELO DE FORMACIÓN PROFESIONAL

V.1. INTRODUCCIÓN.

Al ser este un trabajo de investigación, amplio y genérico, ya que analiza temas como el trabajo, la empresa, aspectos del autoconocimiento y grupos en general, se buscó la mejor manera de llevar a cabo una derivación práctica que retomara la fundamentación teórica citada anteriormente.

Se comprende que cada empresa es una realidad tan específica, única y con sus propios problemas, que en sí, tiene también muy diferentes procesos educativos como se señalaba anteriormente: adiestramiento, capacitación, desarrollo, cursos, talleres, conferencias, planes de vida y carrera.

Sin embargo, uno de los objetivos generales de la tesis, fue poder configurar un modelo de formación profesional genérico y aplicable a cualquier empresa, ya que se basa en dos aspectos existentes en cualquier organización: personas y grupos de trabajo.

Es importante señalar lo que es un MODELO, la reproducción de una realidad que debe ser imitado, un recurso metodológico de conocimiento, interpretación o explicación de la realidad o teoría, en la que se seleccionan los elementos relevantes y sus interrelaciones y se sustituyen o traducen en representaciones ideales que facilitan su comprensión e investigación¹⁵⁶, y que además, presenta un PROCESO (de *procesus*, *procedo*, avanzar, ir hacia adelante), es decir, un "fenómeno a través de varias etapas conducentes a un determinado resultado"¹⁵⁷.

Es así que se creó el siguiente MODELO DE FORMACIÓN PROFESIONAL (MFP), con la fundamentación teórica de los capítulos anteriores. Este modelo deberá ser imitado como recurso metodológico que es. Debe recordarse la función principal que tiene una formación profesional: por una parte educar de manera integral a la persona, a través de su trabajo para desarrollar adecuadamente su profesión, y lograr así una autorrealización y consecución de los objetivos y finalidades de la empresa; por la otra, ofrecer procesos concretos, programas a corto plazo, que presente a la empresa soluciones prácticas, observables y redituables.

¹⁵⁶ cfr. DICCIONARIO DE LAS CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN p.979

¹⁵⁷ idem p. 1149

El MFP, al tener diversas aplicaciones, presenta la ventaja de la flexibilidad (aún cuando tiene aspectos fijos y necesarios, que se describirán en las siguientes páginas), con lo que posiblemente se presente como útil a la empresa en una de sus fases, o en un pequeño proceso, con todo el personal, o quizá con un pequeño grupo.

Algunas de las posibles aplicaciones del modelo consisten en:

- La integración de equipos de trabajo, entre grupos cuyo desempeño u organización sea problemático
- La orientación de tipo laboral a empleados específicos, que han presentado problemas o conflictos para la empresa.
- El diagnóstico y el análisis de la administración de recursos humanos y sus procesos (aunque se necesita un trabajo de apoyo paralelo, con la finalidad de complementar)
- Dar una integración apropiada a los procesos educativos en la empresa, y no segmentar adiestramiento-capacitación-desarrollo, sino con una visión integral del hombre.
- Vincular el desarrollo personal del empleado (mediante la educación), con la productividad y el crecimiento de la empresa
- Favorecer el autoconocimiento por medio del trabajo
- Favorecer el autoconocimiento a través del grupo con el que se trabaje
- Sensibilizar a la persona y la organización acerca de la importancia del trabajo dentro de un desarrollo de la persona.
- Favorecer las relaciones humanas en la empresa.

Es así, que a lo largo de este capítulo se describirán en primer lugar los elementos didácticos que integran el modelo; brevemente se hará una presentación general del proyecto, con el fin de "vender la idea" en la empresa, sin necesidad de estudiar o conocer toda la fundamentación teórica que requiere, esto es, hacer fácil y entendible al empresario en qué consiste el MFP; con esto se realizará una descripción general de las fases que integran el MFP. De esta forma se establece un marco de acción, un modelo a utilizar.

En las páginas siguientes, se hace una propuesta de su utilización, programando diversas actividades para ir configurando su proceso, mostrando a lo largo de cada etapa: la fase en que se encuentra, su objetivo particular de trabajo, la ubicación dentro del proceso, las

generalidades, el plan de trabajo y los planes de sesión. En la sección final de la tesis, se presentan algunos anexos que complementarían el trabajo a través del MFP.

Finalmente, se analizarán algunas de las principales implicaciones sobre la utilización de esta propuesta de formación profesional. No debe olvidarse, que los procesos de educación integral dentro de la empresa, pueden ser variados, y como se señaló anteriormente, no importan en sí los medios a utilizar, ya que se pueden cambiar, reformar o mejorar. La acción y el interés que exista por el desarrollo de recurso humano, debe ser la fuente de inspiración para establecer planes de acción que permitan educar a la persona, a través de la empresa y el trabajo.

V.2. ELEMENTOS DIDÁCTICOS DEL MFP

V.2.1. EDUCADOR: La persona encargada de llevar a cabo el modelo de formación profesional, será denominada como *consultor personal*, ya que presenta un tipo de ayuda a la organización (consultor), per a través del trabajo directo y personal; debe cubrir el siguiente perfil:

Edad: Entre 25 y 35 años
Sexo: Indistinto
Experiencia: Mínima de dos años en la administración de recursos humanos, con el manejo personal y grupal
Habilidades: En el manejo de la entrevista (para escuchar) En la aplicación psicométrica En el manejo grupal En habilidades docentes De análisis y síntesis Buen observador Para generar confianza y empatía En la administración del recurso humano
Conocimientos: De tipo administrativo: General, y específicamente de la Admón de RH De tipo psicológico: Sobre todo en psic. evolutiva, y de orientación De tipo pedagógico: Con conocimiento del proceso educativo De tipo filosófico: Con un concepto integral de la persona
Actitudes: De servicio, calidad en el trabajo, de apertura, de compromiso con la persona, el grupo y la organización

V.2.2. **EDUCANDOS:** El MFP, se dirige en general al *adulto medio* (que según el criterio de Erikson va de los 25 a los 65 años), que *trabaje* en alguna organización. Particularmente, el MFP está diseñado para:

1. A las empresas particulares, en las que exista cierta preocupación por el desarrollo de los recursos humanos y comprendan el costo - inversión que se genera al capacitarlos
2. A los equipos o departamentos que no persiguen objetivos comunes, o que tienen problemas de integración
3. A los trabajadores, que tengan insatisfacción laboral, o que deseen mejorar su desempeño en las actividades que tienen, al poder realizar mejor su trabajo

V.2.3. **OBJETIVOS.** El *Objetivo General* del MFP, es:

Ofrecer a la empresa, sin importar cual sea su giro, un tipo de consultoría, que a través de la formación profesional, le permita desarrollar a su personal, con el fin de identificarlo con la empresa a través de su trabajo, y logren incrementar la productividad de la organización.

Algunos de los *objetivos particulares* del MFP, son:

- Diagnosticar los procesos educativos que existan en la empresa
- Ofrecer una consultoría de tipo personalizada y no grupal, para remediar las necesidades y carencias específicas de cada una de las personas
- Favorecer el autoconocimiento personal y generar una integración entre persona y puesto
- Integrar grupos de trabajo, que persigan objetivos comunes y que comprendan sus limitaciones y ventajas
 - Adaptar al personal en su trabajo
 - A largo plazo, mejorar la actitud de los trabajadores

Los *objetivos específicos*, se desarrollarán a lo largo del programa

V.2.4. **CONTENIDOS:** Los contenidos pueden ser muy variados, e incluso ampliarse a lo largo del proceso, según las necesidades de la empresa, los grupos y las personas; sin embargo partiendo de la fundamentación teórica de este trabajo, se determinaron los siguientes como principales, para los cuales se desarrollaron algunos planes de sesión:

- La empresa como medio de desarrollo
- El trabajo humano
- El autoconocimiento en el adulto
- El grupo de trabajo y,
- La formación de equipos de trabajo

V.2.5. **RECURSOS DIDÁCTICOS:** Son muy variados, y serán descritos a lo largo del programa. Formatos, cuestionarios, guiones de entrevista, escalas estimativas, cuadernos de trabajo, pizarrón, gis, acetatos, tarjetas, videos, audiovisuales, pruebas psicológicas, reportes, son algunos de los materiales a utilizar.

V.2.6. **TIEMPO:** Dada la flexibilidad para cada empresa según su tamaño, y el número de participantes, es muy variado. Al buscar un MFP el educar integralmente al personal, busca a la vez un cambio de actitud, por lo que es difícil señalar un plazo de tiempo en el que esto se logre. No debe olvidarse la función de la formación, como un proceso educativo concreto y definido, mientras que la educación, siempre será un proceso continuo y permanente. Sin embargo, el MFP, puede durar desde un mes en un trabajo intensivo, hasta incluso un año, dependiendo de las variables señaladas.

V.2.7. **LUGAR:** Durante las primeras etapas se llevará a cabo en las *instalaciones de la empresa*, con el fin de no interferir demasiado con las actividades de los participantes, solo en lo requerido por el modelo. Sin embargo, se recomienda que las últimas etapas de autoconocimiento grupal, se lleve a cabo en algún lugar externo a la organización, que invite a la reflexión, la introspección y un trabajo directo con los participantes.

V.2.8. **METODOLOGÍA:** Se llevará a cabo a través del proceso del modelo, en el cual, se utilizó una combinación de distintas metodologías, como la expositiva, participativa, técnicas grupales. El MFP, persigue la participación total de los participantes, con el fin de crear aprendizajes con mayor significación, que será evaluado a través de diversos métodos (descritos más adelante).

V.3. PRESENTACIÓN DEL MODELO DE FORMACIÓN PROFESIONAL

JUSTIFICACIÓN DEL MFP (PROBLEMÁTICA)

Se puede apreciar a través de la experiencia que la mayoría de las personas trabajan por necesidades distintas, pero generalmente no encuentran una satisfacción real en lo que hacen, por muy diversos factores. Por otro lado, las empresas tienen una clara necesidad de producir, sin embargo, ¿CÓMO HACER PRODUCIR MEJOR AL PERSONAL DE UNA EMPRESA?

Las organizaciones que se han percatado de esta situación, tradicionalmente pretenden remediarlo con cursos de capacitación, adiestramiento y algunas con cursos que hablan de motivación, exigen calidad, sin tener claro la mayoría de las veces los problemas específicos del personal, por lo que son modelos condenados al fracaso. Sin negar su importancia y ayuda de estos programas, no existen en realidad sistemas que pretendan desarrollar a la persona de manera individual ni grupal.

Es entonces, que nos enfrentamos ante dos grandes problemas que obstaculizan el desarrollo del personal, y por tanto, la productividad de la empresa:

- La falta de un autoconocimiento, en cada uno de los trabajadores, así como de sus capacidades y limitaciones, en cuanto a conocimientos y habilidades, que interfiere en sus actitudes.
- La poca integración grupal, o con los compañeros de trabajo, que obstaculizan el progreso.

La presente propuesta, pretende instituir un Modelo de Formación Profesional, con el cual se pueda desarrollar mejor al empleado, y a la misma empresa.

¿QUÉ ES EL MODELO DE FORMACIÓN PROFESIONAL?

Es una respuesta concreta y de fácil instrumentación para la empresa, pues parte de un diagnóstico de sus necesidades a través del cual, se logra un proceso educativo que desarrolle integralmente a su personal, y pueda generar así, una productividad para la organización

OBJETIVOS DEL MFP

Algunos de los objetivos que el MFP busca son:

- ⊗ Favorecer los procesos educativos en la empresa.
- ⊗ Ofrecer una consultoría de tipo personalizada para cada trabajador
- ⊗ Favorecer el autoconocimiento personal (Integrar al personal con el perfil del puesto)
 - ⊗ Integrar equipos de trabajo, que persigan objetivos comunes
 - ⊗ Adaptar al personal en su trabajo
 - ⊗ Mejorar la actitud de los trabajadores

¿A QUIÉN VA DIRIGIDO EL MFP?

1. A las empresas particulares, en las que exista cierta preocupación por el desarrollo de los recursos humanos y comprendan el costo-inversión que se genera al capacitarlos
2. A los equipos o departamentos que no persiguen objetivos comunes, o que tienen problemas de integración
3. A los trabajadores, que tengan insatisfacción laboral, o que deseen mejorar su desempeño en las actividades que tienen, al poder realizar mejor su trabajo

¿CÓMO SE LLEVA A CABO?

El MFP, es un modelo, con una serie de fases, las cuales se desarrollan a lo largo de diversos procesos; la variedad existente de actividades se manifiesta a lo largo de entrevistas, observaciones, sesiones de motivación y expositivas, aplicaciones de pruebas, integración de expedientes, y sesiones grupales. Todas estas actividades se describen en el siguiente apartado. El tiempo de implementación varía según la disponibilidad y tamaño de la empresa.

¿QUÉ BENEFICIOS SE OBTIENEN?

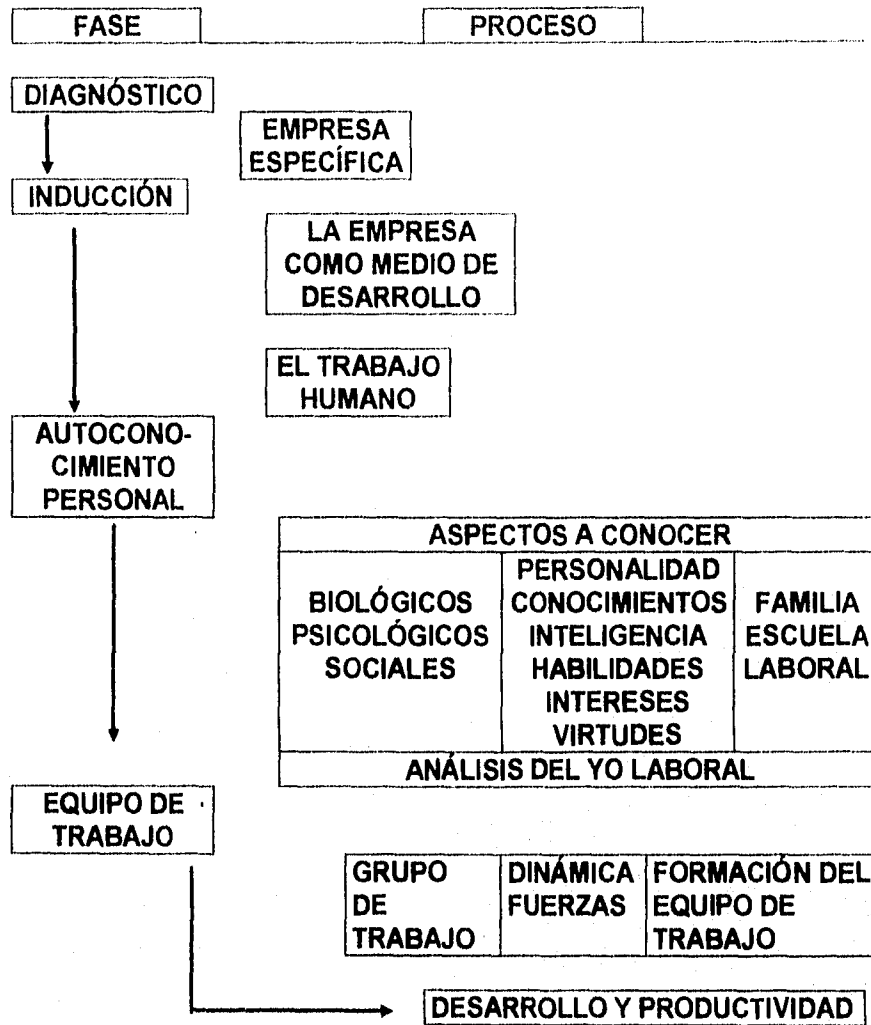
PARA LA EMPRESA:

- ✓ Integración de sus procesos de entrenamiento y desarrollo (proyección)
- ✓ Implementación adecuada de un modelo educativo para su personal
- ✓ Resolver conflictos existentes entre trabajadores de un mismo grupo
 - ✓ Establecer equipos de trabajo con objetivos comunes
 - ✓ Perseguir metas definidas que tiendan a la productividad

AL TRABAJADOR:

- ✓ Encontrar una mayor satisfacción en el trabajo
- ✓ Adaptar y unir las capacidades del empleado, con las exigencias del trabajo
 - ✓ Obtener un autoconocimiento de su persona
- ✓ Obtener una percepción de sí mismo, mediante compañeros de trabajo
 - ✓ Integrarse a un equipo de trabajo
 - ✓ Integrarse a la empresa y la consecución de sus fines.

V.4. MODELO DE FORMACIÓN PROFESIONAL

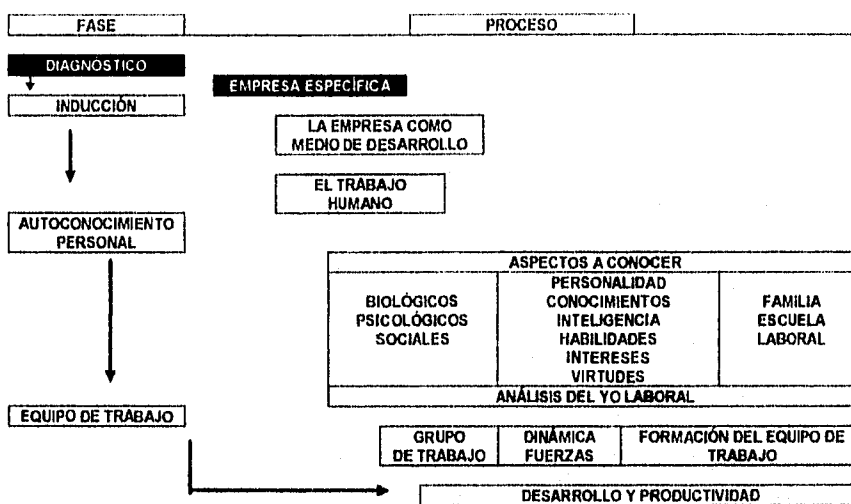


**V.5. PROPUESTA PARA UTILIZAR EL MODELO DE FORMACIÓN
PROFESIONAL MEDIANTE UN PROGRAMA DE ACTIVIDADES**

ETAPA	ACTIVIDADES	FASE DEL MODELO
1ª	Diagnóstico General de la Empresa	Diagnóstico
2ª	Diagnóstico de la Administración de Recursos Humanos	Diagnóstico
3ª	Inducción al proceso	Inducción
4ª	Sesiones de Motivación. Sesiones Expositivas: El Trabajo Humano y La Empresa como Medio de Desarrollo	Inducción
5ª	Sesión Expositiva: El Autoconocimiento Personal	Autoconoc. Personal
6ª	Entrevistas Iniciales	Autoconoc. Personal
7ª	Etapas exploratorias. Aplicación de Pruebas	Autoconoc. Personal
8ª	Análisis del Yo Laboral	Autoconoc. Personal
9ª	Integración de Resultados y Expedientes	Autoconoc. Personal
10ª	Entrega de Resultados. Preparación para la Fase Grupal	Equipo de Trabajo
11ª	Sesión Expositiva: El Grupo. Análisis de las Fuerzas y la Dinámica Grupal	Equipo de Trabajo
12ª	Autoconocimiento Grupal Formación de Equipos de Trabajo	Equipo de Trabajo Equipo de Trabajo

V.6. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

- ✧ **ETAPA:** Primera
- ✧ **FASE:** Diagnóstico
- ✧ **OBJETIVO PARTICULAR:** Conocer la situación actual de la empresa, sobre su administración general y la proyección que tiene
- ✧ **ACTIVIDADES:** Diagnóstico de la empresa en general
- ✧ **UBICACIÓN EN EL PROCESO:**



✧ **GENERALIDADES:**

Para poder educar adecuadamente es necesario comenzar con un diagnóstico que permita conocer la realidad actual del ámbito en que se pretende llevar a cabo un proceso de enseñanza - aprendizaje. De igual forma, es indispensable antes de iniciar este proceso de formación profesional, diagnosticar de manera general a la empresa, conocer su situación actual y en especial, los posibles conflictos que existan.

No debe olvidarse que todo este modelo pretende desarrollar a la persona a través de su trabajo, por lo tanto, primero se necesita conocer el giro de la empresa y su situación concreta, para realizar esa vinculación entre persona y empresa, por medio de su trabajo, a través del autoconocimiento personal y la formación de equipos de trabajo. Es decir, esta será la fase que guiará y orientará todo el proceso.

*** PLAN DE TRABAJO:**

Este diagnóstico se llevará a cabo con un primer acercamiento con la persona que coordina de manera general y conoce la empresa a fondo, ya sea el dueño, el director general, el director de área o departamento, gerentes, etc., investigando:

- ◆ El ideario de la empresa, su misión, visión, y en especial, la filosofía existente, cultura organizacional, o los valores que la organización tiene.
- ◆ Los objetivos generales de la empresa, particulares, y los específicos de cada departamento, área o sección. Tanto esta sección, como la anterior son de los más importantes, puesto que serán los que guíen la forma en que se llevará a cabo el modelo.
- ◆ La estructura general de la empresa, el organigrama, los puestos, las funciones
- ◆ Los productos y/o servicios que tiene la empresa, para conocerlos más a fondo, sus características, ventajas, limitaciones; en general el giro que tiene.
- ◆ Los procesos administrativos existentes: la manera en que se lleva a cabo la planeación, cómo se organizan e integran los recursos, los procesos de ejecución, así como los mecanismos de control de procesos, evaluaciones, estándares generales.
- ◆ Los recursos formales o técnicos de la empresa
- ◆ Los recursos materiales.

Toda esta información puede obtenerse a través de entrevistas, aunque también será necesario hacer un recorrido general por las instalaciones, analizando las condiciones laborales de tipo físico, utilizando guiones de observación, para escribir características sobresalientes.

Es importante que en esta primera etapa se establezca un contacto directo con los dueños y responsables principales de la empresa, para conocer cuáles son sus expectativas, sus ideales, su forma de pensar, y la concepción que tiene de la organización, ya que en un momento posterior, se podrá establecer la vinculación existente entre lo que se diagnostique, y la opinión de los empleados.

Serán necesaria, a la vez una explicación más amplia del Modelo de Formación Profesional, para que el director, gerente o dueño, conozca específicamente lo que se llevará

a cabo, y los resultados, así como beneficios a obtener, por lo que el tiempo para este primer momento, puede variar entre un día intensivo de trabajo, o una semana de análisis más profundo, según el tamaño de la organización.

Sin embargo, es necesario que al finalizar estas actividades, se integre por escrito y en limpio todo el proceso de diagnóstico realizado utilizando el formato de DIAGNÓSTICO GENERAL DE LA EMPRESA (ANEXO 1), en el cual, finalizará concretando las fechas, horarios, y lugar específico en que se llevarán a cabo las siguientes actividades de los días que siguen, así como los participantes o el departamento a desarrollar.

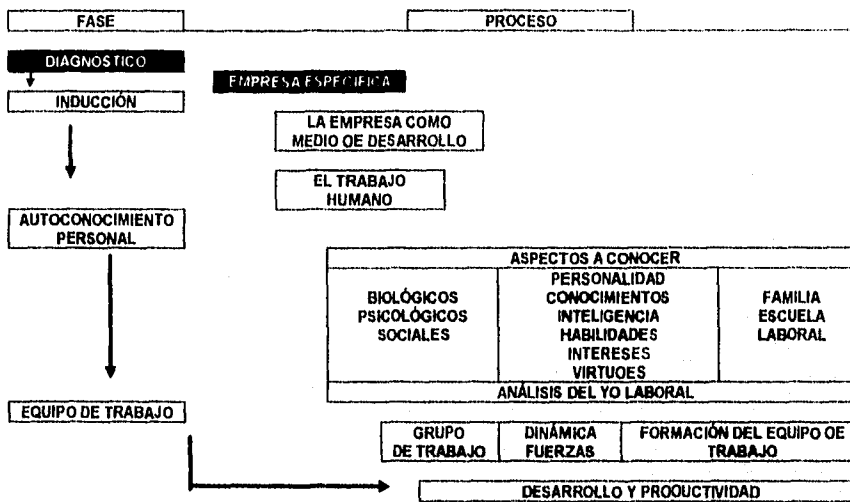
✱ **PROGRAMA DE ACTIVIDADES:**

ACTIVIDADES	MATERIAL
<p><u>Diagnóstico General</u> El consultor personal conocerá la empresa en que se realizará el MFP a través de entrevistas con el director general, el gerente, o el dueño de la empresa</p>	Guión de entrevista
<p><u>Análisis de la Organización existente</u> El consultor personal conocerá el organigrama, los puestos, funciones, así como formatos o documentos en los que se describa la organización de la empresa</p>	Formatos, documentos
<p><u>Presentación del MFP</u> El director conocerá el proceso del MFP y sus pormenores a través de una descripción detallada y definiendo a las personas que serán formadas a través del Modelo</p>	Esquema general del MFP
<p><u>Conocimiento de las Instalaciones</u> El c.p. conocerá las instalaciones generales de la organización</p>	Guiones de observación
<p><u>Diagnóstico general</u> El c.p. integrará los datos, las observaciones y las impresiones realizadas en un diagnóstico general</p>	Formato de diagnóstico general

✱ **ANEXOS:**

DIAGNÓSTICO GENERAL DE LA EMPRESA (ANEXO 1)

- * **ETAPA:** Segunda.
- * **FASE:** Diagnóstico.
- * **OBJETIVO PARTICULAR:** Conocer la manera en que se lleva a cabo la administración de los recursos humanos, analizando especialmente el desarrollo y la situación actual de los empleados.
- * **ACTIVIDADES:** Diagnóstico de la administración de los recursos humanos en la empresa.
- * **UBICACIÓN EN EL PROCESO:**



* **GENERALIDADES:**

Una vez realizado el diagnóstico general, el proceso empieza a especializarse gradualmente, por lo que en este momento, se dedicará al diagnóstico concretamente del recurso humano y su administración (ya se investigó anteriormente sobre los recursos materiales y técnicos), revisando los procesos existentes.

Además, el diagnóstico se irá complementando, al confrontar lo diagnosticado con el director general o dueño, ante su planta de trabajadores, ya que también se diagnosticará la satisfacción general existente, y los posibles problemas que tengan, ya que estos serán retomados en el MFP, para analizarlos y encontrar mediante el futuro equipo de trabajo, soluciones adecuadas, y acciones concretas a realizar.

Es importante indicar, que es muy probable que en la mayoría de las empresas (especialmente en la micro y pequeña), no existan tan definidos muchos de los factores a diagnosticar en estas dos primeras etapas. Pero es precisamente la actividad a desarrollar durante este tiempo, el comprender cómo se llevan a cabo estos aspectos, pues siempre existen, ya sea formal, o informalmente, por escrito o en la práctica; por lo tanto el MFP, puede colaborar en el establecimiento por escrito de las áreas básicas de la administración general y de recursos humanos, integrando o favoreciendo estas actividades.

* PLAN DE TRABAJO:

Para lograr lo anterior, se llevarán a cabo entrevistas con la(s) persona(s) indicada(s), o que pueda proporcionar la información acerca de la administración de sus recursos humanos. Puede ser incluso el mismo director general o dueño de la empresa; algunos de los factores a detectar serán:

- ⦿ Planeación: objetivos específicos establecidos para el recurso humano; reglamentos, políticas, normas y/o lineamientos generales de su actuar; métodos de diagnóstico del personal (inventarios de personal, expedientes, cuadros y sumarios de sustitución y remplazo), métodos de pronóstico de personal; descripciones de puesto.
- ⦿ Integración: proceso de reclutamiento, medios utilizados, resultados obtenidos; proceso de selección, existencia de entrevistas, exámenes, pruebas aplicadas (psicológicas, pedagógicas, médicas); procesos de contratación; manuales o instrumentos de inducción; Procesos de evaluación de personal, de sistemas, de procesos, instrumentos utilizados.
- ⦿ Educación: Procesos existentes: de capacitación, adiestramiento, desarrollo, cursos, talleres, todo el material o experiencia de tipo educativo que se lleve a cabo.
- ⦿ Higiene y seguridad: Revisión de manuales, procesos, o procedimientos para preservar la salud física y/o mental de los empleados.
- ⦿ Valuaciones de puesto: Procesos para establecer los sueldos y salarios.
- ⦿ Relaciones laborales: Procesos jurídicos existentes, contratos, relaciones obrero-patronales, existencia de sindicato y la implicación del mismo en el desempeño de los empleado.

Además se realizará una encuesta con la población o el muestreo adecuado (según sea el caso y la cantidad de gente), con el fin de conocer su satisfacción general, evaluando concretamente:

- ↳ El interés existente, hacia el trabajo que desempeña.
- ↳ El trabajo mismo, su conocimiento y opinión sobre él.
- ↳ La remuneración existente.
- ↳ La dirección, y su relación con sus superiores.
- ↳ El ambiente de trabajo existente, su relación con los compañeros de trabajo.
- ↳ La motivación hacia el trabajo.
- ↳ Las oportunidades existentes de promoción.
- ↳ Las condiciones ambientales, del lugar donde trabaja.

Para esta investigación, es importante considerar la edad de los encuestados, su antigüedad en la empresa, y su nivel en la organización. Se evaluará el factor humano, para analizar el comportamiento en su ambiente laboral, a través de la medición de su satisfacción/insatisfacción, con el fin de comprender, predecir y mejorar ese comportamiento, para lograr el desarrollo individual y organizacional. Por ello estas investigaciones serán muy útiles, especialmente en la fase final de integración de equipos de trabajo. Al igual que en la etapa anterior el consultor personal, integrará la información obtenida (ANEXOS 2 Y 3).

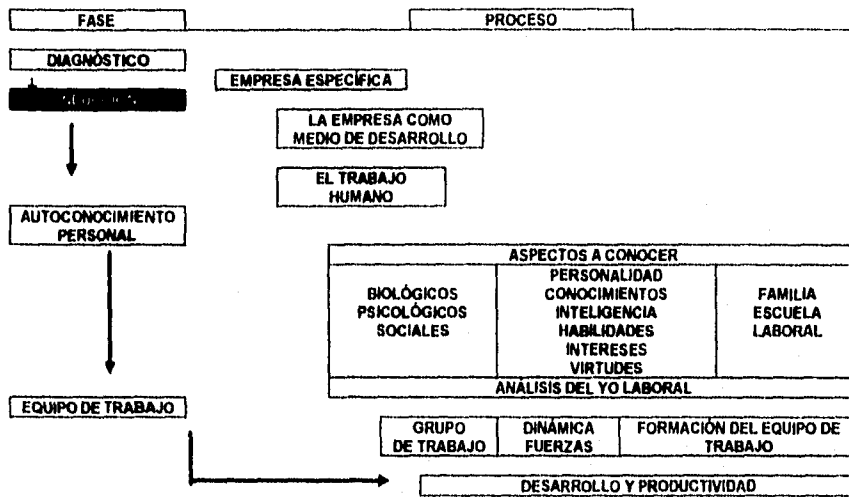
✱ PLAN DE ACTIVIDADES:

ACTIVIDADES	MATERIAL
<u>Análisis de la Administración de Recursos Humanos</u> Conocer y analizar los procesos formales e informales de ARH a través de entrevistas con las personas indicadas	Guión de entrevista
<u>Satisfacción del Factor Humano</u> El c.p. analizará la satisfacción existente, por medio de encuestas de satisfacción al personal y pláticas informales	Encuestas
<u>Diagnóstico de la Administración de Recursos Humanos</u> El c.p. integrará los datos, las observaciones, y las encuestas realizadas en los formatos correspondientes	Formato del diagnóstico

✱ ANEXOS:

DIAGNÓSTICO SOBRE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, Y LA SATISFACCIÓN DEL FACTOR HUMANO (ANEXOS 2-3)

* ETAPA:	Tercera
* FASE:	Inducción
* OBJETIVOS PARTICULARES:	El consultor: - Obtendrá un primer conocimiento y acercamiento con los participantes del proceso - Diagnosticará las necesidades intereses y expectativas, para integrar un diagnóstico final y un plan concreto - Explicará el Modelo de Formación Profesional, sus objetivos generales y procedimiento, con el fin de motivar a los participantes
* ACTIVIDADES:	Inducción al proceso con los participantes Integración del diagnóstico final y el plan de trabajo
* UBICACIÓN EN EL PROCESO:	



*** GENERALIDADES:**

A lo largo de esta etapa, el consultor personal tendrá su primer contacto con los participantes por lo que deberá diagnosticar sus primeras impresiones acerca de ellos, el conocimiento y la percepción de sí mismos antes de iniciar el proceso, y sus relaciones de grupo. Una vez hecho esto, se realizará una presentación del proceso que tiene el Modelo de Formación Profesional, con el fin de que lo conozcan, lo comenten, y especialmente, que manifiesten sus inquietudes, expectativas y objetivos dentro del Modelo. Con todo esto, se podrá integrar un diagnóstico final.

Los participantes serán aquellos que establezca la alta dirección, con el fin de integrarlos al final como equipo de trabajo. La cantidad puede variar entre 4 ó 10 personas, pero este factor tendrá mucha importancia para el tiempo que requiera el modelo a lo largo de sus etapas; estas personas quedan a criterio de la empresa, pues pueden ser desde un grupo de trabajo (como un departamento), un conjunto de trabajadores del mismo nivel (directivos, supervisores, operativos) o quizá algunos empleados problemáticos para la organización. Es importante delimitar adecuadamente a estos participantes para comprender los objetivos concretos que tendrá el proceso.

*** PLAN DE TRABAJO:**

Se trabajará en una primera sesión expositiva, en la que se aplicarán algunos cuestionarios, con los que se diagnosticará en primer lugar, qué conocimiento tienen de sí mismo, la identidad que proyectan, su concepto de grupo, de trabajo, de persona humana, y en especial, de la empresa en que trabajan; en general, todos aquellos conceptos que serán utilizados a lo largo del proceso, ya que al final, podrán evaluar sus contestaciones, comparando lo aprendido.

Todo ello, será utilizado como inducción en la sesión, para poder explicar concretamente el Modelo de Formación Profesional, su proceso, etapas, y pormenores, con el fin de que los participantes comprendan en general el trabajo que se realizará con ellos. Con ello, se establecerán normas, procedimientos, reglas a cumplir, como serían: la puntualidad a las citas, el compromiso, la sinceridad y la apertura al cambio, así como todos aquellos aspectos que surjan según el diagnóstico.

Finalmente, se escucharán las dudas, comentarios, expectativas, del grupo. Para el consultor personal, estos momentos de trabajo, serán analizados y observados con detenimiento, pues conformarán sus primeras impresiones acerca de cada una de estas personas, y será retomado en el momento del autoconocimiento por medio del grupo.

Además esta será la primera sesión de trabajo en la que paulatinamente se buscará una motivación en los participantes, para que comprendan la importancia del modelo, para su desarrollo personal y la mejora en la empresa; no deberán sentirse como objetos de estudio

sino que descubrirán la oportunidad para mejorar como personas, comprendiendo las actividades a realizar (como la aplicación de pruebas) y motivándose hacia ellas. Esta labor será complementada con las siguientes pláticas de motivación sobre el trabajo y la empresa, por lo que esta primera sesión, puede llevarse a cabo en un sólo día, aunque la motivación deberá ser constante.

Con todo lo trabajado en esta sesión, se realizará un diagnóstico final, que integre lo analizado anteriormente acerca de la empresa y lo que espera del proceso, la administración existente de recursos humanos, y las expectativas y comentarios realizados con los participantes, para lograr un plan general, específico, y sobre todo útil para esa organización.

* PLAN DE SESIÓN:

OBJETIVO ESPECÍFICO: Los participantes al finalizar la sesión

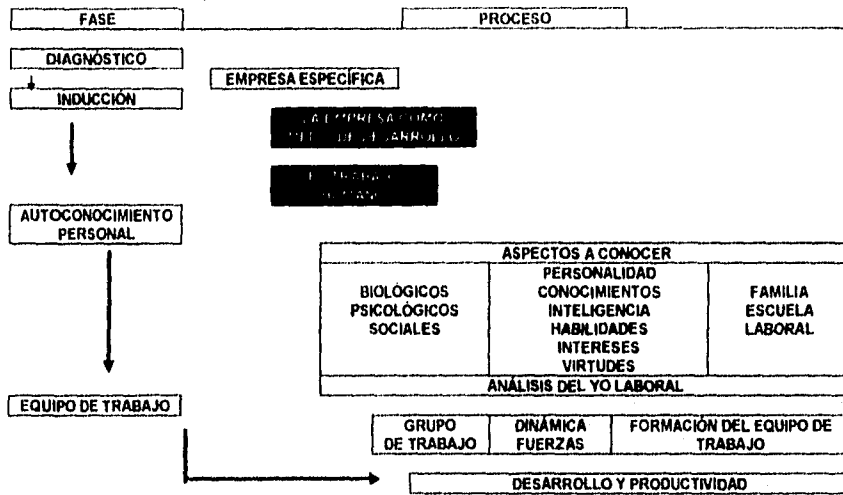
- Evaluarán el autoconocimiento personal, grupal y de la empresa
- Conocerán el Modelo de Formación Profesional
- Analizarán implicaciones en su persona

TIEM. PO	CONTE NIDOS	ACTIVIDADES	MATE. RIAL
30'	Registro	Prepararse para la sesión. Observaciones del consultor sobre los participantes	Lista Guión de observ.
30'	¿Quién soy yo?	Iniciar un diagnóstico sobre el autocon. Presentaciones, a través de un cuestionario	Cuestionarios
30'	¿Cómo es mi grupo?	Diagnosticar al grupo evaluando algunos aspectos sobre el grupo y la empresa	Cuestionarios
15'		RECESO	
30'	MFP	Los participantes conocerán el MFP a través de una exposición del modelo y sus características	Modelo
45'	Expectativas y dudas	Discusión acerca de dudas, comentarios, y expectativas existentes sobre el MFP	Evaluación final

* ANEXOS:

FORMATO DEL DIAGNÓSTICO FINAL (ANEXO 4)

- * **ETAPA:** Cuarta
- * **FASE:** Inducción
- * **OBJETIVO PARTICULAR:** Comprender los conceptos de trabajo y empresa humana, integrando un concepto propio. Motivar a los participantes
- * **ACTIVIDADES:** Exposiciones:
 - La empresa como medio de desarrollo
 - El trabajo humano
- * **UBICACIÓN EN EL PROCESO:**



* **GENERALIDADES:**

En este momento, se iniciará propiamente el modelo de formación profesional, (después del diagnóstico) para lo cual, es necesario que antes de poder llevar a cabo el autoconocimiento y la formación del equipo de trabajo, se realicen dos reflexiones que guiarán todo lo que se lleve a cabo: ¿cuál es su concepto de empresa humana?, ¿cuál su concepto de trabajo?. Es importante dar lineamientos que guiarán todo el proceso, esto es, tener las bases teóricas; además iniciar un cambio y una sensibilización en los participantes hacia su propio proceso de mejora, y un cambio de actitud.

* **PLAN DE TRABAJO:**

Para esta etapa se requieren dos sesiones de aproximadamente 5 horas cada una. En este momento se pretende sensibilizar a los participantes para el

cambio, por lo que estas dos pláticas son una sugerencia, aunque pueden complementarse con algún otro tipo de plática motivacional a consideración.

Para la realización de estas pláticas es recomendable entregar a los participantes una carpeta de trabajo, en la cual se podrán realizar anotaciones importantes para ellos, puesto que no se pretende imponer conceptos, pero sí, un análisis de diversos aspectos. Esta carpeta puede incluso utilizarse desde antes, y ser acompañada por los formatos, cuestionarios, evaluaciones, etc. a utilizar durante el proceso.

✧ PLANES DE SESIÓN:

LA EMPRESA COMO MEDIO DE DESARROLLO

OBJETIVO ESPECÍFICO: Los participantes al finalizar la sesión:

- Desarrollarán una definición propia de empresa humana, aplicada a la organización en la que laboran, a través del análisis de sus fines y objetivos, la organización, el concepto de productividad y de desarrollo

TIEMPO	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	MATERIAL
30'	Inducción	Leer sobre la creación de alguna empresa y su desarrollo / comentar	Lectura
60'	Definición empresa	Análisis del desarrollo en la historia de la empresa, así como de diversas concepciones	Cuaderno de trabajo
45'	Fines y objetivos	Análisis de los cuatro fines de la empresa y aplicarlos a la empresa en la que trabajan	Material de la empresa
15'		RECESO	
60'	La organización	Mediante un proceso, analizar los 3 recursos que intervienen en la organización	Material para el proceso
30'	La productividad	Analizar el grado de productividad personal y general	Cuaderno de trabajo
30'	El desarrollo	Analizar el papel de la educación en la empresa diagnosticando su eficiencia	Material empresa
15'	Evaluaciones	Evaluar el conocimiento adquirido Contestar las evaluaciones	Evaluaciones

EL TRABAJO HUMANO

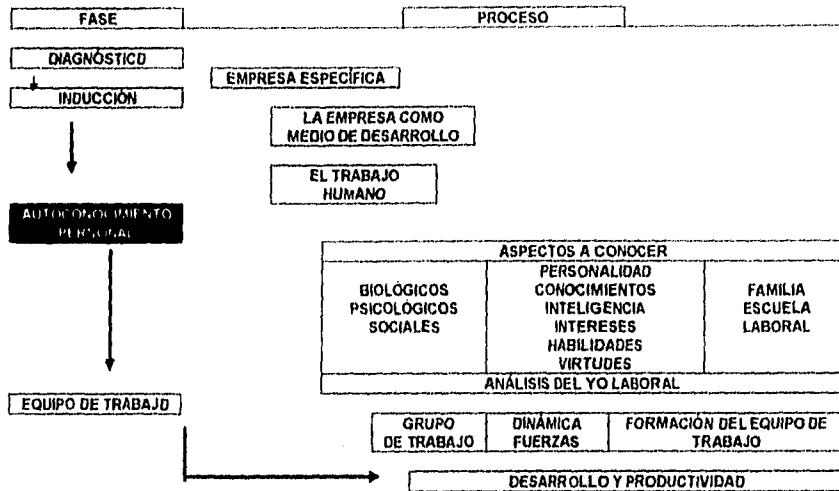
OBJETIVO ESPECÍFICO: Los participantes al finalizar la sesión comprenderán el concepto de trabajo humano, que posibilita el desarrollo personal.

TIEMPO	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	MATERIAL
15'	Inducción	Lectura de textos, sobre la importancia del trabajo	Texto
30'	Definición	Obtener una definición propia previo análisis de algunos conceptos: Técnica de palabras al pizarrón	Pizarrón Tarjetas Cuaderno
60'	Reflexiones del trabajo	Role playing: diferentes tipos de trabajadores, para analizar sus condiciones y características	Tarjetas Cuaderno
15'		RECESO	
60'	Peligros del trab. (rutina, motivos, explotac.)	Analizar los diferentes peligros que presenta el trabajo Lectura comentada de algunos casos; ejemplificación ¿Cuál es el fin de mi trabajo?; discusión	Textos
30'	El trabajo humano	Comprender el concepto, y la dignidad del trabajo. Exposición de la dignidad del trabajo; análisis del concepto.	Cuaderno
30'	El desarrollo	Comprender el trabajo como un medio de perfeccionamiento personal: Motivar a los participantes, sobre la vinculación entre el trabajo y su propia perfección	Pizarrón
15'	Evaluación	Evaluar los conocimientos adquiridos	Evaluación

✱ **ANEXOS:**

EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS SOBRE LAS DOS
SESIONES EXPOSITIVAS (ANEXO 5)

- * **ETAPA:** Quinta
- * **FASE:** Autoconocimiento personal
- * **OBJETIVO PARTICULAR:** Los participantes analizarán la importancia del autoconocimiento, sus métodos y trascendencia.
- * **ACTIVIDADES:** Sesión expositiva. El autoconocimiento personal
- * **UBICACIÓN EN EL PROCESO:**



* **GENERALIDADES:**

Esta fase se iniciará con una sesión expositiva más, en la que se les preparará para el concepto de autoconocimiento y su implicación; sin embargo, las sesiones más importantes, comienzan después de la exposición, en la que se iniciará el trabajo de autoconocimiento con cada uno de los participantes.

* **PLAN DE TRABAJO:**

Durante la sesión expositiva, se pretende hacer pensar y reflexionar a los participantes, sobre la importancia del autoconocimiento en la edad adulta, los diferentes métodos para llevarlo a cabo, el concepto de identidad, analizándola en el momento, todos aquellos aspectos necesarios de conocer (identificando en el MFP, cómo se logran explorar), y el concepto del yo laboral.

Esta será, como se mencionaba anteriormente, la única sesión expositiva dentro de esta fase, pues el trabajo más arduo será a través de la atención

personalizada con el integrante; es por ello que a partir de este día se llevarán a cabo las entrevistas iniciales del proceso.

✱ PLAN DE SESIÓN:

**EL AUTOCONOCIMIENTO
PERSONAL**

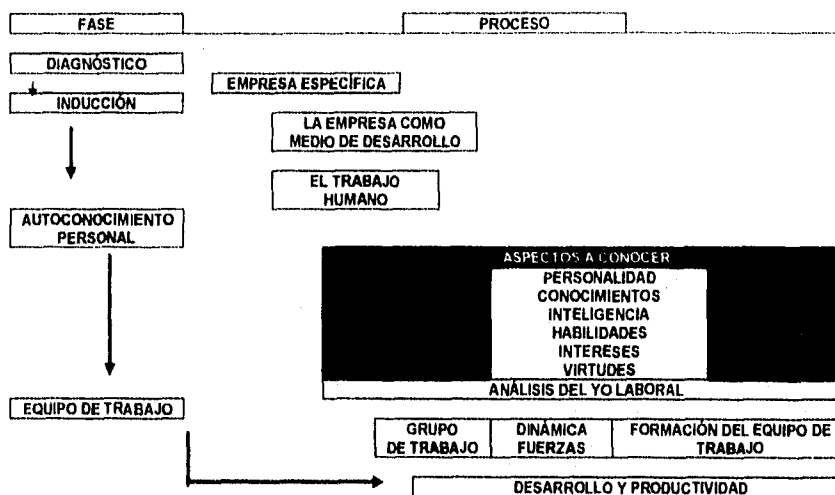
OBJETIVO ESPECÍFICO: Los participantes al finalizar la sesión, analizarán la importancia y trascendencia del autoconocimiento personal, con el fin de motivarlos para iniciar este proceso consigo mismos.

TIEMPO	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	MATERIAL
30'	Inducción	Analizar el desarrollo humano por medio de un video	Video
60'	Autoconocimiento	Demostrar la cantidad del autoconocimiento personal a través de un cuestionario	Cuestionario
30'	Definición e importancia del a.c.	Comprender el concepto de autoconocimiento y su trascendencia en la vida	Pizarrón
20'	Métodos del autoconocimiento	Comprender los distintos métodos del autoconocim. Atender a la exposición y ubicar estos métodos en el proceso del MFP	Acetatos
20'		RECESO	
20'	Identidad	Analizar la identidad en la infancia, la adol. y la adultez Realizar una autobiografía describiendo su identidad actual	Hojas
60'	Aspectos a conocer	Identificar los factores del autoconocimiento, a través de la técnica del cenillo.	Cerillos
30'	Yo laboral	Comprender el concepto y su aplicación	Pizarrón
15'		Evaluaciones finales	

✱ ANEXOS:

CUESTIONARIO DE AUTOCONOCIMIENTO PERSONAL (ANEXO 6)

- ✧ **ETAPA:** Sexta
- ✧ **FASE:** Autoconocimiento personal
- ✧ **OBJETIVO PARTICULAR:** Realizar las entrevistas iniciales, y preparar la batería específica de pruebas pedagógicas y psicométricas
- ✧ **ACTIVIDADES:** Entrevistas, planeación del material exploratorio
- ✧ **UBICACIÓN EN EL PROCESO:**



✧ **GENERALIDADES:**

A lo largo de esta etapa, se realizarán las entrevistas con los participantes, así como una evaluación intermedia del proceso. Es importante que el tiempo para estas entrevistas sea distribuido adecuadamente, para no llegar a la siguiente etapa sin haber entrevistado a los participantes.

Será necesario también antes de iniciar la fase exploratoria, preparar un material psicométrico específico y adecuado a las necesidades, presupuesto, nivel, edades y posibilidades existentes. El material tanto pedagógico como psicométrico debe seleccionarse con mucho cuidado, con el fin de que pueda ser aplicado con la validez y confiabilidad adecuada.

✧ **PLAN DE TRABAJO:**

Con las entrevistas iniciales se realiza el primer contacto personalizado del consultor con los participantes. Durante ellas se analizarán varias áreas como son:

- Datos generales
- Datos familiares
- Datos escolares
- Datos laborales
- Datos físicos (biológicos)
- Datos psicológicos y,
- Datos sociales, además,
- Una evaluación del MFP

Para estas entrevistas es necesario retomar todas las características propias de esta técnica, como es el proceso de Rapport, cima y cierre, su duración aproximada de 45 min. o una hora, y con el conocimiento de que va dirigido a adultos que trabajan, esto es, que tienen una mayor exigencia hacia lo que se lleva a cabo; debe establecerse desde un primer contacto, una confianza básica que acompañe todo el proceso, recalcando el compromiso para con el trabajador, pues nada de lo comunicado en estas entrevistas, podrá ser utilizado para comprometer a la persona.

Estas entrevistas, favorecerán la reflexión, y el autoconocimiento en los participantes, por lo que es recomendable que sea el consultor quien realice esta labor con cada persona. Sin embargo, si la cantidad de participantes es considerable, y el tiempo reducido (éste dependerá totalmente de las necesidades y posibilidades de la empresa, con el fin de continuar con las labores diarias, y en la medida de lo posible, no obstaculizarías), pueden programarse las entrevistas para que el consultor pueda auxiliarse de profesionistas capacitados en este trabajo.

Es importante también, realizar observaciones permanentes, pues se trata de una técnica útil y continua durante todo el proceso, por lo que debe existir una habilidad suficiente para detectar aspectos que originen posibles problemáticas o aspectos que sean sólidos y favorables para el desarrollo de la persona.

Después de realizar las últimas entrevistas, es necesario que el consultor analice los siguientes aspectos:

- ∞ La actitud de los participantes hacia el modelo: su interés, participación, avances, comentarios, quejas y sugerencias.
- ∞ Los avances logrados en cuanto a conocimientos y actitudes
- ∞ Evaluar en sí, el proceso de entrevista inicial.

Las entrevistas serán configuradas en fichas psicopedagógicas que conformarán la primera parte del reporte a entregar en la décimo etapa (vid. infra). Es importante que a lo largo de esta etapa se configure el material exploratorio, de manera paralela a las entrevistas; éste material será de dos tipos:

1. **Psicométrico:** con el que se explorarán las áreas de personalidad, valores, intereses, expectativas, rasgos temperamentales, inteligencia, y especialmente las **HABILIDADES**.
2. **Pedagógico:** a través del cual se medirán los **CONOCIMIENTOS** de los empleados acerca del trabajo desarrollado, y sus características se desprenderán de la descripción de puesto, evaluando los conocimientos y el grado para realizarlo.

Con esta exploración, se logra conformar un nuevo diagnóstico real y objetivo, de las necesidades de entrenamiento de la empresa (Adiestramiento y Capacitación).

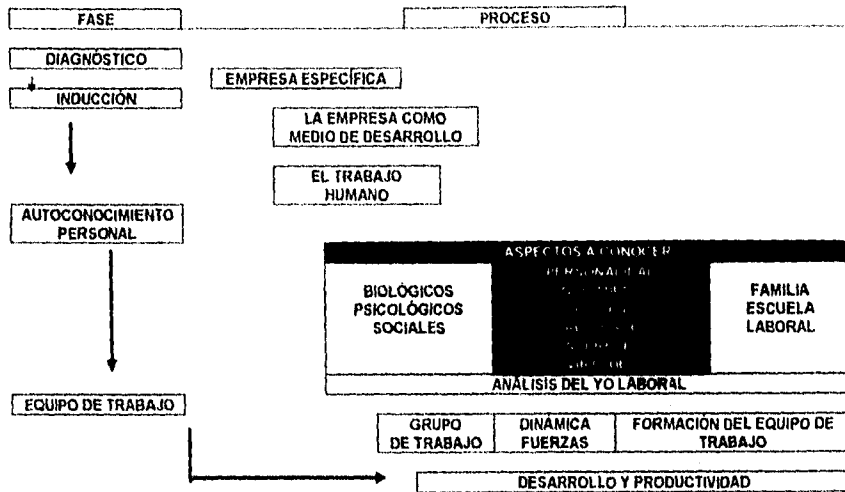
Es importante considerar en esta fase:

- ✓ El nivel de los participantes: si son directores, gerentes, técnicos, con licenciatura, o su nivel de preparación
- ✓ Estudios anteriores realizados con ellos, como por ejemplo, la entrevista de selección, sus expedientes, si han sido evaluados dentro de la empresa, e incluso de manera externa. Esto es, tratar de conseguir toda la información posible sobre los participantes pues será un excelente medio de comparación con las pruebas que realizarán en este MFP. Mucho de este material, fue diagnosticado con anterioridad en el segundo día
- ✓ El tiempo de las pruebas, sus ventajas y limitaciones, para poder configurar una batería adecuada considerando factores externos e internos de las pruebas, e integrar en los siguientes dos días, un estudio completo sobre sus personas
- ✓ Las instalaciones en que se llevarán a cabo, sus condiciones y su preparación adecuada.
- ✓ Los tiempos necesarios, considerando descansos apropiados.
- ✓ Las pruebas pedagógicas tendrán una base en las descripciones de puestos (o su análisis)

✱ **ANEXOS:**

No puede especificarse las pruebas a aplicar, sin embargo, se presenta una tabla de tests como sugerencia (ANEXO 7)

✧ ETAPA:	Séptima
✧ FASE:	Autoconocimiento personal
✧ OBJETIVO PARTICULAR:	Realizar una exploración sobre aspectos de la persona, por medio de pruebas pedagógicas y psicológicas
✧ ACTIVIDADES:	Aplicación de pruebas
✧ UBICACIÓN EN EL PROCESO:	



✧ GENERALIDADES:

En esta etapa, se realizarán las pruebas necesarias para evaluar los aspectos de la persona, por lo que dada su variedad, es importante que conforme se avance en la exploración, se indiquen de nuevo los rasgos evaluados que en la sesión de autoconocimiento se señalaron, con el fin de que los participantes identifiquen las pruebas con lo analizado anteriormente, y además para ubicarse en el proceso.

Las pruebas, en especial las psicométricas, no escapan de una posible manipulación; sin embargo, la única manera de remediar esto, es a través de la sinceridad de respuestas de las personas, por lo que desde las entrevistas iniciales, se pretendía sensibilizar a los participantes de la importancia de ello, con el fin de integrar resultados veraces que ayuden a promover su desarrollo. Tienen que comprender que no es un proceso de selección en el que posiblemente puedan perder su trabajo, sino un proceso de educación en el que se desarrollaran a través de éste.

*** PLAN DE TRABAJO:**

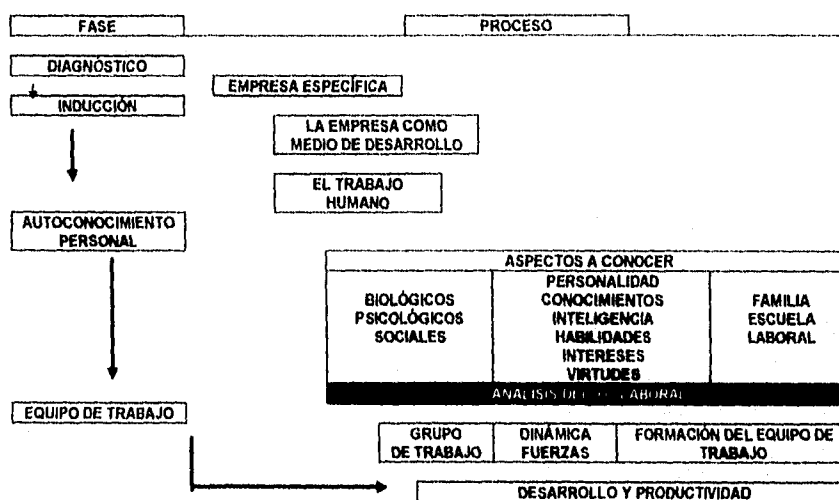
A lo largo de esta etapa es necesario evaluar los siguientes rasgos:

- ◆ La **inteligencia**, para conocer la capacidad general de la persona
- ◆ Los rasgos de **personalidad** para conocer la manera en que tiende a actuar la persona, su perfil de comportamiento y rasgos temperamentales
- ◆ Las **pruebas de conocimientos**: evaluarán aquellos necesarios para realizar adecuadamente su trabajo
- ◆ **Intereses**: Evaluando las expectativas y valores de su persona, y en la empresa en que trabajan (observando la correspondencia)
- ◆ **Habilidades**: Especialmente, este día será utilizado para medir, principalmente aquellas que tienen incidencia directa en su quehacer cotidiano, las cuales pueden ser muy variadas, desde las habilidades de supervisión, la manipulación de objetos, la creatividad, la habilidad con máquinas, números, palabras, etc. Por ello en cada caso se configurará una batería específica para cada caso. Es recomendable medir siete habilidades básicas: fluidez verbal, comprensión numérica, raciocinio, comprensión espacial, comprensión verbal, memoria y atención-concentración
- ◆ **Virtudes**: Las cuales no son medibles en cantidad, sino en calidad, por lo que se realizará una escala estimativa sobre la adquisición de algunas virtudes laborales como la laboriosidad, responsabilidad, obediencia, justicia, etc.
- ◆ El retest de alguna prueba, o la aplicación de alguna otra que corrobore algún dato confuso. (sólo si es necesario)

Una vez aplicadas las pruebas, deben irse calificando, analizando si es el caso, los índices de confiabilidad de las pruebas (para un posible retest), y configurando un perfil personal, que será unido con los datos de la entrevista en el reporte final.

Los tiempos son muy relativos, tanto de la aplicación, como de la etapa en general; tiene mucho que ver la batería utilizada, y las edades, así como la capacidad de mantener la atención de los participantes, pues de lo contrario, el mismo proceso contaminará la exploración. Una sesión de pruebas puede ser tediosa para algunas personas, por lo que debe despertarse constantemente el interés en su realización.

- * **ETAPA:** Octava
 * **FASE:** Autoconocimiento personal
 * **OBJETIVO PARTICULAR:** Realizar otro método del autoconocimiento: el análisis del ciclo vital
 * **ACTIVIDADES:** Análisis del desarrollo del yo laboral
 * **UBICACIÓN EN EL PROCESO:**



* GENERALIDADES:

Hasta el momento se ha realizado uno solo de los métodos del autoconocimiento: la orientación (a través del consultor personal). En este día mediante el uso de la entrevista se hará un análisis del yo laboral, de manera que se utilice otro método complementario: el análisis del ciclo vital, esto es, una reflexión acerca de lo que se ha vivido, y cómo repercute en su situación actual.

Se analizará en general las repercusiones sobre la persona, pero se implicará principalmente hacia la situación laboral, mediante el análisis de ese yo laboral, o los aspectos que ha desarrollado por medio de su personalidad, y que han favorecido u obstaculizado su desempeño laboral. Esto se logrará por medio de la teoría de Erik Erikson.

Sin embargo, estas entrevistas no pueden ser superficiales, ni llegar a ser demasiado complejas, sino adecuadas a la capacidad del pedagogo, pues no se pretende realizar un diagnóstico clínico de la persona; es simplemente favorecer la

reflexión, el autoanálisis y la introspección con la persona. Es necesario que el consultor en este caso, tenga de cualquier forma, una cierta capacidad o habilidad para el manejo de este tipo de entrevista, o quizá auxiliarse de profesionistas con mayor preparación

✧ PLAN DE TRABAJO:

Por la importancia que esta entrevista representa, puede ser que se amplíe el tiempo de trabajo con cada persona; es por ello, que se dedicará un tiempo considerable al análisis de este yo laboral, para repartir adecuadamente las entrevistas con cada participante, en un promedio de 1 hora - hora y media.

Es importante que en cada entrevista, se siga una metodología:

1. Hacer que la persona regrese progresivamente a etapas anteriores
2. Sondear en general cómo fue esa etapa
3. Explicar a la persona qué aporta esa edad a su desarrollo (según Erikson)
4. Realizar las preguntas concretas del guión
5. Preguntar directamente si se considera que se cumple con el objetivo de la etapa
6. Considerar las posibles pérdidas, o superaciones de crisis fuera de tiempo
7. Concluir con las crisis superadas, y aquellas aún rezagadas en la persona

Es necesario tener una habilidad adecuada para el manejo de la entrevista, puesto que en esta ocasión, pueden surgir conflictos muy profundos de la persona, y debe saber manejarse esta situación adecuada y profesionalmente. El guión de entrevista a utilizar, se desprende del análisis del yo laboral, a través de las etapas de desarrollo de Erikson.

Sin embargo el querer configurar ese conocimiento del yo laboral, serían demasiado sencillo en una sola entrevista, por lo que es recomendable, el complementar este trabajo, con la autoreflexión, así como con las sesiones grupales de la siguiente fase, para que los participantes puedan configurar ese yo laboral. Esto no puede ser un proceso de unos cuantos días, sin embargo, a través del MFP, se posibilitará al participante a iniciar esta reflexión

✧ ANEXOS:

GUIÓN DE ENTREVISTA PARA EL DESARROLLO DEL YO LABORAL
(SEGÚN LAS ETAPAS DE ERIKSON) (ANEXO 8)

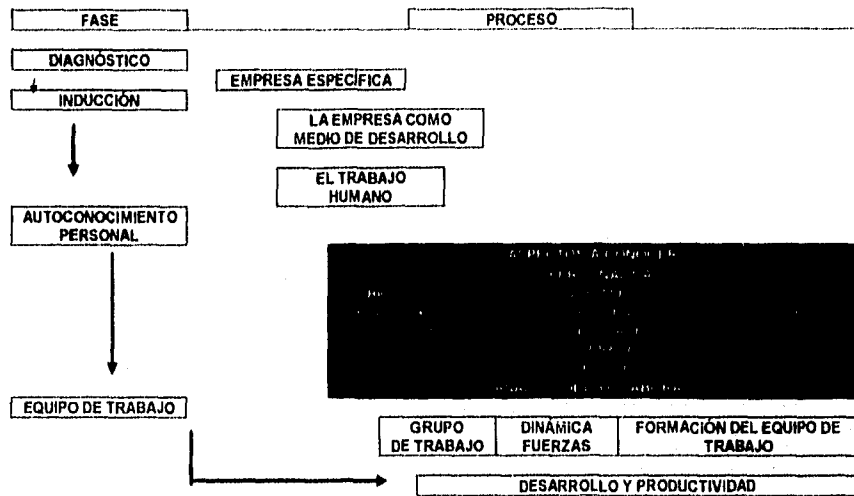
- * **ETAPA:** Novena

- * **FASE:** Autoconocimiento personal

- * **OBJETIVO PARTICULAR:** El consultor personal integrará en un expediente los datos obtenidos anteriormente

- * **ACTIVIDADES:** Integración de resultados

- * **UBICACIÓN EN EL PROCESO:**



* **GENERALIDADES:**

Hasta este momento se ha obtenido una información considerable de cada uno de los participantes; es necesario que estos resultados sean integrados de manera diferencial y general, en un expediente, esto con el fin de poder seguir adelante; por ello durante esta etapa los participantes descansaran, y el consultor personal tendrá que realizar ese reporte, que integre los resultados obtenidos y favorezca finalmente el autoconocimiento personal de cada uno de los participantes.

*** PLAN DE TRABAJO:**

El plan de trabajo, dependerá de la habilidad y rapidez del consultor personal; sin embargo es necesario que realice todos los reportes de los participantes. Este expediente tendrá dos partes generales:

1. Diagnóstico: el cual tendrá dos fases:

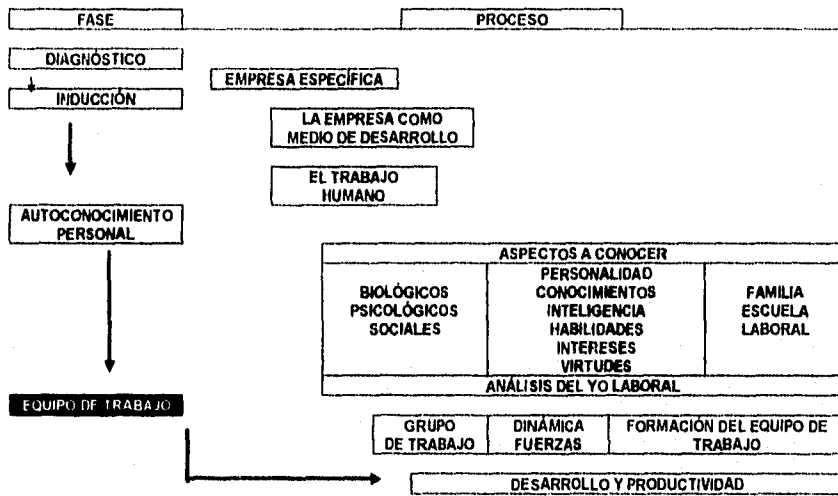
a) Analítica: Describiendo cada uno de los aspectos analizados anteriormente y destacando los más significativos en la persona; para ello es necesario la elaboración de gráficas que acompañen el reporte, que permitan distinguir visulamente los resultados, por lo que deberán ser claras, tanto para el consultor como para el participante.

b) Sintética: Un resumen general de la persona, integrando los resultados en general, sus relaciones entre cada uno de los rasgos, ya que no debe olvidarse que se está examinando a una persona de manera integral, no segmentada (la fase anterior es para facilitar esta síntesis)

2. Pronóstico: Una vez diagnosticada la persona, generalmente se detectan áreas fuertes, y algunas otras que son aspectos a mejorar, y que pueden ser muy generales, desde su trabajo mismo, alguna deficiencia en habilidades, o en conocimientos, quizá un conflicto familiar, etc. En esta fase se pretende dar un lineamiento de mejora a la persona, con el fin de que pueda perfeccionarse en su persona. Por otra parte, facilitará la detección de necesidades para la empresa, en cuanto a entrenamiento y desarrollo

Todos estos resultados serán graficados, para facilidad de la interpretación y de la comprensión del adulto. Se convertirán las puntuaciones en percentiles.

- * **ETAPA:** Décima
- * **FASE:** Preparación para fase final
- * **OBJETIVO PARTICULAR:** El consultor personal explicará los resultados obtenidos a cada uno de los participantes, con el fin de prepararlos para la fase final
- * **ACTIVIDADES:** Entrega de resultados
- * **UBICACIÓN EN EL PROCESO:**



* **GENERALIDADES:**

Una vez integrados los resultados, según los horarios preestablecidos y las necesidades de la empresa, serán entregados a los participantes: el objetivo es que todas las persona que fueron examinadas tengan sus resultados, de lo contrario, no podrá ser posible pasar a la siguiente fase, ya que en estas mismas entrevistas, se empieza a preparar a los participantes para la etapa final de trabajo en grupo.

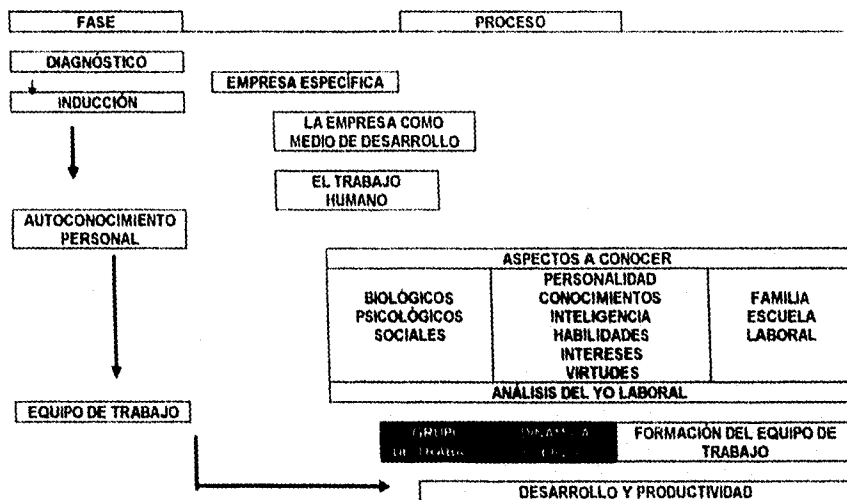
*** PLAN DE TRABAJO:**

Esta fase tiene dos partes principales: la entrega de resultados y la preparación para la fase grupal. En la primera de ellas, se llevará a cabo una serie de entrevistas finales con cada participante para entregar sus resultados; en este último acercamiento personalizado con el consultor, es de vital importancia que se aclaren todas las dudas posibles, y que los orientados no sólo se conozcan, sino que se favorezca la **COMPRENSIÓN** de lo obtenido, (y así poder llegar a la aceptación, y finalmente al compromiso de mejora) (*vid supra* III.1.2.2. El autnocimiento y el autodominio).

Estas entrevistas, tendrán un tiempo promedio de 1 hora y media - dos horas, según el caso, pero el objetivo es poder entregar todos estos resultados, para dar pie a la preparación de la fase grupal: un trabajo personal e individual de **INTROSPECCIÓN**, en el que se asimilen los resultados, e iniciar esa comprensión y aceptación de sí mismos. Si esto se logra favorablemente, se alcanzará la siguiente fase grupal, y cada persona estará preparada con un estudio que favorecerá la exposición de las características detectadas en su persona ante los demás miembros de su grupo: este será el último método de autoconocimiento: ¿Cómo soy percibido por mis compañeros de trabajo?, aunque también debe promoverse un autoconocimiento a través de su propia familia, o personas cercanas.

Será entonces el trabajo personal de análisis y comprensión el que podrá cerrar esta fase ante una integración final de sus resultados, para lo cual tendrán aún dos días más, pues es mucha la información obtenida y es necesario asimilarla: para ello el consultor personal atenderá cualquier duda que pueda surgir hasta el final. Es necesario establecer un tiempo prudente para la asimilación de estos resultados, en especial del yo laboral.

- * **ETAPA:** Onceava
- * **FASE:** Equipo de trabajo
- * **OBJETIVO PARTICULAR:** Los participantes comprenderán el concepto de grupo, y analizarán su importancia y la dinamica que genera
- * **ACTIVIDADES:** Sesión expositiva: El Grupo.
Identificar fuerzas de la dinamica grupal
- * **UBICACIÓN EN EL PROCESO:**



* **GENERALIDADES:**

Para esta última fase, se concluirá el proceso de manera similar a un retiro, por lo cual, es recomendable poderlos llevar a cabo en instalaciones fuera de la empresa, de preferencia un hotel, una sala de conferencias, o algún lugar agradable que invite a la reflexión. Sin embargo, es necesario partir de la realidad de la institución, por lo que una vez más, este será un factor que se delimitará previo acuerdo (y presupuesto)

* **PLAN DE TRABAJO:**

En esta etapa se estudiará el concepto de grupo, diferenciándolo con un equipo de trabajo. Se pretende favorecer e integrará un concepto propio de lo que es el grupo, identificándose con ello, por lo que se estudiará:

- Las relaciones humanas

- El concepto de grupo
- Los tipos de grupo
- La dinámica grupal y sus fuerzas

Con estas bases, se capacitarán para la fase final y se dejará un espacio que invite a la reflexión, al análisis, a su propia introspección, mediante el proceso anteriormente señalado: conocimiento, comprensión, aceptación, y mejora.

* PLAN DE SESIÓN:

EL GRUPO

OBJETIVO ESPECÍFICO: Los participantes al finalizar la sesión integrarán a partir del análisis, una concepción propia del concepto de grupo.

TIEMPO	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	MATERIAL
30'	Inducción	Ubicar el proceso y lo que resta; analizar los avances: comentarios, experiencias	Esquema del MFP
15'	Introducción	Iniciarse en el estudio del grupo: Análisis de un audiovisual con diversos tipos de relaciones humanas	Audiovisual
30'	Relaciones humanas	Analizar diversos tipos de relaciones humanas, mediante notas técnicas	Notas técnicas
30'	Rel Hum en la empresa	Mediante un método del caso, analizar la complejidad de rel. en empresa	Caso Pizarón
15'	Relaciones industriales	Conocer los tipos de rel. industriales	Pizarón
20'		DESCANSO	
30'	El grupo	Análisis de diferentes definiciones de grupo	Cuaderno
60'	Tipos gpo	Role playing de tres diferentes grupos	Tarjetas
70'	Dinámica gpal	Comprender las fuerzas de la d.g.	Acetatos
120'		DESCANSO COMIDA	
90'	Fuerzas de la d.g.	Analizar las fuerzas de la din. grupal en la película "Soc. de los poetas muertos"	Película
70'	Dinámica del grupo	Diagnosticar la dinámica de Mi grupo Realizar ese diagnóstico y exponerlo	Guión de análisis
20'	Introspección	Comprender el método y prepararse para la última etapa del MFP	Reporte

ANEXO 9: GUIÓN DE ANÁLISIS PARA LAS FUERZAS DE DINÁMICA GRUPAL

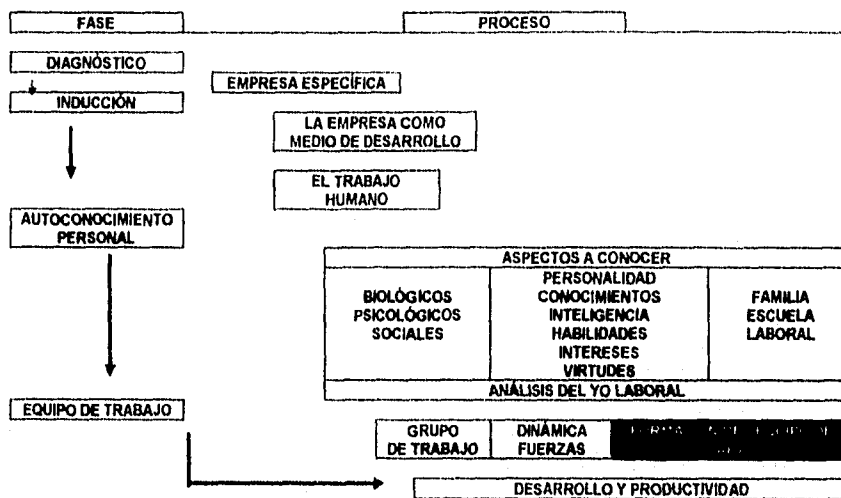
- ✦ **ETAPA:** Doceava

- ✦ **FASE:** Equipo de trabajo

- ✦ **OBJETIVO PARTICULAR:** Favorecer el autoconocimiento por medio del grupo
Integrar un equipo de trabajo
Establecer compromisos de mejora y métodos de evaluación

- ✦ **ACTIVIDADES:** Formación de equipo de trabajo

- ✦ **UBICACIÓN EN EL PROCESO:**



✦ **GENERALIDADES:**

Este será la última etapa de trabajo del MFP, en el cual se llevará a cabo la fase final del autoconocimiento a través del grupo, por medio de un grupo "T", con la finalidad de formar un equipo de trabajo.

Además se realizará una integración final de todo el modelo, a manera que el autoconocimiento posibilite el equipo de trabajo, considerando los objetivos generales de la empresa, y de manera que posibilite una mayor productividad, por medio de un desarrollo personal.

Los participantes finalizarán su trabajo, estableciendo propuestas y compromisos de mejora individuales y grupales, con todas las bases que han adquirido.

✧ PLAN DE TRABAJO:

En primer lugar, se realizará la experiencia de grupo "T", en la que sensibilizando a los participantes se ampliará el autoconocimiento; para ello deberá haber transcurrido un tiempo considerable para que los participantes hayan asimilado su yo laboral, incluso pueden existir algunas entrevistas complementarias pues este proceso no es tan fácil ni de días sin embargo, la fase grupal favorecerá esa integración del autoconcepto. Esto se realizará exponiendo cada uno de los participantes su caso particular describiendo:

- 1.Cuál es su identidad en este momento: ¿cómo soy? ¿qué me ha pasado?
2. Lo que el MFP le ayudó a descubrir en general: habilidades, personalidad, capacidades (*)
3. Mis posibilidades, habilidades, aquello que personalmente puedo ofrecer al grupo
4. Mis limitaciones, defectos, aquello que pude obstaculizar mi trabajo con el grupo
5. El rol que desempeña en el grupo
6. Lo que pienso que los demás opinan de mí

(*) Cada participante hablará de lo que considere importante, y por ningún motivo el consultor, o alguna otra persona generará presión sobre ellos para exponer algún aspecto de su persona.

Esto será expuesto primero por la persona, y después cada uno de los integrantes, retroinforma a la persona, por medio de comentarios constructivos, y posiblemente arreglando conflictos laborales o personales (esto debe manejarse con mucho cuidado)

Después de estas experiencias, se iniciará la formación del equipo de trabajo, en la que a través de una "declaración constitutiva", (ANEXO 10) se establecerá el equipo con:

- Su nombre
- Integrantes
- Objetivos generales, específicos, de la empresa y personales
- Estrategias y planes de acción
- Líneas de comunicación
- Roles
- Normas y políticas
- Criterios observables de evaluación
- Compromisos de mejora personal

Con esto queda concluido el MFP, por lo que se finalizará el proceso con una integración y conclusión de lo que se aprendió, y aquello que se descubrió, sobre sí mismo, los demás y de la empresa. Un plan de acción que posibilite el desarrollo personal, y la productividad de la organización

* PLAN DE SESIÓN:

**FORMACIÓN DEL
EQUIPO DE TRABAJO**

OBJETIVO ESPECÍFICO: Los participantes al finalizar la sesión, integrarán un equipo de trabajo, a través del autoconocimiento grupal.

TIEMPO	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	MATERIAL
15'	Inducción	Prepararse para el autocon. por medio del grupo: comentar anécdotas, sobre aquello que opinan los demás de uno	
30'	Importancia de escuchar	Escuchar a los demás sobre experiencias personales a través de la técnica del escudo,	Escudo
135'	Autoconoc. grupal	Realizar un autoc. por medio del grupo de trabajo exponiendo sus rasgos principales del reporte. Retroalimentación	Reporte
90'	Formar equipo de trabajo	Establecer los lineamientos para formar su eq de trabajo con la declaración constitutiva de su equipo de trabajo	Declaración const.
120'		DESCANSO COMIDA	
60'	Integración con la ARH	Evaluar la ARH de la empresa sugiriendo y comentando	Formatos del diagnóstico
60'	Integración y evaluación final	Evaluar el MFP realizado: Analizar, reflexionar, evaluar por partes el proceso del MFP.	Modelo

* ANEXOS:

DECLARACIÓN CONSTITUTIVA DEL EQUIPO DE TRABAJO

V.7. IMPLICACIONES DEL MODELO DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Una vez descrito el Modelo de Formación Profesional, y hecha la propuesta de actividades, se finalizará este capítulo señalando en primer lugar algunas de sus implicaciones según la utilidad o función que sea aplicada. Posteriormente, se darán lineamientos generales, es decir, en el caso de tomar el proceso completo del modelo.

V.6.1. Integración de equipos de trabajo.

En la actividad laboral común, se presenta siempre el hecho de trabajar con varias personas, para obtener un mismo fin. El problema se genera en el momento en que por lo regular estas personas se configuran en un grupo impuesto por la empresa, y en algunas ocasiones los fines se ven obstaculizados por la existencia de la antipatía, o de no poder coordinar los esfuerzos.

El MFP, en su fase final de integración del grupo, tiene esa finalidad: que las personas unidas en grupos de trabajo, dejen de observarse como extraños, sino precisamente como compañeros de trabajo. Con este proceso en un primer momento, se favorece el autoconocimiento a través de los compañeros, y esto ayudará a la persona a tener otra visión de su identidad, es decir, como se proyecta hacia los demás.

Pero la exposición de sus posibilidades y limitaciones, aún complementadas con los comentarios entre los compañeros, no quedan ahí. Tienen la intención fundamental de poder crear esa coordinación entre el equipo: descubrir a la persona adecuada para cierta actividad, y aquella que quizá, tenga mayores problemas para desarrollarla. Esto es: integrar los esfuerzos, aprovechar las inmensas posibilidades y combinaciones que pueden surgir en un equipo de trabajo, para facilitar las actividades, y obtener una mayor productividad y eficiencia.

Con el MFP, se favorece también en el equipo de trabajo, un conocimiento íntegro y general, acerca de los objetivos de trabajo, tanto organizacionales, como los personales. Es el hecho de conocer cuáles son las expectativas de los compañeros, y especialmente, aquello que la empresa espera del equipo. Esto favorece con el diagnóstico previo, hecho a la administración, y los planes establecidos. Así, los

trabajadores conocerán a la perfección, el objetivo que deben alcanzar, y los esfuerzos no serán desaprovechados.

V.6.2. Orientación laboral.

Es común observar en las empresas, algunas personas por las por problemas variados, estropean los esfuerzos comunes. Esto en el caso de que sean elementos específicos, pues incluso puede suceder con toda la organización.

Aquí es donde se observan los infinitos esfuerzos realizados por administradores por motivar, satisfacer, incentivar, compensar, o de alguna manera lograr que estas personas, se integren al trabajo. Esto cuando la empresa se interesa en el recurso humano, pues en otra situación, simplemente se opta por desechar a esta persona cuyos rendimientos no son satisfactorios. O quizá el caso de los sindicatos, que en pro de los derechos del trabajador, obligan a los directores a mantener estos elementos, aún cuando su presencia pueda causar conflictos organizacionales.

Con todos estos problemas, es necesario la implementación de formación profesional a estas personas: con la revisión personalizada de su situación laboral, el análisis de sus potencialidades, y la detección oportuna de las causas que originan los problemas dentro de su desempeño laboral, se puede ofrecer un pronóstico apropiado para esta persona, quizá a través de programas de planeación de vida y carrera dentro de la empresa, o detectando a través del yo laboral, áreas de oportunidad para que la persona pueda superar las crisis presentadas. No debe olvidarse que para la educación dentro de la empresa, siempre debe existir esa esperanza hacia la persona, y su proceso de perfeccionamiento.

V.6.3. Diagnóstico y análisis de la Administración de los Recursos Humanos

En la empresa se vive a diario una serie de retos, conflictos, oportunidades o situaciones, que en cada momento requiere al empresario o el director una actividad continua y sin descanso. Es por ello, que en la mayoría de las organizaciones, cuesta

trabajo el poder desarrollar adecuadamente y por escrito la administración interna de la institución.

Sin ser uno de los principales objetivos del modelo, sino una actividad complementaria que dará una guía a todo el proceso, el MFP realiza el diagnóstico de la empresa en general, y la manera en que se controla a los recursos humanos.

Es por ello, que mediante la primera fase de diagnóstico, puede fortalecerse en la empresa algunos procesos, o situaciones, que quizá aún cuando se viven a diario, no se han establecido formalmente (descripciones de puesto, procesos de selección). Según sea el caso de la empresa y su organización, podrán detectarse a través de estos diagnósticos, deficiencias dentro de la administración.

No puede separarse, y en especial en esta fase, la actividad interdisciplinaria con otros profesionistas, pues así como el pedagogo tiene la formación adecuada para el desarrollo de los recursos humanos, debe reconocer la experiencia del administrador que tiene la visión global de toda una empresa, con sus recursos y elementos (financieros, materiales, etc). Siendo el trabajo en equipo uno de los factores a promover a través del modelo, se convierte en algo indispensable para el consultor personal, cuando desee diagnosticar adecuadamente

V.6.4. Integración de los procesos educativos.

Este ha sido un problema que se ha venido describiendo a lo largo de todos los capítulos (vid supra I.2.2 Historia de la formación profesional; II.2.6. La educación gran reto de la empresa), las "modas" dentro de la capacitación a los recursos humanos, donde cada vez que surge algún curso atractivo, o una persona que pueda o motivar por unos instantes al personal, las empresas invierten sus recursos tanto financieros como humanos, hacia estas posibilidades.

Así como cada persona es única e irrepetible, en cada empresa, en cada sucursal incluso, en los departamentos de una misma institución, se vivirán siempre situaciones

tan específicas y diferentes, que tendrán la necesidad de ese diagnóstico para comprender sus necesidades.

A través del MFP, no sólo se detectarán las necesidades, sino que se podrán analizar aquellas habilidades, conocimientos, actitudes, perfiles generales que exigen los puestos, y compararlos con los perfiles que ofrecen los ocupantes. Solo de esta manera, se podrán establecer procesos educativos adecuados, y funcionales para las posibles deficiencias que existan.

Sin embargo el MFP, aquí presenta una limitación, puesto que únicamente se encargará de diagnosticar estas deficiencias. Pero serán precisamente los planes de evaluación y control que se establezcan, aquellos que posibilitarán en la empresa, un adecuado seguimiento y desarrollo en la educación de los recursos humanos, siempre de manera integral. El MFP es sólo una primera actividad que tendrá un seguimiento, por ejemplo para favorecer ese continuo autoconocimiento y comprensión de la persona; esto a la larga generará el cambio de actitud ya que no puede ser un proceso de días sino un proceso permanente y continuo

Aquí se presentarán entonces muy diversas actividades de tipo educativo que favorezcan el desarrollo de la persona: cursos adecuados para las deficiencias detectadas en las habilidades que se necesitan para trabajar adecuadamente, o para los conocimientos que hacen falta de desarrollar, quizá conferencias o pláticas cuando se detecte a través de las virtudes, o de las entrevistas, problemas actitudinales; actividades que favorezcan la integración familiar; en fin, las posibilidades de seguimiento a este modelo son tan extensas como las necesidades mismas del ser humano.

V.6.5. Favorecer el autoconocimiento a través del trabajo.

Como se estudió en el capítulo III, el autoconocimiento no es sólo una actividad que favorezca la objetividad en la persona. Gracias a esta labor pedagógica en el adulto, se logra que éste favorezca la llamada "sabiduría" (*vid supra* III.1.2. El autoconocimiento como herramienta educativa: En la edad adulta. La sabiduría), como el grado más elevado de ejecución en el dominio de la inteligencia, y más en concreto, en el ámbito de

la pragmática fundamental de la vida: aquel dominio que supone un conocimiento sobre el desarrollo a lo largo del ciclo vital de los individuos, y conformar una concepción propia de la misma.

Con este modelo, se logrará la educación del adulto, que ya se mencionaba, generalmente se convierte en el educando más difícil de llegar, puesto que muchas veces se considera absurda la existencia de la educación de adultos. Partiendo de ese concepto de educación, como algo continuo, deben encontrarse estrategias para educar al adulto.

Siendo así, el lugar ideal para hacerlo, se convierte en la empresa; el método más "fácil", es a través del trabajo que desarrolla, y la herramienta que se presenta en esta ocasión, es el autoconocimiento. Si se logra llegar al fondo de estos argumentos, puede descubrirse que por una parte se está alcanzando un desarrollo integral y continuo en la persona, exigencia primaria del proceso educativo; en otro sentido, el adulto logra desarrollarse a través de su trabajo, logrando que no sea una carga o un aspecto negativo, que incluso pueda hacer perder el sentido de su vida; y finalmente, a la empresa le propiciará las ventajas de la producción, la productividad y el crecimiento.

Específicamente, a través de la fase de inducción, con las sesión de "La empresa como medio de desarrollo", se logra hacer una reflexión profunda con los adultos trabajadores, para comprender el concepto de una empresa que con la ayuda de sus empleados, logre un desarrollo para la sociedad, aportando con algún producto o servicio, para la empresa al crecer económicamente, y por supuesto para sí mismos, ya que la institución les puede ofrecer un desarrollo constante: pero la persona será la primera en realizar el cambio para alcanzar estos postulados.

Y finalmente, con la sesión de "El trabajo humano", las personas alcanzan a reflexionar sobre esta actividad propia del hombre, como una posibilidad de crecimiento, de satisfacción y motivación constante, que involucra toda su persona y se dirige hacia todos los ámbitos, incluyendo a la familia. Es importante lograr en los trabajadores un cambio no solo del tipo "adiestramiento", sino un cambio radical en la mentalidad, que

logre generar el cambio de actitud que todos esperamos, el cambio hacia la mejora y el progreso.

V.6.6. Favorecer las relaciones humanas en la empresa

Así como se describía en el capítulo IV (*vid supra* IV.1 Las relaciones humanas en la empresa), no es fácil el tener que trabajar con otras personas, ya que por sí misma la persona y su dinámica interna es difícil de analizar y explicar, y aún cuando tiene la necesidad de convivir con más personas (no sólo en su trabajo), esta situación por lo general provoca conflictos quizá en su persona, con los demás, y por lo tanto en la empresa.

Las causas son tan variadas: falta de comunicación, antipatía natural, poca coordinación de esfuerzos, o simplemente el desinterés hacia los problemas de la otra persona: ¿Cuántas veces se trabaja con una serie de personas durante un periodo largo de la vida, y no se conocen en realidad?, sus problemas, sus sentimientos, sus frustraciones, sus aptitudes, y sus virtudes.

El problema central, podría ubicarse en la falta de interés hacia el prójimo, un trabajo tan cotidiano, y una vida tan monótona, que por lo general convierte a la persona en una caja fuerte, que no permite conocer su interior, ni se preocupa por lo que sucede en el exterior.

Sin embargo, es necesario fortalecer las relaciones humanas, por lo menos en la empresa, con los trabajadores ya que si logran comprenderse mejor, como personas con defectos y aciertos, y que tienen la misma tendencia al error y la imperfección, será en ese momento cuando surja en realidad la "camaradería" necesaria para lograr un acercamiento con los compañeros de trabajo.

El modelo, en su fase grupal, presenta como sesión previa a la formación del equipo de trabajo, la sesión de autoconocimiento a través del grupo. Con esto, no solo se pretende fortalecer ese conocimiento de uno mismo, ni tampoco la creación del equipo de trabajo; tiene mucho de trasfondo, en el sentido de generar la comprensión

necesaria entre la gente que trabaja conjuntamente, para poder fortalecer esas relaciones humanas existentes en la empresa.

V.6.7. Implicaciones generales del Modelo de formación profesional

- El Modelo de formación profesional implica un trabajo muy intensivo, pero depende sobre todo del número de personas, de sus edades, y la capacidad de atención es decir, considerar la psicología del adulto, y las posibles limitaciones. El nivel a quien va dirigido tendrá una gran importancia: entre gerentes, directores, supervisores, operativos, técnicos, etc.
- Dependiendo el número de personas el proceso puede incluso duplicarse, y tener una duración del mes, aunque siempre promoverá el concepto de persona integral, esto es, dar el tiempo adecuado para alcanzar los objetivos.
- Al ser un modelo, tiene la característica principal de la flexibilidad, por lo que en su etapa de diagnóstico permite una organización adecuada de las personas, de las instalaciones, los recursos, los procedimientos, etc. Por ello cada día tiene objetivos muy concretos, que mientras se cumplan, pueden ser ajustados según las necesidades
- El MFP, posee la ventaja de la integralidad: con la persona humana, al analizar varios aspectos que la conforman, con la empresa y su administración, con los procesos educativos, y el manejo a nivel personal y grupal. Es un modelo ambicioso, pero que puede llevarse a cabo si existe principalmente disposición y compromiso en todos los aspectos.
- El MFP favorece cuatro métodos del autoconocimiento: por medio de la orientación de una persona especializada, por medio del análisis del ciclo vital, mediante el trabajo personal de introspección, y con la percepción de compañeros de trabajo, esto es mediante el grupo. Quizá faltaría favorecer este autoconocimiento por medio del núcleo familiar, que posiblemente tenga otra concepción de la persona.

- El MFP, es un proceso que pretende realizar un diagnóstico general, esto es, no se compromete a una fase de "terapia" o seguimiento (plan de perfeccionamiento a largo plazo) sin embargo, una buena terapia surge de un diagnóstico oportuno y adecuado, que logre detectar los principales problemas
- Es importante la selección adecuada de participantes, que según los lineamientos del capítulo IV (Vid supra. IV.3.3. Grupos "T"), deben tener cierta madurez en su persona, y poder aceptar la crítica. Sería peligroso llevarlo a cabo con personas con serios problemas de tipo emocional.
- En general, el MFP, es una propuesta de tipo pedagógico; sin embargo, no sólo es conveniente, sino necesario, el apoyo de grupos multidisciplinarios, con los que se pueda dar un adecuado seguimiento de los factores detectados. Algunos profesionistas necesarios serían: psicólogos, administradores, LRI, médicos, abogados, ingenieros.
- La utilización del MFP, queda a responsabilidad del consultor personal. Como propuesta que es, deberá adaptarse al 100%, según los lineamientos establecidos. Quizá el lineamiento más importantes, es el profesionalismo y adecuado manejo que el consultor deberá tener con este proceso.

CONCLUSIONES

- Uno de las principales intenciones de la tesis, la configuró el comprender y analizar el concepto educación y la actividad pedagógica. Es importante reiterar que la educación, no puede terminar en la edad temprana de la niñez, o quizá en la adolescencia; que la escuela presenta únicamente un sistema de educación formal de algunos de los aspectos que conforman al ser humano. Pero por ningún motivo, se puede asegurar que el adulto se encuentra completamente educado, y con la capacidad necesaria para desarrollarse personalmente, vivir en sociedad, e incluso, dedicarse a la educación de las futuras generaciones. El problema quizá, lo constituye, que efectivamente éstas actividades son propias del adulto, pero no siempre se encuentra capacitado para realizarlas.
- La educación, no sólo es un proceso de perfección en las potencias del hombre, sino que tiene la característica de ser continuo, a través de toda la vida. Por lo que el adulto, tiene también muchas necesidades, así como un mundo entero de conocimientos, habilidades, y actitudes por aprender, de las que sólo sus propios intereses lo podrían detener.
- Con estos argumentos, puede señalarse la importancia de la acción pedagógica en el adulto, ya que será el pedagogo quien con sus capacidades de profesionalizar un proceso educativo, favorezca en la persona adulta los aprendizajes adecuados a su edad, nivel y necesidades. Además tiene un espacio de acción para educar: la empresa.
- La orientación, así como el proceso educativo, tiene las mismas características señaladas anteriormente; por ello, se debe recordar que si en la mayoría de las ocasiones educar al adulto a la empresa es difícil, la orientación, tiene aún muchos obstáculos, pero esa atención personalizada que ofrece a la persona, le ayuda a conocerse, a establecer un plan de mejora y la facilidad de tomar decisiones, deben luchar por un lugar en la empresa, para poder desarrollar de manera integral a su personal.
- Resultó interesante, el estudio de la empresa a través de la historia, comprender su trayectoria, las fases que ha vivido y en especial los cambios. Pero esto tiene una repercusión radical: ¿hacia dónde se dirige la empresa?, ¿en dónde se encuentra actualmente?. La revalorización del concepto empresa humana, tiene grandes

actualmente?. La revalorización del concepto empresa humana, tiene grandes implicaciones en la actualidad: consiste en dar a la persona un lugar fundamental en el desarrollo de la organización; no será ni la tecnología, ni las instalaciones, el equipo, o los procedimientos, quienes logren desarrollar por sí mismos a la empresa. Siempre será necesaria la presencia del hombre, que persiste a través de su obra: toda la materia está en función de la persona, y deberá ayudarlo en su desarrollo, pero no es concebible perder el lugar radical que posee en la empresa: la empresa es para servir y desarrollar al hombre, y no debe imperar un concepto distinto.

- Quizá la formación profesional, sea una aportación a este problema: es una respuesta para el desarrollo del hombre en la empresa. Es interesante señalar la terrible confusión existente acerca del término, en la que muchas veces se centra incluso en una simple adquisición de habilidades docentes, es decir, que se comprende como un desarrollo de los maestros. El hablar de una profesión, involucra a cualquier persona que tenga un trabajo. El formarlo a través de su actividad laboral, se convierte en un objetivo fundamental de esta formación profesional. Además ofrece la ventaja a diferencia de la educación, de lograr en un tiempo relativamente corto, beneficios observables y específicos, los cuales responden a la necesidad fundamental de la empresa, de concretar esfuerzos realizados, evaluarlos, y ponderar su eficiencia.
- De esta manera la formación profesional, se presenta por una parte como una opción del empresario para remediar los problemas de educación en su personal, los cuales tienen su raíz fundamental, en la falta de seguimiento, y en la contemplación de parcialidades en el ser humano: educar solo conocimientos, o habilidades, o ambas pero terriblemente desvinculadas. La formación profesional ayuda entonces, a crear una conciencia profesional, una conciencia de sí mismo, a desarrollar aptitudes y actitudes, en fin, a integrar en un solo proceso, los esfuerzos generalmente poco coordinados de educar en la empresa.
- Con ello, se observa por otra parte, la cantidad de posibilidades que se desprenden para la Pedagogía, ya que como sucede con el término educación, la ciencia pedagógica desde sus etimologías, presenta el problema de vincularse de inmediato hacia el trabajo con

niños. Pero con la Pedagogía, se pueden abrir nuevas puertas en la educación para el adulto, y no solo es conveniente, sino necesario incursionar en la empresa para la labor pedagógica en el adulto a través de su trabajo, como un excelente medio educativo.

- A mi parecer, este estudio de la formación profesional como posibilidad de desarrollo para la empresa del Siglo XXI, se convierte también en una posibilidad para el pedagogo que desea incursionar en las organizaciones, ya que por su carácter meramente educativo, sólo podrá ser coordinado por un educador, aún cuando no deberá establecerse como único profesionista celoso de este proceso. Si la propuesta principal es de apertura, el pedagogo mismo debe aprender a trabajar en equipo, con otra serie de profesionistas, con distintos enfoques, y formas de trabajar la empresa, ya que entre todas estas ideas, no necesariamente contradictorias, puede generarse las posibilidades más enriquecedoras para la empresa. El pedagogo, siempre deberá empezar por educarse a sí mismo.
- El trabajo humano, involucra un tema tan extenso y variado, que en verdad fue necesario delimitar en gran medida los aspectos que se estudiaron; sin embargo con lo que se llevó a cabo, puede concluirse que esta actividad se constituye como una de las más importantes en la vida de cualquier persona, ya que involucra a la persona integral: su manera de pensar, su vocación, su estilo de vida, sus amistades, aficiones, habilidades, y todos sus aspectos en general.
- Por ello el trabajo debe ser vislumbrado precisamente para el ser humano, un trabajo que posibilite su crecimiento personal, que ayude y favorezca un sano desarrollo en todas sus potencias. Incluso, puede convertirse en un factor que ayude a sobrellevar algunos problemas cotidianos existentes, en especial, durante la edad adulta. Pero siempre, enfocando la atención al trabajo humano, aquel que posibilite el uso de la racionalidad, comprendiendo la naturaleza del hombre, y por lo tanto su dignidad, y defendiendo la libertad como inspiración de la actividad para cualquier trabajo.
- Algo similar ocurre con la empresa: cambiar el concepto de empresa y trabajo como sinónimo de explotación, por un medio que favorezca el desarrollo del individuo. Además

es importante recordar que este no es un mero argumento de defensa al trabajador, sino ese medio que posibilita el crecimiento general de la empresa y en especial, el económico.

- Sobre el autoconocimiento, puede concluirse que verdaderamente resulta una herramienta educativa, un medio entre los que tiene el pedagogo para educar. Sin embargo esta herramienta tiene unos alcances y unas dimensiones muy radicales e importantes, ya que ayuda a la persona en un sano crecimiento: el conocerse sólo por conocer algo, no conduce a nada, sino que debe considerarse como el primer elemento dentro de un proceso: no puede mejorarse aquello que no se conoce, por lo que si se delimita y analiza lo más posible las posibilidades existentes en una persona, se está favoreciendo la comprensión de la misma, comprender los problemas actuales, comprender aquellos aspectos positivos en la vida, así como las limitaciones que ha desarrollado, y esto involucra incluso, dar aquél sentido que muchas personas han llegado a perder. Con esto se puede alcanzar un paso más: la aceptación, ser objetivo en su persona, para poder distinguir entre lo educable y lo irremediable, para poder finalmente establecer los procesos educativos en cada persona, lineamientos o propósitos de mejora, planes de carrera y vida, en fin, desarrollar los elementos necesarios para el crecimiento personal, y la mejora en las actividades diarias, en todas las dimensiones.
- Si un pedagogo es capaz de favorecer el autoconocimiento en cualquier educando, sea niño, adolescente, o en el adulto, puede tener la seguridad que no sólo actuó como profesional de la educación, sino que posibilitó en la persona la capacidad para establecer cambios consigo misma; actualmente vivimos en un mundo de cambios y exigencias, pero ¿cómo poder exigir a aquel que no puede ofrecer?, esto es, en especial con el adulto trabajador, que necesita estar actualizado, MEJORAR, y volverse competente; pero esto no lo lograrán una serie de pláticas de motivación superficiales y momentáneas, o quizá cursos tan específicos de una habilidad que posiblemente con el tiempo se olviden. Será precisamente un conocimiento preciso de sus posibilidades, que le ayuden a comprenderse, a aceptarse y a establecer líneas de mejora, las actividades que podrán desarrollar en su persona, un primer acercamiento hacia la educación por sí misma: El pedagogo no debe imponer sus contenidos educativos, sino despertar en el educando un interés verdadero por mejorar, pero con la plena conciencia de que el mayor beneficiario será él mismo, de manera mediata e inmediata.

- El autoconocimiento es tan amplio y complejo, que sólo en la tesis se buscó una posibilidad de acercarse a una descripción global de los principales aspectos, rasgos y elementos que conforman a una persona. En lo personal, el mayor obstáculo detectado para lograr este autoconocimiento, serían los medios para propiciarlo, por ejemplo, la utilización de las pruebas psicométricas, ya que con el tiempo pierden confiabilidad, o se centran exclusivamente en aspectos demasiado específicos que podrían llegar a reducir el potencial de la persona. Sin embargo, es necesario dar el lugar apropiado a estas herramientas, pues se convierten solo en un medio para algo mayor: si se establecen adecuadamente los objetivos, para llegar a ellos podrán ser utilizados todos los medios que favorezcan de alguna u otra forma esta investigación, por lo que las pruebas psicológicas, así como las técnicas, cursos, o cualquier medio, debe ser considerado con profesionalismo y especial observación analítico, para poder discriminar adecuadamente aspectos característicos descubiertos, o banales argumentos superficiales.
- Algo parecido sucede con la teoría de Erikson, para la cual fue utilizada en la sección del yo laboral. Erikson como autor, presenta ventajas y desventajas, dentro de las que puede señalarse especialmente el ser de los pocos estudiosos de la personalidad, que considera al hombre como integral, a través de varias etapas o ciclos vitales, que van desarrollándose. Aquí está la implicación fundamental: la personalidad es tan dinámica y cambiante, que se configura de muchos aspectos y a veces es difícil de analizar y comprender. Conjunto al autoconocimiento diferencial de rasgos, deben ser vislumbrados como una totalidad: el hombre. Por ello, también a través de todo un desarrollo en su propio espacio vital, tanto la persona como el pedagogo, obtendrán un conocimiento y se acercarán a una cierta comprensión del desempeño actual. La intención fundamental de retomar la teoría de Erikson, no fue para establecer discusiones radicales acerca de sus postulados, o incluso para cambiarlos, sino que se buscó atemperar la gran cantidad de trabajo que hacen estas personas, como teóricos de la personalidad, y poder utilizarla bajo la perspectiva educativa. La psicología y la educación, deben estar profundamente unidas, para poder desarrollar adecuadamente al hombre.
- En cuanto al yo laboral en sí, consiste entonces en esa personalidad del hombre que se ha desarrollado específicamente a través de su desempeño laboral, y una serie de

características que a través de la vida lo van configurando, para establecer finalmente una identidad. El yo laboral, permite acercarse al conocimiento y comprensión de la persona, a través de sus experiencias de trabajo, y las posibles deficiencias existentes en su desempeño actual.

- No debe considerarse al yo laboral como un segmento, sino precisamente como se ha señalado, una parte de la integralidad que conforma al ser humano, ya que finalmente, siempre se habla de una persona, en la que todos sus aspectos, se unen y se condicionan mutuamente para favorecer u obstaculizar el desarrollo total del individuo.
- En cuanto al aspecto grupal, al presentarse como complemento de la investigación en cuanto al autoconocimiento de la persona, tuvo la intención de no ser tan específico, sino de ayudar a formar un concepto de equipos de trabajo, de educación en empresa a través del grupo, y de su definición en sí. De todo ello, debe señalarse al grupo como un excelente medio educativo, que también se presenta en la empresa. Si a este se puede unir apropiadamente la experiencia señalada con anterioridad del trabajo personal, se complementa una dimensión más completa del desempeño en el trabajador, ya que este, por lo regular no se encuentra aislado en la organización, y siempre tendrá que responder ante otras personas, e incluso coordinarse con ellas. Esto en lugar de considerarse como un obstáculo, debe aprovecharse como una oportunidad para poder trabajar adecuadamente, obtener un buen resultado, y hacerlo de manera agradable.
- Es también necesario distinguir entre grupo de trabajo, como aquellas personas que se reúnen generalmente por imposición de la empresa para trabajar, y el concepto de equipo de trabajo, como esas mismas personas integradas, con la conciencia de tener objetivos personales, pero sin perder de vista los objetivos generales de la organización, para que cada persona pueda ofrecer lo mejor de sí misma, y de esa manera ofrecer también una nueva posibilidad de trabajo, que ahorre esfuerzos, coordine actividades, y logre finalmente una adecuada consecución de los fines.
- Probablemente la intención inicial del trabajo, la constituyó el presentar una propuesta para remediar en cierto grado los problemas que el trabajo humano ocasiona, tanto para la

persona como para la empresa. Siendo así, puede concluirse que se logró el objetivo. El Modelo de Formación Profesional se convierte en esa propuesta. Sin embargo, no es la única, ni mucho menos la más importante; puede ser útil, convertirse en una guía, pero los problemas generados por el trabajo, son tan amplios y a veces, tan complejos, que solo la actividad profesional, de diversas disciplinas en conjunto pueden llegar a comprenderlo, y quizá solucionarlo.

- En general, debe señalarse que este es un trabajo con fundamento psicológico, pedagógico y administrativo. Por la dimensión del mismo, pueden encontrarse algunas deficiencias, en la incursión del proceso administrativo, y la incursión de estos procesos dentro de la organización; o quizá en la descripción de teorías psicológicas, o aspectos a desarrollar del comportamiento humano. Sin embargo, en cuanto a la fundamentación pedagógica, se buscó una presentación profesional en especial del modelo, es decir, con la intención de lograr aprendizajes significativos, a través de un adecuado proceso educativo. Es por ello, que debe reiterarse que el pedagogo no es el único profesional dentro de la administración de recursos humanos, pero sí el más apropiado para su desarrollo. Para un mejor trabajo, se debe buscar siempre la participación interdisciplinaria de las profesiones, con el fin de obtener resultados óptimos.

La experiencia general de este trabajo de investigación, resultó de acuerdo con las expectativas iniciales. Podría señalarse que la principal preocupación, la constituía el observar la apatía general, y los problemas que en todos los centros de trabajo, se generan por las personas y su desempeño. Con cualquier recurso tecnológico, con maquinarias, con procesos, lo más fácil es arreglar la estructura, o si termina un ciclo de funcionamiento, desecharlo, o no usarlo más. Sin embargo esto no ocurre con las personas, y quizá en alguna medida, este trabajo de investigación, pueda servir para dejar de desechar las posibilidades infinitas que ofrece el recurso humano.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

1. ARIAS GALICIA, Fernando,
Administración de Recursos Humanos.
México. 2ª Edición. Trillas. 1984. 536 p.
2. BEAL, George, et.al.,
Conducción y acción dinámica de los grupos.
Buenos Aires. Kapelusz. 1990. 332 p.
3. CARTWRIGHT, Dorwin, et.al.,
Dinámica de grupos.
México. 13ª Edición. Trillas. 1992. 624 p.
4. CRAIG, Grace,
Desarrollo Humano.
México. 6ª Edición. Mc Graw Hill. 1992. 685 p.
5. DAVIS, Keith, et.al.,
Comportamiento humano en el trabajo: Comportamiento Organizacional.
México. 3ª Edición. Mc Graw Hill. 1991. 734 p.
6. DICAPRIO, Nicholas,
Teorías de la personalidad.
México. 2ª Edición. Mc Graw Hill. 1994. 559 p.
7. ERIKSON, Erik,
La adultez.
México. Fondo de Cultura Económica. 1981. 402 p.
8. FERNANDES, Evaristo,
El nuevo marco socioindustrial del siglo XXI.
Madrid. Narcea. 1991. 413 p.
9. HAMPTON, David R.,
Administración Contemporánea.
México. Mc Graw Hill. 1987. 580 p.
10. ISAACS, David,
La educación de las virtudes humanas.
México. 11ª Edición. Minos. 1995. 462 p.
11. LITTON, Gaston,
Formación del personal.
Buenos Aires. De. Bowker. 1971. 181 p.
12. RIEDEL, Johannes,
La formación para el trabajo en la empresa.
Madrid. Rialp. 1965. 161 p.

13. MAIER, Henry,
Tres teorías sobre el desarrollo del niño: Erikson, Piaget y Sears.
Buenos Aires. Amorrortu Editores. 1989. 358 p.
14. OTERO, Oliveros,
Realización personal en el trabajo.
Pamplona. EUNSA. 1978. 150 p.
15. PAPALIA, Diane, et.al.,
Desarrollo humano.
México. Mc Graw Hill. 1985. 753 p.
16. PELLITERI, G.,
Formación profesional.
España. Morata. 1961. 289 p.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

17. BEE L. Helen, et. al.,
El desarrollo de la persona en todas las etapas de su vida.
México. 2ª Edición. Harla. 1990. 649 p.
18. BENNIS, Warren,
Organization development: its nature, origins and prospects.
Massachusetts. Addison-Wesley Publishing. 1969. 87 p.
19. BERMEJO, Vicente,
Desarrollo cognitivo.
Madrid. Síntesis S.A. 1994. 511 p.
20. CARDONA, Carlos,
Metafísica de la opción intelectual.
Madrid. 2ª Edición. Rialp. 1973. 294 p.
21. CASTILLO, Gerardo,
Los adolescentes y sus problemas.
México. 2ª Edición. Minos 1986. 232 p.
22. CLIFTON, Williams J.,
Conducta Organizacional.
México. Grupo Editorial Iberoamericana. 1984. 524 p.
23. COMELLAS CARBÓ, M. Jesús,
Cómo interpretar los tests psicológicos.
Barcelona. Oikos-tau. 1990. 128 p.
24. DALE, Ernest, et.al.,
Modern Management Methods.
Harmond Sworth. Penguin Books. 1969. 234 p.

25. ERIKSON, Erik,
Identidad, juventud y crisis.
Buenos Aires. Paidós. 1971. 260 p.
26. ERIKSON, Erik,
Infancia y Sociedad.
Buenos Aires. 6ª Edición. Paidós. 1976. 382 p.
27. FROMM, Erick,
Ética y psicoanálisis.
México. Fondo de Cultura Económica. 1973. 278 p.
28. GARCÍA HOZ, Víctor,
Principios de pedagogía sistemática.
Madrid. 13ª Edición. Rialp. 1990. 694 p.
29. GORDILLO, María Victoria,
La orientación en el proceso educativo.
Pamplona. 3ª Edición. EUNSA. 1979. 326 p.
30. JOVER, Daniel,
La formación ocupacional.
Madrid. Popular. 1988. 173 p.
31. KEILHACKER, Martin,
Pedagogía de la época técnica.
Buenos Aires. Kapelusz. 1972. 158 p.
32. KELLY, William,
Psicología de la educación.
Madrid. 7ª Edición. Morata. 1982. 683 p.
33. LUTHE, Rodolfo,
La empresa humana.
México. Limusa. 1990. 136 p.
34. LLANO, Alejandro,
Gnoseología.
Pamplona. 3ª Edición. EUNSA. 1991. 151 p.
35. MARGULIES, Newton, et al.,
Desarrollo Organizacional: valores, proceso y tecnología.
México. Diana. 1990. 795 p.
36. MARLAND, Sidney,
Educación profesional: propuesta para una reforma.
Buenos Aires. Tres tiempos. 1974. 271 p.
37. MARTINEZ SAENZ, Santiago, et al.,
El trabajo
México. Ateneo Sacerdotal de Guadalajara. 1988. 125 p.

38. MILLAN PUELLES, Antonio,
Persona humana y justicia social.
Madrid. 2ª Edición. Rialp. 1973. 164 p.
39. MONTES G., Isidoro,
Desarrollo humano directivo.
México. 1ª Edición. Linusa. 1990. 363 p.
40. NERICI, Imideo,
Hacia una didáctica general dinámica.
Buenos Aires. 3ª Edición. Kapelusz. 1985. 607 p.
41. PLIEGO BALLESTEROS, María,
Valores y autoeducación.
México. 10ª Edición. Editora de revistas. 1990. 116 p.
42. RODRIGUEZ MORENO, María Luisa,
El mundo del trabajo y las funciones del orientador.
Barcelona. Barcanova. 1992. 217 p.
43. ROGERS, Carl,
El proceso de convertirse en persona.
Buenos Aires. Paidós. 1947. 356 p.
44. SARRAMONA, Jaime,
Fundamentos de Educación.
Barcelona, España. CEAC. 1989, 374 p.
45. SHEIN, Edgar H.,
Psicología de la Organización.
México. Prentice Hall. 1985. 252 p.
46. SOBREVILLA, Marcelo A.,
Didáctica de la educación técnica.
Buenos Aires. Kapelusz. 1968
47. WILLIAMS, Bernard,
Los problemas del yo.
México. UNAM: Instituto de Investigaciones Filosóficas.
1986. 351 p.

DICCIONARIOS CONSULTADOS

48. Diccionario de las ciencias de la educación.
México. Nuevas Técnicas Educativas: Santillana.
1987. 2 V.
49. SILLAMY, Norbert,
Diccionario de la psicología.
España. 1ª Edición. Larrouse
1969. 344 p.

ANEXO 1
DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA

DATOS GENERALES
Empresa: _____
Dirección: _____
Teléfono: _____
RFC: _____
Número de empleados: _____
Trayectoria de la empresa: _____
Dirección general _____
Persona con quien se coordinará el MFP _____
Puesto _____
Teléfono y extensión: _____
Tipo de administración utilizada _____

PLANEACIÓN
Principios de previsión: _____
Técnicas utilizadas: _____
Ideario (filosofía, misión): _____
Normas, políticas, reglamentos: _____
Procedimientos: _____
Objetivos de la empresa, departamentales, por área: _____
Sistema de planeación, periodicidad, avances: _____

ORGANIZACIÓN
Organigrama: _____
Departamentos principales: _____
Número de empleados por departamento: _____
Puestos principales: _____
Funciones: _____
Coordinación entre los mismos: _____
Departamento a desarrollar: _____
Objetivo del departamento: _____
Equipo a formar (Nombres, puestos): _____
Motivos para formar este equipo: _____

EJECUCIÓN - RECURSOS

Descripción de los recursos humanos: _____
 Recursos técnicos: productos y/o servicios, manuales, procedimientos:
 Recursos financieros: departamento, desempeño, ventas aproximadas:
 Recursos materiales: Inventarios, instalaciones, situación actual:
 Recursos mercadológicos: medios de difusión, relaciones públicas, clientes principales, competencia:

CONTROL

Procesos de control, formatos, métodos:
 Procesos de evaluación (de personal, productos y/o servicios, procedimientos, etc)

ESTRATEGIAS

Estrategias utilizadas por la empresa
 ¿Existen procesos de calidad? Describir
 ¿Procesos de reingeniería?
 ¿Desarrollo Organizacional?
 ¿otros?

SITUACIÓN ACTUAL

¿Cuáles son los planes a futuro mediano e inmediato para la empresa global?

 Describir conflictos o problemas actuales

 Propuestas de mejora y/o sugerencias

 Expectativas del MFP

ANEXO 2
DIAGNÓSTICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Entrevistador _____	
Entrevistado _____	
Puesto: _____	Edad: _____
Antigüedad: _____	Fecha: _____
¿Existen formalmente en la empresa procesos de ARH? SI NO	
Comentar _____	
¿Cuál es el concepto de recurso humano para la empresa?	

PLANEACIÓN: Verificar la existencia y/o calidad de:

- 1) Ideario de recursos humanos (políticas, normas, reglamentos)
- 2) Inventarios de personal (Expedientes y su contenido)
- 3) Sumarios de sustitución
- 4) Índices de rotación existente
- 5) Puestos y su descripción

INTEGRACIÓN: Verificar la existencia y/o calidad de:

- 1) Procesos de reclutamiento (medios utilizados, persona encargada, el diseño, requisitos, hojas de solicitud)
- 2) Selección (describir el proceso, los formatos, entrevistas, etapas, personas encargadas)
- 3) Contratación (tiempo, persona encargada, forma en que se realiza)
- 4) Inducción (procesos existentes)
- 5) Evaluación (formatos, periodicidad, personas encargadas, metodología, eficiencia)

ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO: Verificar la existencia y/o calidad de:

- 1) Descripción de habilidades, conocimientos y actitudes necesarias para los puestos
- 2) Necesidades actuales
- 3) Procesos educativos existentes (cursos, seminarios, orientación, actividades, conferencias), su eficiencia y utilidad

SUELDOS Y SALARIOS: Verificar la existencia y/o calidad de:

- 1) Tabla de sueldos (justicia y equidad, diseño, aplicación)
- 2) Prestaciones diversas

HIGIENE Y SEGURIDAD: Verificar la existencia y/o calidad de:

- 1) Riesgos existentes
- 2) Acciones emprendidas (recomendaciones, programas, cursos, materiales de prevención)

RELACIONES LABORALES: Verificar:

- 1) Contratos (colectivos o individuales, su calidad y manejo)
- 2) Conflictos laborales existentes
- 3) Sindicato (su implicación dentro de la empresa)

ANEXO 3
SATISFACCIÓN DEL FACTOR HUMANO

Consultor personal: _____

Fecha: _____

Número de personas diagnosticadas: _____

Tipo de diagnóstico (describir la forma en que se llevó a cabo): _____

Describir los resultados arrojados sobre la satisfacción del personal en:

A. Su interés hacia al trabajo
B. El trabajo mismo que realizan
C. La remuneración
D. La dirección
E. El ambiente de trabajo
F. La motivación
G. La posibilidad de promoción
H. Las condiciones laborales

ANEXO 4: DIAGNÓSTICO GENERAL**EMPRESA (DATOS GENERALES)**

- ✓ Planeación
- ✓ Organización
- ✓ Recursos existentes
- ✓ Control
- ✓ Acciones y estrategias actuales
- ✓ Proyección
- ✓ Problemas y conflictos actuales
- ✓ Expectativas del MFP

ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

- ✓ Planeación
- ✓ Integración
- ✓ Entrenamiento y desarrollo
- ✓ Higiene y seguridad
- ✓ Sueldos y salarios
- ✓ Relaciones laborales

ACERCA DEL PERSONAL

- ✓ Interés del trabajo
- ✓ El trabajo mismo
- ✓ Remuneración
- ✓ Dirección
- ✓ Ambiente
- ✓ Motivación
- ✓ Promoción
- ✓ Condiciones laborales

DEL GRUPO DE TRABAJO

- ✓ Autoconocimiento inicial
- ✓ Desempeño grupal
- ✓ Satisfacción en el trabajo
- ✓ Expectativas

OBSERVACIONES, COMENTARIOS A CONSIDERAR A LO LARGO DEL MFP

ANEXO 5EVALUACIÓN DE "LA EMPRESA COMO MEDIO DE DESARROLLO"

1. Describir las diversas concepciones existentes de empresa (su historia)
2. ¿Cuál es mi concepto de empresa?
3. ¿Cómo es la empresa en que trabajo, es una empresa humana?
4. ¿Cuáles son los fines generales de la empresa?
5. ¿Cómo los cubre la empresa en que trabaja?
6. ¿Cuáles son los objetivos principales de la empresa en general y en la que trabaja?
7. ¿Qué tanto se cumplen estos objetivos?
8. ¿Cuáles son los tres recursos principales a organizar, cómo los organiza la empresa en que trabaja?
9. ¿Qué significa productividad, cómo puedo ser más productivo(a)?
10. ¿Qué significa desarrollo en la empresa, cómo puede lograrse?

EVALUACIÓN DE "EL TRABAJO HUMANO"

1. ¿Cuál es mi concepto de trabajo?
2. ¿Por qué es importante estudiar el concepto de trabajo?
3. ¿Quién es considerado como trabajador?
4. ¿Qué opina sobre la mujer y su desempeño en el mundo laboral?
5. ¿Por qué el trabajo es un medio de socialización?
6. Mencione tres peligros que existen para el trabajador, y explíquelos
7. ¿Qué significa trabajo humano?
8. ¿Cómo podría desarrollarse por medio de su trabajo?

ANEXO 6
CUESTIONARIO DE AUTOCONOCIMIENTO PERSONAL

Describa a continuación, cómo considera los siguientes aspectos dentro de su persona, su implicación, e importancia

Inteligencia

Intereses, expectativas

Habilidades, aptitudes

Valores

Personalidad

Temperamento

Motivación

Virtudes

Defectos

Limitaciones

Temores

Ideales

Familia

Escuela

Trabajo

Aspectos físicos

Amistades

Relaciones sociales

EJERCICIO DE IDENTIDAD:

Yo soy:

ANEXO 7
TABLA DE TESTS

INTELIGENCIA	Raven Dominós Meili Otis forma A WAIS	Raven, Dominós Army Beta Otis forma sencilla WAIS	Barsit Army Beta
PERSONALIDAD	Jackson, Catell Gordon Idara, Moss, HTP, FIGS, MMPI	Jackson, Catell HTP Machover Thustone FIGS	Catell, Thustone, Frases Incompletas Machover HTP
NEURÓPSICOPATOLÓGICAS	Allport Geist, Kuder	Hereford Kuder Thurstone	Angellini Thurstone
	Razonamiento Abstracto, Razonamiento Verbal, Habilidad Numérica, Relaciones Espaciales, Thurstone	Habilidad Numérica, Velocidad y Exactitud, Razonamiento Mecánico, exámenes secretariales Thurstone	Habilidad Numérica, Razonamiento Mecánico, Flanagan

ANEXO 8
GUIÓN DE ENTREVISTA PARA EL ANÁLISIS DEL YO LABORAL

Contestar con el siguiente formato:

ETAPA OBJETIVO ANALISIS SE CUMPLE : SI - NO IMPLICACIÓN

1. Lactancia	Confianza básica	Primeros días de vida, describir la relación con la madre, sentimientos hacia la etapa
2. Primera Infancia (1-3 años)	Autonomía	El binomio exigencia-permisividad existente en su hogar. Distinción entre lo bueno y lo malo, un concepto de moral. Castigos excesivos
3. Edad de juegos (3-6 años)	Iniciativa	Experiencias en el jardín de niños, etapa preescolar: sus juegos, sus preferencias; sus relaciones con otros niños, y sus modelos
4. Edad escolar (6-12 años)	Laboriosidad	Las experiencias en primaria, conflictos de todo tipo: académico, conductual, social, de aprendizaje. Habilidades, limitaciones, competencia.
5. Adolescencia inicial, media y final (12 - 21 años)	Identidad	Pubertad: Primeros años de secundaria, la manera en que le afectó. 12-15 años: algunas actividades, conflictos, relaciones. 15 - 18 años, hacia el final de la adolescencia, sus metas y aspiraciones. 18 - 21 años: la vocación descubierta, sus ideales y valores. Las relaciones de amor y amistad
6. Adulthood Joven (21-25 años)	Intimidad	Las relaciones sociales existentes, los cambios, la capacidad de amar, y de trabajar. La estabilidad existente o los conflictos manifiestos
7. Adulthood (25 - 65 años)	Generatividad	La situación actual: los aspectos amorosos, el concepto de su familia, su descripción y apreciación positiva o negativa y sus causas. La situación laboral: conflictos personales que impiden un adecuado desempeño, sus gustos y limitaciones
8. Vejez (65 - x)	Integridad	Conocer su concepto del hombre anciano, la proyección existente, sus ideales actuales, y aspiraciones.

ANEXO 9
GUIÓN DE ANÁLISIS PARA LA DINÁMICA GRUPAL

FUERZAS INTERNAS

- Tipo de atmósfera (temor, sospecha, agresiva, autoritaria...)
- Esquemas de Comunicación (Comunicación verbal, no verbal, líneas de com...)
- Participación (Confirmar su existencia, y si es por parte de todos...)
- Normas del grupo (Describirlas, Eran implícitas, manifiestas...)
- Control social (recompensas, sanciones, formales, informales...)
- Identidad (¿Existe?, ¿se sienten todos parte del grupo?, el nombre del grupo...)
- Definición del papel (roles de cada participante ¿quién era el líder (o los líderes)?...)
- Heterogeneidad u Homogeneidad (características de los participantes)
- Tamaño del grupo (describirlo)
- Evaluación grupal (existencia de la crítica, si es mutua, otros métodos, resultados...)

FUERZAS EXTERNAS

- Comunidad (En dónde se desarrolla el grupo, los valores existentes)
- Organizaciones centrales (tipo de institución, describir...)
- Otros grupos (aquellos que tuvieran influencia, describirlos...)

A. Describa algunos de los objetivos personales

B. ¿Cuál considera que sea el objetivo que perseguía el grupo?

C. Evalúe con los aspectos mencionados anteriormente, la dinámica grupal existente, señalando ventajas, desventajas y aquellos elementos que no existan. Sugerencias.

ANEXO 10
DECLARACIÓN CONSTITUTIVA DEL EQUIPO DE TRABAJO

LA EMPRESA ESPERA DE NOSOTROS:

El objetivo general: _____

El objetivo del departamento: _____

NUESTRO EQUIPO DE TRABAJO

Nombre del equipo: _____

Integrantes (nombres):

_____	_____
_____	_____
_____	_____

OBJETIVOS DEL EQUIPO

Los objetivos personales existentes:

Objetivos generales del equipo: _____

Objetivos particulares del equipo: _____

Objetivos específicos del equipo: _____

INTERACCIÓN, COMUNICACIÓN, NORMAS

Describir las actividades concretas de trabajo:

Describir al líder y su estilo: _____

Describir las líneas de comunicación: _____

Describir las normas y políticas de acción: _____

Describir criterios de evaluación concretos y su periodicidad: _____

ASUMO DE ROLES

Roles que ocuparán en el equipo (habilidades, limitaciones):

COMPROMISOS DE MEJORA

Personales:

En mi Familia:

En mi trabajo:

Con mi equipo de trabajo:

¿Cómo se evaluarán estos compromisos?:

ME COMPROMETO A FORMAR PARTE DE ESTE EQUIPO DE TRABAJO CUYAS CARACTERÍSTICAS SERÁN: UNA ATMÓSFERA AGRADABLE, CÓMODA Y LIBRE DE TENSIONES, CON UN CONOCIMIENTO Y ACEPTACIÓN DE LOS OBJETIVOS, GENERANDO RECIPROCIDAD ENTRE LOS MIEMBROS, RESOLVIENDO PROBLEMAS CON MADUREZ Y PRONTITUD, ESTABLECIENDO CRÍTICAS FRANCAS Y CONSTRUCTIVAS, CON EXPRESIÓN LIBRE DE SENTIMIENTOS E IDEAS, CON CONFIANZA, CON UN LIDERAZGO SIN ABUSO, Y CON PLENA CONCIENCIA DE NUESTRAS ACTIVIDADES

NOMBRE Y FIRMA
