

15



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ARAGÓN**

**“EL PEDAGOGO COMO ADMINISTRADOR DE LA
CAPACITACIÓN”**

300373

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PEDAGOGÍA
P R E S E N T A :
MARÍA REBECA GARCÍA PONCE

ASESOR:
MTRO. JOSE LUIS ROMERO HERNÁNDEZ





UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



A Dios:

Por permitirme estar en esta vida de continuos aprendizajes y enseñanzas, y poder realizar y concluir una carrera profesional, así como poder compartir cada momento de mi existencia con diferentes seres de los que aprendo y valoro para crecer interiormente.

Gracias

A mi Madre:

Por darme la existencia y el apoyo incondicional para cursar mis estudios y siempre estar en mis triunfos y tropiezos, y por ser el ejemplo a seguir de seguridad y fortaleza, ya que siempre salgo adelante y me apoyas en todo lo que me propongo y a pesar de mis errores siempre serás no sólo mi madre sino una gran amiga que me conoce totalmente y a quien siempre admiraré.

Gracias, Ana María

A mi Padre:

Por darme la existencia y la oportunidad de cursar mi carrera profesional, así como la confianza y orgullo que siempre depositaste en mí, espero corregir mis errores y encontrar en ti toda confianza.

Gracias Juan



Al Mtro. José Luis (Mi asesor)

Por su gran e incondicional apoyo al inicio, durante el desarrollo y la conclusión de esta etapa, así como por su amistad y confianza. Por la gran admiración que le tengo en su trayectoria profesional, espero siempre seguir contando con personas como usted y aprender continuamente de sus conocimientos y saberes y del aspecto tan humano que lo caracteriza.

Muchísimas gracias por siempre

A Rosy Tere y Lupita:

Por la gran amistad y apoyo que me han demostrado y por los grandes consejos que me han ofrecido para salir adelante en el aspecto profesional y afectivo de mi vida. Espero siempre seguir contando con su valiosa amistad y corresponder de igual forma.

Gracias por todo

A mi tía Alejandra:

Por todo el apoyo que siempre me ha otorgado para mi desarrollo profesional y laboral. Espero corresponder de igual forma.

Gracias



A J. C.:

Por haber llegado en un momento importante de mi existencia, ya que contribuiste en generar mayor seguridad y decisión en mis logros y proyecto de vida. Te agradezco los momentos de felicidad que hemos compartido pues también he comprendido que todo proceso afectivo va generando seguridad, fortaleza y decisión para continuar adelante y partir de las enseñanzas y errores para crecer interiormente. Deseo enormemente que nuestra relación llegue al fin o meta que nos esté deparado.

Gracias Juan Carlos

A Estefanía (Mi sobrina):

Porque eres alguien muy importante en mi vida desde que llegaste a este mundo, siempre contarás conmigo.

Te quiero mucho Fany

A mis hermanos:

Porque deseo contar con su apoyo y confianza en todos los momentos y poder corresponder de igual forma. Espero que cada día mejore nuestra relación y siempre contarán conmigo.

Gracias Rocío y Raymundo



A Angélica y Lalo:

Por su apoyo en la captura e impresión de este trabajo y sobre todo por el apoyo que me han demostrado como amigos y compañeros de trabajo. Deseo siempre seguir contando con su sincera amistad en los buenos y malos momentos en los que siempre saldremos adelante.

Gracias amigos

A todos mis amigos y familiares:

Por el apoyo que me han brindado en diversos aspectos, para lograr este objetivo y los logros de mi vida profesional y personal.

Gracias

Rebeca



ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	
	1
Capítulo I.- ADMINISTRACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	
	2
1.1 Antecedentes de la Capacitación.	8
1.2 Marco Jurídico de la Capacitación.	25
1.3 Conceptos, niveles, tipos de capacitación y elementos que intervienen en la misma.	40
1.4 Proceso Administrativo de la Capacitación.	56
1.5 Enfoques de las Teorías de la Capacitación.	56
1.5.1 Teoría Funcionalista.	59
1.5.2 Teoría Estructuralista.	62
1.5.3 Teoría del Capital Humano.	65
1.5.4 Tecnología Educativa.	68
1.5.5 Teoría de Sistemas.	74
CAPÍTULO II.- LA FORMACIÓN DIDÁCTICA DEL PEDAGOGO PARA PARTICIPAR COMO ADMINISTRADOR DE LA CAPACITACIÓN.	
	75
2.1 Formación y Desarrollo Profesional y Laboral del Pedagogo.	87
2.2 Los Conocimientos y Saberes Teóricos y Prácticos que intervienen en los Procesos Formativos de Actualización y Especialización en el Campo Profesional y Laboral del Pedagogo.	100
2.3 La Formación Didáctica del Pedagogo para participar como Administrador de la Capacitación.	107
2.4 Principales Funciones y Actividades del Pedagogo en el Proceso de Capacitación.	114
2.5 La Educación Basada en las Normas de Competencia Laboral (Certificación del Sector Productivo).	123
CAPÍTULO III.- DEMANDA Y FUNCIONES DEL PEDAGOGO EN EL ÁMBITO DE LA CAPACITACIÓN.	



3.1 Determinación de la Muestra.	127
3.2 Diseño y Aplicación de Instrumentos de Investigación.	130
3.3 Análisis y Diagnóstico de Resultados.	170
PROPUESTA DE SEMINARIO DE ESPECIALIZACIÓN DEL PEDAGOGO DE ARAGÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA CAPACITACIÓN.	178
CONCLUSIONES	193
BIBLIOGRAFÍA	196
ANEXOS	



Universidad Nacional Autónoma de México
ENEP ARAGON



Introducción



INTRODUCCIÓN

El ámbito de la capacitación para el pedagogo juega una doble función, es decir, en proceso formativo propio para este profesional que le permita desarrollarse profesional y laboralmente y por otra parte retomar acciones en beneficio de los individuos de la sociedad demandante en el entorno o mercado productivo.

Dado lo anterior, en el presente trabajo de investigación se aborda la temática denominada "El Pedagogo como Administrador de la Capacitación", la cual tiene como objetivo o finalidad proporcionar al pedagogo de la ENEP Aragón una visión de su quehacer profesional basado en la formación didáctica para participar como administrador de dicha área.

En general se abordan aspectos teóricos de la administración de la capacitación, el análisis de la formación en éste ámbito; así como el establecimiento de un perfil basado en las funciones y actividades que éste desarrolla y las alternativas de formación para desempeñarse laboralmente de acuerdo al perfil profesional demandado.

Así tenemos el capítulo I denominado "Administración de la Capacitación", en el cual se abordan los antecedentes, el marco jurídico y principales conceptos del ámbito de la capacitación como aspectos básicos que aterrizan en las fases del proceso administrativo de la capacitación y las teorías principales que se retoman desde diversos enfoques educativos; conformando así un marco teórico conceptual de referencia respecto a lo que implica el proceso administrativo de la capacitación para el pedagogo en el ámbito laboral.



Posteriormente en un segundo capítulo "La Formación del Pedagogo para Participar como Administrador de la Capacitación" se remite a un análisis de la formación y desarrollo profesional y laboral del pedagogo, de una conceptualización e identificación de los saberes y conocimientos teóricos y prácticos, que intervienen en los procesos formativos de actualización y especialización en el campo profesional y laboral del pedagogo; así como de una revisión y análisis de la formación didáctica de este profesional desde el plan de estudios para participar como administrador de la capacitación, para finalmente abordar un intento o acercamiento en la construcción del perfil del pedagogo en base a las funciones y actividades que este debe desarrollar en el proceso de capacitación y la tendencia actual de una educación basada en normas de competencia laboral en donde es función primordial la capacitación. Así tenemos un análisis de la realidad o entorno laboral del pedagogo para desempeñarse como administrador de la capacitación, en referencia al marco-teórico ideal abordado en el primer capítulo.

Con los aspectos mencionados en los dos primeros capítulos, se dirigió la investigación de campo a un entorno real y actual a través de la determinación del capítulo III intitulado "Demanda y Funciones del Pedagogo en el Ámbito de la Capacitación". En esta etapa de investigación se seleccionó una muestra de pedagogos de la ENEP Aragón recién egresados a quienes se aplicó un cuestionario que permitiera identificar su opinión de la participación del pedagogo como administrador de la capacitación; también se aplicó una entrevista a pedagogos egresados de Aragón que laboran o laboraran dentro del campo de la capacitación. Así, con la aplicación de instrumentos previamente diseñados, se procedió al análisis de resultados, lo cual finalmente llevó a construir una propuesta que contribuya al beneficio de las necesidades detectadas.



Dicha propuesta se aborda desde un enfoque metodológico en referencia a un programa (seminario de especialización) que permita enriquecer y consolidar la formación del pedagogo para un desempeño profesional y laboral como administrador de la capacitación.

Finalmente se señalan las conclusiones a las cuales se pudieron llegar después de haber sido analizada la problemática desde el sentido teórico y enfocada al entorno real del desarrollo del pedagogo como administrador de la capacitación. Asimismo se cita la bibliografía consultada para efectos de dicho trabajo y los instrumentos aplicados para efectos de la obtención de información en la temática abordada.

A grandes rasgos, la temática abordada retoma el quehacer del pedagogo de ENEP Aragón en el sentido de considerar su participación profesional y laboral en el ámbito de la capacitación, dada la formación didáctica y administrativa que se obtiene académicamente y la que se pretende actualizar y especializar en el sentido de aplicarla hacia un mejor desarrollo y desempeño en las diferentes esferas que conforman la formación integral del ser humano. Así tenemos a continuación el desarrollo de las diferentes temáticas y aspectos que se mencionaron con anterioridad.



Universidad Nacional Autónoma de México
ENEP ARAGON



Capítulo I



CAPÍTULO I.- ADMINISTRACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

En el presente capítulo se abordan los aspectos teóricos referentes a la temática de la administración del proceso de capacitación: antecedentes y marco jurídico de la capacitación, algunos de los principales conceptos que intervienen y forman parte de dicho ámbito laboral, las etapas que conforman el proceso de capacitación, el enfoque desde diversas teorías a partir de las cuales podemos conceptualizar la capacitación, sus niveles o tipos, así como los fundamentos filosóficos de ésta; todo ello con la finalidad de establecer las bases teóricas necesarias que permitan al pedagogo tener un marco de referencia acerca de los aspectos que se deben considerar o retomar dentro de la administración de la capacitación en relación a las diversas funciones y actividades que se aplican al ámbito laboral. En este sentido, dichos abordamientos teóricos permiten englobar la situación ideal del desarrollo laboral del pedagogo en todo el proceso que implica la capacitación, es decir, desde la identificación y conformación de conceptos básicos y procesos en actividades y funciones a desarrollar en el ámbito institucional y empresarial, así como los reglamentos que las rigen y la explicación desde diversas posturas o teoría que permiten una explicación y justificación del papel que ha jugado desde sus orígenes hasta la actualidad el proceso de capacitación. Así entonces podemos señalar a continuación dichos elementos que permitan al Pedagogo de Aragón identificar los principales y básicos aspectos que implica el área de capacitación como una de las áreas de demanda e inserción laboral en donde éste puede desempeñarse.



1.1 ANTECEDENTES DE LA CAPACITACIÓN

Los orígenes de la capacitación se remontan desde la aparición del hombre, ya que éste durante su desarrollo evolutivo trató de satisfacer sus necesidades básicas (vivienda, alimentación, vestido, etc.), a través del continuo ejercicio directo que transmitía a sus sucesores, los cuales mediante la observación directa (instrucción) obtenían dichas experiencias. Precisamente en México la capacitación se origina desde la época prehispánica, cuando los conocimientos se generaron y propagaron de generación en generación, es decir que éstos se obtenían mediante el proceso de enseñanza-aprendizaje y por medio del ensayo-error y el descubrimiento propio del hombre.

Posteriormente en la época colonial, la capacitación podía considerarse totalmente en términos de instrucción, ya que los conocimientos, habilidades y experiencias se proporcionaban a los novatos o "*aprendices*" con la finalidad de que estos ejercieran posteriormente un determinado oficio. Hacia mediados del siglo XVIII con la creación de los primeros talleres artesanales, aparece la figura del "*maestro*", el cual tenía a su cargo a los oficiales y aprendices quienes se encargaban de realizar el trabajo. Los aprendices se convirtieron en un gremio fundamental que iniciaron el desarrollo industrial y mercantil de la edad media, los cuales pudieron desarrollarse hasta la proclamación de la libertad del trabajo a través de comunidades de artesanos y comerciantes durante la Revolución Industrial.



A mediados del siglo XIX con la Revolución Industrial surgieron nuevas necesidades específicas enfocadas hacia una preparación más sofisticada de los hombres para el desarrollo de habilidades y destrezas que permitieran el manejo y operación de máquinas. A partir de ello surge la necesidad de capacitar y adiestrar trabajadores en determinadas áreas laborales, con la finalidad de aumentar la producción en las industrias. Por lo tanto surge la división del trabajo y con ello se generaron situaciones de desempleo, falta de mano de obra especializada, bajos niveles de productividad, etc. En general, lo que se pretendía era formar a seres humanos capaces de trabajar produciendo más en el menor tiempo posible. Es precisamente en ésta época donde se puede hablar de una capacitación laboral en términos de adiestramiento, ya que con las constantes innovaciones industriales surgieron nuevas necesidades laborales, estableciéndose funciones de capacitar y adiestrar a los trabajadores en diferentes áreas; es así que la habilidad física se consideró básica dentro del adiestramiento y la capacitación, pues lo importante era que el sujeto manejara de forma eficiente los instrumentos de trabajo, para así lograr una mayor producción.

Durante el porfiriato cabe destacar que con los intereses a favor de la clase dominante, se fomentó la inversión extranjera, con lo que los campesinos fueron explotados a través de largas jornadas de trabajo, pésimos sueldos y sin ninguna protección por parte de la ley. Con ello se provocó el desagrado y enojo de la población, originándose la Revolución Mexicana, que trajo consigo significativos cambios.



En la Revolución Mexicana se pasó por una difícil situación, ya que existía una desorganización social, por lo que el país demandaba mejores niveles de vida en base al desarrollo industrial y mejoramiento en los niveles educativos. Podemos decir que es en esta etapa donde comienza a surgir la capacitación como un medio formal que permitiera generar el progreso de nuestro país. Así en 1915 se transforma la Escuela de Artes y Oficios en la Escuela Práctica para Ingenieros Mecánicos Electricistas, desarrollándose conocimientos en oficios como la herrería, tornería, fundición y carpintería. Y es hasta 1921 cuando se crea la Secretaría de Educación Pública. Asimismo se crean en 1925 las Escuelas Tecnológicas Industriales, Comerciales, Pesqueras, Agrícolas y Pecuarias, estableciéndose en lugares a donde la capacitación a los jóvenes de dichas áreas se adecuara a las condiciones y necesidades y egresar en condiciones de poderse integrar al trabajo.

En la época post-revolucionaria se dio impulso a la educación técnica a nivel superior. Precisamente durante la administración Cardenista (1934-1940) se crea el Instituto Politécnico Nacional (1936-1937) con la finalidad de dar servicios educativos de capacitación para el trabajo. También se crean nuevas escuelas para indígenas, obreros y mujeres, basadas en la capacitación y el adiestramiento.

En el gobierno de Ávila Camacho (1934-1945) se crea la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, encaminada a atender problemas laborales y en general se dieron cambios en la industria nacional e internacional.

El régimen de Miguel Alemán (1946-1952) se caracterizó por el gran impulso generado en las obras de industrialización, con las cuales se retomó en gran medida el adiestramiento y la capacitación, ya que para la creación de grandes obras como fue el caso de Ciudad Universitaria, se requirió de personas capacitadas.



Durante el gobierno de Adolfo López Mateos (1958-1964) se creó la Secretaría de Enseñanza Técnica y Superior de I. P. N. Precisamente durante este régimen, a partir de los años 60's aparecen nuevos centros de capacitación para el trabajo: el Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI) y el Centro de Capacitación para el Trabajo Agropecuario (CECATA), los cuales respondían a las necesidades de preparar y capacitar a los jóvenes que no podían continuar sus estudios al finalizar la primaria, insertándolos de manera inmediata al ámbito laboral.

De 1965 a 1969 se trató de apoyar la mano de obra para enriquecer los niveles de productividad de la industria, de ahí la creación del Centro Nacional de Productividad (CENAPRO) y el Servicio Nacional de Adiestramiento Rápido de Mano de Obra (ARMO); así como la creación de Escuelas Secundarias Técnicas, entre otras.

Entre 1970-1979 con la política reformista de Luis Echeverría se promulga la Nueva Ley Federal del Trabajo que da origen a la *capacitación en el trabajo*, separándola jurídicamente de la *capacitación para el trabajo*. De esta forma y como una acción complementaria, la S. E. P. pone en práctica un programa a solicitud de las empresas para otorgar *capacitación en el trabajo*. En general se reflejó claramente la división entre educación escolar y formación profesional registrándose un gran crecimiento en organismos destinados a la capacitación.

Entre 1980-1986 el Lic. José López Portillo señaló en su tercer informe de gobierno que la capacitación era una acción fundamental y la única opción para salir del subdesarrollo y la improductividad. Por ello el sector privado registró un crecimiento en prestaciones de servicio de capacitación.



El presidente Miguel de la Madrid Hurtado, al asumir la presidencia se encontró con una fuerte crisis en el país, por lo cuál se crea el Plan de Desarrollo con la finalidad de reorganizar la economía y tratar de cubrir las necesidades básicas del país. En general, en dicho plan se señala la necesidad de orientar la educación para adultos hacia el ámbito de la *formación y/o capacitación para el trabajo*; retomándose a dicha educación desde una alfabetización que permitiera generar procesos productivos y por lo tanto obtener un mejor desarrollo nacional. Con ello podemos decir que la capacitación desde ese momento se consideró como un instrumento en el sentido totalmente práctico, que permitiera elevar la productividad y estabilizar la economía del país, es decir, solo para solucionar la crisis existente en ese momento.

Durante el sexenio de Carlos Salinas de Gortari, la capacitación se consideró como un instrumento de desarrollo en el cuál resalta el papel del factor humano, tomándose en cuenta las condiciones de vida, salud y trabajo. A partir de ello se firma el Tratado de Libre Comercio cuya finalidad puede decirse que era crecer y mejorar la economía, la educación, el intercambio productivo, etc., con la única finalidad de aumentar las remuneraciones e ingresos en nuestro país.

Asimismo en el gobierno de Ernesto Zedillo se pretendió en general, elevar el capital físico y la calidad en la fuerza de trabajo en base al establecimiento de la vinculación de la educación formal profesional con los mercados ocupacionales en base a una capacitación encaminada a acciones que permitan ampliar oportunidades de empleo y por ende elevar la productividad laboral.



En general, podemos decir que la capacitación desde sus orígenes, aunque no era concebida como tal (ya que se enfocaba en sentido de Adiestramiento), fue generando grandes cambios y transformaciones. Pero es hasta 1970 cuando con su reglamentación y funciones de obligatoriedad, se establecen nuevos lineamientos en el ámbito laboral o empresarial.

Sin embargo, es importante resaltar que a partir del gobierno de Miguel de la Madrid, se comienza a hablar de una capacitación no sólo en el trabajo como se tenía reglamentada, sino de una capacitación para el trabajo, la cual hasta la actualidad se le continúa dando gran relevancia e importancia debido a los continuos cambios o avances tecnológicos, económicos y sociales. Es decir, la *capacitación para el trabajo* se genera desde el ámbito educativo con mecanismos y técnicas que permitan al estudiante adaptarse prácticamente al ámbito laboral. En otras palabras, hablar de capacitación actualmente, se refiere no sólo a la generación de habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes, sino que significa ir más allá, hacia la creación de conocimientos teóricos y prácticos, de mecanismos educativos basados en teorías aplicables, métodos y técnicas laborales que permitan al egresado -en este caso el pedagogo- obtener una formación profesional y laboral que le permita adaptarse a continuas y cambiantes situaciones de trabajo y continuar en una actualización y formación de nuevos conocimientos y saberes teóricos y prácticos en su lugar de trabajo, que le permita obtener grandes capacidades y desarrollo profesional y laboral en el ámbito de la capacitación, y en este caso participar como administrador de la capacitación. Por lo tanto, podemos decir que esta área como su nombre lo indica es una de las que precisamente requiere de una continua preparación de quien en ella labore.



Una vez retomados los antecedentes de la capacitación en nuestro país, es necesario describir las normas y estatutos referidos a la situación reglamentaria actual de la capacitación, ya que ello nos permite conocer la función de ésta, su forma de aplicación, las normas que la rigen y las instituciones normativas encargadas de dicho fin. Con todo ello se pretende fundamentar y señalar las bases normativas o lineamientos que rigen la capacitación en el y para el trabajo, que todo administrador de la capacitación debe considerar en el ámbito laboral de ésta. A continuación se señalan los reglamentos referentes a este ámbito en cuanto a las funciones, actividades e instancias responsables que las norman.

1.2 MARCO JURÍDICO DE LA CAPACITACIÓN

El marco legal de la capacitación reúne la normatividad jurídica que en materia de capacitación establecen las disposiciones jurídico-nacionales y que a su vez son reguladas por diversas instancias.

Precisamente en este apartado se pretende señalar una descripción de las principales leyes que regulan el proceso de capacitación en nuestro país, siendo dichas leyes la Constitución Política de Estados Unidos Mexicanos, La Ley Federal del Trabajo y el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, con la finalidad de rescatar los aspectos referidos a la capacitación en el trabajo y más específicamente la capacitación para el trabajo que permite señalar los fines de nuestro presente estudio.

A partir de 1970, cuando la Ley Federal del Trabajo señaló como obligación patronal el impartir capacitación a los trabajadores, se generaron en nuestro país una serie de reglamentos enfocados al derecho y obligaciones de otorgar capacitación. Precisamente el derecho del trabajo y la previsión social está establecido en el Art.



123 de la Constitución Política, en donde se señalan una serie de aspectos referidos a las obligaciones y derechos obrero-patronales. Pero en materia de capacitación lo importante a retomar es la reforma realizada a este artículo en su fracción XIII que a continuación se cita:

Artículo 123 Constitucional:

Fracción XIII. "Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a los trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación"¹.

Como lo indica el artículo esta obligación de impartir capacitación parte de las necesidades actuales de incrementar la productividad y de la necesidad de un desarrollo de los trabajadores llevándose a cabo dentro del lugar de trabajo. Precisamente la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se encarga de autorizar y registrar a todas aquellas dependencias, escuelas y organismos especializados que lleven a cabo acciones de capacitación en el trabajo.

Por otra parte, como deber y derecho social es regulado por la Ley Federal del Trabajo en la cual están claramente establecidas las funciones, obligaciones y derechos de los trabajadores y patrones en general. Pero para efectos del presente trabajo nos referiremos al Título IV Art. 153 Cap. III Bis referente a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, en sus diversas fracciones.

¹ "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos". Edit. Alco. México, 1999. Pág. 130.



Artículo 153-A: "Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la STPS".

Artículo 153-B: "Para dar cumplimiento a la obligación que conforme al artículo anterior le corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la STPS. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas".

Artículo 153-C: "Las instituciones o escuelas que desean impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la STPS".

Artículo 153-D: "Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada".

Artículo 153-E: "La capacitación o adiestramiento a que se refiere el Art. 153-A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo puesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo".



Art. 153-F: "La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III. Prevenir riesgos de trabajo;
- IV. Incrementar la productividad; y,
- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador".

Artículo 153-G: "Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos".

Artículo 153-H: "Los trabajadores a quienes se imparta la capacitación o adiestramiento están obligados a:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación y adiestramiento;



- II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos, y
- III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos”.

Artículo 153-I: “En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas”.

Artículo 153-J: “Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores”.

Artículo 153-K: “La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría.



Estos Comités tendrán facultades para:

- I. Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;
- II. Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes;
- III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes;
- IV. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento;
- V. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate; y,
- VI. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a los conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto".

Artículo 153-L: "La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento".



Artículo 153-M: "En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este capítulo.

Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar y laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión".

Artículo 153-N: "Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral".

Artículo 153-O: "Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, durante los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento".

Artículo 153-P."El registro de que trata el Art. 153-C se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:



- I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que se impartirán sus conocimientos;
- II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la STPS, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y,
- III. No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del artículo 3º constitucional.

El registro concedido en los términos de éste artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta Ley.

En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga”.

Artículo 153-Q: "Los planes y programas de que tratan los artículos 153-N y 153-O, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I. Referirse a periodos no mayores de cuatro años;
- II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;
- III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;



- IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;
- V. Especificar el nombre y número de registro en la STPS de las entidades instructoras; y,
- VI. Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la STPS que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

Dichos planes y programas deberán ser publicados de inmediato por las empresas”.

Artículo 153-R: “Dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la presentación de tales planes y programas ante la STPS, ésta los aprobará o dispondrá que se le hagan las modificaciones que estime pertinentes; en la inteligencia de que, aquellos planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados”.

Artículo 153-S: “Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la STPS los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O, o cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata”.



Artículo 153-T: "Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la Empresa, se harán del conocimiento de la STPS, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo a fin de que la propia Secretaría registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539".

Artículo 153-U: "Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad y presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la STPS.

En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales".

Artículo 153-V: "La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

Las empresas están obligadas a enviar a la STPS para su registro y control, listas de constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.



Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento.

Si en una empresa existen varias especialidades o niveles de relación con el puesto a que la constancia se refiera, el trabajador, mediante examen que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva acreditará para cuál de ellas es apto".

Artículo 153-W: "Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los registros de que trata el artículo 539, fracción IV cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él".

Artículo 153-X: "Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este capítulo".

En base a lo señalado anteriormente, se puede considerar que la capacitación actualmente se maneja en un sentido de actualización y perfeccionamiento de conocimientos y habilidades, y no sólo en este sentido de adiestramiento; asimismo ésta es impartida por diversas instancias laborales, ya sea de forma interna, es decir, en el lugar de trabajo, o externa, fuera de la jornada laboral y su vez, la serie de programas o planes en dicha materia son regidos por la STPS, la cual se encarga de llevar a cabo su regulación y registro respectivo.



Precisamente en lo referente a las funciones que llevan a cabo la STPS como instancia reguladora de las acciones o funciones de capacitación en las empresas, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en su artículo 40 establece dichas funciones que a continuación se describen:

Artículo 40.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

- I. Vigilar la observancia y aplicación de disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y demás de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos;
- II. Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas;
- III. Intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con la Secretaría de Gobernación, de Comercio y Fomento Industrial y de Relaciones Exteriores;
- IV. Coordinar la formulación y promulgación de los contratos (ley de trabajo);
- V. Promover el incremento de la productividad del trabajo;
- VI. Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación para incrementar la



productividad que en el trabajo requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la SEP;

- VII. Establecer y dirigir el servicio nacional de empleo y vigilar su funcionamiento;
- VIII. Coordinar la integración y establecimiento de las juntas federales de conciliación, de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero patronales que sean de jurisdicción federal, así como vigilar su funcionamiento;
- IX. Llevar el registro de asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajusten a las leyes;
- X. Promover la organización de toda clase de sociedades cooperativas y demás formas de organización social para el trabajo, en coordinación con las dependencias competentes, así como resolver, tramitar y registrar su constitución, disolución y liquidación;
- XI. Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales para la protección de los trabajadores, y vigilar su cumplimiento;
- XII. Dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo;
- XIII. Organizar y patrocinar exposiciones y museos de trabajo y previsión social;
- XIV. Participar en los congresos y reuniones internacionales de trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores;



- XV. Llevar las estadísticas generales correspondientes a la materia del trabajo, de acuerdo con las disposiciones que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público;
- XVI. Establecer la política y coordinar los servicios de seguridad social de la administración pública federal, así como intervenir en los asuntos relacionados con el Seguro Social en los términos de la ley;
- XVII. Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país;
- XVIII. Promover la cultura y recreación entre los trabajadores y sus familias; y,
- XIX. Los demás que le fijen expresamente las leyes y reglamentos”.

En lo referente a éstas funciones que lleva acabo la STPS, el apartado XV referente al desarrollo de la capacitación para y en el trabajo es esencial retomarla en nuestra temática, ya que como se ha señalado acerca de la formación del pedagogo como administrador de la capacitación, éste debe adecuarse a las necesidades reales y actuales del medio laboral, el cual se enfoca principalmente a los cambios tecnológicos continuos y a la elevación de niveles productivos; de ahí que requiera de una capacitación para (referida desde su formación profesional) y en el trabajo (referida a su especialización y continua actualización y capacitación en el reforzamiento y adquisición de nuevos saberes y conocimientos teóricos y prácticos durante su formación.

Dentro de este marco jurídico de la capacitación, es necesario rescatar las disposiciones que aún continúan vigentes en materia de capacitación, señaladas por



Ernesto Zedillo en su Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, con la finalidad de establecer los objetivos o fines que se pretenden con éste, en la sociedad actual.

A partir de la fuerte crisis económica que se vivió en México en 1994, el Presidente Ernesto Zedillo estableció en su Plan Nacional de Desarrollo, una serie de estrategias enfocadas al empleo y la productividad cuya finalidad era generar un crecimiento económico en base a una serie de empleos productivos; y para ello, por una parte el promover condiciones que permitieran desarrollar una máxima demanda de la fuerza de trabajo, y en segundo lugar coadyuvar en una elevación de la productividad laboral. Precisamente en cuanto a la necesidad de generar mejores condiciones en la demanda laboral, se pretendía llevar a cabo una serie de aspectos o factores institucionales que provocaran la rigidez o limitaciones en los mercados laborales demandantes; y "en cuanto al reto de elevar los niveles de productividad un esfuerzo extraordinario en materia de capacitación laboral, tendiente a elevar progresivamente la productividad del factor trabajo"².

Como se señala anteriormente, las estrategias que permitirán elevar las condiciones laborales, el desarrollo laboral del trabajador o profesionista, y a su vez, los niveles de productividad, son precisamente aquellas acciones encaminadas a la formación técnica y capacitación de los trabajadores del país, según lo cita Ernesto Zedillo en dicho plan.

Sin embargo, como se establece, la capacitación presenta problemas de orden cuantitativo y cualitativo, ya que en nuestro país son muy pocas las personas que reciben o han recibido cursos continuos de capacitación, con lo que se limita a ésta seriamente en el ámbito laboral; asimismo en el sentido cualitativo la capacitación presenta otro serio problema: la capacitación para el trabajo se considera como una

² Poder Ejecutivo Federal. "Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000". México, 1995. Pág. 151.



etapa breve o de corta duración y de poca o secundaria importancia para el trabajador.

A continuación se señalan textualmente las dificultades que se presentan en la formación o capacitación para el trabajo; señalados en el Plan Nacional de Desarrollo:

- Divorcio entre sistemas de capacitación y mercados ocupacionales.
- La educación tecnológica y capacitación para el trabajo han compartido un modelo que pone más énfasis en los insumos del proceso educativo que en el éxito del educando, ya que los programas se integran en buena medida alrededor de las áreas de especialidad académica, sin referencia necesaria al mundo del trabajo.
- Existe falta de coordinación entre los esfuerzos del sector público y los del sector privado, ya que impide realizar eficientemente las acciones formativas y establecer mecanismos conjuntos de seguimiento y evaluación.
- No existen disposiciones para el reconocimiento formal de habilidades y conocimientos adquiridos en el ejercicio de una ocupación.
- Hay una gran rigidez en los sistemas de capacitación. La forma de operación de la actual oferta de capacitación prácticamente obliga a cambiar a programas enteros para incorporar nuevos conocimientos.

En base a las dificultades señaladas anteriormente, el Plan establece una serie de estrategias encaminadas a un incremento cualitativo y cuantitativo de la capacitación. A continuación se señalan brevemente tales estrategias:



- Vincular de manera sistemática la planta productiva con la comunidad educativa. Con esta estrategia se pretenden establecer normas de competencia laboral, las cuales serán precisamente establecidas por autoridades educativas y laborales; quienes respondan a su vez a la situación laboral actual, estableciéndose para ello un Sistema Normalizado de Competencia Laboral (SNCL).
- Establecer nuevas formas de certificación aplicables a las competencias laborales adquiridas empíricamente. Se pretende básicamente dar un reconocimiento a las habilidades y destrezas laborales análogo al escalar con lo que se desarrollará una alternancia entre el estudio y el trabajo a lo largo de la vida, y con ello, una capacitación continua que conlleve a un desarrollo en la productividad, hacia una competitividad y un desarrollo laboral y personal del trabajador. Pero para ello se establecerá un Sistema de Certificación de Competencia Laboral.
- Flexibilizar y adecuar los programas de formación para el trabajo, de tal manera que sea posible la alternancia de estudio y trabajo a lo largo de la vida. Precisamente con el SNCL y su correspondiente certificación, se pretende que la formación del estudiante en el sentido académico que pueda conjuntarse con la formación o capacitación para el trabajo, lo cual le permita insertarse de forma inmediata al mercado laboral; asimismo a los trabajadores a la formación escolarizada y adecuar la formación para el trabajo a necesidades específicas.



El abordar el marco legal de la capacitación con la serie de reglamentos que fungen actualmente dicha acción, permite al profesionista participar como administrador de la capacitación, al conocer las funciones, actividades e instancias reglamentadas que se deben llevar a cabo y ser retomadas durante el desarrollo laboral en dicho ámbito. Sin embargo, para abordar la administración de la capacitación, no sólo basta con conocer los reglamentos concernientes a ésta, algo sumamente necesario es establecer el concepto de ésta y los agentes o elementos que intervienen en torno a la misma, además de los niveles en los que puede ser abordada. Todo ello con la finalidad de conformar un marco conceptual que permita al profesionista (pedagogo) partir de una propia concepción de la capacitación para formar su propio marco de referencia y postura sobre la situación actual del papel que juega la capacitación en el ámbito laboral y profesional. A continuación se señalarán una serie de conceptos referidos a la capacitación, los niveles en que se puede abordar, y otros elementos ligados a ella durante el desarrollo profesional y laboral.

1.3 CONCEPTOS, NIVELES Y TIPOS DE CAPACITACIÓN Y ELEMENTOS QUE INTERVIENEN EN LA MISMA.

Para hablar del concepto de capacitación actualmente, debemos partir de un marco educativo, viéndose a ésta no sólo desde un sentido meramente instrumental o técnico, sino como un elemento integral durante el desarrollo laboral y profesional, que sea retomado con sentido formativo y humanístico, ya sea para el pedagogo mismo, así como para su desempeño laboral en tal área. Por lo tanto podemos decir que todo ser humano durante su desarrollo individual, social e institucional adquiere una serie de conocimientos que vincula con sus saberes, valores, actitudes, etc. que le permiten desarrollarse no sólo en el ámbito social y familiar, sino traspolarlo a su medio laboral. Precisamente es la educación la que nos permite llegar a ese



desarrollo y/o perfeccionamiento laboral. Es así que se hace necesario señalar algunas concepciones en torno a la educación, que a continuación se presentan:

EDUCACIÓN (Alfonso Siliceo; 1998): La define como un proceso social, a través del cual se incorpora al ser humano los valores y conocimientos de una determinada sociedad. En otras palabras es el proceso social básico por el cual las personas adquieren la cultura de la sociedad.

EDUCACIÓN (Jesús Carlos Reza Trosino; 1995): Para este autor la educación abarca toda actividad humana y se define como un proceso continuo de enseñanza aprendizaje por medio del cual un individuo o grupo de ellos, van adquiriendo un repertorio tal de comportamientos que les hace posible su supervivencia en la sociedad en la que se desenvuelven.

EDUCACIÓN (Roberto Pinto Villatoro; CAPINTE; 1996): Proceso escolarizado y académico por el cual se prepara a una persona para desempeñar una profesión o actividad. Principalmente tiene que ver con la transmisión de conceptos generales, teorías o enfoques de una rama del conocimiento humano.

EDUCACIÓN (Fernando Arias Galicia; 1985): Adquisición intelectual de los aspectos técnicos, científicos y humanísticos (adquisición de bienes culturales).

EDUCACIÓN (Oficina Internacional de Trabajo, Ginebra; 1995): La señala como una actividad destinada para impartir conocimientos teóricos y prácticos, y desarrollar la comprensión de valores y principios de aplicación general, relacionados con un campo limitado de la actividad profesional.



Otro concepto nos señala que la EDUCACIÓN es todo el conjunto de influencias (llámense a estas influencias el medio social, escolar, laboral, familiar, etc.) que ejerce una sociedad en los individuos hacia la conformación de su propia personalidad.

En general, existen infinidad de concepciones en torno a la educación, ya que es un ámbito tan amplio que no sólo se centra en el sentido formal o escolarizado, sino que ésta es más bien un proceso de enseñanzas y aprendizajes de conocimientos y saberes teóricos y prácticos, de valores éticos, culturales, etc. que nos permiten reforzar la conformación de nuestra personalidad y de una actividad profesional, ya que abarca toda aquella actividad humana que realizamos. Por ello, la capacitación es un elemento que contempla la educación en un sentido de aprendizajes continuos en el sentido teórico y práctico para el mejoramiento de un adecuado desarrollo profesional y laboral.

A continuación se señalan algunas de las que se consideraron las más actuales concepciones de capacitación, así como una serie de elementos que intervienen, participan o conforman éste ámbito:

CAPACITACIÓN (Alfonso Siliceo; 1998): Para este autor la capacitación es un elemento que incluye el adiestramiento, siendo su principal objetivo el proporcionar conocimientos, sobre todo en el sentido técnico laboral.

CAPACITACIÓN (Fernando Arias Galicia; 1985): Es la adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo.

CAPACITACIÓN (Jorge Aquino; 1993): La capacitación es toda aquella acción que tenga como fin perfeccionar al trabajador en su propio puesto de trabajo.



CAPACITACIÓN (Jesús Carlos Reza Trosino; 1995): Es una acción tendiente a proporcionar, desarrollar y/o perfeccionar las aptitudes de una persona, con la finalidad de que se le prepare para que desempeñe correctamente un puesto específico de trabajo.

CAPACITACIÓN (UCECA; STPS; 1997): Es una acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específica e impersonal.

CAPACITACIÓN (ARMO): Proceso enseñanza aprendizaje orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle actitudes para que pueda alcanzar los objetivos de un puesto diferente al suyo.

Al igual que el concepto de educación, la capacitación cuenta con infinidad de conceptualizaciones que la consideran como un elemento o factor de cambio, ya que nos permite crear y conservar una fuerza de trabajo que se ajuste al tan cambiante medio laboral en el que insertamos, a través de la adquisición y/o perfeccionamiento de conocimientos, actitudes y aptitudes que la formación académica, profesional y técnica que se obtiene y que el desempeño y por ende desarrollo laboral lo exige. Es decir que la capacitación no sólo se debe retomar como un elemento estrictamente técnico, ya que intervienen elementos humanos como son las actitudes, la formación y el desarrollo laboral, profesional y humano de los individuos, dándosele a la capacitación un sentido más formal, estricto y con formulaciones educativas, pedagógicas y didácticas.

Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Adiestramiento Rápido de Mano de Obra.



A partir de lo anterior podemos decir que la capacitación es un proceso que debe generarse de manera continua una vez adquirida la formación académica, profesional y/o técnica en sentido estrictamente formal, para que se lleve a cabo la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos, habilidades, actitudes y aptitudes, que permitan lograr un desempeño adecuado en determinado puesto de trabajo; asimismo retomarse como un campo de desarrollo profesional en base a un continuo reforzamiento o actualización de tales conocimientos. La capacitación no sólo comprende el ámbito laboral sino también el académico en el sentido formal, es decir, una capacitación *para el trabajo* y una *capacitación en el trabajo*.

Capacitación para el Trabajo: Esta es de carácter escolarizado pues se refiere básicamente a conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes y destrezas que requerimos para incorporarnos al mercado laboral. Este tipo de capacitación la identificamos por ser el objetivo de todas las instituciones (universidades, academias, tecnológicos, etc.) de preparar a los individuos para una determinada ocupación laboral.

Capacitación en el Trabajo: Es la que se imparte a los profesionistas o trabajadores de una determinada empresa, organismo o institución, con la finalidad de desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes a fin de perfeccionar e incrementar su desempeño laboral.

En base a lo anterior, podemos decir que la capacitación es un aprendizaje continuo que obtiene el profesional académica y laboralmente, con el fin de desarrollarse profesionalmente y en una determinada área laboral. En otras palabras, la



capacitación para el trabajo es la obtención de un "Saber Hacer" en un determinado campo laboral.

Dentro de la capacitación, es necesario establecer otro concepto paralelo a ésta, que en ocasiones suele confundirse o equipararse con esta, el Adiestramiento, cuyos fines se enfocan más al sentido práctico y mecánico. A continuación se señalan algunas descripciones de este.

ADIESTRAMIENTO (Roberto Pinto; CAPINTE; 1996): Está enfocado al desarrollo de habilidades y destrezas necesarias para un "*Poder Hacer*" en el ámbito laboral, incrementando la esfera psicomotriz de los aprendizajes.

ADIESTRAMIENTO (Jesús Carlos Reza Trosino; 1995): Lo describe como la acción tendiente a desarrollar y/o perfeccionar las habilidades motoras o destrezas, con el propósito de incrementar la eficiencia laboral. Este se relaciona con el área psicomotriz ya que abarca los aspectos de las actividades y coordinaciones motoras y de los sentidos.

ADIESTRAMIENTO (Alfonso Siliceo; 1998): Lo entiende como la habilidad adquirida, por regla general, en el trabajo preponderantemente físico. Este es impartido a los empleados con menor categoría o con formación totalmente técnica o instrumentalista para la utilización y manejo de equipo o maquinaria.

ADIESTRAMIENTO (Fernando Arias Galicia; 1985): Se refiere a proporcionar destreza en una habilidad adquirida, casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada de trabajos de carácter muscular ó motriz.



ADIESTRAMIENTO (UCECA; 1997): Es una acción destinada a desarrollar habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo.

ADIESTRAMIENTO (ARMO): Proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuar actitudes para que alcance los objetivos de su puesto de trabajo.

El adiestramiento como se señala, es referido a diferencia de la capacitación, a aspectos técnicos y prácticos, por ello, el profesionista no se aboca del todo a éste pues requiere más de habilidades de pensamiento o trabajo intelectual, y no sólo de contar con habilidades para el manejo de equipo o maquinaria. Por lo tanto, la capacitación se enfoca al sentido no sólo práctico, sino que mediante ésta el profesional requiere de una actualización necesaria, desarrollo de conocimientos teóricos y prácticos y la aplicación constante de los mismos con apoyo de ciertas habilidades en el manejo de equipo, técnicas y metodologías laborales, así como el desarrollo y experiencia en actitudes que requiere dentro de sus funciones laborales para un adecuado desempeño. Asimismo, la capacitación engloba diversos conceptos, fines y tipos que nos permiten visualizarla y dirigirla como un elemento de formación y desarrollo laboral y profesional con fines u objetivos específicos que parten de la formación profesional y laboral en que nos desarrollemos, ya que "considerar a la capacitación como el aprendizaje de meros instrumentos y el manejo de cifras y sistemas, no es educar, sino robotizar"³, pues se limita al profesional en su creatividad, capacidad de desarrollo y, por ende, de su propia autorrealización.

³ Siliceo, Alfonso. "Capacitación y Desarrollo de Personal". 3ª Edic. Edit. Limusa. México, 1998. Pag. 16.



Otro elemento que participa conjuntamente con la capacitación es el Desarrollo, enfocado al nivel personal, profesional y laboral. Podemos decir que "el desarrollo es toda aquella actividad que el sujeto lleva a cabo en una determinada organización, de tal modo que tales actividades respondan a sus propias necesidades de capacitación, y a su vez provoquen una actitud positiva mental en cuanto a sus conocimientos, habilidades y conductas"⁴, ó también suele definirse como "proceso integral de aprendizaje y crecimiento en que se ve involucrado todo ser humano. Es un proceso continuo de captación, interpretación y asimilación de los estímulos del medio ambiente"⁵.

Retomando lo anterior, es importante señalar que aunque la capacitación y el desarrollo van ligados, la primera diferencia de la segunda en que tiene como fin poder perfeccionar al trabajador en su propio puesto laboral. Por ello es importante señalar que para poder abordar alternativas de capacitación y desarrollo, se debe partir de un análisis entre un "*deber saber hacer*" y un "*sabe*", ya que actualmente la incidencia de los avances tecnológicos provoca que nuestros puestos de trabajo no sean estáticos, sino que se renueven constantemente con cambios enfocados a necesidades específicas de cada momento; y por lo tanto, las necesidades de capacitación y desarrollo del profesional, requiere de formas de aprendizaje enfocadas a esos cambios o necesidades.

Tomado en cuenta que la tecnología es un indicador esencial dentro de todo desarrollo y capacitación profesional, es necesario establecer que todo ser humano se educa y prepara a través de un continuo proceso, con la finalidad de poder insertar en la sociedad laboral que cada día se vuelve más exigente; de ahí que las

⁴ Aquino Jorge y otros. "Recursos Humanos (para No Especialistas)". Edit. Macchi. Buenos Aires 1993. Pág. 63.

⁵ CAPINTE. "Paquete Didáctico de Formación Profesional de Administradores de la Capacitación". México, 1989. Pág. 5.



empresas o instituciones participan externamente para la preparación y desarrollo posterior de los profesionales. Precisamente el desarrollo y la capacitación forman o son parte esencial en la vida laboral y/o profesional del ser humano, a través de un largo proceso de continuos aprendizajes y enseñanzas teórico-prácticas.

Indiscutiblemente el desarrollo a diferencia de la capacitación, comprende aspectos referentes a la formación de la personalidad del profesional (carácter, hábitos, conocimientos y aplicación de estos, etc.), pues la capacitación se refiere más específicamente a la formación, actualización, desarrollo y reforzamiento de conocimientos y saberes teóricos y prácticos adquiridos académicamente.

En general el desarrollo es referido al conjunto de acciones que nos permite integrarnos como profesionales en un entorno socio-laboral, de tal forma que se obtenga un progreso integral basado en los continuos aprendizajes que permitan comprensión y adaptación de un entorno laboral y a su vez, obtener una serie de valores y actitudes o conductas que conformen una personalidad profesional.

En conjunto la capacitación como el desarrollo permiten adecuar al profesional en un determinado puesto de trabajo, y prepararlo constantemente para las demandas futuras que requiera dicho puesto. A partir de esto es necesario establecer los campos de acción de la capacitación, con la finalidad de diferenciar y dirigir su acción hacia las necesidades del propio profesional.

1. **INDUCCIÓN:** En este aspecto la capacitación se enfoca a proporcionar conocimientos sobre la institución o empresa, a los colaboradores de nuevo ingreso a la misma.



2. **ENTRENAMIENTO:** La capacitación es enfocada o aplicada a preparar al personal en puestos operativos, es decir, se refiere a acciones mecánicas que se requieren en puestos de trabajo específicos, entonces nos estaríamos refiriendo al adiestramiento.
3. **FORMACIÓN BÁSICA:** Enfocada a preparar al personal en conocimientos generales de la organización, incorporar jóvenes con la educación secundaria, técnicos, administrativos o profesionales que reciben instrucción sobre la empresa.
4. **DESARROLLO DE LOS JEFES:** Es la acción más delicada de la capacitación, ya que actúa directamente en las actitudes más que en los conocimientos y habilidades de los jefes o directivos de una determinada empresa o institución.

En suma la capacitación es un proceso continuo al que es integrado el profesional una vez concluida su formación académica, para desempeñar una ocupación, y ésta puede tener como finalidad la inducción del propio profesional a una empresa y a su puesto de trabajo, o de éste como profesionalista de capacitación para inducir personal de nuevo ingreso a la empresa donde labora; como formación básica y desarrollo dentro de su ocupación y de la serie de ocupaciones que tiene bajo su cargo y responsabilidad de capacitar; en un sentido de entrenamiento para el manejo de equipo y aplicación de técnicas y métodos de instrucción que le permitan adaptarse a las tecnologías actuales y adaptar y desarrollar estos elementos al personal que capacite.



El ámbito de la capacitación debe abordarse en base a ciertas bases filosóficas que justifiquen el desarrollo integral del sujeto en su centro de trabajo, ya que si no se retoma este aspecto de la capacitación, tendríamos solamente una postura en un sentido técnico-práctico. Por lo tanto es importante señalar tres orientaciones importantes de la capacitación que nos permitan enfocarla a la función o papel que juega la educación del personal o capacitación.

- A) *Capacitación para Hacer.* Este tipo de capacitación es el más común debido a que se centra en el aspecto técnico-práctico del adiestramiento (desarrollo de habilidades y aptitudes). Sus condiciones son lo observable, dominable y cuantificable; además de ser la más usual por sus resultados inmediatos.
- B) *Capacitación para Llegar a Ser.* Esta hace referencia al desarrollo del hombre en lo concerniente al perfeccionamiento de su personalidad. Comúnmente este tipo de capacitación es ignorado por los empresarios debido a que su finalidad u objetivo es la conciencia de responsabilidad personal en el trabajo, en otras palabras, puede considerarse como una "autovaloración" de la dignidad humana.
- C) *Capacitación para Hacer y Llegar a Ser Simultáneamente:* Hace referencia a laborar en convivencia dentro de la empresa o institución. Por lo tanto tiene doble finalidad: lograr un trabajo en conjunto (organizado), y por otra parte, lograr el desarrollo de los individuos como miembros de un grupo laboral, de la comunidad empresarial o institucional y de la sociedad en general.



De acuerdo a los conceptos anteriores, podemos considerar que en nuestra sociedad laboral actual, desafortunadamente predomina la capacitación para hacer, debido a las continuas necesidades cambiantes que requieren los puestos de trabajo. Sin embargo, algo que debe tomar en cuenta el profesional, es la necesidad constante de obtener una capacitación para hacer y llegar a ser simultáneamente, ya que ambas permiten un desarrollo laboral y profesional que conllevan a la adecuación del cambiante ambiente laboral de forma satisfactoria.

En este sentido la capacitación es un elemento de suma importancia en la vida profesional y laboral del pedagogo, la cual se enfoca, como ya se ha mencionado con anterioridad, al desarrollo, perfeccionamiento y actualización de conocimientos teóricos y prácticos; así como al desarrollo o formación de actitudes, aptitudes y valores que permitan una conformación integral de su personalidad. Entonces podemos decir que en la capacitación el pedagogo participa en una doble función, como actor principal de su propia formación y capacitación para su desarrollo laboral, y como elemento administrador de la capacitación para una adecuada aplicación y formación de otros individuos. Al respecto es importante conceptualizar tres elementos importantes que son retomados por la capacitación: los conocimientos, las habilidades y las actitudes, que permiten un desarrollo profesional y laboral. Es necesario aclarar que respecto al término de conocimientos sólo se señalará una descripción breve y concisa, ya que en el segundo capítulo de la presente investigación se profundizará en dicho estudio. Asimismo las habilidades y actitudes se abordarán de manera breve, englobándose a estos tres términos como elementos claves, partícipes en el proceso de capacitación.



Podemos decir que los *conocimientos* son todas aquellas ideas, principios, técnicas, métodos, sistemas, etc. que obtenemos de nuestras propias experiencias académicas ya que se establecen como comprobados con anterioridad, ciertos y funcionales, y son transmitidos por generaciones.

Las *habilidades* consisten en la facilidad para ejecutar una tarea u operación (física o mental), tomando en cuenta estándares de eficiencia (tiempo, calidad y ritmo). Estas se pueden transmitir al igual que los conocimientos pues las aprendemos de manera individual en base a nuestra percepción, juicio y respuesta.

Las *actitudes* son predominantemente de tipo emocional, y mediante estas juzgamos la realidad y condicionamos nuestra conducta y personalidad. Las podemos identificar como el conjunto de ideas, valores y creencias y que las traspolamos a nuestro ámbito laboral, profesional, familiar, etc. de manera distinta.

En general estos tres elementos señalados como indicadores esenciales durante el proceso de capacitación que obtiene el profesional, permite conocer o identificar el desarrollo laboral que éste pueda desempeñar en un determinado puesto de trabajo. Además de que estos son adquiridos durante la formación académica (específicamente los conocimientos y las actitudes) y deben ser desarrollados, reforzados y actualizados (esencialmente los de tipo práctico que no se desarrollan durante la formación académica) para que el profesional pueda obtener un desarrollo y formación laboral continua, que le permita adecuarse a su entorno laboral.



Precisamente el desarrollo de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes se genera durante la formación, capacitación y/o adiestramiento del profesional, de ahí que existen diferentes niveles de capacitación que permiten al profesional identificar sus expectativas y desarrollo laborales, así como el grado en que es adquirida por él mismo y por los individuos a quienes tendrá que capacitar. A continuación se describen los siete tipos o niveles señalados por Jesús Carlos Reza Trosino:

1. *Capacitación de Inducción o Umbral*: Es aquella que se proporciona o adquiere el profesional o trabajador de nuevo ingreso a una empresa o institución en determinada ocupación o puesto de trabajo. El propósito principal de esta capacitación es ambientar al trabajador sobre las funciones, políticas, actividades, responsabilidades, líneas de dependencia, etc. de su puesto de trabajo.
2. *Capacitación de Actualización*: Este tipo de capacitación le permite al profesional proporcionar o adquirir conocimientos frescos, novedosos, relativos a cambios y avances tecnológicos, nuevas teorías, etc. que le permitan o le faciliten su desempeño laboral y enriquecimiento profesional.
3. *Capacitación de Reconversión o Readaptación*: Esta se imparte dentro de una empresa, organización o institución, cuando un determinado puesto ó puestos de trabajo cumplen con un ciclo de utilidad, es decir, se vuelven obsoletos y por lo tanto se hace necesaria la renovación de éstos.
4. *Capacitación destinada a la Promoción*: Esta la podemos observar y aplicar en el momento en que se presenta una vacante o puesto superior en la



organización, empresa o institución y cuando existen candidatos capacitados para concursar con efectividad para desempeñarlos.

5. *Capacitación para la Especialización o Perfeccionamiento:* Esta se imparte a los profesionistas o trabajadores con alto desempeño laboral que demanden profundizar o adquirir nuevos conocimientos y/o manejo de habilidades específicas para su desempeño laboral.
6. *Capacitación para la Rehabilitación:* Esta se lleva a cabo con la finalidad de proporcionar formación profesional a los trabajadores que sufren enfermedades o accidentes de trabajo.
7. *Capacitación para el Desarrollo:* Consiste en proporcionar o adquirir la información y los conocimientos que permitan comprender y ajustarse al entorno socio-laboral.

En suma, podemos considerar que la capacitación en sus diversos tipos o niveles es retomada por el pedagogo, ya que le permite generar procesos de desarrollo, especialización y actualización profesional y laboral; y a su vez, éste puede laborar en el ámbito de la capacitación mediante mecanismos o metodologías de inducción, desarrollo y actualización de conocimientos, habilidades y actitudes dentro de las funciones de capacitación de una determinada empresa o institución. En general, para abordar el área de capacitación, es necesario partir de una serie de conceptos que nos permitan conformar una base conceptual y comprender sus diferentes aplicaciones.



Una vez establecido un breve marco conceptual de la capacitación y los elementos que la conforman, es de suma importancia abordar el proceso de capacitación, con la finalidad de señalar los elementos, objetivos y funciones que se generan en dicho ámbito desde un sentido estrictamente administrativo y reglamentado.

1.4 PROCESO ADMINISTRATIVO DE LA CAPACITACIÓN

La temática referente a la participación del pedagogo como administrador de la capacitación, pretende rescatar las funciones del campo laboral de la capacitación en base a sus funciones básicas y actuales como proceso administrativo. Precisamente para abordar ésta temática en el sentido administrativo, es necesario partir de un breve marco histórico de la administración.

La Administración tuvo sus orígenes en las culturas occidentales, principalmente en Grecia y Roma, en donde los griegos se caracterizaban por darle forma a la administración de su sociedad en base a la organización de su estado, el cual se regía en los principios de Platón, quien sostenía que el estado debía estar dividido y organizado en gobernante y gobernados. Los romanos fueron una de las culturas más sobresalientes por su capacidad administrativa. Precisamente en cada época de la historia romana se dio un tipo característico de administración.

Es a partir de la Revolución Industrial cuando se le dio mayor utilidad a la administración en base a los cambios y la estructura económico-social que se originaron. "Es en ésta época cuando las ideologías empresariales estaban basadas



en una relación de necesaria dependencia por parte de los obreros, sobre quienes se ejercía la autoridad a través de líneas tradicionales de amo y sirviente"⁶.

Posteriormente con el movimiento *laissez faire* se rompe con la responsabilidad de tener a su cargo las clases subordinadas. Al final del siglo XIX en Inglaterra y Estados Unidos las teorías del Darwinismo social justificaron la autoridad empresarial. "Hasta finales del siglo XIX cuando Federico Taylor con otros estudiosos iniciaron en Estados Unidos el movimiento de la administración científica, cuya visión principal era que la administración podría lograr más trabajo en un determinado tiempo, y el trabajador podría producir más y por tanto ganar con poco o ningún esfuerzo adicional"⁷.

Por otra parte Henry Fayol fue el primero en editar una exposición sobre la Teoría de la Administración General. Este fue el primero en establecer lo que hoy conocemos como funciones o proceso de la administración: planeación, organización, coordinación y control.

En general podemos decir que los principios de Taylor y Fayol establecieron las bases de la administración con un enfoque científico, generándose posteriormente a un período de consolidación y divulgación de la administración como disciplina.

Concretamente, en lo referente al desarrollo de la administración en nuestro país se generó a partir de una fuerte influencia cultural, científica y tecnológica de los Estados Unidos de América, ya que se retomó a la administración en México, no

⁶ Bautista Martínez, Ma. del Carmen Sandra. Tesis "Proyección y Perspectiva del Pedagogo a la Administración de Recursos Humanos". UNAM. ENEP Aragón. México, 1994. Pág. 6

⁷ Leslie W., Rue y Lloyd R. Byars. "Administración. Teoría y Aplicaciones". Ed. Alfaomega. Mexico, 1994. Pág. 27.



para resolver necesidades propias, sino con la finalidad de responder a necesidades de empresas multinacionales.

Es preciso antes de abordar el proceso administrativo de la capacitación, primeramente señalar algunas concepciones de administración y del proceso administrativo, así como las etapas o pasos de ésta. A continuación se señalarán algunas concepciones en torno a la administración:

La Administración desde su significado etimológico proviene del latín *administratore* que se divide en *ad* y *ministrare* que se traduce en servir, cuidar y su separación significa *ad*=hacia y *administratio* que proviene de *minister*, vocablo compuesto de *minus* que significa comparativo de inferioridad, y del sufijo *ter* que sirve como término de comparación.

HENRY FAYOL: Este autor concibió a la administración como sinónimo de prever, organizar, mandar, coordinar y controlar.

GEORGE TERRY (1974): Para este autor el administrar consiste en lograr un predeterminado objetivo, mediante un esfuerzo ajeno.

AGUSTÍN REYES PONCE (1994): Conceptualiza a la administración como un conjunto sistemático de reglas que nos permitan lograr la máxima eficiencia de forma estructurada para el manejo de un organismo social.

ANTONIO FERNÁNDEZ ARENA (1994): Concibe a la administración como una ciencia social que persigue el logro de objetivos institucionales partiendo de una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado.



Desde la concepción que se quiera tomar, es necesario señalar que la administración es un proceso que nos permite planear, organizar, ejecutar y evaluar o controlar los esfuerzos de los miembros que integran una determinada organización a través de la aplicación de diversos recursos que permitan alcanzar metas u objetivos establecidos; así como emprender acciones que permitan llegar al logro de tales objetivos comunes a los miembros de la organización.

Por ello, el proceso administrativo lo podemos definir como una forma sistemática (serie de pasos organizados) a través de la cual se ejecutan acciones con el fin de lograr las metas y objetivos deseados. A continuación se describen brevemente las etapas que conforman este proceso administrativo.

- **PLANEACIÓN:** Es la etapa que nos permite fijar o determinar el curso concreto de las acciones que han de seguirse para lograr la realización o cumplimiento de objetivos previstos. Aquí se establecen los principios que orientan nuestras acciones, la secuencia a seguir de las mismas, la forma de operación y la determinación de tiempos y números (presupuesto) necesarios para su realización o ejecución.
- **ORGANIZACIÓN:** Etapa en la cual se establecen las funciones necesarias para el logro de objetivos. En esta se indican funciones, autoridades y responsabilidades al personal que llevará a cabo la ejecución; de ahí que se incluyan elementos tanto humanos como materiales que debidamente controlados nos lleven a los fines establecidos. También podemos concebir a la organización como la estructuración técnica de las relaciones que deben existir entre funciones, niveles y actividades de elementos humanos y



materiales de un organismo social, con la finalidad de llegar al logro o cumplimiento de planes y objetivos establecidos (Reyes Ponce, Agustín).

- **EJECUCIÓN:** Es la tercer etapa del proceso administrativo en la cual se realizan o ponen en marcha las actividades planeadas para el logro de metas y objetivos. Es en este momento donde se hace uso de las herramientas, técnicas y metodologías necesarias para dicha función.
- **CONTROL:** Etapa última del proceso administrativo, la cual se define como la medición y en su caso corrección de resultados obtenidos en forma total o parcial, que nos permitan corregir, mejorar o formular nuevos planes. En esta etapa se requiere de comparativos ante lo alcanzado y lo planeado para identificar los elementos que impidieron el grado de alcance de nuestros objetivos.

Ahora bien, la función de la capacitación dentro de cualquier institución u organización, requiere de efectuar un proceso administrativo en el cual se enfoque la capacitación en una planeación, organización, ejecución y evaluación o control, con lo cual el capacitador pueda actuar de forma planeada y organizada (llámese pedagogo o cualquier profesionista), realizando diversas acciones encaminadas a la realización o logro de objetivos, asimismo éste debe conocer y aplicar funciones y principios propios del proceso administrativo y de capacitación. Para efecto de la capacitación, su proceso administrativo se describe a continuación:



I) PLANEACIÓN

Dentro de la capacitación el planear indica anticiparse a lo que se va a realizar, cómo, cuándo y quien lo llevará a cabo. La planeación de la capacitación se sintetiza en "qué se va hacer", y precisamente esta fase técnica se divide en cuatro etapas que se señalan a continuación:

a) *Detección o Determinación de Necesidades de Capacitación (DNC).*

Esta etapa es un procedimiento que parte de un análisis y reconocimiento de insumos con los que cuenta la empresa o institución, y en específico nos permite conocer las deficiencias en el desempeño de los recursos humanos en sus puestos de trabajo para identificar la diferencia entre un "hacer" y un "saber hacer" y poder actuar de forma adecuada. Para realizar este procedimiento, sea cual sea la metodología que se utilice, es necesario retomar los siguientes aspectos:

- *En Qué* se va a capacitar al profesionista, empleado o trabajador para que desempeñe de la manera más adecuada las funciones y actividades de su puesto de trabajo.
- *Quiénes* de los profesionistas o trabajadores que desempeñan un mismo puesto requieren capacitación.



- *Cuánta* profundidad de aprendizaje requiere cada profesional, empleado o trabajador para el dominio o desarrollo de habilidades, conocimientos y/o actitudes. Así como el tipo, nivel o grado de capacitación que requieran.
- *Cuándo* y *Con qué prioridad* u orden serán capacitados.

b) Definición y Establecimiento de Objetivos.

Partiendo de que los objetivos son los fines a que dirigimos toda actividad que realizamos, es necesario establecerlos para dar sentido y orientación a todo el proceso de capacitación, ya que señalan el fin al cual se dirigirá la organización, ejecución y evaluación.

En la capacitación los objetivos deben fijarse en base a las necesidades detectadas en la DNC y éstos deben especificarse como generales, particulares e instruccionales, siendo que estos últimos se dividen en terminales para cada uno de los cursos de acción y en específicos por cada unidad o temas comprendidos en tales cursos. "Los objetivos deben ser la base y motivo en sí de capacitar, son la razón propia del entrenamiento y deben seguirse sin perderlos de vista"⁸.

c) Elaboración de Planes y Programas

Podemos definir de manera concisa a los programas como conjuntos de metas, políticas, reglas, procedimientos, etapas, pasos a seguir, etc. necesarios para la

⁸ Pinto Villatoro, Roberto. "El Proceso de Capacitación". 2ª Edic. Edit. Diana. México, 1998. Pág. 50.



realización de un curso determinado. Precisamente los programas de capacitación parten de un plan y objetivos establecidos a partir de necesidades de conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes en la DNC, las cuales mejorarán mediante temas o contenidos que se traducen en cursos. Tales cursos se agrupan con la finalidad de formar programas que satisfagan las necesidades de determinados puestos, áreas de trabajo o niveles organizacionales. En general, la elaboración de programas de capacitación requiere de la integración de objetivos diseñados previamente, el ordenamiento de unidades temáticas y la selección de los medios, metodologías y técnicas adecuadas para la conducción y evaluación del proceso instruccional.

d) Presupuestos

Se pueden definir de manera sencilla a los presupuestos como aquellos resultados expresados en términos numéricos, ya sean financieros o en términos de horas-hombre, horas-máquina, etc. Esta última fase de la planeación resulta del costo de las acciones a llevar a cabo y de los recursos requeridos en dicho proceso. El presupuesto debe basarse en el plan y tomar en cuenta todos los gastos e inversiones que sean necesarios de realizar como: material didáctico, viáticos, aulas, equipo, honorarios de instructores, etc.

II) ORGANIZACIÓN

Es la segunda etapa del proceso administrativo en la que debe establecerse la estructura organizacional de funciones que las personas de la empresa o institución deben desempeñar, de ella dependerá la realización de las actividades y el alcance de los objetivos. En breve, la organización responde al "cómo se va hacer y con qué".



En el proceso de capacitación la organización permite reducir, eliminar o contrarrestar las necesidades detectadas durante la planeación, mediante la integración y coordinación de los recursos humanos, materiales y financieros que conlleven al cumplimiento de los objetivos. Esta fase se integra por las siguientes etapas:

a) Estructuras

En toda empresa o institución es sumamente necesario proyectar y mantener actualizadas las funciones de los distintos puestos de trabajo, ya que esto permite que los individuos trabajen de forma más efectiva si conocen claramente sus funciones y actividades concretas de su puesto; así como la forma en que deben relacionarse con otros puestos o autoridades, es decir, las líneas de dependencia. En general, la estructura implica dependencia de la organización entre unos puestos y otros, autoridad definida de cada puesto, las áreas de responsabilidad y el control que se ejerce de las mismas. Asimismo el administrador de la capacitación debe determinar y tener en claro la misión del área de capacitación en la empresa, su ubicación y nivel de dependencia con otras áreas, sus funciones y objetivos, etc.

b) Políticas y Procedimientos

Otra función importante en la organización es proyectar y mantener las políticas y procedimientos. Las políticas son enunciados establecidos por la empresa, las cuales señalan los lineamientos a seguir y las medidas a tomar en caso de que estas no se lleven a cabo como se establecen. Estas deben establecerse para su aplicación



general en la empresa, así como establecer políticas específicas en determinados sectores o áreas que lo requieran.

Los procedimientos son aquellas actividades ordenadas secuencialmente, las cuales indican la forma en que deben llevarse a cabo las funciones de un determinado puesto o proceso dentro de la empresa, con la finalidad de agilizar el trabajo. Por ello, estas políticas y procedimientos deben definirse y aprobarse conjuntamente por las áreas usuarias y el área de capacitación.

c) Integración de Personal

Dentro de cualquier empresa u organismo, el administrador de la capacitación debe ser una persona técnicamente preparada, que analice la magnitud y amplitud de la empresa para posteriormente poder determinar el número de personas que integran los puestos requeridos y diseñados. Por ello la asignación de personas a cada uno de los puestos, primeramente requiere de la definición clara de las posiciones administrativas, la descripción de puestos y la identificación de requerimientos (perfil) para cada uno de ellos.

d) Integración de Recursos Materiales.

Las acciones de capacitación requiere de espacios físicos, equipamiento y recursos materiales necesarios para su ejecución, entre los cuales tenemos: aulas, muebles, proyectores, equipos de video, rotafolios, y en general todos aquellos equipos e instalaciones necesarios para efectuar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por ello, esta fase de organización debe tomarse muy en cuenta para lograr la integración y funcionamiento de los recursos materiales a utilizar.



III) EJECUCIÓN

Todo administrador de la capacitación tiene como tarea una tercera etapa que es la ejecución del proceso administrativo, en la cual participará poniendo en marcha el plan de capacitación coordinando una serie de aspectos técnicos y humanos tanto internos como externos a la institución o empresa: tiempos, acciones, puesta en marcha de instrumentos y formas de supervisión de eventos, etc.; asimismo debe ser conocedor del mercado de servicios que se ofrecen haciendo uso adecuado del presupuesto asignado. Esta fase de ejecución se divide en las siguientes cuatro etapas:

a) *Contratación de Servicios*

El administrador de la capacitación requiere del uso de servicios internos de la empresa o institución para llevar a cabo las acciones capacitadoras; sin embargo, en muchas ocasiones estos servicios no son suficientes, de ahí que se requiera la contratación de servicios externos tanto de instituciones capacitadoras como de instructores externos con un fuerte dominio en la materia que se requiera. Asimismo requiere de un manejo adecuado del presupuesto asignado para la contratación de servicios técnicos y materiales, filmicos, impresión de materiales didácticos, contrataciones de aulas, hoteles, etc., es decir, que el administrador de la capacitación requiere de un manejo y dominio de la logística.

b) *Desarrollo de Programas*

En esta fase, la tarea del administrador de la capacitación es más de carácter didáctico y técnico, ya que la puesta en marcha o ejecución de los programas y



cursos, requiere de muchas tareas por parte del administrador quien trabajará en conjunto con los instructores o si él mismo participa como instructor en determinada materia que domine, tendrá que tomar en cuenta: preparación de paquetes didácticos para participantes, manejo de aparatos audiovisuales, preparación de material para la impartición del curso, etc.; aunque el administrador responsable de estos eventos, no necesariamente tiene que asistir a todo el curso, sino mantenerse informado de su desarrollo y actuar en el momento preciso, en la solución de problemas que se lleguen a presentar.

c) Coordinación de Eventos

Este paso es una de las tareas más desgastantes, ya que su principal objetivo es tener control de todos los recursos materiales que van a ser utilizados en los cursos o eventos, con la finalidad de no obstaculizar el proceso de aprendizaje. Entre las principales tareas para la coordinación de eventos deben considerarse: confirmación de instructores y participantes; asignación de grupos, aulas e instructores; asistencia de servicios durante y después del curso; reproducción y distribución de materiales didácticos, preparación de constancias o diplomas, etc.

Por el número de actividades la coordinación es una de las tareas que requieren de mayor tiempo y esfuerzo por parte del administrador de la capacitación, aunque éste a su vez puede delegar dicha función si tiene personal a su cargo, pero sin descuidarlo del todo.



d) Control Administrativo y Presupuestal

El control es de esencial importancia aplicarlo durante todo el proceso administrativo de la capacitación, sin embargo, se manifiesta mayormente en la fase de ejecución, por la serie de actividades que se presentan y deben controlarse continuamente para lograr el cumplimiento de objetivos planeados. En la capacitación el control se enfoca a aspectos de tipo administrativo y de presupuesto, tales como: formatos y registro (listas de asistencia) del personal que participa en los cursos o eventos, instrumentos de evaluación, listas de verificación, etc.; así como registro de movimientos presupuestales, materiales y equipo didáctico utilizados, y en general registros del ejercicio presupuestal para cada partida asignada.

Para llevar a cabo todas estas actividades señaladas, actualmente el administrador de la capacitación debe apoyarse de paquetes computacionales que le permitan simplificar y sistematizar dichas tareas, de tal forma que esto le permita la interpretación rápida de los resultados obtenidos, para una posterior toma de decisiones en base a la información registrada.

IV) EVALUACIÓN

Esta cuarta y última etapa del proceso administrativo de la capacitación, puede describirse como la medición y a su vez corrección de todas las actividades o acciones de capacitación, ya que nos permite establecer comparaciones entre los resultados con lo planeado. La evaluación llevada a cabo de manera adecuada, permite medir y valorar el sistema y proceso administrativo e instruccional; asimismo



permitirá aportar grandes beneficios a la productividad de la empresa o institución. Esta última fase se compone también de cinco etapas descritas a continuación.

a) *Macroevaluación.*

Al hablar de macroevaluación del proceso de capacitación, nos referimos a englobar la totalidad de la función de capacitación, retomando los aspectos estructural, metodológico y sistémico; así como los procesos legal, administrativo e instruccional, es decir, evaluar todo sistema de capacitación que nos permita tener una visión amplia del funcionamiento de tales aspectos.

b) *Microevaluación.*

La microevaluación es referida a la evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje, ya que debe evaluarse y analizarse el desempeño del instructor, del participante y el grado en que fue alcanzado en la práctica dicho aprendizaje. En general, la microevaluación por parte del administrador de la capacitación debe enfocarse al proceso de instrucción, retomando la evaluación de reacción (del participante), de aprendizaje y del instructor. Para realizar este tipo de evaluación, el administrador de la capacitación tendrá que hacer uso de su creatividad y aplicación profesional para el diseño de metodologías, técnicas e instrumentos que se apliquen para la obtención de indicadores del aprendizaje evaluado.



c) *Seguimiento.*

En esta etapa el administrador debe verificar, corregir y ajustar los programas, con la finalidad de identificar los obstáculos o dificultades que intervienen y no permiten obtener los cambios de conductas, conocimientos y habilidades detectados para el adecuado desarrollo de las funciones y actividades en los puestos de trabajo. Sin embargo, esta información puede obtenerse mediante diversos instrumentos tales como: entrevistas, escalas estimativas, observación directa, etc.

d) *Costo-Beneficio.*

La medición o evaluación del costo-beneficio de los recursos, debe basarse en un establecimiento previo de la magnitud de los problemas o necesidades detectadas, y cómo estos afectan el ámbito laboral (parte de los resultados obtenidos con la DNC). Para realizar este tipo de evaluación se requiere principalmente de instrumentos como: estándares o indicadores de productividad y disposición de datos estadísticos que permitan al administrador establecer comparaciones posteriores e identificar que tipo de beneficios son producto de las acciones de capacitación, y cuáles devienen de otro tipo de acciones.

e) *Ajustes al Sistema.*

Esta última fase que debe realizar el administrador de la capacitación, es referida a los ajustes o correcciones que deben realizarse en todo el sistema y proceso de capacitación. Tales ajustes deben ser analizados previamente, retomándose una



revisión periódica del sistema de capacitación con el que se trabaja, y analizando los resultados finales.

En general, el abordar el proceso administrativo de la capacitación, permite conformar las bases teóricas y prácticas que permitan al pedagogo conocer su quehacer laboral de forma teórica, en el ámbito de la capacitación, desde una perspectiva administrativa. El pedagogo a partir de su formación didáctica, conforma a lo largo de su formación profesional, conocimientos del ámbito de la administración, planeación, organización y evaluación educativa, los cuales le permiten participar de forma activa en este ámbito, respecto a la serie de actividades y funciones que deben llevarse a cabo. Sin embargo, hay que resaltar que las perspectivas del proceso de capacitación en general, y del proceso administrativo de ésta, varían ampliamente en función de las necesidades y dinámica de cada empresa o institución, por ello es necesario, además de conocer todo el proceso, situarse en el contexto de la economía propia de la empresa y por ende de la economía nacional e internacional.

Por otra parte, dentro de la temática de la administración de la capacitación, es importante rescatar que la administración ha aportado diversas teorías que explican y representan la función que llevan a cabo los recursos humanos, en base a las actividades, funciones, tareas, estructura y relaciones dentro de una determinada institución, organización o empresa. Precisamente varias de estas teorías abordan de forma particular a la capacitación; asimismo han impactado en ésta de acuerdo a los niveles, áreas, propósitos, funciones, etc. dirigidas dentro del ámbito de la capacitación. Para efectos del presente trabajo se abordan cinco teorías que se consideraron las más adecuadas a partir de sus aportaciones y predominio en el ámbito de la capacitación: Teoría Funcionalista, Teoría Estructuralista, Teoría del Capital Humano, Tecnología Educativa y Teoría de Sistemas.



1.5 ENFOQUE DE LAS TEORÍAS DE LA CAPACITACIÓN

En el ámbito de la capacitación se han retomado diversos enfoques de teorías que explican la función que llevan a cabo los recursos humanos dentro de una organización. Es decir, dichas teorías han aportado elementos significativos dentro del campo de la capacitación, ya que cada una se refiere a aspectos, niveles y áreas distintas de una organización. En este sentido se abordarán los principales aspectos de cinco teorías que se consideran importantes de retomar como antecedente en el ámbito de la capacitación, dadas sus aportaciones desde una perspectiva educativa.

1.5.1 TEORÍA FUNCIONALISTA

El funcionalismo clásico fue iniciado por Durkheim, iniciador de la sociología de la educación, el cual analiza la "función" que lleva a cabo la educación dentro de la sociedad. Dicha función educativa es referida a socializar al ser humano, o dicho en otras palabras, "*moldear al ser asocial*" que somos por naturaleza, para conformar o formar un nuevo ser social y moral.

Precisamente Durkheim con bases sociológicas construyó una visión funcional de la educación, al concebir a ésta como funcional al sistema, es decir, vinculada con las condiciones históricas y sociales. Por ello, la educación se presenta como funcional al sistema bajo tres dimensiones: como *acción*, porque la educación participa como agente externo al sujeto, ya que le transmite e impone una serie de códigos (conocimientos, valores, conductas, etc.) ajenos a éste; como *proceso*, porque la acción ejercida sobre el sujeto es continua, permanente y a su vez transformadora; y como *institución*, porque la serie de acciones que lleva a cabo son sistematizadas y



convertidas en métodos, disposiciones, reglamentos, etc. que se establecen en el sistema educativo.

Dentro de la teoría funcionalista de Durkheim, es necesario resaltar que existen dos elementos esenciales o básicos para que en una determinada sociedad exista la educación: primero, para que haya educación, debe existir una generación adulta y una joven; y en segundo lugar debe haber una acción educativa cuya función es la de transmitir necesidades de homogeneidad y diversidad de una determinada sociedad; en otras palabras, la educación participa en función de las necesidades económicas y sociales que demanda la sociedad en cada momento histórico, participa en función de la división social del trabajo.

En general, la posición funcionalista de la educación, dirigida hacia la enseñanza, a través de otros teóricos como Talcott Parsons, señalan a las escuelas como centros socializadores en los cuales se provee a los estudiantes con las habilidades, actitudes y valores necesarios, que le permitan funcionar productivamente en la sociedad.

En contraposición a las ideas funcionalistas, diversos teóricos se enfocaron a analizar la forma en que la sociedad capitalista utiliza el poder para establecer las funciones que llevará a cabo la educación, que conlleve a la existencia de relaciones de producción. Precisamente este sentido crítico es retomado por las denominadas teorías de reproducción o correspondencia, las cuales establecen que "las escuelas surgieron históricamente como sitios sociales que han integrado las tareas tradicionalmente separadas de reproducir habilidades de trabajo y producir actitudes que legitimen las relaciones sociales en las que estas habilidades están localizadas. Históricamente los trabajadores se han entrenado, siguiendo programas de



aprendizaje para lograr adquirir las habilidades de trabajo necesarias para su empleo⁹. Desde este punto de vista, es necesario resaltar que la educación funciona como medio para formar individuos capaces de responder a las demandas de la sociedad a partir del desarrollo de funciones específicas; por ello, "las necesidades subyacentes que sostienen a la economía, aparecen con tal fuerza, que determinan las funciones y las formas de otras instituciones de la sociedad, y en particular, de las escuelas"¹⁰.

En el ámbito funcionalista, la forma en que se concibe el entrenamiento y capacitación desde la postura de Althusser (teórico reproductor) es que estos son elementos que le permiten al trabajador conformar competencias y habilidades necesarias, que le permitan integrarse al proceso de producción, pero los cuales deben acompañarse de actitudes, normas, reglas, valores, etc. que le permitan al profesionalista o trabajador establecer una formación adecuada para el mantenimiento de sus relaciones laborales, y es precisamente la educación quien otorga dichos elementos.

Asimismo, otros autores de esta corriente Bowles y Gintis, establecen dos funciones que llevan a cabo las escuelas en la sociedad capitalista: una es la reproducción de la fuerza de trabajo, la cual proporcionan las escuelas al agrupar a los estudiantes de acuerdo a sus habilidades técnicas y cognitivas para desempeñarse laboralmente; la segunda función requiere de formas de conciencia, valores, etc. que le permitan al individuo el mantenimiento de relaciones sociales y laborales.

⁹ Giroux, Henry A. "Teoría y Resistencia en Educación. Una Pedagogía para la Oposición". Edit. Siglo XXI. México, 1992. Pág. 108-109.

¹⁰ De Leonardo, Patricia. Antología: "La Nueva Sociología de la Educación" SEP. Edit. Caballito. México, 1986. Pág. 23.



En general podemos decir que la teoría funcionalista desde el sentido clásico y crítico, aporta elementos de análisis dentro del ámbito de la capacitación, ya que ésta participa a través de la educación durante el proceso formal que adquiere el profesional a través del aprendizaje de conocimientos y habilidades técnicas y cognitivos, interrelacionados con el aprendizaje y conformación de valores, actitudes, conductas, etc. que le permiten una formación integral, un desarrollo profesional y laboral, lo cual lo establece como funcional para desempeñarse en un determinado momento histórico en beneficio de la sociedad y economía. Es decir que la postura funcionalista nos señala la razón de ser de la capacitación dentro del ámbito educativo formal y profesional-laboral, a través de la cual se le prepara al individuo para que sea funcional a un determinado mercado laboral que lo demande, y con ello contribuir en beneficio de la economía y desarrollo de la propia sociedad.

1.5.2 TEORÍA ESTRUCTURALISTA

El estructuralismo es otra de las posturas teóricas que aportó valiosos elementos al área de capacitación, a través de diversos autores que abordan esta teoría desde diferentes perspectivas.

Entre los principales supuestos de la teoría estructuralista, es importante mencionar que el Estado como unidad social, comprende una estructura compleja de instancias separadas y específicas, siendo estas instancias relativamente autónomas, separadas de otras y sostenidas o dependientes de las condiciones sociales e históricas.



Centrándonos en el ámbito laboral, el estructuralismo establece las funciones y relaciones estructuradas jerárquicamente, delimitadas en base a los valores, normas, reglamentos y habilidades de cada uno de los elementos que conforman la estructura de una organización o empresa.

En general, el estructuralismo es referido al ámbito educativo desde diversas perspectivas, sin embargo, es necesario rescatar el sentido que otorgaron Bowles y Gintis en base a la función estructural del sistema educativo. Estos autores afirmaban que el sistema educativo es el que permite una correspondencia con el sistema económico, pero una correspondencia o relación estructural entre las relaciones sociales y las de producción. "La estructura de las relaciones sociales en la educación, no sólo habitúa al estudiante a la disciplina de su lugar de trabajo, sino que desarrolla los tipos de conducta personal, modos de autopresentación, de autoimagen e identificación de clase social, siendo estos factores esenciales para adecuarse al empleo"¹¹. En este sentido, podemos decir que el sistema educativo estructurado en sus diversos niveles, establece las funciones y relaciones estructurales que los individuos desarrollan, a partir de los fines y necesidades del estado y la economía.

Sin embargo, la teoría estructuralista en el sentido administrativo con Max Weber, ha otorgado grandes aportaciones a la administración de la capacitación. Para Weber tanto las instituciones educativas como las burocráticas desempeñan determinadas funciones dentro de una determinada estructura establecida jerárquicamente con los diversos elementos que las conforman. "A través de la organización escolar institucionalizada, el Estado burocrático distribuye entre los individuos sometidos a su

¹¹ De Leonardo, Patricia. Op. cit. Pág. 23.



acción de adiestramiento y calificación, grados jerarquizados que se materializan en títulos, diplomas, que hacen las veces de salvoconductos para participar en el mercado de trabajo¹².

En base a lo anterior, podemos señalar que Weber con un sentido funcionalista, estudia a las organizaciones, retomando la relación que existe entre los medios y los fines de ésta. Por ello también señala que las labores o tareas dentro de una determinada organización, se realizan con mejores resultados si las tareas se dividen de acuerdo a una jerarquía de funciones bien delimitadas en base a normas y reglamentos que definan tanto derechos como deberes o funciones a sus integrantes. Asimismo retoma el papel de la burocracia como institución social que debe coordinar sus actividades en base a una delimitación de las responsabilidades, en donde las autoridades o funcionarios son quienes tienen el papel activo por ser los expertos en conocer las normas y reglas propias de sus funciones; y éstos a su vez sean capaces de organizar, planificar y establecer métodos que permitan generar relaciones entre los medios y los fines.

Además de los aportes de Weber en el sentido administrativo, Levy Strauss establece las bases estructuralistas, partiendo de que "la organización es una unidad social grande y compleja, en donde interactúan muchos grupos sociales que son compatibles con algunos de los objetivos de la organización, pero incompatibles con otros"¹³. Precisamente éste autor retoma el entrenamiento como elemento importante que tiene como propósito incrementar resultados dentro de la organización, mediante el logro de una interiorización de las obligaciones que deben cumplir los miembros de dicha organización, haciéndolo de forma voluntaria.

¹² Andrade Frich, Adriana. "Max Weber y la Educación" en Perfiles Educativos No. 11. Enero-Marzo. México, 1981. CISE-UNAM. Pág. 17.

¹³ Pinto Villatoro, Roberto. Op. cit. Pág. 21.



En general, la teoría estructuralista otorga aportaciones dentro de la capacitación, ya que permite establecer las funciones y jerarquías que conforman una determinada organización; así como las relaciones de dependencia que existen entre sí, lo cual permite al pedagogo participar como administrador de la capacitación de manera organizada y estructurada partiendo de la forma de organización de la empresa en donde se desempeñe y de las funciones de cada uno de los puestos o niveles jerárquicos que en ella participan, para partir de un análisis estructural acerca del perfil y funciones a desarrollar o capacitar.

1.5.3 TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO

La Teoría del Capital Humano es otra de las posturas que nos permite retomar el ámbito de la capacitación, ya que nos centra en el aspecto económico de la educación. Esta es retomada por diversos economistas que comenzaron a considerar la educación como una forma de inversión en los seres humanos, es decir, enfocar a la educación como una formación de capital humano.

En general, varios enfoques económicos de la educación se situaron en el aspecto de concebir a la educación como una inversión en capital físico, siendo que estos gastos de inversión educativa permiten el incremento de la productividad, salarios reales de trabajadores y el Producto Nacional Bruto (PNB).

La Teoría del Capital Humano fue formulada por T. W. Schultz al inicio de 1960 en Estados Unidos. Este autor basó dicha teoría en el supuesto de que todos los costos educativos deben considerarse como gastos de inversión; y para la verificación de



dicho supuesto o hipótesis, este autor adoptó el método de correlaciones intertemporales, que consiste en relacionar la educación con el PNB por un periodo determinado, con la finalidad de conocer en qué medida la educación inside satisfactoriamente en el desarrollo del PNB o productividad económica. Para el desarrollo de dicho método, el autor retomó como indicadores, el grado de escolaridad alcanzado por la fuerza de trabajo, el rendimiento económico producido por dicha escolaridad y el crecimiento del PNB.

En correlación con Schultz, Edward Denison se centró además en una metodología que permitiera conocer el "*residuo*", el cual nos señalaría la totalidad del PNB; precisamente para este autor resultaba de gran importancia retomar aspectos cualitativos del crecimiento económico, estableciendo que para el crecimiento económico era importante no sólo la cantidad sino la calidad de la educación y la capacitación.

Retomando a Schultz como el autor de la Teoría del Capital Humano, éste basó dicha teoría en dos aspectos: 1) El análisis del grado de contribución de la educación al crecimiento económico y; 2) Un estudio sobre la incidencia de la escolaridad en el aumento del ingreso real de los trabajadores. Dichos estudios se basaron en dos hipótesis principales: a) Consideraban que el crecimiento económico alcanzado por Estados Unidos entre 1900 y 1956 se debía más a la acumulación de la riqueza humana que al aumento del trabajo y capital físico; y b) Que la inversión en capital humano era el factor determinante en el incremento de ingresos reales. Estas hipótesis se basaban a su vez, en tres supuestos básicos: "1º.- Toda inversión en capital humano (conocimientos, habilidades, destrezas, etc.) era una acción libre racional y deliberada tanto a nivel individual del propio sujeto como de la sociedad; 2º.- La adquisición de esos conocimientos, habilidades, destrezas, etc. aumentaban la productividad del trabajo; y 3º.- Las diferencias reflejadas en las cantidades o



números de inversión humana, podrían explicar la diferencia de ingresos"¹⁴. Schultz basó estos supuestos partiendo de la idea de considerar a la educación como inversión, ya que consideró dentro de esta idea el incluir en el cálculo de los rendimientos, siendo imposible separar del gasto total educativo la parte correspondiente al consumo y aquella relativa a la inversión.

A pesar de las diversas críticas a esta teoría y su autor, se puede constatar que la educación es un elemento que contribuye al crecimiento económico en una parte proporcional muy considerable.

Podemos decir entonces que esta teoría genera aportaciones en el campo de la capacitación, ya que los recursos humanos conocidos como habilidades, destrezas, conocimientos, actitudes y aptitudes, pueden ser incrementados por el descubrimiento a través de la educación, sobre todo a nivel técnico y profesional, y el incremento continuo de estos mediante de la capacitación; así como la generación de nuevos conocimientos, habilidades, etc. en capacitación dentro del ámbito laboral.

Centrándonos en la visión del capital humano, la educación es entendida como la "adquisición intelectual, por parte de un individuo, de los bienes culturales que le rodean, o sea, los aspectos técnicos, científicos, artísticos, humanísticos, así como los utensilios, técnicas y herramientas para usarlos"¹⁵. Por lo tanto podemos decir que el ser humano durante su desarrollo escolar o educativo, invierte sobre sí mismo y participa como productor y consumidor, ya que como consumidores obtenemos los conocimientos teóricos y prácticos (científicos y técnicos) que nos permitirán participar como productores laborales al contar con oportunidades o fuentes de

¹⁴ Luna Elizárraga, Ma. Eugenia y Ma. de Lourdes Pérez. Antología: "Planeación Educativa" No. 71. UNAM-ENEP Aragón. México, 1990. Pág. 102. Dettmer J. Esteirou. "Enfoque Metodológicos en la Economía de la Educación". UAM Xochimilco. Cuadernos Ticom. México, 1983. Pág. 130.

¹⁵ Arias Galicia, Fernando. "Administración de Recursos Humanos". 2ª Edic. Ed. Trillas, México, 1985. Pág. 312.



trabajo en base al perfil, conocimientos, aptitudes, etc. obtenidos académicamente. También se habla de capital humano porque el individuo invierte en su educación además de los gastos económicos, otros mecanismos como son el tiempo, la energía, etc. por ser el aprendizaje un proceso continuo y activo de la integración de éstos.

Así podemos decir que la educación y posteriormente la capacitación son aspectos fundamentales en el desarrollo económico, ya que éstos permiten al individuo un mejor desarrollo profesional y laboral. De ahí que la capacitación sea un elemento básico retomado por esta teoría, ya que permite la obtención de beneficios económicos mediante la mejora de la productividad si se retoma a ésta como una inversión a corto y largo plazo, pero donde debe considerarse el aspecto, desarrollo y beneficio humano.

5.1.4 *TECNOLOGÍA EDUCATIVA*

La Tecnología Educativa ha generado aportaciones dentro del ámbito de la educación y la capacitación, por ser un tema esencial en la sociedad educativa y laboral actual que se enfrenta a continuos cambios tecnológicos y científicos. Por ello todo administrador de la capacitación debe conocer los principios básicos de ésta teoría.

En un país como el nuestro, que se enfrenta continuamente a cambios sociales, económicos, políticos, etc. el papel de la educación es determinante ya que ésta se enfrenta a la necesidad de resolver tres problemas básicos que le permitan adaptarse y resolver necesidades propias de la sociedad, éstos problemas básicos son: 1) Educar a un número cada vez mayor de personas; 2) Educar mejor y con



mayor eficacia; y 3) Educar a más con menor costo. A partir de estas necesidades, y dados los continuos cambios científicos y tecnológicos, la Tecnología Educativa toma gran importancia, ya que es precisamente la educación enfocada a los diversos ámbitos, la que se enfrenta a la continua invasión tecnológica, y por lo tanto la educación exige una educación adecuada a estos cambios y necesidades, lo cual le permita al individuo especializarse y enfrentarse de manera actualizada al tan cambiante y demandante de nuevas metodologías y técnicas, mercado laboral.

La Tecnología Educativa surgió como una estrategia que permitiera abordar el quehacer educativo, pero desde un enfoque sistemático e interdisciplinario, es decir, una estrategia que permitiera modificar sistemas educativos en base a innovaciones técnicas, sociales, culturales, etc. retomadas de una tecnología actual. Por ello es necesario analizar la palabra *tecnología*: Podemos entender a dicha palabra como el conjunto de partes estructuradas en forma interrelacionada, o conjunto de elementos vinculados sistemáticamente; en otro aspecto, la tecnología se refiere a la aplicación de una ciencia para la solución de problemas prácticos, haciendo uso de técnicas y herramientas en forma práctica. Por lo tanto, la Tecnología Educativa es la aplicación sistemática de conocimientos científicos para la solución de problemas de tipo educativo. Para esclarecer más este concepto de Tecnología Educativa, se describen 3 concepciones dadas por especialistas de la educación.

1. Roberto M. Gagné la concibe como un conjunto de conocimientos técnicos que parten de la investigación científica, referentes al desarrollo y conducción, implementación o aplicación de la educación en forma sistemática.
2. La Agencia Norteamericana para el Desarrollo Internacional (AID) la conceptualiza como una forma o medio de planificar, implementar y evaluar el



proceso de aprendizaje y de instrucción de manera objetiva basada en la investigación del aprendizaje y la comunicación humanas, a través de una combinación de recursos y materiales que nos permitan una instrucción más efectiva.

3. Henri Dieuzeide (UNESCO) la describe como la aplicación sistemática de recursos que auxilien el proceso educativo, de tal manera que tales recursos permitan a los individuos la aplicación de sus aprendizajes.

A partir de las concepciones señaladas anteriormente, podemos establecer que "la finalidad de la Tecnología Educativa es abordar el proceso enseñanza-aprendizaje en forma sistemática y organizada, y nos proporciona a su vez, estrategias, procedimientos y medios emanados de los conocimientos científicos en que se sustenta"¹⁶.

En general podemos decir que la Tecnología Educativa es retomada por el ámbito educativo y de la capacitación, ya que aporta conceptos importantes, estrategias, técnicas, medios, procedimientos, etc. prácticos y emanados de la propia tecnología, que permiten participar al administrador de la capacitación en forma adecuada a las necesidades prácticas y actuales de la sociedad, así como ser participante de su propia preparación tecnológica y actualizada para actuar de forma adecuada y satisfactoria en el ámbito laboral.

La Tecnología Educativa aplicada al ámbito educativo formal, y posteriormente al de la capacitación (laboral), nos permite conformar un concepto de hombre o individuo, como ser que actúa en su medio social (educativo y laboral) para la resolución de

¹⁶ Contreras, Elsa e Isabel Ogalde. "Principios de Tecnología Educativa". Ed. Edicol. México, 1980. Pág 9.



problemas prácticos. Asimismo el aprendizaje es concebido como un cambio de conductas observables, donde dichas conductas son referidas a los conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes que pueden ser medidas a través de la observación. Tanto en la educación como en la capacitación, desde la Tecnología Educativa, el objetivo principal es generar cambios de conducta (habilidades, nuevos conocimientos, cambios de actitud, etc.) que permitan obtener resultados específicos tales como: aumento de productividad, desarrollo laboral, etc., es decir, llegar a la resolución de problemas propios de la organización educativa o laboral. Desde esta perspectiva de Tecnología Educativa, el individuo participa en forma individual y es el elemento principal de la enseñanza de tipo académica (formal) o laboral (capacitación). Por ello, es importante recalcar que todo administrador de la capacitación debe tener fundamentos del papel de la Tecnología Educativa y la perspectiva a partir de la cual retomará la educación y capacitación dentro del ámbito tecnológico.

5.1.5 TEORÍA DE SISTEMAS

La Teoría General de Sistemas conlleva un enfoque que gira en torno a la Administración, por ello también ofrece aportaciones a la capacitación. A continuación se señalarán los aspectos más importantes de dicha teoría, así como su implementación en el área de capacitación.

La Teoría General de Sistemas se constituyó como resultado de la integración de métodos y conceptos homogéneos desarrollados por diversas ciencias. Precisamente los estudios de Ludwig Von Bertalanffy sobre formas de organización, generaron la formulación de dicha teoría en 1956. Esta teoría surgió para dar respuesta a la problemática que se venía presentando en la ciencia clásica, cuyo



principio básico era la aplicación del principio analítico, el cual señala que una unidad investigada es resuelta en partes iguales a partir de las cuales puede constituirse o reconstituirse tanto material como conceptualmente. Este procedimiento parte de dos condiciones: 1) Que no haya interacción entre las partes, porque sólo así es posible separarlas y volver a unir las sin que la unidad se vea afectada; 2) Que las relaciones entre las partes sean lineales, es decir, que el comportamiento de dichas partes tenga el mismo funcionamiento que la totalidad.

Podemos decir de manera general que una de las metas de la Teoría de Sistemas es por una parte crear modelos que se utilicen y sean susceptibles de transferirse entre las diversas ciencias, y por otra parte evitar las repeticiones que frenan el avance de los diferentes campos; asimismo pretende hacer definiciones más exactas de los conceptos y someterlos a un análisis cuantitativo. Por ello la ciencia actualmente trata de analizar los fenómenos no de forma aislada, sino dentro de una "totalidad", o sea, en base a problemas de organización, interacción, etc. , es decir, en base a "sistemas" que no se pueden estudiar a sus elementos por separado. En breve podemos decir que la Teoría General de Sistemas es una ciencia de la "totalidad" por la creación de sus principios aplicables a los sistemas en general, sin tomar en cuenta los elementos que lo componen o conforman, ni las interacciones existentes entre ellos.

Tras haber abordado algunas de las características principales de la Teoría General de Sistemas, es necesario establecer algunos conceptos, principios y elementos de los sistemas. A continuación se señalarán algunas concepciones en torno a la palabra "sistema".



1. Para Silveru un sistema es la estructura u organización de una totalidad ordenada, que muestra claramente las relaciones recíprocas que guardan entre sí sus partes y éstas a su vez con el todo mismo.
2. Para Heinich un sistema es un elemento operacional que sintetiza y relaciona entre sí los componentes de un proceso dentro de un marco conceptual. A partir de esto se asigna un avance continuo, ordenado y efectivo hacia una meta declarada.
3. Banathy describe a los sistemas como organismos sintéticos deliberadamente diseñados y constituidos por componentes que se interrelacionan, interactúan y funcionan de manera integrada par lograr sus propósitos u objetivos determinados.

En base a las definiciones anteriores, podemos decir que un sistema es un conjunto de partes o elementos estructurados y organizados, los cuales se relacionan entre sí y al mismo tiempo su funcionamiento se enfoca al logro de fines establecidos. Esto nos señala que para que un sistema se considere como tal, es necesario que haya interacción entre sus elementos, o sea, que la conducta de cada uno de ellos esté influenciada por la de los demás.

Los sistemas, dadas sus características, se dividen en abiertos y cerrados. "Un sistema cerrado se presenta cuando su interacción con el ambiente inmediato es mínima. Las interacciones que se refieren al sistema cerrado actúan dentro del propio sistema, entre las partes y dentro de un todo"¹⁷. Los sistemas cerrados son

¹⁷ Luna Elizárraga, Ma. Eugenia y Rodríguez Pérez Ma. de Lourdes. Op. cit. Pag. 172.



aquellos que no mantienen ninguna relación con el medio en que se encuentran, por lo que llegan a un límite máximo y se detienen en un estado de equilibrio.

Por otra parte tenemos los sistemas abiertos, los cuales interaccionan con el ambiente inmediato y se aproximan a un estado independiente del tiempo, es decir, a un estado uniforme. En un sistema abierto, debe darse una retroalimentación, es decir, se logra una interrelación entre las entradas y las salidas de los estímulos.

En un modelo básico de sistemas, podemos distinguir los siguientes componentes:

- *Entrada* (en inglés "input"): Se refiere al conjunto de todos los elementos con que contamos antes de iniciar el funcionamiento, y que serán transformados en resultados.
- *Procesamiento*: Son los mecanismos que se utilizarán para modificar los elementos de entrada para alcanzar objetivos propuestos.
- *Salida* (out put): Es el producto o resultado del sistema que se obtiene del procesamiento de los elementos de entrada. Esta salida debe ser congruente con el producto que se desea obtener.
- *Retroalimentación* (feedback): Es un proceso mediante el cual se obtiene la información respecto al desarrollo y resultados del sistema.

Dentro de todo sistema, en ocasiones se constituyen otros pequeños sistemas denominados "subsistemas". Estos subsistemas también se componen de una



entrada, procesamiento, salida y retroalimentación. "Un sistema puede ser tan complejo como sea necesario, e incluirse en cualquier parte del sistema; por otra parte, pueden los subsistemas de un sistema estar encadenados, es decir, ser consecuencia o continuación unos de otros"¹⁸.

En base a lo señalado por la Teoría de Sistemas, podemos decir que ésta brinda al administrador de la capacitación una base teórica que le permite identificar el papel que juega actualmente la capacitación dentro de la estructura y organización de las empresas. Las empresas o instituciones se conciben como sistemas cuyos elementos orgánicamente se relacionan entre sí, por ello la interrelación entre sus elementos y subsistemas nos permiten conocer la misión, objetivos, metas y funciones de las áreas que las conforman con la finalidad de dirigir de forma adecuada las acciones de capacitación, así como dirigir el proceso de capacitación desde este enfoque sistémico, y además poder concebir la formación y educación profesional y laboral como sistemas que permiten obtener ciertos resultados pero a su vez, requieren de una constante retroalimentación para el constante desempeño y desarrollo del individuo.

El abordamiento teórico de las temáticas concernientes a la administración de la capacitación, permite al pedagogo conformar aspectos principales con un enfoque administrativo de las acciones o funciones que se requieren para abordar dicho ámbito desde el aspecto individual de formación del sujeto y como área de desempeño laboral del mismo. Los antecedentes de la capacitación, su sustento jurídico o enfoque legal, los principales conceptos que la describen e integran, la descripción del proceso administrativo de la capacitación y las cinco teorías que abordan a la capacitación desde diferentes perspectivas, acciones y procedimientos, conforman el marco teórico que debe conocer como mínimo todo aquel pedagogo

¹⁸ Contreras, Elsa e Isabel Ogalde. Op. cit. Pág. 34.



que desee participar como administrador de la capacitación. Por lo tanto la administración de la capacitación es un área de desarrollo profesional y laboral que permite al pedagogo desarrollar sus conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes desde un sentido educativo y administrativo. Precisamente se requieren de los medios necesarios para participar en la formación y especialización propia que como profesionales requerimos para desempeñarnos laboralmente en esta área; así como de la formación y capacitación para participar y contribuir en el desarrollo de otros individuos a través de diversas metodologías y técnicas didácticas, pedagógicas, y educativas con el uso adecuado de herramientas actuales que nos permitan generar diversos aprendizajes a través de programas, cursos, etc. que conlleven al desarrollo personal, profesional y laboral de los individuos.

Una vez establecidos estos aspectos teóricos referentes a la administración de la capacitación, se aborda el segundo capítulo referentes a la formación didáctica del pedagogo para participar como administrador de la capacitación.



Universidad Nacional Autónoma de México
ENEP ARAGON



Capítulo II



CAPÍTULO II.- LA FORMACIÓN DIDÁCTICA DEL PEDAGOGO PARA PARTICIPAR COMO ADMINISTRADOR DE LA CAPACITACIÓN.

En el presente capítulo se abordarán aspectos referentes a la formación didáctica que requiere y adquiere el pedagogo para participar como administrador de la capacitación, con la finalidad de establecer los aspectos teóricos y prácticos de la formación y desarrollo profesional y laboral que son requeridos actualmente, con un enfoque administrativo, en base a lo adquirido académicamente así como de aquellos en los que requiere de actualización y formación alterna. En este sentido los temas que serán abordados, se refieren a establecer la formación y desarrollo profesional y laboral desde diversas perspectivas, así como el proceso de los mismos; abordar los conceptos y diferencia entre conocimientos y saberes teóricos y prácticos, la manera en que se integran y estructuran estos en la formación profesional y laboral del pedagogo, y otros factores que intervienen durante la conformación de los mismos, tales como la actualización, la especialización y los aprendizajes significativos y la manera como se generan estos durante el proceso formativo profesional y laboral; la formación didáctica que adquiere académicamente el pedagogo enriquece durante su desarrollo laboral; el enfoque administrativo con que es formado académicamente el pedagogo en el área de capacitación; la función y perfil del pedagogo en proceso de capacitación, a partir del análisis de su formación didáctica y administrativa, estableciendo sus principales funciones y actividades que debe desarrollar en dicho ámbito; la educación profesional del pedagogo certificada en base a las normas de competencia laboral para laborar en el área de capacitación.



2.1 FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL Y LABORAL DEL PEDAGOGO.

La formación es un concepto importante dentro del aspecto pedagógico y educativo, ya que precisamente el elemento básico para generar y desarrollar la formación es la educación, la cual tiene como finalidad coadyuvar a la formación del hombre en la adquisición de conocimientos, valores, costumbres, tradiciones, hábitos, habilidades, etc., con el afán de construirlo y transformarlo de acuerdo a sus necesidades diversas de su contexto o entorno social, laboral, familiar, etc.

En base a lo anterior, cabe aclarar que el término "FORMACIÓN" deviene del latín "*formatio*", acción y efecto de formar, ya que la formación es un concepto específicamente humano considerada como el fin de la educación. Se le concibe también como una enseñanza gradual, lenta que se dirige en un sentido de orientación particular al que aprende, con el propósito de que éste sea capaz de construir su medio o entorno social, así como su construcción o transformación de sí mismo y de la estructura de sus personalidad básica, logrando estas conformaciones desde sus primeras etapas, en donde adquiere valores familiares y de su medio social.

Partiendo de lo anterior, podemos señalar que la formación es integral en el ser humano, por ser un proceso continuo que se inicia con el nacimiento y termina con la muerte. Precisamente la formación parte de dos factores básicos: a) factores genéticos y b) influencias adquiridas en el medio (familiar, social, laboral, etc.). Esta formación integral comienza con la familia, la escuela, la sociedad, comunidad, etc. en donde conformamos la serie de creencias, tradiciones, costumbres, principios, valores, etc., la continuamos en la etapa de educación formal (niveles educativos) en donde adquirimos una formación para el trabajo en base a teorías, fundamentos,



ciencia, arte, etc., y por consiguiente la proseguimos en nuestro centro laboral en donde la acrecentamos con procesos de capacitación, adiestramiento y motivación (aspecto mental, físico y emotivo), que permite un desarrollo integral a través de constantes aprendizajes.

Por otra parte, la formación es un elemento presente en todos los tiempos del ser humano, pero la cual se comenzó a analizar desde los tiempos antiguos del renacimiento, en donde ésta era básicamente constituir la articulación de diversas realidades a través de la razón, pues se considera que cualquier hombre de razón podía conocer la relación con su realidad. En otras palabras, podemos concebir la formación como la capacidad de pensarnos nosotros mismos en relación o a partir de nuestra propia realidad y personalidad.

Para hablar de formación del hombre, hay que retomar la dimensión de ser individual y la de ser colectivo. En la primera dimensión denominada individual o natural, el sujeto es concebido como una criatura racional y por consiguiente totalmente social, ya que éste no puede crearse y vivir aislado de la sociedad. Sin embargo éste es capaz de formarse de manera individual para posteriormente actuar como ser colectivo en la sociedad.

Desde un sentido individualista, el hombre es capaz de formarse por sí solo, a partir de los elementos que la sociedad le proporciona para tal formación y en base a las aptitudes que éste tenga para desarrollarse. El hombre como ser (el ser significa aprender a ser en el mundo y ser en ese mundo) es capaz de adquirir el conocimiento de las cosas o elementos que le rodean, y poder reproducir tal conocimiento desde sus propias perspectivas. Tales conocimientos que adquiere se ven auxiliados de los órganos de los sentidos, siendo así que todo lo que el universo encierra, puede ser conocido por el hombre, el cual se apoya de su entendimiento (racionalidad) y su sentido. Asimismo el hombre se sirve de mediaciones (todos



aquellos elementos que participan en su formación: lenguaje, trabajo e interacciones sociales) para instruirse, ya que ningún individuo es capaz de formarse por sus propios medios, sino es capaz de obtener un conocimiento múltiple, que significa poder llegar a conocer diferentes cosas o elementos de los que se apropia sin darse cuenta muchas veces de ello. "Formarse no puede ser más que un trabajo sobre sí mismo, libremente imaginado, deseado y perseguido, realizado a través de medios que se ofrecen o que uno mismo se procura"¹⁹.

En base a lo anterior, podemos decir que nos formamos desde una individualidad basada en la naturaleza, es decir, desde nuestras propias condiciones y aptitudes.

Después de una formación individual, nos formamos para la humanidad o sociedad, ya que somos producto de lo que en nuestro entorno se produce y transmite, y tal formación se puede generar a partir de la producción de conocimientos de un determinado contexto. La formación del hombre colectivo significa el abandono del estado natural e individualista (aunque no olvidando totalmente dicho estado) para poder rescatar elementos que permitan contribuir o actuar en beneficio de la sociedad.

Retomando la idea de que todos los individuos nos formamos de manera individual y por consiguiente colectiva, dadas las necesidades de interactuar y no vivir de manera aislada, la formación aparece para el profesionista (pedagogo) como uno de los grandes mitos, a partir de la postura o marco de referencia desde donde se quiera analizar y retomar en el sentido práctico. Precisamente la formación se presenta como el advenimiento de una serie de cosas, que implica un trabajo sobre uno mismo, sobre nuestras representaciones y conductas, es decir, se presenta como ley natural, que debemos satisfacer para lograr un reconocimiento social y profesional. También se debe enfocar como una acción o proceso continuo del que conviene

¹⁹ Gilles, Ferry, "El Tránsito de la Formación". Edit. Paidós. México. 1990. Pág. 43.



apropiarse (en base a objetivos y propios o generados medios) en función de nuestras intenciones y deseos. Debe contemplarse en un sentido reflexivo para sí, para un trabajo de uno mismo, sobre situaciones, sucesos, ideas, etc. "como un proceso de desarrollo y de estructuración de la persona que lo lleva a cabo bajo el doble efecto de una maduración interna y de posibilidades de aprendizajes, reencuentros y experiencias"²⁰.

Sin embargo, en la actualidad podemos rescatar diversos discursos que abordan la temática de la formación, mediante diversas perspectivas o connotaciones acordes a los campos de actividad o posturas en torno a dicho campo. Entre estas podemos destacar tres que se consideran importantes:

- 1) La formación se presenta como una función social de transmisión del *saber-hacer* y *saber-ser* específicamente, en beneficio del sistema socioeconómico de nuestro país o de nuestra cultura dominante, retomándose a esta formación como elemento que permite promover cambios a fines específicos.
- 2) Otra perspectiva es concebir a la formación como un proceso de desarrollo y estructuración de la personalidad del individuo, mediante continuos aprendizajes y experiencias. Esta formación se matiza del aspecto o sentido psicológico del propio desarrollo personal.
- 3) También puede verse a la formación como una institución en el sentido que comúnmente se enfoca al aspecto de enseñanza, en donde se prepara al individuo o se le forma para que egrese de acuerdo a las demandas del mercado laboral.

²⁰ Ibidem. Pág. 43.



Los orígenes y concepciones diversas de la formación, resultan de gran importancia ya que este es un término importante de rescatar por el pedagogo, el cual interviene como formador de sí mismo (ser humano) y de otros individuos, en este caso en el ámbito de la capacitación, la cual resulta ser un área en la cual el pedagogo puede formarse como administrador de sus funciones laborales en el ámbito de la capacitación, retomando su continua formación o trabajando sobre sí mismo mediante la conformación de valores, actitudes, aptitudes, conocimientos, saberes, experiencias, etc. que lo conllevan a conformar su propia personalidad y postura participante en las diversas esferas que constituyen su contexto social, económico, laboral, familiar, etc. Asimismo abordar el proceso formativo de la capacitación para con otros profesionistas o individuos a quienes coadyuvará en su formación.

Por lo anterior, es necesario señalar e identificar los tipos de formación que podemos abordar, centrándonos sobre todo en la formación profesional y laboral, como aspectos fundamentales para la participación del pedagogo como administrador de la capacitación. Entre algunas de las diversas concepciones, tenemos las siguientes:

- A) *Formación Continua*: Este término se utiliza para designar o nombrar a los tipos o formas de enseñanza en todos los niveles de educación formal, hasta llegar a la conformación de una profesión. Por lo tanto, la formación no podría ser continua si no existiera una relación permanente entre los lugares y el tiempo que dedicamos a la actividad formativa y a la vida cotidiana laboral y de las relaciones no profesionales.

- B) *Formación en el Empleo*: Es aquella que adquirimos durante el ejercicio de una profesión u ocupación dentro de las actividades laborales cotidianas.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA



- C) *Formación Ocupacional*: Es la que se enfoca a una serie de acciones tendientes a capacitar a una persona para que alcance un nivel ocupacional superior.
- D) *Formación Práctica*: Se concibe como una enseñanza basada en ejercicios prácticos sobre funciones, actividades y tareas propias de tipo manual o motoras en una determinada profesión u ocupación; ésta se refiere al uso de herramientas, maquinaria, equipo de cómputo, materiales, etc., así como de aplicación de métodos y técnicas laborales.
- E) *Formación Pre-Profesional*: Este tipo de formación se destina a la preparación de los individuos para la elección de una ocupación o profesión, en donde se les familiariza con las herramientas, materiales, métodos y técnicas de trabajo comunes a ciertas actividades profesionales.
- F) *Formación Profesional*: Por una parte la podemos concebir como un proceso de obtención de conocimientos y desarrollo de aptitudes que permiten una preparación integral para una vida activa y productiva (en el sentido laboral); así como para un desempeño eficiente en niveles de calidad y responsabilidad, y por ende una participación consciente en la vida económica, social y cultural. Desde otro sentido la concebimos como un conjunto de actividades que proporcionan conocimientos teóricos y prácticos y la capacidad requerida para ejercer una ocupación o profesión y sus diversas funciones con competencia y eficacia.



G) *Formación Interprofesional*: En este tipo de formación se trata de vencer la separación entre la vida profesional y la vida personal. Se busca la identificación de lo interprofesional como sinónimo de multiprofesional, es decir, una formación centrada en el hecho profesional entre personas de diferentes profesiones que permitan poner en evidencia y reflejar las maneras de vivir y dar sentido a su profesión y trabajo en función de las disposiciones personales y las condiciones en las cuales laboren.

En base en los diversos enfoques o fines de la formación, es decir, hacia donde se enfoca, podemos decir que ésta se nos presenta como un advenimiento de una serie de cosas, pues implica un trabajo propio del ser humano sobre sus presentaciones y conductas. En otras palabras, "la formación se nos presenta como una ley natural que debemos satisfacer para lograr un reconocimiento social y profesional, y como una acción que conviene apropiarse (tanto de objetivos y medios) en función de nuestras intenciones y deseos"²¹.

Sin embargo, la formación no se limita a lo profesional, pues invade todos los dominios, ya que el ser humano se forma en múltiples y diversas actividades de esparcimiento, y en ciertos niveles de responsabilidad y de manera permanente, en las edades y etapas de la vida, como se ha mencionado con anterioridad. Asimismo puede ser también una función social basada en la transmisión del saber-hacer y el saber-ser que ejercemos en beneficio del propio sistema socioeconómico. Como ser profesional, el individuo lleva a cabo su formación con perspectivas de maduración interna y de posibilidades de aprendizaje, reencuentros y experiencias; así como un continuo desarrollo de adquisición y perfeccionamiento de capacidades, enfocadas al sentir, actuar, imaginar, aprender, comprender, etc.; de ahí que se convierta en una

²¹ Gilles, Ferry. Op. cit. Pág. 45.



acción reflexiva que conlleva a identificar y trabajar sobre caminos que emprendemos de forma obligatoria o facultativa (escolarizada) durante el trayecto de la misma.

Retomando la base teórica de Ferry Gilles, sobre la formación, éste nos señala 3 enfoques o categorías propios desde donde se puede retomar la formación en el aspecto profesional.

a) *Una Formación Doble:*

Desde este enfoque podemos señalar que la formación de todo sujeto profesional, exige ser doble, es decir, por un lado se requiere de una formación científica, literaria, etc. (académica) y por el otro de una formación profesional que no debemos reducir a lo pedagógico, sino que abarca otros aspectos laborales, institucionales, etc. A esta formación si se le da mayor prioridad a lo educativo sobre lo instructivo, entonces estamos hablando básicamente de la formación profesional; pero si sucede lo contrario, lo instructivo sobre lo educativo, entonces haríamos énfasis de los aspectos didácticos y pedagógicos de la transmisión de saberes. Si retomamos la transmisión de conocimientos como un elemento prioritario de la formación, entonces la especialización se presenta e impone como una necesidad básica del profesional.

b) *Una Formación Profesional:*

En este aspecto cabe aclarar que la escuela (en este caso la universidad) no es un lugar profesional claramente delimitado para nuestra formación profesional, ya que ésta continúa en preparaciones y correcciones prescriptas, es decir, como profesionales manejamos ideales e imágenes con el objeto de trabajo deseado fuera de la institución. Por lo tanto la formación profesional se genera cuando las



situaciones profesionales son tales que el saber y el saber-hacer sólo se pueden actualizar en función del tipo de personalidad profesional.

c) Una Formación de Formadores:

Este tercer enfoque nos señala que la formación del profesional requiere de actuar en un segundo nivel, en el de otros (sujetos que intervienen en el proceso educativo o capacitador). Precisamente este actuar como formado-formador a través de la transmisión de conocimientos, saberes, conductas, experiencias, etc. conlleva al pedagogo a actuar como transmisor educativo de sus estudios, experiencias, reflexiones, vivencias, etc.

En general podemos decir que una formación doble, una formación profesional y una formación de formadores son aspectos constitutivos del proceso formativo del pedagogo, lo cual se le presenta con relación al tipo de contexto histórico, social, cultural y económico en que se desarrolla.

Una de las decisiones básicas que deben considerarse es el establecimiento de un equilibrio de la formación y la especialización profesional, es decir, un equilibrio entre la teoría y la práctica del profesionista.

En toda formación es necesario tener conocimientos de la realidad en la que se va a laborar, establecer interrogantes sobre las situaciones profesionales y sobre nuestra propia formación, lo cual nos permitirá generar e identificar nuevas necesidades de conocimientos y experiencias. Precisamente en toda acción formativa, la adquisición de "saberes" y "saberes-hacer", como experiencias controladas y analizadas nos permiten identificar el grado formativo en que estamos actuando profesionalmente. Hablar de formación laboral en el transcurso del trabajo nos incita a pensar en el proceso de formación a lo largo de la carrera y la aplicación de elementos formativos



a un determinado campo de trabajo. Sin embargo no existe formación cuando el aprendizaje de un oficio no supera al pragmatismo, el cual se conforma con transmitir recetas de aprendizaje.

En otro sentido, la formación profesional se designa como un recorrido que se obtiene en base a experiencias adquiridas. "La formación se concibe como actividad mediante la cual buscamos con el otro las condiciones de un saber adquirido o recibido del exterior, luego interiorizado, que pueda ser superado y exteriorizado nuevamente, con una nueva forma, enriquecido y por ende descifrado desde nuestras propias experiencias"²².

La formación profesional parece imponerse condicionada por el propio desarrollo económico y social. Retomemos el rápido desarrollo y evolución de técnicas y tecnologías (producción, comunicación, etc.), lo cual requiere de una rápida adaptación profesional y social. Con esto podemos constatar que los aprendizajes iniciados no son los válidos después de cierto tiempo de concluirlos, por lo tanto se nos presentan necesidades de desarrollo, de reciclaje, perfeccionamiento, actualizaciones de conocimientos, cierto grado de especialización, etc.

En base a lo anterior, un problema generado en torno a la formación es la excesiva separación entre formación profesional y la formación personal y laboral, es necesario analizar esta separación y encontrar la vinculación de ambas, partiendo de la relación existente entre formación-trabajo-persona. Debemos identificar la formación profesional y laboral como "el porvenir del hombre de manera mucho más profunda, más radical (la raíz del futuro), más esencial que cualquier otro campo de acción del que hasta ahora se haya podido hacer la experiencia"²³.

²² Honoré, Bernard. "Para una Teoría de la Formación. Dinámica de la Formatividad". Edit. Narcea. España, 1980. Pág. 22.

²³ Ibidem. Pág 28.



La formación en sus prácticas actuales, retomada como función profesional o como educación permanente, nos indica el aprendizaje de técnicas muy elaboradas para generar una adaptación a una sociedad profesionalizada con vistas a la productividad.

Si entendemos que la educación es un proceso de formación social, por medio del cual los individuos conocen el mundo en el que viven y su historia, al mismo tiempo que se preparan para aplicar los conocimientos adquiridos en el medio en el que se desenvuelven e influir en él; se puede ubicar a la formación profesional dentro de su ámbito, ya que la educación siempre tiene entre sus objetivos, que el hombre participe activamente dentro de la colectividad a la que pertenece, es aquí donde surge la relación entre el aspecto educativo y el laboral.

La educación formal no proporciona los elementos necesarios para que el individuo se adapte adecuadamente a las necesidades del medio laboral, sólo da una visión general de las funciones que en un determinado momento va a desempeñar.

Dentro de la formación profesional y laboral, otro elemento importante para el profesional (pedagogo) es el concepto de Desarrollo. El desarrollo como tal es un proceso de aprendizaje y conocimiento en que vive todo ser humano. Al igual que la formación, éste se inicia desde las primeras etapas de la vida, pero sin embargo se refiere sólo a la captación, interpretación y asimilación de estímulos del medio ambiente, un progreso integral del individuo debido a los aprendizajes que obtiene al adaptarse al medio ambiente.

Por lo tanto éste se diferencia de la formación ya que esta última es un proceso más completo y un tanto complejo en el que intervienen una serie de momentos y elementos integradores de mayor complejidad que permiten la conformación de la



personalidad, así como la conformación y desarrollo de estructuras y procesos educativos y de aprendizaje en el sentido ético, académico, profesional, etc.

El desarrollo es un elemento o proceso enfocado a una esfera de formación de los individuos, que abarca sólo ciertos aprendizajes que permiten adaptarse a un entorno socio-laboral. Además permite al profesional generar fuentes de motivación que se reflejan en la esfera de su personalidad, dadas las condiciones de aprendizajes adquiridos, ya que éste se relaciona directamente con el área afectiva.

El Desarrollo Profesional y Laboral se refiere básicamente a una acción referida o tendiente a la integración del individuo en su entorno socio-profesio-laboral que permitirá comprender las características de la sociedad, la institución y la empresa u organización donde se desarrolla.

Entonces podemos decir que el Desarrollo de Personal es la serie de actividades que el individuo lleva a cabo en una determinada organización, de tal modo que tales actividades respondan a sus propias necesidades de capacitación y actualización, pero que a su vez provoquen una actitud positiva mental en cuanto a sus conocimientos, habilidades y conductas. Precisamente este desarrollo parte de los continuos avances técnicos y tecnológicos que nos conllevan como profesionales a identificar nuestras necesidades motivadas por alcanzar un mejor nivel y por ende un reconocimiento social, profesional y laboral.

Basado en el plano afectivo de motivación, el desarrollo permite al profesional generar fuentes de aprendizajes, conocimientos, saberes, conductas, etc. que le permitan ese reconocimiento y certificación laboral de su profesión, lo cual conlleva a satisfacer sus propias necesidades en torno a la sociedad como medio en que se desarrolla y actuar con niveles de afectividad dadas las condiciones y experiencias en que se desenvuelva su profesión.



Una vez abordada la formación y el desarrollo como actividades enfocadas a lo profesional y laboral, es necesario rescatar que en ambos procesos intervienen aspectos o elementos fundamentales e integradores que son adquiridos académicamente y traspolados o puestos en práctica en la realidad o entorno profesional y laboral: los saberes y conocimientos teóricos y prácticos, la especialización, la actualización, los aprendizajes, etc. los cuales se retomaran a continuación.

2.2 LOS CONOCIMIENTOS Y SABERES TEÓRICOS Y PRÁCTICOS QUE INTERVIENEN EN LOS PROCESOS FORMATIVOS DE ACTUALIZACIÓN Y ESPECIALIZACIÓN EN EL CAMPO PROFESIONAL Y LABORAL DEL PEDAGOGO.

Durante el proceso formativo integral y académico de todo profesional (en este caso el pedagogo) se generan, desarrollan e integran conocimientos y saberes teóricos y prácticos que contribuyen a su propio desarrollo en la esfera laboral, y por ende, social, político y cultural. La adquisición de estos conocimientos y saberes a lo largo del continuo desarrollo académico y laboral del profesional, requieren de los procesos de actualización, especialización y desarrollo de nuevos aprendizajes que permitan la adecuación a los distintos campos laborales y las propias y tan cambiantes necesidades de los mismos. Primeramente ésta adquisición y conformación de conocimientos y saberes teóricos, requieren de una continua y emergente necesidad de ser aplicados en el sentido práctico a las necesidades de determinado campo laboral. Esta necesaria relación teórico-práctica de los conocimientos y saberes obtenidos académica, laboral, social y culturalmente, así como su traspolación práctica en el sector productivo o económico-laboral es lo que permite al profesional obtener un continuo desarrollo en su ámbito o área de formación académica-profesional y una adecuada adaptabilidad laboral en el sentido



de aplicar sus conocimientos teóricos y prácticos a las exigencias del mercado laboral que día a día exige soluciones prácticas inmediatas y aplicables a sus determinadas necesidades económicas.

Las características y necesidades latentes de nuestro país y sociedad en el sentido económico, científico, tecnológico, político, etc. requieren de profesionales con perfiles teórico-prácticos, predominando el segundo aspecto, es decir, se requieren cada vez profesionales de los diversos campos, que sean capaces de aplicar sus conocimientos y saberes a las necesidades laborales del sector donde se desarrollen a través de la solución y funcionamiento práctico de los mismos. Por ello, el pedagogo no queda exento de adaptarse a las características o exigencias y demandas propias del sector laboral desde una postura o sentido práctico, aunque la formación de éste retome diversos enfoques o líneas de formación teóricas y de análisis, la aplicación práctica de sus conocimientos (didácticos, metodológicos, etc.) es constante y exigida por el propio sector laboral, ya sea de tipo institucional o empresarial, de ahí la gran necesidad del pedagogo de participar en procesos de actualización, capacitación y a veces la tan exigida experiencia o grado de especialización, generación de nuevos aprendizajes, saberes y conocimientos teórico-prácticos.

Para abordar el origen, conceptos y desarrollo del conocimiento y saber en el sentido teórico-profesional de una determinada área de formación (pedagogía) y su aplicación práctica de ambas a la realidad laboral, existen dos caminos, retomarse desde un sentido psicológico en el cual se trata de explicar los procesos psíquicos concretos en su curso regular y su conexión con otros procesos, ya que para ésta ciencia el conocimiento se concibe como "proceso psíquico que acontece en la mente de un hombre; es también un producto colectivo social que comparten muchos



individuos²⁴, por ello investiga los procesos psíquicos concretos en su curso regular y su conexión con otros procesos. Por otro lado y como esencia propia del presente estudio, las ciencias sociales se enfocan más al estudio de descubrir como influyen los conocimientos en el funcionamiento y mantenimiento o transformación de las estructuras sociales. Para efectos de conceptualizar a los conocimientos y saberes, se partirá del análisis sencillo y breve, así como de una sencilla explicación o interpretación filosófica y social del conocimiento y saber humano.

Tanto el concepto y significado de conocer y saber, suelen en ocasiones utilizarse como sinónimos, por lo cual cabe describir algunas de sus concepciones y aterrizarlas en el aspecto práctico de su traspolación al campo laboral de la capacitación por parte del pedagogo.

En un sentido común podemos decir que el conocimiento se remite al conjunto de datos o principios que conforman el saber humano, los cuales adquirimos a lo largo de nuestra formación y educación formal y no formal, además de concebirse como fenómeno de conciencia a través del cual estructuramos esta serie de información obtenida mediante de nuestros propios aprendizajes.

Cabe señalar que desde la Teoría del Conocimiento, éste presenta tres elementos principales: el sujeto, la imagen y el objeto, ya que "el conocimiento consiste en una aprehensión espiritual del objeto"²⁵. El conocimiento retomado por esta teoría consiste en formar una imagen del objeto y la veracidad de éste, parte de la concordancia de dicha imagen con el objeto, esta concepción se genera desde una conciencia natural. En base a esta conceptualización cabe analizar si realmente el sujeto puede aprehender el objeto, ya que esta cuestión presenta la probabilidad del conocimiento humano.

²⁴ Villoro, Luis. "Crear, Saber, Conocer". 11ª edic. Ed. Siglo XXI. México, 1999. Pág. 11.

²⁵ Hessen, J. "Teoría del Conocimiento". Ed. Época. México, 1998. Pág. 29.



La estructuración del conocimiento humano en el sujeto cognoscente se presenta en una situación dualista, ya que todo individuo es un ser espiritual y sensible. Por tal motivo se presenta un conocimiento espiritual en donde su fuente principal es la razón y un conocimiento sensible cuya fuente u origen es la experiencia. A partir de ésta cabría analizar si es la razón o la experiencia la base del conocimiento humano, o ambos como partes integrantes y complementarias.

Desde diversas posturas filosóficas se señala que en la construcción del conocimiento no es el objeto el que determina al sujeto, sino el sujeto el que determina el objeto, es decir, "la conciencia cognoscente no se conduce receptivamente frente a su objeto, sino activa y espontáneamente"²⁶, siendo ésta la esencia del conocimiento.

Ahora bien, cuando hablamos de conocimiento nos remitimos a la aprehensión racional del objeto, pero además se presentan otras formas o sentidos del conocimiento intuitivos o experienciales, así como diversas posturas o sentidos en que puede ser retomado el conocimiento. Entonces podemos definir la teoría del conocimiento como el análisis, clasificación y sistematización de una serie de conceptos epistémicos.

El conocimiento como concepto fue retomado desde los griegos, ya que estos pretendían la perfección intelectual desde una actitud contemplativa, sin embargo, el conocimiento va más allá de una simple cuestión teórica, se debe retomar el sentido de nuestra propia acción en el mundo, es decir, una acción práctica. Desde la postura platónica el conocimiento es concebido como sinónimo de atadura o encadenamiento que nos permite asegurar con firmeza el acierto de nuestras creencias, las cuales a su vez se sujetan a la realidad, estableciéndose finalmente el

²⁶ Ibidem. Pág. 32.



razonamiento. Asimismo Sócrates parte de la intuición de que todo conocimiento responde a la necesidad de orientar nuestra vida en el mundo. Partiendo de estas dos posturas "el conocimiento se ve como una forma en la que el sujeto puede anclarse en la realidad; las razones son dos eslabones con que la inteligencia alcanza la verdad y la amarra que asegura el éxito de nuestra práctica"²⁷.

Con base en lo anterior, el conocimiento adquiere diversas formas, pero se presentan dos prejuicios que restringen o impiden considerablemente su uso, por un lado la postura totalmente cientificista que limita el conocimiento al estudio de conceptos científicos determinados universalmente, los cuales se basan en la precisión y control de procedimientos que permitan resolver problemas prácticos de la vida cotidiana. Cabe destacar que a la par el conocimiento científico orienta su esencia hacia otras formas tales como el sentido común, la moral, la religión, etc.

Por otro lado se suele reducir al conocimiento a una actitud meramente teórica totalmente desligada de aspectos prácticos tales como la experiencia. Para conocer algo es necesario que nos remitamos primeramente a una experiencia personal o directa, donde tal experiencia sea entendida en un sentido amplio que refiera la aprehensión de toda clase de objetos de tipo físico, psíquico, cultural, etc. El conocer referido a la captación de procesos mentales (objetos, hechos o estados reales) que constituyen una experiencia interna conlleva a establecer que sólo de dicha experiencia hay conocimiento ya que ésta supone la existencia de lo desconocido. Ahora bien, podemos distinguir al conocimiento por familiarización en base a datos sensoriales, imágenes, recuerdos, conceptos universales, etc. que se presentan en forma de aprehensiones inmediatas, sin embargo, el conocimiento no se basa sólo en datos sensoriales, sino se presenta en base a percepciones y por ende descripciones de algo o alguien.

²⁷ Villoro, Luis. Op cit. Pág. 19.



Por otra parte, el saber del latín "*scire*" se refiere a un elemento cuya estructura no cuenta con un límite o contorno preciso, es decir, que no tiene cierre ni apoyo exterior. En el saber humano participan las percepciones, conceptos, pensamientos, palabras, juicios, etc., lo cual lo hace individualmente importante dada la esencia de cada persona, sin embargo se le otorgan acepciones distintas, cayendo la mayoría de las veces en utilizarse como sinónimo de conocimiento. Cabe señalar que éste, puede ser retomado desde su faceta verbal como acción, refiriéndonos a un proceso cuyo protagonista es el sujeto que sabe en bases a sus vivencias y la importancia o impacto de éstas en el contexto social e histórico; por otra parte, desde su faceta sustantiva que lo señala como acto, nos estamos refiriendo a un producto en donde el objeto sabido destaca como algo establecido desde la lógica y el lenguaje. El Saber desde la antigüedad con Sócrates era referido a creencias que se consideraban verdaderas, ya que cuenta con razones justificadas.

Ahora bien, existen diferencias entre conocimiento y saber como acciones propias en los individuos pues ambos comprenden diversas formas y sentidos. Pero como no es objeto de estudio propio del conocimiento y saber humano, nos remitimos a encontrar sus significados esenciales o acordes a la temática, enfocándonos al aspecto teórico-práctico propio de la formación del pedagogo para participar en el ámbito administrativo de la capacitación.

Señalado lo anterior, se abordará a continuación algunas de las aplicaciones o tipos del conocimiento y saber, además destacar importancia que estos retoman para contribuir en el desarrollo de procesos experienciales, formativos, de actualización y especialización, como constructores del campo práctico laboral del pedagogo.



En general podemos decir que no existe un conocimiento general, sino que éste se presenta en diferentes formas, tipos y manifestaciones, dependiendo de la aprehensión del objeto que lo determina y el nivel de realidad objetiva o personal, siendo el saber una forma de conocimiento y el conocimiento una fuente del saber o saberes. El saber se enfoca de forma parcial, mientras que el conocimiento trata de captar una totalidad, ya que éste a diferencia del saber no es directamente transmisible. En general "el conocimiento se concibe como un estado disposicional a actuar, adquirido, determinado por un objeto o simulación objetiva aprehendidos, que se acompaña de una garantía segura de acierto"²⁸.

En términos prácticos el conocimiento es aquel concepto que utilizamos para designar las formas en que captamos la existencia y verdad de algo, siendo un asunto totalmente personal de aprehensión que nos permite adquirir la propiedad de conocer, generando la acción del conocimiento.

De hecho existen muchos y variados tipos de conocimiento que van desde el sentido de las ciencias o áreas formales y naturales y en otro extremo se encuentran las diferentes formas de conocimiento técnico (acercándose más a la ciencia); por otra parte encontramos al arte, la moral, la religión (cerca de la sabiduría) y finalmente otras disciplinas mixtas como la historia, la antropología, etc. (en los que intervienen un conocimiento personal y un saber objetivo). Por lo tanto, podemos decir que el conocimiento como actividad interna del sujeto se manifiesta mediante la forma de saber y de conocer.

Al igual que el conocimiento, el saber se presenta en diversos tipos, formas y manifestaciones, pero cabe señalar que la mayoría de éstos no son fundados del conocimiento propio sino de un testimonio ajeno en el pasado y presente. Entonces

²⁸ Villoro, Luis. Op. cit. Pág. 220-221.



cabe mencionar que se presenta un saber cotidiano el cual vamos construyendo y enlazando en base a experiencias personales con ajenas.

Para efectos del presente estudio nos abocaremos a rescatar el tipo de conocimientos y saberes teóricos y prácticos como acciones que permiten al profesional universitario (pedagogo) adaptarse a las exigencias o demandas sociales y laborales, es decir, los conocimientos adquiridos académicamente y su posterior adecuación y traspolación o aplicación a la práctica laboral.

En un sentido común, breve y sencillo podemos definir a los conocimientos teóricos o los obtenidos académicamente como un conjunto de principios e información que el profesional ha adquirido a través de su educación formal y que requiere para su posterior aplicación al ámbito laboral. Asimismo los conocimientos prácticos se conciben como el conjunto de datos o información que poseemos en base a nuestra propia experiencia a partir de la aplicación de los conocimientos teóricos para la resolución de problemas o necesidades laborales. En general durante la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos generamos capacidades o aptitudes y actitudes necesarias para nuestro adecuado desempeño laboral. Desde el sentido práctico el conocimiento se puede utilizar de forma amplia para referimos a todo aquello de lo que tenemos conciencia y que proviene de ideas personales, convicciones, imaginación, tradiciones, conversaciones, lecturas, etc.; asimismo de manera más restringida, solemos utilizarlo para denominar exclusivamente a la información cuya veracidad ha sido puesta a prueba confrontándola con la realidad y ha mostrado reflejarla con una aproximación satisfactoria.

A partir de la adquisición y estructuración de la serie de conocimientos teóricos que obtenemos durante la formación de una profesión para el posterior desempeño laboral en el contexto socioeconómico desarrollamos una serie de saberes individuales a partir de nuestras propias experiencias y las aprendidas durante



nuestras relaciones interpersonales con otros profesionistas y colegas. Académicamente obtenemos un tipo de saber didáctico a través del proceso de comunicación con nuestros profesores, los cuales transmiten sus conocimientos y saberes, así como su traspolación práctica. Cabe destacar la urgente y continua necesidad de identificar durante nuestra formación profesional "el *Saber-Hacer*, el cual se concibe como un conjunto de habilidades para ejecutar ciertas acciones coordinadas, aunque éstas puedan ser señal que nos permita reconocer conocimientos en una persona, éstas mismas no son conocimiento"²⁹, por lo tanto podemos decir que el *saber hacer* es aquella adquisición de aptitudes y actitudes que nos permiten adaptarnos a la práctica profesional y laboral, y el cual conlleva la individualidad y autonomía del profesional reflejada en su saber actuar, hablar, escuchar, desarrollarse, etc. dentro de sus prácticas cotidianas. Este *Saber-hacer* supone además un *Saber-Transferir* o poner en práctica los conocimientos y capacidades en el momento y las circunstancias apropiadas, así como un *Saber-Integrar*, organizar o seleccionar aquello que puede ser útil para realizar una actividad profesional en la resolución de problemas y realización de proyectos. Sin embargo, la realización práctica de una actividad de saberes no implica necesariamente que se generen actividades totalmente prácticas, ya que "un saber-hacer puede ser una forma o manera de comprobar un conocimiento previo, pero no puede confundirse con éste de forma excepcional.

Entre conocer y saber-hacer existen ciertos puntos en común, ya que ambos se refieren a una habilidad o capacidad específica. Estas capacidades son de tipo intelectual, teórico o reflexivo en el conocimiento, y en cambio en el saber-hacer pueden referirse a cualquier tipo de habilidades o capacidades sean prácticas o teóricas, reflexivas o no.

²⁹ Villoro, Luis. Op. cit. Pág. 217.



Ahora bien, hablar de una formación práctica enfocada hacia la capacitación, actualización y especialización del pedagogo, conlleva a referirnos a la aplicación de conocimientos y saberes prácticos. Precisamente la práctica se relaciona con el conocimiento personal, ya que por una parte conocer algo suele responder a menudo a la solución de problemas de la vida práctica; por otra parte el manejo por alguien de un objeto en la práctica (saber-hacer o hacerlo útil) es una forma en que podemos justificar nuestro saber de que ese alguien conozca su objeto. En general en el sentido estricto la práctica se ha presentado como la razón que funda nuestros saberes y como motivo que determina nuestros procesos de justificación.

Es necesario aclarar que usamos con el mismo significado la palabra "*práctica*" y "*praxis*", sólo que el significado de éste segundo término griego se utiliza para evitar asociaciones totalmente utilitarias. Sin embargo, en el ámbito laboral de la capacitación y en otros ámbitos laborales, se requiere ejercer una profesión práctica, es decir, en este sentido el concepto de práctica significa a nuestros propios procesos individuales, ésta se dirige por fines o querer conscientes, o sea, es una actividad intencional que se aplica a acciones objetivas y comportamientos observables, que aunque no abarca aspectos mentales internos ni los estados dispositionales del sujeto, se hace notablemente necesaria. Asimismo la práctica actúa como actividad transformadora de una realidad la cual se transforma en producción de bienes y/o servicios. En base a esta actividad laboral del profesional desde el sentido de práctica se concibe como una acción material productiva que es capaz de transformar la realidad, construirla o reconstruirla en beneficio de una estabilidad económica, social y profesional.

Con base en lo señalado anteriormente existe una predominante necesidad de obtener una formación teórico-práctica del profesional (pedagogo) sobre procesos demandantes de actualización y especialización como fuentes para generar la



experiencia laboral, ya que la universidad como espacio para la formación de intelectuales y profesionales, necesariamente requiere basar sus acciones en el conocimiento y el manejo o aplicación del mismo (trabajo universitario), es decir, la forma o manera en que se debe o se requiere utilizar. La Universidad utiliza el conocimiento para desarrollar capacidades de los individuos, la creatividad, la innovación, es decir, acciones enfocadas a resolver necesidades reales y emergentes. "Los saberes y las prácticas universitarias están basados en el conocimiento. La calidad tiene que ver con él: mientras mejor se maneje se tendrán más posibilidades de resolver problemas"³⁰.

En la realidad laboral del profesional antes que cualquier saber que describa hechos, nos interesa un conocimiento que oriente nuestras acciones profesionales y de trabajo, pues queremos conocer ante todo por motivos prácticos, y generar saberes basados en nuestras experiencias, porque de lo contrario no podemos actuar ni por ende sobrevivir económicamente hablando. Si aplicamos el concepto de conocer a la captación de los propios conceptos mentales es porque tomamos a estos como hechos o estados reales que constituyen nuestra experiencia interna pues sólo si hay experiencia hay conocimiento, y ésta supone una existencia real de lo desconocido. En general la experiencia basada en situaciones cotidianas y prácticas del profesional es lo que nos permite adaptarnos a los distintos y variados contextos laborales.

Otro proceso continuo y básico o necesario de todo profesionista es la "actualización que se concibe como toda acción enfocada a poner al día los conocimientos a fin de facilitar su adaptación a las innovaciones recientes ocurridas en su ocupación"³¹, entonces podemos decir que como profesionales requerimos de una formación

³⁰ Bojalil, Luis F. y otros (compilador). "Universidad y Conocimiento". Coordinación de Programa de Superación Académica. Tronco Interdivisional. Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco, México, 1993. Pág. 15.

³¹ Oficina Internacional de Trabajo. "Formación Profesional". Glosario de Términos Escogidos. Ed. Alfaomega. Ginebra, Suiza 1995. Pág. 1.



continua cuyo objetivo sea reforzar u obtener nuevos conocimientos teóricos y prácticos requeridos en las diversas ocupaciones y como consecuencia de los continuos cambios tecnológicos que intervengan o surjan en los diferentes puestos de trabajo. Es importante que en nuestro desarrollo profesional y laboral consideremos la necesidad de actualización permanente o continua en materia de conocimientos y habilidades, dadas las implicaciones de cambio que conlleven a la eficiencia, eficacia y elevación de niveles de productividad que exige el sector laboral, dado que la actualización no sólo es una forma de desarrollo sino de supervivencia del profesional, sino que a través de ésta se genera un avance profesional, técnico, moral y social, el cual nos refleja la escala de valores que permite al profesional tener una clara concepción laboral del mundo o sociedad y sobre sí mismo.

Por otra parte el pedagogo como profesional egresado y formado para participar en todas las esferas referidas a la educación en sus distintos niveles existentes, se enfrenta a una fuerte problemática de no contar con el aspecto de "*especialización*" o formación fuertemente sólida en cierto sector profesional y laboral que le permita desarrollarse adecuadamente en aspectos específicos, aunque cabe aclarar que no debemos caer en una dimensión tan estrecha de este concepto, "la especialización puede concebirse de forma breve y concisa como sinónimo de limitación de una cosa a un fin o uso determinado"³², la cual se ha comprobado que si es retomada con su sentido estricto, resulta limitante pues carece de una educación universal o universitaria del profesional. La exagerada especialización no nos permite como profesionales generar nuevas posibilidades de crecimiento y desarrollo ya que obstaculiza el concepto de humanización. Entonces es necesario considerar a la especialización como un proceso necesario que debemos retomar en cierto grado como profesionales universitarios durante nuestra formación, la cual nos permita establecer y adecuarnos a los criterios de productividad, comercialización y

³² Real Academia Española. "Diccionario de la Lengua Española". 21ª edición. Tomo I. España, 1999. Pág. 892.



beneficios prácticos exigidos en los diferentes sectores laborales (llámense instituciones o empresas). Ahora bien, durante nuestro desarrollo laboral se presenta una imperiosa necesidad de contar con cierta especialización técnica, la cual nos permita aplicar conocimientos teóricos, administrativos, didácticos, etc. a la solución de necesidades o procesos laborales educativos para alcanzar los niveles de rendimiento o eficiencia y eficacia en nuestro puesto de trabajo. Además esta especialización técnica es demanda de todo puesto de trabajo en cuanto a manejo de equipo y programas de cómputo, habilidades de diversa índole obtenidos a través de cursos, dominio de idiomas extranjeros, entre otros.

En general los conocimientos y saberes teóricos obtenidos académicamente para una posterior aplicación práctica en beneficio del desarrollo profesional y laboral en el ámbito de la capacitación, resultan limitados ya que el pedagogo para participar como administrador de la capacitación requiere de otros procesos formativos enfocados en la actualización, especialización y obtención de la experiencia laboral, los cuales son tan exigidos o demandados por los distintos sectores laborales. Precisamente a través de la actualización y especialización podemos reforzar o establecer nuevos conocimientos de tipo teórico y práctico o aplicables a las diferentes necesidades de trabajo que nos solicitan atendamos como profesionales aptos, eficientes y eficaces en el actual y próximo contexto socioeconómico.

Como se señaló anteriormente, aunque nuestra formación en conocimientos teóricos y prácticos para participar como administradores en el campo de la capacitación es un tanto limitada o restringida, la cual requiere de mayor preparación a través de la actualización y especialización, sobre todo ésta última de tipo técnica, dado el mapa curricular de materias que acreditamos, es necesario destacar que la formación didáctica (ésta como una de las áreas formativas del pedagogo) es básica y necesaria para abordar o participar en todo contexto laboral, siendo en este caso el ámbito de la capacitación en donde se requiere de la aplicación práctica o



implementación de proyectos, programas, metodologías, técnicas, etc. que logramos aprender en nuestra formación profesional.

Ahora bien dadas las condiciones de formación didáctica que obtenemos como pedagogos, es necesario establecer un breve y sencillo análisis acerca de las asignaturas del mapa curricular a través de las cuales obtenemos dicha formación de conocimientos teóricos y prácticos y la forma en que podemos traspolar dichos conocimientos al entorno laboral en donde día a día se nos exigen resultados y soluciones prácticas.

2.3 LA FORMACIÓN DIDÁCTICA DEL PEDAGOGO PARA PARTICIPAR COMO ADMINISTRADOR DE LA CAPACITACIÓN.

La formación del Licenciado en Pedagogía específicamente de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Aragón, se ubica dentro de las Ciencias Humanísticas, la cual retoma la educación desde aportaciones de diversas áreas científicas como la Administración, Planeación, Historia, Filosofía, Sociología, Psicología, Comunicación, etc. Durante esta formación se otorgan estudios divididos en 8 semestres cuyo plan de estudios o mapa curricular contiene 168 créditos obligatorios y 76 créditos optativos, de los cuales como profesionistas debemos cubrir con un total de 244 créditos, siendo las asignaturas para la formación básica o general permiten posteriormente dirigirse hacia las asignaturas optativas que contribuyen a la formación en un campo de estudio más específico (educación de adultos, docencia en sus diversos niveles, didáctica laboral y capacitación, educación especial, entre otras).

En base a lo anterior, el Plan de Estudios se enfoca a 5 áreas de formación o tendencia para abordar: Didáctica, Sociopedagogía, Histórico-Filosófica, Psicopedagogía e Investigación. En este caso sólo retomaremos lo referente a la



formación didáctica, la cual permite retomar elementos para participar dentro del área de capacitación.

En términos generales la licenciatura tiene la finalidad de formarnos como profesionales capacitados para planear, programar, supervisar y controlar actividades de formación pedagógica, siendo la capacitación una de las áreas a retomar como formación o práctica educativa. "La Licenciatura en Pedagogía de la ENEP Aragón tiene como finalidad planear sistemas y procedimientos educativos acordes a las necesidades de la sociedad y su desarrollo; organizar el funcionamiento de instituciones educativas de cualquier nivel; administrar los recursos materiales y humanos de los centros escolares de diversos niveles; supervisar y/o evaluar el rendimiento obtenido en el proceso enseñanza-aprendizaje; la docencia de la teoría, métodos y técnicas de educación y disciplinas afines, así como la investigación de los fenómenos que intervienen en el proceso complejo de la educación"³³.

A partir de este objetivo o misión, podemos ver que las capacidades que se pretenden generar en la formación del pedagogo como el planear, organizar, supervisar y controlar conllevan hacia una formación participativa como administrador del campo de la capacitación, es decir, la formación didáctica enfocada al diseño, organización, implementación, evaluación, difusión, etc. de instrumentos, técnicas, métodos, estrategias, proyectos, entre otros, que favorezcan y optimicen la práctica o labor educativa en todos los niveles y sectores laborales, siendo en este caso el ámbito de la capacitación en donde se requiere de cuestiones metodológicas, técnicas, administrativas, etc. aplicables para el desarrollo laboral que conlleva el proceso de capacitación y formación de trabajadores, empleados y profesionales,

³³ "Plan de Estudios de la Licenciatura en Pedagogía". Escuela Nacional de Estudios Profesionales Aragón. UNAM. México, 1996. Pág. 2.



siendo que tales conocimientos didácticos son obtenidos en las diversas asignaturas correspondientes a dicha área.

Al abordar la formación didáctica del pedagogo, básicamente nos centramos a cuestiones teórico-prácticas (instrumentación o implementación) que nos permiten generar los productos o servicios demandados por el sector laboral y puestos de trabajo. "Al referirnos al término didáctica como una disciplina de la pedagogía que nos determina la metodología o estudio de los métodos y procedimientos más eficaces en la enseñanza, no sólo nos referimos a las actividades, técnicas, recursos y procedimientos que representan la parte operativa del proceso o la puesta en marcha de las diferentes situaciones de aprendizaje, sino también a los objetivos curriculares, a los contenidos, es decir, a las propuestas de aprendizaje de un programa de estudios y asimismo a las diferentes formas de evaluación previstas para esos objetivos"³⁴.

Precisamente esta formación didáctica está enfocada a aspectos aplicables (metodologías, técnicas, proyectos, etc.) que adquirimos dentro de diversas asignaturas de formación básica y optativas enfocadas al aspecto teórico-práctico en donde adquirimos los principios que se ordenan en un todo lógico, sistemático y funcional los recursos humanos, materiales y financieros que intervienen en todo proceso educativo (llámese capacitación) para obtener la máxima eficiencia y el logro óptimo de dicho proceso. Los contenidos de ésta área en su mayoría se basan en la administración y etapas de este proceso, que puedan adaptarse a todas las necesidades del ámbito social y educativo.

Ahora bien, el área didáctica como una de las cinco áreas formativas en la carrera de pedagogía de Aragón, nos vislumbra aspectos técnico-metodológicos aplicables a la

³⁴ Instituto Politécnico Nacional. Material Fotocopiado "Taller de Planeación y Evaluación Académica en el NMS-IPN" y "Taller de Instrumentación Didáctica". Secretaría Académica. Dirección de Educación Media. Depto. de Desarrollo Docente. México, Agosto 1995. Pág. 22.



resolución de problemas o encontrar resultados de aprendizaje o educativos. Durante la formación académica las asignaturas que nos forman dentro del área didáctica se citan a continuación:

Materias Obligatorias dentro del Plan de Estudios:

- *Teoría Pedagógica I y II*
- *Auxiliares de la Comunicación I y II*
- *Didáctica General I y II*
- *Prácticas Escolares I-1, I-2, II-1 y II-2*
- *Organización Educativa I y II*
- *Didáctica y Práctica de la Especialidad I y II*

Materias Optativas:

- *Laboratorio de Didáctica I y II*
- *Taller de Comunicación Educativa (T. V. Educativa) I y II*
- *Taller de Didáctica: Elaboración de Material Audiovisual I y II*
- *Taller de Didáctica: Educación de Adultos I y II*
- *Taller de Didáctica: Metodología de la Lecto-Escritura I y II*
- *Taller de Didáctica: Cibermática Pedagógica I y II*
- *Taller de Didáctica: Elaboración de Programas I y II*
- *Taller de Didáctica: Historia de la Didáctica I y II*
- *Taller de Didáctica: Análisis de Contenido I y II*
- *Taller de Didáctica: Didáctica Laboral I y II **
- *Taller de Didáctica: Problemática de la Docencia I y II*
- *Taller de Organización Educativa I y II*
- *Evaluación de Acciones y Programas Educativos*
- *Planeación Educativa*



-
- *Pedagogía Comparada I y II*
 - *Pedagogía Contemporánea I y II*
 - *Teoría y Práctica de la Dirección y Supervisión Escolar I y II*
 - *Legislación Educativa Mexicana*
 - *Ética Profesional del Magisterio*
 - *Estadística Aplicada a la Educación I y II*
 - *Teoría y Práctica de las Relaciones Humanas*
 - *Psicología Social*

Como se puede observar, en base a la serie de asignaturas que se cursan en la carrera de pedagogía y que resultan básicas en la formación, así como aquellas que complementan o forman en base a conocimientos didácticos teóricos y prácticos aplicables a resolver u obtener resultados o insumos educativos, podemos ir conformando nuestro marco de referencia formativa que nos lleve a una continua preparación hacia el ámbito de la capacitación, ya que desafortunadamente sólo algunas materias se enfocan hacia dicha área y a nivel empresarial, como es el caso de Didáctica Laboral* que enfoca el proceso de capacitación. Sin embargo, cabe señalar que entre las asignaturas que mayormente se enfocan a dicha formación didáctica (instrumentación y aplicación de métodos y técnicas) son las referidas a Prácticas Escolares, Didáctica General, Auxiliares de la Comunicación, Organización Educativa, Laboratorio de Didáctica, Talleres de Didáctica: T. V. Educativa, Elaboración de Materiales Audiovisuales, Educación de Adultos, Cibernética Pedagógica, Planeación Educativa, Evaluación de Acciones y Programas Educativos, Teoría y Práctica de la Dirección y Supervisión Escolar, entre las principales. Asimismo las materias de Legislación Educativa Mexicana, Estadística Aplicada a la Educación y Teoría y Práctica de las Relaciones Humanas nos enfocan hacia el marco legal de la capacitación, técnicas estadísticas para el tratamiento y análisis de la información, conocimiento y manejo de grupo, respectivamente.



A partir de lo anterior, podemos afirmar que la formación didáctica del pedagogo para laborar dentro del área de capacitación, conlleva a retomar las siguientes consideraciones:

- a) Partiendo de que la formación didáctica en general se enfoca a la preparación docente, las asignaturas del área de didáctica nos aportan elementos o aspectos aplicables o de implementación (estrategias, proyectos, programas, etc.) desde una formación administrativa (planeación, organización, ejecución, supervisión y evaluación). Sin embargo, aunque se nos delimita constantemente en cada una de dichas asignaturas nuestro objeto de estudio en instituciones educativas, nuestros conocimientos adquiridos pueden o debemos adaptarlos a todo campo laboral, siendo en este caso la capacitación.
- b) El mapa curricular que se presenta en la carrera con las materias optativas para la formación didáctica, la mayoría de las veces no permite abordarlas en su totalidad, dados los horarios en que se organiza su impartición y el determinado número de créditos que se establece para cubrir el total de la licenciatura, siendo que se tiende a la necesidad de estudiar asignaturas de las diferentes áreas formativas. Dada esta situación, la formación debe ser continua y enfocada a establecer ciertos criterios de especialización en el área didáctica, para insertar adecuadamente al campo laboral.
- c) Cabe señalar que aunque los contenidos de las asignaturas de didáctica se enfocan a cuestiones prácticas, algunas enfocan una visión hacia cuestiones teóricas, requiriéndose de cierta área de especialización, la cual se enfoque desde los propios intereses de formación profesional y laboral, es decir, que se aboque por propia iniciativa hacia la conformación de una preparación que



se consolide profesional y laboralmente en el área didáctica para participar como administrador de la capacitación.

- d) Finalmente se puede afirmar que en especial las asignaturas que se mencionaron dentro del área de didáctica como básicas permiten establecer referentes para el área de capacitación, en específico Didáctica Laboral I y II, así como otras complementarias al área, las cuales se pueden adaptar a la realidad y necesidades del campo laboral de la capacitación y al mismo tiempo permiten establecer una formación básica mínima necesaria en la que intervienen las aptitudes, habilidades y actitudes que cada uno de nosotros desarrollamos en base al propio interés para participar como administradores de la capacitación.

En términos generales podemos decir que el pedagogo dada su formación didáctica que obtiene académicamente y que requiere desarrollar y aplicar dentro del área de capacitación, cuenta con los requisitos mínimos necesarios o quizá más sólidos dadas sus circunstancias de aprendizaje, intereses, aptitudes, habilidades, actitudes y adaptaciones que aplica para participar como administrador de la capacitación. Siendo que necesariamente para participar bajo este rol, se requiere de iniciativa en una preparación más sólida y adecuada aplicación de conocimientos didácticos, así como una búsqueda del proceso de capacitación, el cual requiere de aspectos administrativos que también se obtienen académicamente.

Partiendo de la formación didáctica adquirida académicamente, el pedagogo cuenta con los elementos necesarios, es decir, con aquellos conocimientos teóricos y prácticos en el sentido de teorías, procesos metodológicos, técnicas, herramientas, estrategias, etc. educativas y administrativas que en el ámbito de la capacitación aplica de manera práctica u operativa, no dejando de lado la fundamentación teórica de la cual parte o establece su marco de referencia y justificación. Contando con



esos elementos el pedagogo adquiere los fundamentos para establecer sus acciones, funciones y actividades como administrador del proceso de capacitación, una formación que requiere de especialización y actualización continua o reforzamiento de los conocimientos académicamente adquiridos.

En base a lo anterior, el siguiente apartado aborda de manera general el perfil ideal que se requiere del pedagogo para laborar en capacitación, dada su formación académica, es decir, aquellas funciones y actividades que este realiza o lleva a cabo. Dicho perfil conformado por las bases teóricas y prácticas desde las perspectivas didácticas y educativas, retomándose el proceso de capacitación dentro de la formación profesional del pedagogo, lo cual resulta un aspecto importante y determinante para su desarrollo laboral.

2.4 PRINCIPALES FUNCIONES Y ACTIVIDADES DEL PEDAGOGO EN EL PROCESO DE CAPACITACIÓN.

Dado que el proceso de capacitación implica una serie de acciones encaminadas a crear o reforzar conocimientos y habilidades, destrezas, aptitudes, actitudes, etc. tanto en el responsable de generar dichas acciones (capacitador) como en los individuos que conforman o integran el organismo empresarial o institucional y que juegan un rol profesional y laboral en el mismo, la capacitación requiere del establecimiento de perfiles ocupacionales en base al desarrollo de funciones y actividades, lo cual implica un solo aspecto de acciones técnicas u operativas sino el conocimiento de tipo intelectual. Asimismo dichos perfiles requieren de una continua actualización, dados los cambios tecnológicos, económicos, laborales, etc.



Día con día la demanda de profesionales calificados con perfiles específicos en conocimientos, funciones, capacidades y habilidades en base a la formación obtenida académicamente que permitan la participación en el ámbito de la capacitación, tanto en el sector empresarial y educativo público y privado nos marca la necesidad de señalar la importancia de la función del pedagogo dada la formación didáctica, administrativa, educativa y humanística que le permite conformar una visión amplia y flexible para adecuarse a las necesidades constantes, cambiantes y formativas de la capacitación, que ya se mencionaron en anteriores apartados por ser un proceso que implica la adaptación y coordinación de necesidades diversas. Considerando al proceso de capacitación como una función educativa sea en el sector educativo y empresarial en la cual puede participar acertadamente el pedagogo en el que desempeñando actividades que le son propias por la formación con que cuenta y puede continuar enriqueciendo o fortaleciendo, también implica retomarla de retomarla como un proceso enseñanza-aprendizaje que requiere de métodos y técnicas didácticas.

En consecuencia, la formación del pedagogo permite abocarse al proceso de capacitación con un enfoque humanista, sin descuidar el aspecto técnico, ya que ambos aspectos conforman la realidad laboral y deber ser y saber hacer, o perfil ideal y real del pedagogo en el cual se generan una serie de acciones o funciones y actividades.

Con base en lo anterior es necesario primeramente establecer el concepto de función y actividad para posteriormente señalar el desarrollo o descripción específica de estas en el perfil del pedagogo como administrador de la capacitación, es decir, señalar el perfil ideal requerido para un adecuado desempeño del pedagogo en el sector empresarial o institucional.



Por función podemos considerar a todo un grupo de actividades que son afines y coordinadas, que permiten llegar o alcanzar el logro de objetivos generales de la empresa institución. En el ejercicio de una función participan o son responsables diversos organismos o autoridades de la empresa o institución.

Ahora bien, una actividad es una o más acciones o conjunto de operaciones afines y sucesivas que son ejecutadas por una misma unidad responsable o persona, y se refleja en un trabajo determinado. La coordinación es un proceso por el cual se integran y ajustan las diferentes acciones ejecutables que permiten el cumplimiento de las funciones asignadas a través de proyectos o programas.

Evidentemente la diferencia entre las funciones y actividades se determinan a partir de que las primeras se refieren a un aspecto formal y de autoridad, así como de la delegación de las mismas para el logro de objetivos generales, y las actividades son acciones ejecutables y que se reflejan de forma operativa y tienen como fin un producto, el cual puede ser en el sentido material o intelectual (programa, proyecto, escrito, etc.).

Una vez descritos estos conceptos, el perfil del pedagogo señala una serie de funciones y actividades específicas y necesarias de considerar para su desarrollo o ejecución dentro del ámbito laboral, partiendo por supuesto de las bases teóricas o prácticas con que cuentan en el aspecto académico. Básicamente las funciones que el pedagogo puede desempeñar o desarrollar en el área de capacitación son: Detección de Necesidades de Capacitación, Diseño y Planeación del Sistema, Elaboración y Evaluación de Programas, Elaboración de Materiales Didácticos, Formación de Instructores, Impartición de Cursos y Evaluación y Seguimiento del Sistema o Proceso.



Dichas funciones señaladas anteriormente de manera general, engloban actividades más específicas que nos permiten establecer más claramente el perfil profesional del pedagogo como coordinador, responsable del área o proyecto, etc., o más genéricamente hablando, como administrador de la capacitación en el ámbito empresarial o institucional. Asimismo en el ámbito educativo o institucional la capacitación se enfoca desde la perspectiva de formación, actualización y desarrollo. A partir de esto, a continuación se describirán las funciones que el pedagogo debe o puede desempeñar, así como las habilidades y capacidades que debe poseer para un adecuado desempeño laboral y profesional en el ámbito de la capacitación. Cabe aclarar que dicha descripción se enfoca desde una perspectiva operativa, la cual sólo debe proporcionarnos las bases laborales para su desempeño y debe ser enriquecida y complementada o vinculada intelectualmente con actividades teóricas reflexivas, filosóficas, metodológicas, etc. de nuestro accionar profesional y laboral y no sólo remitirse a la postura técnica-eficientista ya que como pedagogos el objeto de estudio en procesos u fenómenos educativos y de enseñanza-aprendizaje, debe permitir la conformación de actitudes dentro de éste ámbito que compete laboralmente. Siendo así un mero intento o posibilidad de construcción de dicho perfil, es decir, se retomaron experiencias e investigación en el plano ideal para conformar el perfil que se describe a continuación.

ADMINISTRADOR DE LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN GENÉRICA: El responsable y participante directo de la capacitación llevará a cabo funciones y actividades del proceso administrativo (planeación, organización, implementación o ejecución y evaluación) de los servicios de capacitación y a su vez establecerá estrategias orientadas a mejorar el proceso de capacitación; en un sentido general sus acciones se enfocan a la definición de la misión y visión del área responsable de la capacitación, diagnóstico de operaciones,



análisis de los servicios de capacitación, establecimiento de estrategias organización y evaluación de acciones. En general el capacitador en acciones genéricas detecta necesidades de capacitación (en el ámbito empresarial) y de formación y actualización (en el ámbito institucional) así mismo desarrolla cursos y talleres; proporciona el apoyo necesario para que los eventos, cursos y/o talleres se impartan de manera eficaz y oportuna; diseña y programa los cursos o eventos acordes a las necesidades del sector con quién se trabaja.

FUNCIONES:

I.- Detectar necesidades de capacitación, actualización y/o formación:

- a) Establecer e implementar instrumentos que permitan identificar necesidades de capacitación, formación y actualización.
- b) Analizar estadísticamente la información obtenida.
- c) Realizar análisis, toma de decisiones y seguimiento de acciones propias de capacitación, formación y/o actualización profesional y laboral.

II.- Desarrollar y presentar proyectos de capacitación formación y actualización en base a la detección de necesidades:

- a) Establecer programas de formación, capacitación y/o actualización en base al presupuesto designado.
- b) Desarrollar, organizar e implementar eventos que propicien la superación, desarrollo profesional y laboral.



-
- c) Actualizar el catálogo de cursos así como elaborar agenda de instructores, proyectos tanto internos como externos a la empresa o institución, así mismo registrar organizar y coordinar los eventos (cursos, seminarios, etc.) de capacitación, formación y actualización: Logística de requerimientos en cuanto a recursos y materiales didácticos y equipo audiovisual, materiales para participantes, control de asistencia, emisión de constancias, etc.

III.- Determinar instrumentos de evaluación a eventos de capacitación, formación y/o actualización y al proceso en general:

- a) Aplicar evaluaciones a cursos impartidos.
- b) Dar seguimiento a cursos.
- c) Organizar inauguración y clausura de eventos.
- d) Organizar el registro y entrega de diplomas o constancias.

IV.- OTRAS:

- a) Realizar un plan anual de capacitación y/o formación.
- b) Participar en acciones propias de capacitación, formación y actualización profesional, personal y laboral; asistir a cursos, seminarios, conferencias y eventos en general.
- c) Realizar acciones de instrucción de cursos de formación actualización y capacitación.



CAPACIDADES Y HABILIDADES:

- Iniciativa y dinamismo.
- Solución de problemas; iniciativa, liderazgo, confiabilidad, delegación de autoridad.
- Madurez de criterio y capacidad para relacionarse.
- Honestidad, discreción y sentido de responsabilidad.
- Relaciones Humanas: Manejo de personal, vocación de servicio trabajo en equipo, comunicación y cooperación.
- Administrativas: Planeación, integración, organización, dirección y evaluación.
- Intelectuales: Inteligencia verbal, no verbal o de ejecución, creatividad, criterio, atención y concentración.
- Personalidad: Estabilidad, madurez, adaptabilidad, agresividad positiva y manejo de presión.
- Destrezas Técnicas, Operativas, y/o Manuales: Manejo y uso de equipo de cómputo, equipo audiovisual, elaboración de material didáctico, manejo de lenguaje oral y escrito, capacidad de redacción y aplicación de formulas estadísticas y matemáticas para tratamiento de información.



Una vez descrito en el sentido ideal el perfil de administrador de capacitación, podemos concluir con la idea de que el pedagogo dada la formación y desarrollo de habilidades, actitudes, aptitudes y capacidades administrativas, técnicas, pero sobre todo teóricas metodológicas y humanísticas puede desarrollar o desempeñar dicho perfil.

Para el desempeño del pedagogo en el sentido del perfil mencionado con anterioridad, en cierto sentido, se requiere de la conformación de normas de competencia y desde el sentido de relación entre profesionales de su mismo ramo, u otros profesionales de diferentes áreas de formación que han retomado el ámbito de la capacitación laboralmente.

A partir de ello se hace fundamental el sentido de las normas de competencia laboral y la certificación del sector productivo en cuanto al desarrollo profesional y laboral del pedagogo lo cual se describirá a continuación como elemento referente dadas las políticas nacionales de nuestro país para abordar la capacitación, concluyendo con esta temática la conformación de este segundo capítulo.

2.5 LA EDUCACIÓN BASADA EN LAS NORMAS DE COMPETENCIA LABORAL (CERTIFICACIÓN DEL SECTOR PRODUCTIVO).

Abordar esta temática concerniente a la educación basada en competencias, parte de dos aspectos básicos, por una parte, el pedagogo para desarrollarse laboralmente como administrador de la capacitación requiere de ciertos conocimientos y habilidades que le permitan ser competente y competitivo con su desempeño laboral y asimismo resulta ser participante dentro de este proceso formativo, así mismo requiere conocer esta tendencia para identificar la perspectiva o visión con la que se percibe actualmente el ámbito de la capacitación; en segundo lugar como educador o



formador de otros seres humanos competentes, requiere conocer procesos formativos basados en esta tendencia de competencia y competitividad. En este sentido dentro de la educación, formación y capacitación, el pedagogo es participe directo de sí mismo y formador de individuos en continuo desarrollo profesional y laboral.

En base a lo anterior, tanto la educación como la capacitación profesional continúan experimentando importantes cambios, dados los avances tecnológicos, los cambios económicos, la globalización y la competencia internacional a que se enfrenta un país como el nuestro en vías de desarrollo, entre otros; lo cual repercute notablemente en una creciente competencia del mercado o sector productivo y por ende en transformaciones en las condiciones del ámbito del trabajo. Por lo tanto las exigencias se enfocan cada vez más a una fuerza laboral calificada y flexible caracterizada en un fin básico, que es la productividad, requiriéndose adecuar los servicios de formación para el trabajo y de capacitación. Asimismo se requiere contar con lugares de trabajo mas competitivos y productivos que generen y conserven más empleo, en los cuales la innovación tecnológica es la que dirige los procesos productivos y las formas de organización laboral, es decir, cada vez nos enfrentamos a necesidades de adaptabilidad laboral que se obtiene a través de una continua capacitación.

Ahora bien, en contraparte a las necesidades señaladas anteriormente, el Sistema Educativo Nacional en nuestro país no responde del todo a los requerimientos de modernización y por lo tanto el sistema de capacitación no permite desarrollar aquellas habilidades y aptitudes claramente delimitadas, por la economía moderna, generándose así algunas limitantes como son la obsolescencia de conocimientos, métodos tradicionales de enseñanza que no se vinculan con los perfiles laborales del sector productivo, complicados y desvinculados planes de estudio y requisito de ingreso en relación al campo laboral que se refleja en la escasa demanda de



profesionales y por ende desempleo. Es así que se genera una continua competencia profesional y laboral entre profesionales de una misma área de formación (en este caso hablemos del pedagogo) y con los de otras o diferentes áreas a quienes se enfrenta laboralmente.

Ante tales situaciones se ha presentado la necesidad de transformar el sistema tradicional de la capacitación para y en el trabajo, y precisamente la educación es un elemento que permite preparar al potencial humano con un enfoque de calidad de vida a través del desarrollo de interés y capacidad para aprender con una formación integral y sólida. "Formar jóvenes con un nivel de calificación cada vez mayor capaces de adaptarse a la continua innovación, de aprender de la experiencia y de concebir la actualización y reentrenamiento como procesos permanentes de capacitación"³⁵. Sin embargo, aunque las necesidades continuas en el sector laboral y los lineamientos políticos en torno a la educación giran en un total tecnicismo educativo que se difunde a través de los diversos medios de comunicación, la educación profesional y formación del profesional universitario y en específico del pedagogo, conlleva a un proceso educativo no solo basado en el saber hacer, sino en retomar los referentes teóricos y humanísticos que permitan un mejor desarrollo profesional y laboral con enfoques analíticos, reflexivos, que se vinculen o fusionen con aspectos o habilidades técnico-prácticas que son aprendidas a través de la capacitación, conformándose así la relación saber-ser y saber-hacer. Asimismo al ser retomado por el pedagogo el ámbito laboral de la capacitación, esto puede o debería considerarse como un proceso continuo y permanente que brinda los medios necesarios para mejorar las labores cotidianas laboralmente en el sentido de desarrollo profesional y personal.

³⁵ 2° Encuentro de Capacitación y Desarrollo. Material de Conferencia "Objetivos y Lineamientos del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral". Lic. Agustín Ernesto Ibarra Almada. Capacitación, Estrategia para el Cambio. Pág. 12.



El pedagogo como agente activo de su propia formación y capacitación para su desarrollo profesional y laboral, así como formador de otros individuos a través de procesos pedagógicos, requiere continuamente de nuevas capacidades para su desempeño laboral, es decir, de competencias que lo identifique profesionalmente. En este caso no solo el pedagogo sino todos los profesionales a nivel superior y técnico, se enfrentan a situaciones competitivas que requieren de una continua capacitación y actualización. Pero esta situación que se ha venido generando por aspectos claramente definidos por el contexto social, político y económico en el que nos desarrollamos, se fundamenta en el sustento del establecimiento de un sistema nacional de normas de competencia y certificación laboral que a continuación se describe.

Los antecedentes de la educación basada en normas de competencia y su correspondiente certificación surgen del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación emitido por la SEP y la STPS en 1933 que con apoyo del sector empresarial, laboral y educativo pretendan conformar la relación empresa-trabajador-escuela, lo cual permitiera ampliar las oportunidades de incorporación, permanencia y desarrollo de los individuos en el empleo; así como a las empresas y la economía nacional el poder mejorar los niveles de productividad. Este proyecto tomó mayor auge como estrategia planteada por Ernesto Zedillo, (en ese entonces Secretario de Educación), y que aún en nuestros días continúa vigente, el cual maneja un beneficio al trabajador porque se le reconocerá su experiencia y a su vez se le ofrece formación y actualización continua; a la empresa porque le permitirá generar programas de capacitación acordes a las necesidades productivas (producir más y mejor a menor costo y con calidad); y al desarrollo del país porque propiciará mejores proyectos de inversión y con ello mejores empleos en cuanto a la productividad y remuneración de los mismos. Sin embargo aunque es un proyecto muy ambicioso, pero necesario, requiere enfrentar diversos retos en el plano



pedagógico y educativo, ya que sólo se señalan beneficios para los 3 sectores ya mencionados, pero que pasa con el sistema educativo nacional, desde el nivel básico hasta superior, ¿está preparado para enfocarse a esta expectativa? o ¿Cómo actuará dentro del proceso formativo en el plano profesional e integral del sujeto?

Desde esta perspectiva educativa, "el proceso de capacitación se manifiesta tanto hacia adentro o hacia fuera del sector laboral o empresarial. Hacia fuera implica convertirla en un proceso continuo, integral y de mayor calidad acorde con las tendencias tecnológicas y los cambios en las estructuras ocupacionales; y hacia adentro adquiere mayor importancia, al formar parte de las estrategias de calidad total y mejoramiento continuo, elevar la productividad y competitividad, etc"³⁶.

Una vez manejados los antecedentes generales de la educación basada en normas de competencia, es necesario abordar el aspecto conceptual de los términos de competencias y normas.

Desde un sentido común, la noción de competencia nos remite a hacer una diferenciación entre los conocimientos adquiridos durante la formación profesional o educación formal que son aprendidos al término de un programa o plan de estudios. Ahora bien, las competencias se presentan en el momento en que se transfieren dichos conocimientos a un lugar de trabajo o campo laboral. Por lo tanto se puede conceptualizar la "competencia como el logro del conocimiento, habilidades y actitudes requeridas por un individuo para llevar a cabo una tarea curricular, extracurricular o una ocupación dada, ya que se sitúa entre los saberes y las habilidades concretas"³⁷, entonces, ésta hace referencia a ese conjunto de capacidades, destrezas y habilidades que permiten el desempeño de una función determinada y ésta no solo

³⁶ Argüelles, Antonio. "Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia". Edit. Limusa/Noriega Editores. México, 1997. Pág. 30.

³⁷ Cuaderno Cuatrimestral "Planeación y Evaluación Educativa". No. 18. Art. "La Educación Basada en Competencias". Raúl Rojas Nava. UNAM, ENEP Aragón. México, Octubre 1998. Pág. 15.



se relaciona con el desempeño de un puesto de trabajo, sino que puede ser transferible para un grupo de ocupaciones en común. La competencia supone un "saber transferir", saber "poner en práctica" aquellos conocimientos y capacidades en el momento y las circunstancias apropiadas; asimismo un "saber integrar", saber organizar, seleccionar e interiorizar aquello que es útil en una actividad profesional, ya sea en la solución de un problema o desarrollo de un proyecto. Cabe señalar que haber adquirido algunas capacidades o conocimientos no significa necesariamente ser competente, ya que para ello se requiere de aprender e innovar y el desempeño de una misma función productiva en diferentes contextos laborales (adaptabilidad) y con base en resultados de calidad establecidos y esperados (normas).

El logro de competencias se logra durante el proceso formativo del individuo: programas educativos formales, procesos de capacitación para y en el trabajo o mediante el autoaprendizaje, actualización, especialización, etc.

Precisamente el reconocimiento de competencia, en el entorno laboral, requiere de una certificación aceptable para los empresarios o empleadores, trabajadores y la sociedad en su conjunto; y para ello se requiere del establecimiento de normas, estándares o criterios uniformes que permitan establecer la comparación entre lo que el trabajador sabe hacer, y las competencias requeridas en el desempeño productivo. Entonces podemos decir que las normas son aquellos criterios uniformes que precisen o establezcan las capacidades de un trabajador, "una norma describe las habilidades, destrezas, conocimientos y operaciones que un individuo debe ser capaz de desempeñar y aplicar en distintas situaciones de trabajo"³⁸ y éstas serán determinadas por empresarios y trabajadores como partícipes en el desempeño productivo real. Estas normas ofrecen una base que permite hacer juicio de la entrada y progresión del desempeño de un profesional o trabajador y por lo tanto se requiere de un sistema congruente que articule la normalización y certificación de la

³⁸ Ibidem, Pág. 48.



competencia laboral, teniéndose en consideración que dicho sistema permita establecer normas y técnicas de competencia laboral y certificación, fomentar la participación de empresarios y trabajadores en el diseño y aplicación de programas de capacitación y que dichos programas tengan la característica de estructura modular flexible para el logro de las normas establecidas.

La estructura en dicho sistema normalizado ha clasificado las competencias en 3 rubros o categorías básicamente:

- A) **BÁSICAS:** Son competencias de tipo formativo que se requieren para desempeñar cualquier tipo de actividad laboral: Capacidad de lectura, redacción, aplicar sistemas numéricos; saber escuchar, etc. y éstas son adquiridas por medio de la formación integral y educación formal.
- B) **GENÉRICAS:** Conocimientos y habilidades asociados a diversas ramas u ocupaciones, definidas a través de un perfil concreto, diferentes actividades laborales: Análisis de información, trabajo en equipo, planeación de acciones, organización de cursos, eventos, etc.
- C) **ESPECÍFICAS:** Conocimientos y habilidades en el sentido técnico y se refieren a la ejecución o puesta en práctica de una función o actividad y al uso de instrumentos.

Ahora bien, retomando el sentido del quehacer pedagógico en el ámbito profesional de la capacitación, la educación basada en normas de competencia laboral, y todos los elementos que conlleva dicho proyecto, cuya amplitud y profundidad de análisis, nos permite como pedagogos retomar los aspectos y fundamentos educativos acordes a las necesidades formativas tanto en el plano individual como protagonistas profesionales responsables de nuestros propios procesos formativos y de



capacitación, así como participantes en los procesos de otros individuos dentro de la capacitación en el plano de desempeño laboral. Es necesario señalar que como individuos insertos en un determinado contexto económico, social, cultural, etc. pero sobre todo laboral, es necesario contribuir a una adaptabilidad necesaria en el establecimiento del vínculo teoría-práctica tan necesario al enfrentarse a la realidad laboral, lo cual implica identificar y establecer una realidad entre el saber y el saber hacer (no cayendo en el sentido puramente pragmático y tecnicista) que permitan formar un papel activo como profesionales que por un lado puedan interpretar y analizar los principios teóricos y por otro aplicar y facilitar la transferencia o trasposición a una realidad laboral consciente y participativa en la generación de proceso y transformaciones laborales y de desarrollo profesional y personal. Entonces no se puede hablar de una certificación o educación basada en competencias para cualquier recurso humano, si se desconoce el papel educativo y una propia formación.

Por lo tanto, hablar de este proyecto implica trabajarlo tomando en cuenta sus bondades o ventajas, lo cual conlleva a adaptarlo a las propias necesidades de formación profesional y laboral, e ir analizándolo y creando lineamientos de búsqueda hacia la identificación de competencias; de aquellas áreas fuertes y débiles que como profesionales dentro del propio perfil se conforman y de aquellas que deben enriquecerse para un mejor desempeño laboral. Educación basada en competencias laborales implica una realidad latente, un construir el perfil real y el ideal que demanda el mercado laboral. También requiere identificar las tendencias con que se debe o espera trabajar laboralmente el ámbito de la capacitación ante una sociedad en constantes cambios y exigencias claramente delimitadas, que precisa el establecimiento o formación de características, conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes necesarios mediante una actualización, especialización, capacitación y autoformación.



Abordar en este segundo capítulo la formación y desarrollo profesional y laboral del pedagogo, los saberes teóricos y prácticos dentro de los procesos formativos de actualización y especialización; el análisis de la formación didáctica que le permite al pedagogo como administrador de la capacitación, el establecimiento e identificación de las funciones y actividades que debe (perfil ideal) desarrollar en el proceso de capacitación, y finalmente la importancia de retomar el proyecto de una educación basada en las normas de competencia laboral, permitió conformar aspectos referentes a la participación del pedagogo como administrador de la capacitación, lo cual se verificará en el desarrollo de la investigación de campo a través de sus limitantes y ventajas como objeto del presente estudio, la cual se desarrollará a continuación.



Universidad Nacional Autónoma de México
ENEP ARAGON



Capítulo III



CAPÍTULO III.- DEMANDA Y FUNCIONES DEL PEDAGOGO EN EL AMBITO DE LA CAPACITACION.

Dada la tendencia que se ha venido retomando en los capítulos anteriores sobre la idea de que el pedagogo cuenta con los elementos teóricos y capacidades, actitudes y aptitudes para desempeñar funciones administrativas en el proceso de capacitación, se requiere identificar la realidad o perfil real con que cuenta o egresa el pedagogo, así como el conocimiento o identificación de esta hacia sus funciones o desarrollo de actividades en el ámbito de la capacitación, es decir, todo lo que implica laboralmente el proceso de capacitación y cuál es la demanda actual en cuanto a la identificación del perfil del pedagogo tanto por el sector empresarial o productivo en cuanto a la determinación de competencias (perfil ideal) como para el sector educativo en el que somos formados de manera formal al concluir el plan de estudios. Tener como referentes teóricos los capítulos y temáticas anteriores permitió primeramente el abordar de lo que implica la administración de la capacitación, permitiendo identificar a grandes rasgos los aspectos generales del ámbito de la capacitación, sus reglamentos, sus referentes teóricos, momentos dentro del proceso administrativo desde donde debe ser retomada, englobando en general lo que implica la administración de este ámbito, y en segundo lugar ya contando con referentes teóricos enfocar específicamente el análisis y descripción de la formación del pedagogo para participar desde un sentido de conocimiento y capacidades administrativas dada su formación profesional y didáctica obtenida durante su desarrollo académico y laboral en el cual surgen las necesidades básicas, de participar en procesos formativos de capacitación, actualización y especialización sobre todo para ser participe en cualquier actividad dentro del área de capacitación. En este sentido se generó la experiencia y con ello el desarrollo de saberes y conocimientos teóricos y prácticos; asimismo se conformó un posible intento del perfil real de pedagogo como administrador de la capacitación en cuanto a lo que



requerimos (habilidades, conocimientos, aptitudes y actitudes) para el desempeño de funciones y actividades en el ámbito laboral de capacitación, lo cual repercute considerablemente en la tendencia de la educación basada en normas de competencia laboral, estableciéndose un sustento que requiere ser retomado por el pedagogo como parte integrante en él mismo y como sujeto formador en el campo de la capacitación.

Ahora bien, en este tercer capítulo se pretende analizar la situación real a que se enfrenta el pedagogo en cuanto a la demanda laboral de éste en el área de capacitación y las funciones que debe realizar dado el establecimiento de perfiles ideales y de competencias profesionales y laborales lo cual repercute en contraparte con el perfil real con el que se egresa y que requiere de cierta especialización y actualización de conocimientos en referencia al desempeño profesional del capacitador como administrador de funciones, actividades y procesos laborales.

Dado el perfil del pedagogo en relación a determinados conocimientos y saberes, aptitudes y actitudes, habilidades y capacidades, enfocados a todo el proceso administrativo que conlleva la capacitación, cabe la necesidad de identificar cuál es la visión real de la formación de éste en cuanto a lo adquirido académicamente a lo largo del desarrollo profesional; asimismo identificar la visión y desempeño como administrador de capacitación con que cuentan pedagogos egresados y que se desarrollan en este campo laboral. Ambos testimonios permitirán establecer la situación actual en cuanto a la demanda ocupacional del pedagogo en el ámbito de la capacitación, las funciones y actividades básica que desarrolla o a las cuales se enfoca de manera específica, así como en forma complementaria; la demanda e interés profesional del pedagogo para desarrollarse en el ámbito de la capacitación; el conocimiento o identificación que este tiene de su perfil ideal requerido para sector productivo dada su formación obtenida; entre otras cuestiones que se pretenden detectar con la finalidad de analizar la situación a que se enfrenta profesionalmente,



con la finalidad de revalorarla y tener conciencia de las necesidades y deficiencias que se pueden mejorar o desarrollar para mejor y adecuado desempeño laboral como administradores de la capacitación; partiendo por supuesto de un análisis de fortalezas en base a los conocimientos, saberes, actitudes y aptitudes que se desarrollan dada la formación profesional y académica.

Básicamente se retomó esta investigación desde un enfoque de detección de necesidades acerca de la formación, capacitación y actualización requeridas por el pedagogo de la ENEP Aragón; así como de un análisis de la situación actual a que se enfrenta dicho profesional en el entorno laboral dada su formación académica en el ámbito institucional y formal en relación con el entorno real en el que intervienen perfiles ya establecidos y basados por las necesidades del mercado laboral.

Cabe señalar que esta investigación pretende identificar las funciones y actividades del pedagogo de Aragón en el área de capacitación, con la finalidad de proporcionar una visión de su quehacer profesional basado en la formación didáctica para participar como administrador de dicha área. En este sentido, la investigación aquí realizada se concibió como un "proceso en el que se vinculan diferentes niveles de abstracción, se cumplen determinados principios metodológicos y se cubren diversas etapas lógicamente articuladas, apoyando dicho proceso en teoría, métodos, técnicas e instrumentos adecuados y precisos para poder alcanzar un conocimiento objetivo, es decir, un conocimiento verdadero, sobre determinados hechos sociales"³⁹.

Por otra parte, es necesario precisar que el panorama que ofrece esta investigación está determinado en un primer plano de conocimientos teóricos fundamentados documentalmente y aterrizados en el análisis; y en segundo lugar aterrizados en una investigación de campo, es decir, de la realidad social que permitió obtener una

³⁹ Rojas Soriano, Raúl. "Guía para Realizar Investigaciones Sociales" 6ª Edic. Textos Universitarios. México, 1981. Pág. 25.



serie de información del fenómeno educativo que se pretende señalar desde una perspectiva real. Sin embargo, cabe aclarar que esta investigación generada con matices de un análisis previo de la realidad desde las experiencias personales, implica una investigación entendida como una perspectiva que además de destacar posturas personales, retoma puntos de vista teóricos integrados por ciertas visiones o experiencias concretas de la realidad.

Toda investigación implica un desarrollo metodológico, es decir, el establecimiento y seguimiento de procedimientos y aplicación de herramientas que se utilizaron para llevar a la práctica dicha investigación. Primeramente desde un sentido de corte descriptivo se establecieron una serie de conceptos y aspectos teóricos, es decir, la exposición de una serie de características del fenómeno de estudio, para posteriormente presentar una interpretación correcta y actual de la realidad de dicho fenómeno y concluir con un diagnóstico y desarrollo de propuesta o alternativa desde donde puede ser retomado nuestro objeto de estudio. Prácticamente para el desarrollo de la investigación se diseñaron instrumentos de investigación que permitieran obtener información o una serie de datos necesarios para el análisis del objeto de estudio. En este caso se estructuró un cuestionario aplicado a pedagogos egresados de Aragón que permitiera identificar la situación del perfil real o necesidades que demandan para participar como administradores de la capacitación; asimismo se estructuró también una cédula de entrevista aplicada a pedagogos egresados de Aragón insertos o que se han desarrollado laboralmente en el área de capacitación, en cuanto sus experiencias de necesidades demandadas para dicho desempeño y la visión que éstos tienen del desempeño del pedagogo como administrador de la capacitación. A continuación se describen los instrumentos diseñados y aplicados para abordar el objeto de estudio en el plano real o de campo.



3.1 DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA

En el presente apartado se describirá la población y muestra pequeño que permitió comprender más el objeto de estudio a través de una delimitación específica, a la cual se pudiera aplicar las técnicas viables que proporcionarían información necesaria a la investigación de campo.

Para efectos de la investigación en torno a la temática "el pedagogo como administrador de la capacitación", la población que se eligió fue de pedagogos de la ENEP Aragón recién egresados que concluyeron el programa de estudios con la finalidad de identificar cual es su situación real en cuanto al conocimiento e interés profesional de desarrollarse laboralmente en el ámbito de la capacitación; así como la identificación de un perfil ideal basado en conocimiento, habilidades, capacidades, actitudes y aptitudes necesarios para participar en el desarrollo de funciones administrativas dentro del proceso de capacitación dada la formación didáctica y pedagógica obtenida. Asimismo, se apoyo la investigación con información otorgada por pedagogos egresados de Aragón que laboran como administradores de la capacitación, en referencia al conocimiento del entorno laboral dados los conocimientos, habilidades, capacidades, etc. obtenidas académica y profesionalmente; la demanda en base al reconocimiento del pedagogo en el sector productivo en funciones capacitadoras, entre otras informaciones que generaron aportaciones al ámbito profesional y laboral del pedagogo.

En este sentido, tomando como base la identificación de la realidad actual del entorno académico y profesional del pedagogo como administrador de la capacitación, desde la perspectiva de requisitos ideales solicitados para su desempeño laboral dada la demanda ocupacional de este profesional, se originó la necesidad de una investigación de campo se llevó a cabo en la Escuela Nacional de



Estudios Profesionales Aragón, la cual se encuentra ubicada en la Col. Impulsora Calle Rancho Seco s/n de la UNAM en la cual se imparte la carrera de Licenciado en Pedagogía, obteniéndose información de estos profesionistas pedagogos egresados de esta institución y con fines de insertar laboralmente. Asimismo se recurrió a obtener información con pedagogos de Aragón, que contaran con experiencia laboral en el sector productivo de la capacitación.

En específico se retomaron estas dos poblaciones: pedagogos recién egresados en conclusión reciente del plan de estudios y pedagogos en ejercicio laboral en el área de capacitación, cuyos testimonios (experiencias personales) fundamentaran la realidad de la formación obtenida académicamente para un adecuado desempeño profesional y laboral y aquellas posibles necesidades que se pudieran identificar para llegar a un análisis situacional real que conllevara a un adecuado diagnóstico. El retomar las muestras específicamente de la población aragonesa, partió del interés y necesidad de generar aportaciones al profesionista de esta institución en cuanto a una realidad teórico-práctica de su formación académica y profesional, ya que testimonios y experiencias personales y de algunos profesionistas señalan claramente la desvinculación que existen entre formación-desarrollo laboral, saber – saber hacer, teoría-práctica, y en general entre la formación obtenida académicamente y las necesidades y demandas reales del mercado laboral; así como un desconocimiento del perfil en cuanto a posibilidades de desarrollar funciones y actividades en el ámbito de la capacitación tanto del pedagogo como del mercado laboral que anteriormente tenía desconocimiento de nuestra formación didáctica y profesional para fungir como administradores de la capacitación. Finalmente cabe señalar la existencia de ciertas carencias o necesidad de formación más sólida que se requiere no sólo en el ámbito de la capacitación, sino en todas las áreas en las que somos formados, las cuales demandan indiscutiblemente una continua actualización de los conocimientos obtenidos y una formación en nuevos conocimientos y saberes, pero sobre todo de una formación sólida a través de la



especialización en el área seleccionada o perspectiva de desarrollo profesional y laboral.

En general, la delimitación de las muestras seleccionadas en base a la población que apoyara el desarrollo de la investigación, en un determinado contexto social, laboral, educativo, etc. permitió obtener una serie de datos o información detallada y concisa que conllevó a un análisis, dado el establecimiento y diseño de ciertas técnicas, instrumentos y estrategias que fueron aplicadas para la obtención de resultados.

En base a lo señalado anteriormente la investigación de campo aplicada a pedagogos de Aragón se llevó a cabo durante el año 1999 y 2000 tanto en el entorno propio de la institución (ENEP Aragón) como en instituciones o empresas donde se desempeñan laboralmente en el área de capacitación dentro de la iniciativa privada como en el sector público, obteniéndose de forma oral y escrita información de diversa índole.

Ahora bien, a continuación se detallan los instrumentos que se diseñaron y aplicaron para la obtención de información cuantitativa y cualitativa que remitiera al análisis y diagnóstico de la realidad y entorno actual del objeto de estudio.



3.2 DISEÑO Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Partiendo de las diversas necesidades a que el pedagogo se enfrenta laboralmente en el área de capacitación ya señaladas anteriormente, así como obtener información real y actual de su entorno profesional, académico y laboral, hablando específicamente del egresado de la ENEP Aragón en cuanto a su demanda laboral, a su conocimiento propio del perfil laboral, a sus fortalezas y debilidades en su formación didáctica, académica y pedagógica (conocimientos y saberes teóricos y prácticos) o competencias laboralmente requeridas en el perfil ideal, entre otras necesidades importantes de detectar y con la firme finalidad de proponer soluciones o posibles alternativas que permitan un mejor y adecuado desempeño profesional y laboral del pedagogo fungiendo como administrador de la capacitación, se diseñaron los instrumentos de investigación que a continuación se describen.

Primeramente se elaboró un cuestionario (Anexo 1) para pedagogos de Aragón cuya finalidad era identificar la opinión sobre la participación del pedagogo como administrador en el campo laboral de la capacitación. Básicamente el cuestionario consta de 15 preguntas abiertas y cerradas (mixto) cuyo lenguaje se remite a preguntas y vocabulario estandarizado y organizado de conceptos y experiencias propias del ámbito de la capacitación. Las preguntas se enfocaron a obtener información sobre la demanda que tiene el pedagogo por el área de la didáctica para participar en capacitación; las capacidades, conocimientos y habilidades que obtenemos académicamente para desarrollarnos laboralmente; el tipo de perfil requerido en capacitación; las competencias profesionales a que nos enfrentamos, entre otras.

Dicho cuestionario fue aplicado en forma de encuesta a 75 pedagogos egresados de Aragón, cuyas respuestas hicieron referencia en forma escrita para lo cual se recurrió



en diversos momentos a la ENEP Aragón para llevar a cabo su aplicación pues las respuestas se generaron de forma escrita y con opiniones propias de los entrevistados, quienes lo respondieron de forma escrita en un período aproximado de 15 a 20 minutos, partiendo de la disponibilidad de tiempo con que contaban y basados en sus experiencias profesionales y laborales, identificándose en términos generales cooperación y participación desde diversos puntos de vista. Aproximadamente su aplicación llevó un tiempo de 2 meses.

En segundo lugar se diseñó una cédula de entrevista (Anexo 2) aplicada a pedagogos egresados de la ENEP Aragón que laboraran o hubiesen laborado en el área de capacitación. Dicho instrumento consta de 19 preguntas abiertas formuladas en el sentido de enunciados, las cuales permitieron obtener información desde opiniones de libre albedrío que proporcionaron los entrevistados. Para efectos de su aplicación, se realizó una búsqueda inicial de prospectos a entrevistar; posteriormente se canalizaron las entrevistas vía telefónica y con autorización de los prospectos se aplicaron estas en un tiempo aproximado de 30 minutos de duración cada una.

Dadas las características y tiempos de dicha entrevista, esta se aplicó a 10 pedagogos en fecha y horarios diversos concluyéndose en un período aproximado de 2 meses. En general fueron realizadas en un ambiente de cordialidad y total cooperación y disponibilidad por parte de los entrevistados, quienes accedieron en su totalidad a que fueran grabadas, dada la extensión y aportaciones de sus respuestas. La finalidad de dicha entrevista personalizada fue obtener información sobre las funciones y actividades que desempeña laboralmente el pedagogo en el área de capacitación, el tipo de conocimientos y saberes teóricos y prácticos requeridos, las opiniones acerca de la participación del pedagogo como administrador de la capacitación, las fortalezas y deficiencias de formación didáctica con que contamos para desarrollarnos laboralmente y la demanda que se tiene en la actualidad del



pedagogo en el ámbito de la capacitación dado el conocimiento de su perfil y dicho campo laboral, entre otros.

Una vez descritas las características generales de los instrumentos diseñados, a continuación se presentan los resultados obtenidos con su aplicación. Para tal efecto, se mostrarán o describirán los resultados de forma objetiva y descriptiva. Aunque cabe aclarar que para efectos del tratamiento estadístico y presentación de resultados o información en las preguntas abiertas (donde las respuestas son diversas dado el libre albedrío de los participantes) se establecieron ejes de análisis que permitieron clasificar las respuestas desde posibilidades o categorías acordes a la temática que se investigó.

El cuestionario sobre la participación del pedagogo como administrador en el campo laboral de la capacitación estableció tres preguntas cerradas y opción múltiple donde los participantes seleccionaron la mas adecuada; asimismo se establecieron 12 preguntas abiertas o de libre albedrío, donde expusieron sus opiniones personales. A continuación se presentan los resultados estadísticos obtenidos y gráficas sobre las preguntas planteadas en el cuestionario y los porcentajes de respuesta por parte de los participantes.

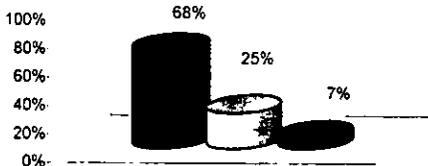
Pregunta 1.- La carrera de pedagogía la elegiste en:

A lo que de un total de 75 encuestados 51 que equivale al 68% respondió que la carrera de pedagogía fue elegida en primera opción, 19 participantes equivalente a un 25% respondió que fue elegida en segunda opción y 5 participantes equivalente al 7% la eligieron como última opción.



**Elección de la carrera
de pedagogía**

- a) Primera opción
- b) Segunda opción
- c) Última opción



Fuente: Datos obtenidos del cuestionario (Anexo 1). UNAM. ENEP Aragón, 1999-2000

Con respecto a la pregunta No. 2.- Hayas o no elegido la carrera la visión que tenías antes de ingresar ¿se acercó a las expectativas que ahora tienes? y 3.- ¿Por qué?:

El 35% (28 de 75) señaló que sus expectativas se acercaron totalmente al egresar de la carrera siendo sus respuestas justificadas por las siguientes cuestiones:

- El plan de estudios se complementa con la práctica profesional.
- El plan de estudios cubrió sus expectativas profesionales, laborales y de formación en general.
- Se obtuvieron los conocimientos y bases teóricas para el área seleccionada.
- Es una carrera formativa de seres humanos con posibilidades de participación en los diversos niveles educativos.



- La formación es integral y amplia, no centrándose solo a la docencia, existen diversas áreas de formación y desarrollo laboral.
- En general cumple con las expectativas laborales.

Asimismo el 50% (36 de 75) que optó por señalar que sus expectativas se acercaron poco, señalan las siguientes consideraciones:

- Se tiene una visión muy limitada de la práctica pedagógica, solo en base a la docencia.
- Carecemos de una formación más sólida y de formación práctica.
- Se tienen varias opciones de formación y desarrollo laboral que no se conocen y que requieren de mayor formación.
- Se carece de fuentes de trabajo, ya que hay desmembramiento o poca vinculación entre las materias cursadas, además de ser poco difundido nuestro perfil.
- Aunque engloba muchos aspectos educativos se presentan vacíos en la formación y desarrollo laboral.
- En general se presenta una desvinculación teórico-práctica del desarrollo profesional y laboral.

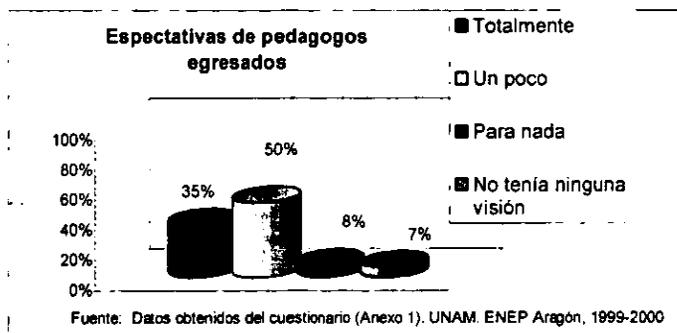
En menor porcentaje del 8% (6 de 75) las respuestas referentes a que la visión no se acercó para nada a las expectativas planteadas, remite a las siguientes consideraciones.



- El campo implica formación más allá de la docencia.
- Las fuentes de trabajo son muy reducidas y poco remuneradas.
- Nos concentramos laboralmente, la mayoría de las veces, al ámbito docente.
- En general no se otorga una formación más sólida en las áreas de desarrollo laboral.

El 7% (5 de 75) de las respuestas referentes a que no se tenía una visión previa de la carrera, nos remitió a las siguientes respuestas:

- Desconocimiento del perfil de ingreso y egreso del pedagogo.
- Falta de orientación profesional previa.
- No se eligió la carrera, o se eligió en última opción.
- En términos generales no se cuenta con difusión de la misma.





En base a la pregunta 4.- De las áreas de formación con que cuenta la carrera de Pedagogía, ¿cuál es la que más te satisface académicamente y esperas que también lo se laboralmente?, y la pregunta 5.- De acuerdo a la pregunta anterior, señala brevemente ¿por qué la elección de dicha área?, las opciones de respuesta que se identificaron fueron las siguientes:

En un 50% (37 de 75) optaron por el área de Didáctica, señalando los siguientes fundamentos:

- a) Es un complemento y área formativa básica del pedagogo.
- b) Satisface en mayor grado las expectativas laborales, asimismo retoma la didáctica laboral (capacitación).
- c) Engloba los aspectos administrativos: planeación, organización, evaluación, etc.
- d) Retoma el aspecto práctico de la docencia, así como el abordamiento de diversos sustentos teóricos. Existe mayor práctica y desarrollo profesional y laboral, a través de la utilización de métodos y técnicas de enseñanza.
- e) En general es un área de mayor desarrollo profesional y laboral y de aplicación teórica-práctica: planeación, organización, elaboración de planes y programas, etc.

El 8% (6 de 75) mencionó su interés por el área de Investigación, considerando en general que esta área permite un enriquecimiento intelectual el cual implica un trabajo teórico-práctico y aportaciones al conocimiento del campo pedagógico; así como la identificación de metodologías de la educación.

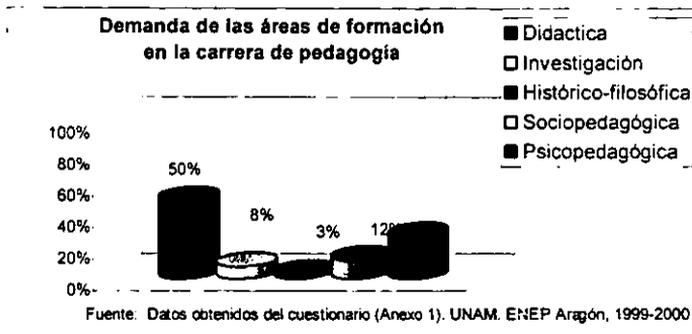


Un menor porcentaje 3% (2 de 75) eligió el área de Histórico-Filosófica fundamentando su interés por tratar de abordar los fenómenos educativos en relación entre el ámbito histórico, social, cultural y filosófico.

Por el área Sociopedagógica, se manifestó un 12% (9 de 75), expresando su interés por vincular la visión social con la educativa y obtener una práctica con los individuos; así como conocer diversas problemáticas sociales y poder dar soluciones y en general, considerar a la sociedad como la materia prima de trabajo de todo humanista.

Finalmente el 27% (21 de 75) manifestó su interés por el área de Psicopedagogía remitiéndose a las siguientes fundamentaciones principales:

- a) Por ser un área laboral muy actualizada que implica trabajar con aspectos psicológicos y el comportamiento humano.
- b) Retoma alternativas para trabajar problemas de aprendizaje a través de terapias educativas.
- c) En general, también es un área que vincula el quehacer teórico-práctico y existe un campo laboral de desarrollo profesional.



En la pregunta 6 se formuló la interrogante: ¿Consideras que de acuerdo a la formación didáctica que se obtiene a lo largo de la carrera, el pedagogo está en condiciones de laborar dentro del área de capacitación? ¿Por qué?

En este aspecto se determinaron los siguientes resultados:

La mayoría de los encuestados, en un 65% (49 de 75) respondieron afirmativamente, considerando que:

- Aporta elementos en la formación de Recursos Humanos.
- Permite una visión laboral de la docencia y la capacitación.
- Se nos forma en las bases teóricas y prácticas para la elaboración y aplicación de planes, programas, metodologías, técnicas, estrategias etc, las cuales hay que profundizar y actualizar.



- Las materias optativas ofrecen algunos de los elementos educativos, administrativos, de planeación, organización, coordinación etc, así como la aplicación práctica en la elaboración de materiales didácticos, planes y programas, métodos de enseñanza, entre otros.
- En general esta área nos proporciona una formación integral y principalmente establece el vínculo entre lo teórico y lo práctico, para abordar la capacitación.

En lo concerniente a esta misma pregunta, el 16% (12 de 75) respondió de forma negativa, que no contamos con la suficiente formación didáctica para laborar en capacitación, retomando las siguientes consideraciones o supuestos.

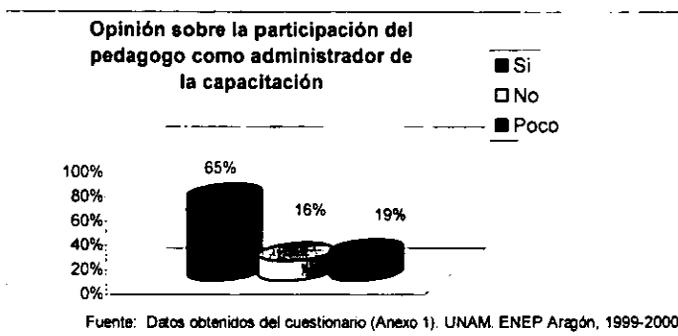
- Contamos con elementos y herramientas, pero no se está del todo capacitado.
- En general se obtienen conocimientos muy generales y no actualizados.
- Las materias obligatorias y optativas son pocas en cuanto al sustento del área y a contenidos que se trabajan.
- No se cuenta con los elementos prácticos y actualizados en el ámbito laboral, en general existe desvinculación teórico-práctica.

Ahora bien, sólo 14 participantes del total de 75, equivalente a un 19% de la población, hizo referencia a que la formación didáctica obtenida a la carrera aporta poco para laborar en capacitación, teniéndose las siguientes respuestas en general:

- Es necesario profundizar en los contenidos de las materias de didáctica.



- Requerimos formación más profunda en las áreas de capacitación administración, organización, instrucción, etc.
- Se limita sólo a elaboración e impartición de cursos no retomando todo lo que implica el proceso en conocimientos más sólidos.
- En general el campo es reducido y se requiere difundir y dar a conocer la participación del pedagogo.



En la pregunta No. 7.- ¿Además de los conocimientos teóricos, consideras que el pedagogo debe capacitarse o prepararse en conocimientos prácticos? ¿Cuáles consideras básicos y necesarios?

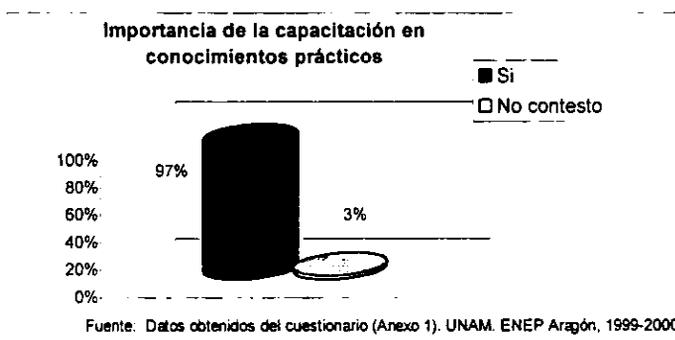
Al respecto se establecieron los criterios si, no, regular y poco, ante lo cual 73 participantes, el 97% respondieron de forma afirmativa, considerando como básicos y necesarios los siguientes:

- A) En un 49% los de formación didáctica: Elaboración de planes y programas y materiales didácticos; manejo de grupos o técnicas grupales, capacitación, selección y reclutamiento de personal; metodologías de enseñanza y



evaluación; proceso administrativo; DNC; diseño y aplicación instrumentos y pruebas psicométricas; habilidades didácticas impartición de cursos (instrucción) planeación educativa; entre otros.

- B) Asimismo en un 40% de las respuestas se refieren a la categoría de actualización profesional: Programas de cómputo, idiomas (en específico ingles), entre otros.
- C) Un 11% de formación integral en general: Relaciones humanas, creatividad, psicología, expresión oral y escrita, etc.
- D) Sólo 2 participantes (3%) no respondieron ante la pregunta planteada.



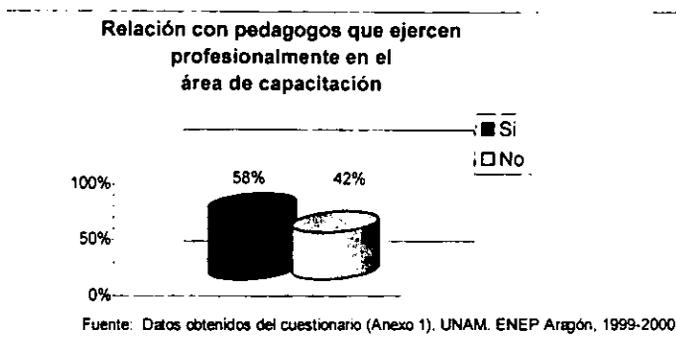
La pregunta 8.- ¿Conoces pedagogos que laboren actualmente en el área de capacitación? ¿Cuántos?, generó las respuestas que se establecen bajo las categorías que se señalan a continuación:

El 58% (44 participantes de 75) respondió afirmativamente respecto a que si conocen a pedagogos que se desempeñan en el área de capacitación. Asimismo el



75% de estos 44 participantes conocen a menos de 5 y el 25% a más de 5 pedagogos.

En contraposición 31 participantes de 75, equivalente a un 42% respondieron que no conocen a pedagogos que laboren en el área de capacitación.



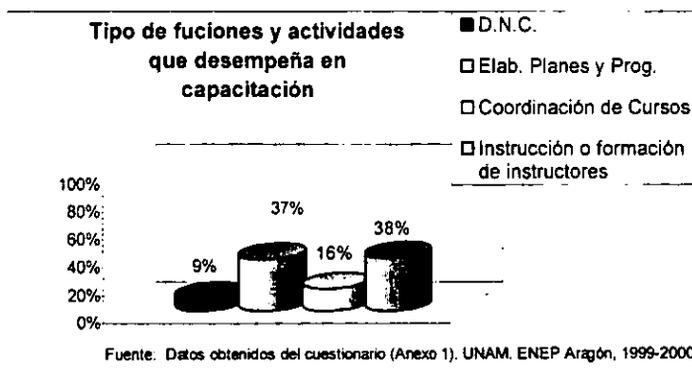
Retomando si la respuesta de la pregunta anterior fue afirmativa, se cuestionó la pregunta 9.- ¿Sabes cuáles son las funciones que realiza en esta área?. Señala algunas de las que consideres más importantes.

De lo cual de un total de 44 participantes que contestaron afirmativamente se establecieron las siguientes 4 categorías que se consideraron las más importantes:

- 1) El 9% (4 de 44) respondieron que las funciones que realiza el pedagogo en capacitación se refieren a la DNC.
- 2) Un 37% (16 de 44) optaron por planeación y elaboración de planes y programas y cursos.

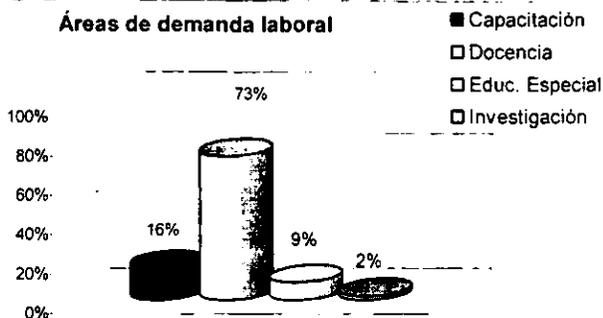


- 3) El 16% (7 de 44) señalaron actividades generales de coordinación de cursos.
- 4) Y un 38% (17 de 44) consideraron actividades de formación de instructores y la propia como instructor.



Pregunta 10.- De acuerdo a tus experiencias, ¿Cuál consideras que es el área laboral de mayor demanda del pedagogo?

De lo cual el 16% (12 participantes de 75) hicieron referencia al área de capacitación; el 73% (55 participantes) al área de docencia; 9% (7 participantes) al área de educación especial y sólo el 2% (1 participante) optó por el área de investigación.

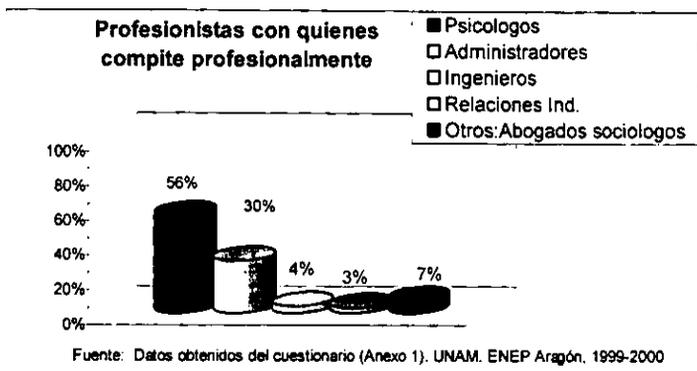


Fuente: Datos obtenidos del cuestionario (Anexo 1). UNAM, ENEP Aragón, 1999-2000

En lo que respecta a la pregunta 11.- En el ámbito laboral de la capacitación ¿Con qué profesionistas consideras que existe mayor competencia?, se establecieron las siguientes categorías consideradas como las esenciales en cuanto a los resultados obtenidos.

En este cuestionamiento el 56% (44 participantes de 75) hicieron referencia a la competencia laboral y profesional con los psicólogos. El porcentaje referente a un 30% (21 participantes) se enfocó a la competencia con los administradores. Sólo un 4% (3 participantes) señaló la competencia con Ingenierías; 3% (2 participantes de 75) Lic. en Relaciones industriales y el 7% (5 participantes) con otros profesionales como abogados, sociólogos, entre otros.

Ante tales respuestas se puede deducir que en un 86% se consideró la competencia con psicólogos y administradores y sólo un 14% con otro profesionistas: Ingenieros, sociólogos, abogados, relaciones industriales, etc.



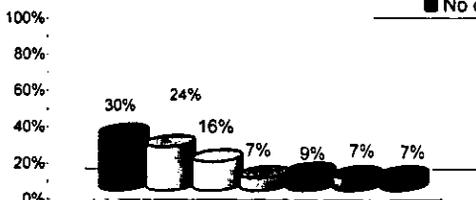
Por otra parte, se planteó la pregunta 12.- Señalar brevemente tus principales expectativas laborales a futuro, resultando algunas de las categorías que se señalan a continuación:

El 28% (21 participantes de 75) establece su interés laboral por el área de capacitación. El 24% (18 participantes) se inclinó por el área de docencia para su desarrollo laboral. Un 16% (12 participantes) por el área de planeación y administración educativa. En un 9% (7 participantes) se remitieron al área laboral de educación especial. Otro 9% (7 participantes) optó por el área de orientación educativa. Finalmente sólo un 7% (5 participantes) no contestaron.



**Áreas laborales de interés
o demanda**

- Capacitación
- Docencia
- Adm. Y Planeación
- Investigación
- Educ. Especial
- Orientación Educ.
- No contestó



Fuente: Datos obtenidos del cuestionario (Anexo 1). UNAM. ENEP Aragón, 1999-2000

Continuando con los planteamientos de dicho cuestionario, se estableció la pregunta 13.- ¿Cuál consideras que sería el perfil de pedagogo para laborar en el ámbito de la capacitación?. En la cual se establecieron las siguientes categorías de respuesta.

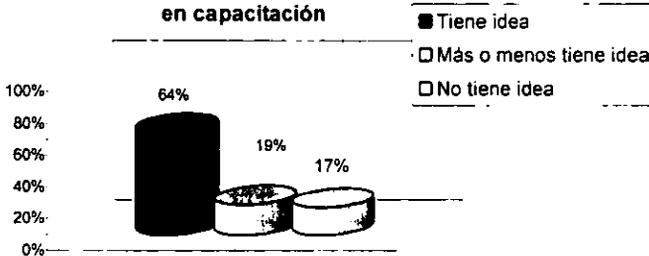
A lo que un 64% (48 participantes de 75) respondieron de manera afirmativa sobre tener cierto conocimiento del perfil del pedagogo en capacitación, de lo cual podemos rescatar lo siguiente: contar con conocimientos de administración, investigación, diseño curricular, filosofía, etc.; capacidad en la DNC y elaboración de planes y programas, habilidades didácticas y psicológicas, aptitud para el manejo de grupos; conocimientos didácticos en torno a metodologías, técnicas, estrategias, etc; desarrollar actitudes de liderazgo, comunicación, iniciativa, dinamismo, creatividad, tolerancia, capacidad de análisis y síntesis, facilidad de palabra, etc.; conocimientos alternos en el manejo de programas de cómputo, entre muchos otros.

En contraparte el 17% (13 participantes) no tuvo idea de lo que implica el perfil de egreso o laboral del pedagogo en el área de capacitación.



Finalmente un 19% (14 participantes) tienen más o menos una idea de su perfil profesional y laboral en el área de capacitación, a lo que señalaron algunos acercamientos en sus respuestas: contar con conocimientos administrativos; disponibilidad al trabajo multidisciplinario; contar con nociones de capacitación y deseos de superación; tener una postura teórica-práctica; y en general tener fundamentos pedagógicos, didácticos y educativos.

Identificación del perfil del pedagogo en capacitación



Fuente: Datos obtenidos del cuestionario (Anexo 1). UNAM. ENEP Aragón, 1999-2000

En la pregunta No. 14 se cuestionó acerca de ¿Cuáles consideras que son los conocimientos teóricos y prácticos que se requieren como mínimo para que el pedagogo pueda laborar en capacitación?

Cuyas respuestas en un 67% (50 de 75 participantes) establecieron identificar totalmente los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para laborar en capacitación. Precisamente los principales son sobre investigación, psicología, didáctica, relaciones humanas, administración, técnicas grupales, metodologías educativas, evaluación educativa, elaboración de programas y planes, comunicación,

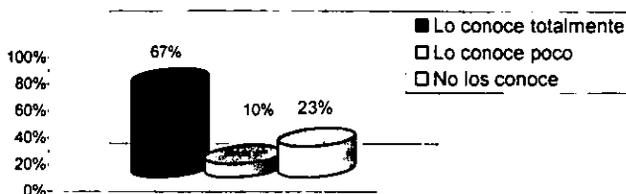


manejo de grupos, planeación motivación, sociología, proceso de capacitación, teorías psicológicas y pedagógicas entre otros.

Por otra parte un 10% (8 participantes) tiene una relativa idea o los conoce poco, resaltando: elaboración de planes y programas, planeación del trabajo, conocimiento y manejo de teorías entre otros.

En un 23% (17 participantes) las respuestas se enfocaron a que no cuentan con ninguna idea de los conocimientos requeridos o necesarios por el pedagogo para laborar en el área de capacitación.

**Identificación de conocimientos teóricos
prácticos para el desempeño en el área
de capacitación**



Fuente: Datos obtenidos del cuestionario (Anexo 1). UNAM. ENEP Aragón, 1999-2000

Para finalizar con los cuestionamientos de esta encuesta aplicada se retomó la pregunta 15.- ¿En general, cuáles consideras que sean las principales limitantes a que se enfrenta el pedagogo de Aragón al insertar en el ámbito laboral?

En referencia a esta cuestión el 86% (65 participantes de 75) si mencionó algunas de estas limitantes referidas a: Falta de reconocimiento a la práctica educativa del pedagogo, bajo índice de titulación, desvinculación teórico-práctica, poca demanda a



dicha área, competencia con otros profesionales (psicólogos y administradores), desconocimiento del campo laboral de la capacitación, necesidad de conocimiento más sólidos y actualizados de esta área, falta de un perfil definido, poca difusión de la carrera y áreas de formación, entre otras.

Asimismo un 12% (9 participantes) no hizo mención de las limitantes a que se enfrenta laboralmente el pedagogo.

Y sólo un 2% (1 participante) dió cierta idea, refiriéndose a una falta de reconocimiento a la formación universitaria.

En concordancia con este instrumento aplicado, se elaboró una guía de entrevista aplicada a pedagogos de Aragón que laboran o laboraron en el área de capacitación. Dicha encuesta consta de 19 preguntas abiertas en consideración al libre albedrío de los entrevistados. A continuación se señalan los datos obtenidos con este instrumento aplicado a 10 pedagogos.

En el primer y segundo cuestionamiento: Tipo de empresa o institución donde labora y el tipo de servicio que ofrece se encontraron los siguientes resultados:

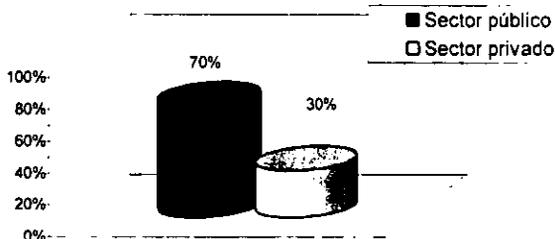
En relación a que del total de 10 pedagogos entrevistados 7 (70%) laboran en instituciones del sector público (SEP, CONALEP, SHCP, INEGI, Aseguradora Hidalgo), desempeñándose en puestos relativos a Jefe de Proyecto de Capacitación, Jefe de Departamento de Vinculación y Apoyo Académico, Director de Capacitación, Coordinadores de Capacitación, Profesional de Servicios Especializados, Analista de Tecnología Educativa y Subdirector de Estudios de Organización y Desarrollo Administrativo e Instructor de Zona en general. La misión de la empresa donde laboran hace referencia a servicios que contribuyen al desarrollo orgánico de



diversas áreas mejorar los procesos humanos (formación, capacitación, etc), servicios educativos a nivel nacional en todos los sectores, entre otras.

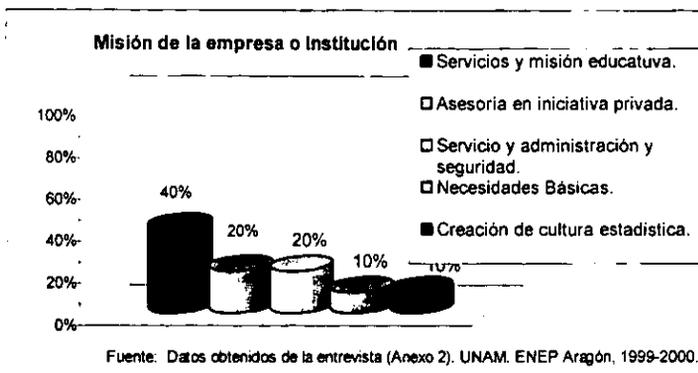
En este mismo sentido, se entrevistó a 3 pedagogos (30%) en iniciativa privada (Despacho para Seguros Monterrey y Aetna, PROLESE S.A y COUNSEL) los cuales desempeñan los puestos de profesionistas e instructores independientes otorgando servicios de asesoría y coordinación de actividades propias de la capacitación.

Tipo de empresa o institución donde labora y el tipo de servicio que ofrece



Fuente: Datos obtenidos de la entrevista (Anexo 2). UNAM. ENEP Aragón, 1999-2000.

Así tenemos en general que de un total de 10 pedagogos, el 30% (3 pedagogos) son instructores independientes, otro 30% (3 pedagogos) ofrecen servicios educativos y un 40% (4 pedagogos) desarrollan actividades propias de administración de todo el proceso capacitador. De la misma forma las empresas visitadas realizan servicios educativos en un 40%, servicios administrativos en un 20%, labores de la cultura estadista en un 10% y finalmente otro 10% otro tipo de necesidades básicas.

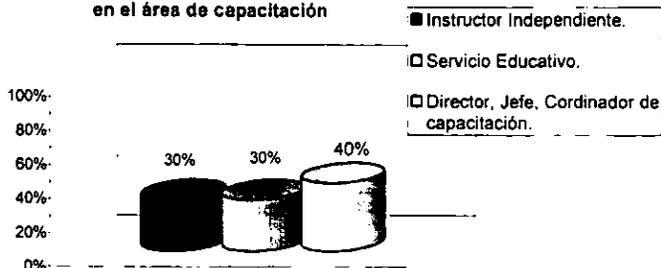


En lo que respecta al aspecto No. 3: Puesto que desempeña o desempeñó en el área de capacitación en referencia a las funciones y actividades, se encontraron los siguientes datos:

De los 10 pedagogos entrevistados en general se tiene que el 50% (5 de 10) de sus actividades se centran en la coordinación de todo el proceso de capacitación, en un 20% (2 de 10) aquellas referidas al diseño e instrucción de cursos, 20% (2 de 10) más al análisis curricular y elaboración de programas, y un 10% (1 pedagogo) referidas a procesos educativos y administrativos.



**Puesto que desempeña o desempeñó
en el área de capacitación**



Fuente: Datos obtenidos de la entrevista (Anexo 2). UNAM. ENEP Aragón, 1999-2000.

A partir de lo anterior podemos destacar las principales funciones y actividades desarrolladas por los mismos.

FUNCIONES	ACTIVIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - Dictaminar manuales administrativos. - Coordinar y analizar propuestas educativas. - Coordinar procesos de capacitación. - Establecer convenios y vínculos con el sector empresarial. - Capacitación de campo (instrucción). - Investigar estrategias y planes educativos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar y dictaminar presupuestos. - Asesorar y elaborar programas educativos. - Capacitar a docentes, administrativos y empresarios. - Revisar planes y programas, DNC, diseño de cursos, etc. - Capacitar y asesorar impartición de cursos y formación de instructores. - Implementar planes y programas, estrategias educativas, etc.



El rubro 4.- Tipo de conocimientos teóricos y prácticos que aplica en su puesto de trabajo, estableció los principales que se citan a continuación:

CONOCIMIENTOS TEÓRICOS	CONOCIMIENTOS PRÁCTICOS
<ul style="list-style-type: none">- Marco Jurídico de la Capacitación.- Administración Pública.- Administración de Recursos Humanos.- Proceso Administrativo: Planeación, Organización, Ejecución y Control a nivel educativo y empresarial.- Análisis de Puestos y Elaboración de Perfiles.- Aspectos financieros.- Relaciones Humanas.- Didáctica- Tecnología Educativa.- Teorías Sistemáticas y Pedagógicas.- Filosofía, comunicación, liderazgo, manejo de grupos, etc.	<ul style="list-style-type: none">- Didácticos: Elaboración de planes y programas y materiales didácticos.- Tratamiento estadístico y análisis de información.- Cómputo: Programas para captura de texto, elaboración de gráficos, etc.- Técnicas propias del ramo en el que se trabaja.- Inglés.- Calidad Total, entre otros.

En el aspecto 5 donde se cuestionó sobre: Funciones y actividades didácticas obtenidas académicamente y que aplica en sus labores, las respuestas recayeron principalmente en los siguientes aspectos:

- Diseño de planes, programas y manuales de organización y procedimientos.
- Redacción de objetivos.
- Aplicación de metodologías y estrategias educativas.

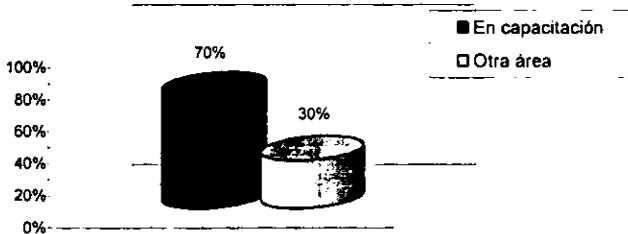


- Técnicas de capacitación: Elaboración de programas, cursos, herramientas didácticas, técnicas grupales, etc.
- Elaboración de proyectos, instrumentos de investigación, etc.
- Aplicación de técnicas de aprendizaje y motivación.
- Contar con conocimientos teóricos de filosofía, investigación, psicología y didáctica, entre los principales.

En referencia a la pregunta 6 se indagó sobre: Experiencia laboral en otras empresas o instituciones y campos laborales.

A lo que de los 10 pedagogos entrevistados, el 70% (7 de 10) se han desarrollado en el ámbito de la capacitación y el 30% (3 de 10) en otras áreas como la docencia, investigación, etc. Siendo estas experiencias anteriores a la actual.

**Experiencia laboral en otras empresas
o instituciones y campos laborales**



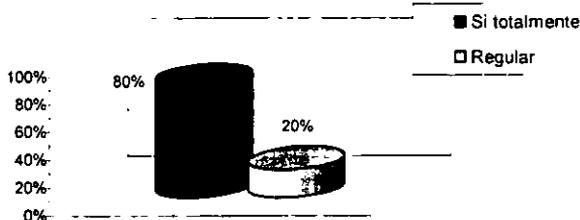
Fuente: Datos obtenidos de la entrevista (Anexo 2). UNAM. ENEP Aragón, 1999-2000.



Retomando sus experiencias laborales, se optó por la pregunta acerca de:
7.- Fundamentación pedagógica acerca de que el pedagogo participe como administrador de la capacitación.

A lo que el 80% (8 de 10) de los entrevistados estuvieron de acuerdo con dicha aseveración fundamentando principalmente que se cuenta con estudios de organización y didáctica para establecer procesos de capacitación; se obtiene una visión humana y flexible para planear, organizar y ejercitar; se nos forma con elementos básicos que debemos actualizar y capacitar, así como con elementos administrativos para desarrollarnos adecuadamente. Asimismo sólo el 20% de la población (2 pedagogos) señalaron que de manera regular obtenemos formación como administradores de la capacitación ya que se presentan limitaciones teóricas y prácticas (capacitación en cómputo e inglés), y la experiencia es la que nos determina lo que requerimos laboralmente.

Fundamentación pedagógica acerca de que el pedagogo participe como administrador de la capacitación



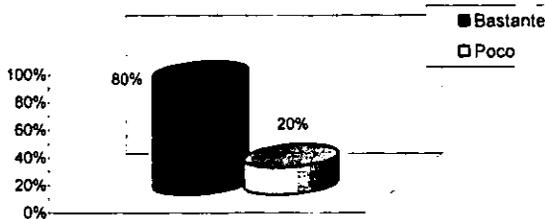
Fuente: Datos obtenidos de la entrevista (Anexo 2). UNAM ENEP Aragón, 1999-2000.



El enunciado No. 8 se remitió a cuestionar sobre: Argumentación, desde su experiencia, acerca de la experiencia laboral con otros profesionistas en el área de capacitación.

De lo cual se obtuvo en un 80% de las respuestas (8 de 10 pedagogos) que esta es determinante en nuestra demanda y desempeño profesional y sólo un 20% de la población no considera que la competencia sea relevante, ya que recae en función del grado de conocimientos de cada profesional, es decir, que la capacitación es un campo flexible para retomarse desde diversos enfoques profesionales. Dentro de esta misma cuestión, el 70% de la respuestas hicieron referencia a la competencia con psicólogos y administradores y el 30% a ingenieros industriales, sociólogos, entre otros.

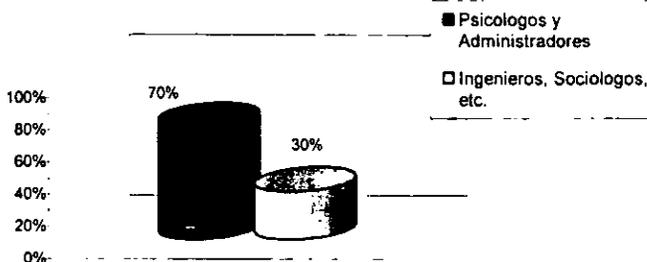
Argumentación desde su experiencia acerca de la competencia laboral con otros profesionistas en el área de capacitación



Fuente: Datos obtenidos de la entrevista (Anexo 2). UNAM. ENEP Aragón, 1999-2000.



Tipo de profesionistas con quienes compete profesionalmente



Fuente: Datos obtenidos de la entrevista (Anexo 2). UNAM. ENEP Aragón, 1999-2000.

Posteriormente se cuestionó sobre el enunciado 9.- Limitantes o desventajas que se enfrenta el pedagogo al laborar en el área de capacitación; y 10.- Ventajas laborales del pedagogo en el área de capacitación.

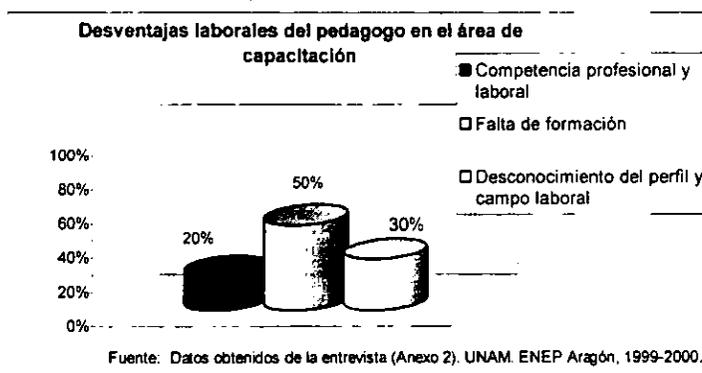
Al respecto del cuestionamiento 9, del total de la población de 10 pedagogos, el 50% (5 de 10) refirió que las limitantes o desventajas a que el pedagogo se enfrenta laboralmente recaen en una falta de formación más sólida, en general, que los conocimientos son mínimos y de carácter optativo; así como el desconocimiento del perfil y del sector productivo en cuanto a necesidades y servicios que requiere; se tiene en gran medida una limitada visión y deficiente preparación dentro del campo laboral de la capacitación, y una falta de experiencia por la desvinculación teórico-práctica; falta de una identidad de nuestro perfil profesional como administradores de la capacitación.

El 20% (2 pedagogos) optó por justificar que las principales limitantes o desventajas laborales del pedagogo se refieren a una fuerte competencia profesional por los



aspectos principales: 1) Necesidad de difundir la imagen y perfil como administradores de la capacitación y 2) Romper con el encasillamiento que se tiene de los pedagogos como “maestros” e imponer creatividad en la competencia con los psicólogos.

Finalmente, en este cuestionamiento el 30% señaló que la principal limitante es un desconocimiento del entorno laboral, lo cual repercute en que no se cubra el perfil por una falta de identificación de este por nuestra parte, y de falta de reconocimiento primero de nosotros mismos como pedagogos y de otros profesionistas y del sector productivo.



Asimismo, retomando el cuestionamiento 10 en referencia al anterior, sobre nuestras ventajas laborales podemos destacar los siguientes resultados:

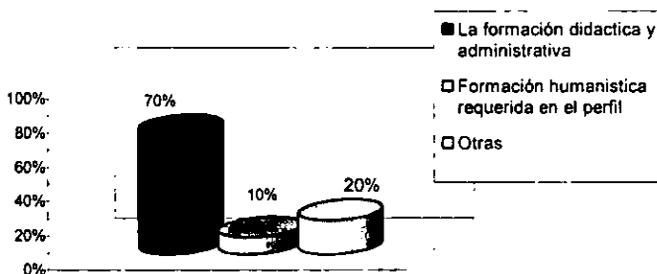
En un 70% (7 de 10 pedagogos) se remarcó la formación didáctica y administrativa que se obtiene académicamente, la cual permite en general la aplicación de técnicas, herramientas, metodologías, estrategias educativas, etc.



Por otro lado, el 20% (2 pedagogos) reconoció que se obtiene una visión global del proceso de capacitación y así mismo se cuenta con elementos teóricos para afrontar retos en materia de aprendizaje.

Considerándose finalmente sólo un 10% la opinión de que el pedagogo de Aragón cuenta con formación humanística requerida en el perfil del capacitador, siendo un perfil idóneo y cercano al proceso formativo.

Ventajas laborales del pedagogo en el área de capacitación



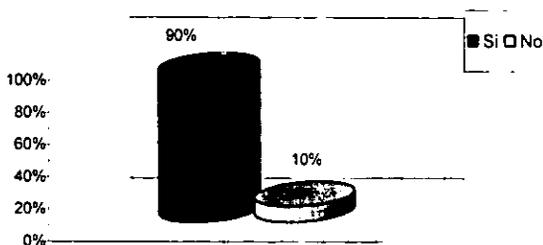
Fuente: Datos obtenidos de la entrevista (Anexo 2). UNAM. ENEP Aragón, 1999-2000.

En el aspecto No. 11 relativo a: Expectativas laborales actuales y a futuro en el área de capacitación. se obtuvieron los siguientes resultados:

Un porcentaje del 90% total de la población (9 pedagogos) optaron por continuar desarrollándose laboralmente en dicha área desempeñando funciones para su desarrollo profesional. Sólo un 10% (1 pedagogo) señaló su interés por desarrollarse en otra área, la docencia específicamente.



Espectativas laborales actuales y futuras en el área de capacitación



Fuente: Datos obtenidos de la entrevista (Anexo 2). UNAM. ENEP Aragón, 1999-2000.

Lo concerniente al cuestionamiento 12.- Visión general de la carrera antes (ingreso) y después de ingresar a ella (egreso), reflejó los siguientes resultados:

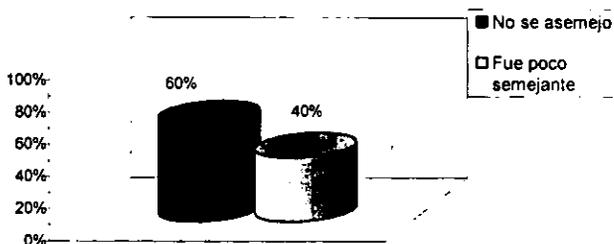
Un 60% de la población (6 pedagogos) retomó la consideración acerca de que las expectativas cambiaron notablemente en referencia al ingreso y egreso de la carrera, señalando las siguientes consideraciones: Sólo brinda las bases teóricas, pero se carece de una práctica y se vincula sólo con el quehacer en el aula; el perfil es incompleto porque no se tiene una clara imagen, se tiene un amplio campo laboral por construir, ya que el existente es muy limitado; entre otras cuestiones.

En consecuencia, un 40% (4 pedagogos) de esta población consideró poco semejante la similitud entre las expectativas de ingreso y egreso, ya que existen cuestiones formativas en las que no se prepara sólidamente, asimismo la experiencia es la que da las posibilidades laborales.



En este aspecto, de los 10 pedagogos entrevistados, ninguno encontró totalmente semejanza en la visión o expectativas que tuvieron al ingreso y egreso de la carrera, debido a que la formación y cuestiones teóricas que se abordan durante la carrera caben reconsiderarse notablemente al egresar a un campo laboral.

Visión general de la carrera antes y después de ingresar de ella



Fuente: Datos obtenidos de la entrevista (Anexo 2). UNAM. ENEP Aragón, 1999-2000.

Durante el desarrollo de dichas entrevistas, se consideró de suma importancia considerar las concepciones propias de los pedagogos entrevistados en torno a un cuestionamiento 13.- Conceptualización de formación, actualización y capacitación.

No.	CAPACITACION	FORMACION	ACTUALIZACION
1	Enfoque de un saber-hacer. Dominio específico de actividad.	Proceso integración visión interdisciplinaria de los espacios en el área del conocimiento incluyen teoría-práctica .	Se remite a las novedades tecnológicas, innovaciones etc.
2	Proceso permanente o periódico para dotar a la persona de los elementos teóricos y prácticos.	Proceso que constituye el conjunto de etapas a través de las cuales en forma secuencial se obtienen conocimientos.	Poner al día en cuanto a conocimientos teóricos y prácticos derivados de una profesión, asignatura, etc.
3	El adquirir determinados conocimientos, habilidades y	Concepto en donde se integra todo el vivir del individuo.	Tener conocimiento sobre determinada especialidad



destrezas.		poniéndose al día.
4 Cursos específicos de forma inmediata.	Proceso a largo plazo que va a incluir los conocimientos teóricos (saber) y los prácticos (saber hacer), actitudes y cultura del trabajo (deber ser).	Tiene que ver con los cambios de procesos e información desde un punto de vista teórico y práctico.
5 Legado al ámbito laboral para lo que el trabajo específico requiere.	Ligada a un acto formal de enseñanza-aprendizaje.	Proceso constante al cambio.
6 Proceso formativo enfocado al saber-hacer.	Proceso integral y continuo que permite llegar a integrar la formación de la personalidad.	Proceso continuo enfocado a cierta área de interés en el sujeto.
7 Adquirida en el trabajo.	Implica una educación, capacitación que proporcione elementos (todo el concepto del ser humano).	Innovar, renovar, conocer constantemente.
8 Ser apto para-habilitación.	Proceso en el que se modifican actitudes y conductas.	Aprender algo nuevo.
9 Transmisión de un conocimiento	Proceso que genere la experiencia a iniciativa.	No centrarse en la formación obtenida sino ir renovando y cultivando.
10 Dirigida a una necesidad concreta y a un momento inmediato.	Parte académica.	Estar al día en los conocimientos y adaptarse a los cambios.

A lo que en este aspecto los pedagogos entrevistados tienen claramente, dada su experiencia, las diferencias entre dichos conceptos.

Continuando con los cuestionamientos, el No. 14 se remite a: Tipo de formación y/o actualización alterna (cursos) que requirió para laborar en capacitación, arrojando los siguientes resultados:

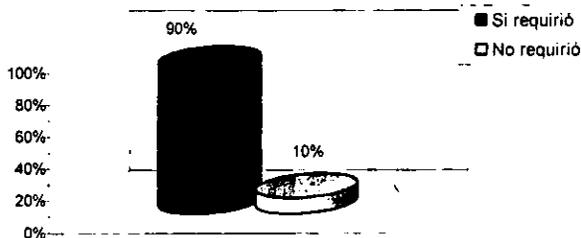
Un 90% de la población (9 pedagogos) fundamentó sus respuestas asertivamente en referencia a que necesariamente se requiere de formación o capacitación alterna a la obtenida académicamente, resaltando las siguientes temáticas:



- Paquetería de cómputo.
- Normatividad.
- Proceso administrativo.
- Recursos Humanos.
- Competencias laborales.
- Evaluación.
- Dirección.
- Idiomas.
- Formación de instructores.
- Desarrollo de habilidades.
- Motivación y relaciones humanas.
- Aprendizaje acelerado, entre otros.

Sólo un 10% (1 pedagogo) en torno a este cuestionamiento, señala no haber requerido capacitación alterna.

Tipo de formación y actualización requeridos para el desarrollo laboral



Fuente: Datos obtenidos de la entrevista (Anexo 2). UNAM. ENEP Aragón, 1999-2000.



Pregunta 15.- Demanda del pedagogo en el área de capacitación actualmente (opinión personal).

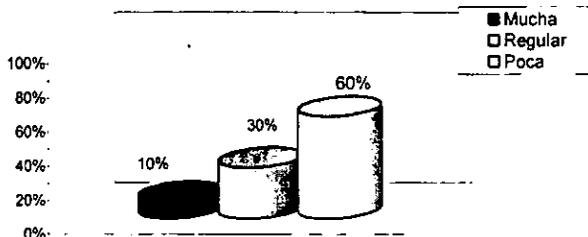
De lo cual el 60% de la población (6 pedagogos) señaló que ésta es aún poca, ya que todavía el pedagogo es gente de oferta y no de demanda, sin embargo esto podría incrementarse poco a poco; Asimismo el campo laboral es muy reducido ya que actualmente las empresas ya no quieren invertir en capacitación por lo que se recomienda la tendencia de despacho de profesionales independientes y las posibilidades en el sector empresarial en base al perfil del pedagogo se están haciendo necesarias e indispensables.

En este mismo aspecto el 30% (3 pedagogos) reconoció que la demanda laboral del pedagogo es regular ya que depende por un lado del crecimiento de las empresas y de la formación sólida que se tenga en esta área, así como de reconocimiento o difusión que se otorgue a su perfil profesional.

Finalmente sólo un 10% demostró una postura optimista, considerando que la demanda es mucha ya que se requiere gente en formación humana (pedagogo) que pueda desarrollar aspectos técnicos, pues de forma contraria resulta más complicado.



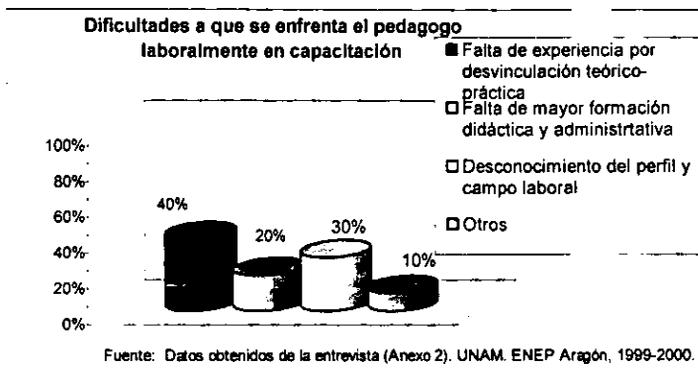
Demanda actual del pedagogo en el área de capacitación



Fuente: Datos obtenidos de la entrevista (Anexo 2). UNAM, ENEP Aragón, 1999-2000.

Para consolidar y verificar la pregunta sobre las desventajas o limitantes laborales del pedagogo, se estableció el aspecto No. 16.- Dificultades a que se enfrenta el pedagogo laboralmente en capacitación.

Al respecto el 40% (4 pedagogos) insistió en la falta de experiencia por una desvinculación teórico-práctica de los conocimientos adquiridos académicamente; un 20% (2 pedagogos) hicieron referencia a una falta de formación didáctica y administrativa más sólida, otro 30% a un desconocimiento del perfil y campo laboral y un 10% a otros aspectos como es el conformismo profesional, el desempleo, etc.



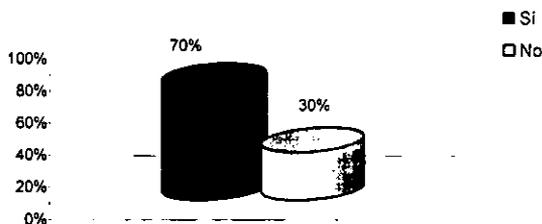
La cuestión 17.- La formación didáctica que ofrece la carrera es suficiente para laborar en capacitación, generó las siguientes respuestas:

En un 70% (7 pedagogos) consideró afirmativo tal enunciado, aunque cabe la necesidad de profundizar más esta formación de forma continua, (actualización, capacitación, etc), ya que la formación didáctica es amplia y otorga elementos generales que se pueden ir reforzando.

El 30% (3 pedagogos) consideró que la formación didáctica que se obtiene académicamente no es suficiente, ya que los supuestos teóricos en que se forma formados se basan en generalidades y se pierde la práctica o quehacer del pedagogo, obteniéndose una formación limitada.



La formación didáctica es suficiente para laborar en
capacitación



Fuente: Datos obtenidos de la entrevista (Anexo 2). UNAM. ENEP Aragón, 1999-2000.

El penúltimo aspecto, 18.- Tipo de perfil que requirió para desempeñar su puesto de trabajo.

Esta cuestión arrojó una serie de ideas o alternativas que a continuación se citan, basadas éstas en la propia experiencia de los entrevistados, lo cual se enriqueció en las distintas aportaciones:

- 1) Atender las problemáticas educativas desde nuestros conocimientos pedagógicos.
- 2) Contar en bases sólidas en administración y procesos educativos, conocimientos didácticos, recursos humanos, etc.
- 3) Contar con conocimientos a nivel licenciatura de pedagogía, didáctica, filosofía, educación, sociología, entre otros.



-
- 4) Facilidad de palabra, mente abierta, actitud de actualización continua, etc.
 - 5) Conocimientos de instrucción, dominio de grupos, D. N. C., elaboración de programas.
 - 6) Habilidades para la coordinación, hablar en público, dinamismo, etc.
 - 7) Formación docente y humanística.
 - 8) Dominio de inglés.
 - 9) Personalidad y presencia.
 - 10) Actitudes: Dinamismo, cooperación, carisma, buena toma de decisiones, etc.

Finalmente se les solicitó una Aportación o comentario final acerca de la temática "El Pedagogo como Administrador de la Capacitación", estableciendo 5 aspectos principales e importantes a modo de conclusiones:

- 1) El pedagogo puede explotar su capacidad de inserción en el área de capacitación, no conformándose con los conocimientos adquiridos.
- 2) Para su desempeño laboral se hace necesario un trabajo de campo previo que permita un ejercicio laboral y una preparación más amplia de los moldes clásicos de la capacitación.
- 3) Se cuenta con toda la capacidad para incursionar y explorar el campo de la capacitación, por ser un área interdisciplinaria y una de las principales



ventajas es que se cuenta con una formación y visión humana del proceso capacitador.

- 4) La formación pedagógica y didáctica permite una aplicación teórica y práctica, de metodologías, técnicas, herramientas, etc. dadas las necesidades laborales.
- 5) El perfil formadores de seres humanos en todas las esferas y etapas educativas ofrece un amplio campo laboral que se debe difundir y preparar continuamente.

Cabe destacar que en el primer instrumento aplicado (cuestionario aplicado a pedagogos egresados en función de conocer su opinión acerca de la participación en administradores de la capacitación) generó resultados basados en porcentajes a tendencias estandarizadas dadas las respuestas de opción múltiple o ejes de análisis establecidos o claramente definidos con las necesidades de la propia investigación.

En contraparte estas entrevistas aplicadas a pedagogos que laboran o laboraran en capacitación nos arrojaron una serie de respuestas concisas y relativas a su propio desempeño profesional y desarrollo laboral, por lo cual enriqueció la presente investigación dadas las aportaciones señaladas retomando el libre albedrío de los entrevistados. Por lo cual se describió en forma de experiencia vivencial con diversos datos cualitativos, los cuales en conjunto con los datos del cuestionario aplicado nos permitieron obtener una visión del perfil de egreso inmediato hacia un desempeño laboral, y la experiencia o desarrollo profesional y laboral de un perfil real a que se enfrenta profesionalmente una vez egresado e inserto en el campo laboral.



Partiendo de estos datos cuantitativos y cualitativos, a continuación se presentará el análisis de resultados obtenidos con esta investigación de campo dada la aplicación de instrumentos a la población ya descrita.

3.3 ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO DE RESULTADOS

En el apartado anterior se señala parte del análisis de la información obtenida (datos cuantitativos) en torno a los instrumentos aplicados (75 cuestionarios de encuestas a pedagogos recién egresados para conocer su participación como administradores de la capacitación, y 10 entrevistas a pedagogos de Aragón que laboran o tengan experiencia laboral en el área de capacitación) con la finalidad de identificar la visión en cuanto a funciones y actividades que desempeñan como administradores de la capacitación). En general dicho tratamiento estadístico permitió establecer una parte del análisis de los resultados obtenidos; sin embargo, es necesario precisar los aspectos más relevantes y aportaciones rescatables con dicho análisis para el establecimiento de un diagnóstico, el cual permita establecer la alternativa o propuesta ante las necesidades detectadas.

A continuación se presenta el análisis de los datos obtenidos con la aplicación del cuestionario sobre la participación del pedagogo como administrador de la capacitación, así como su correspondiente diagnóstico. Posteriormente el análisis y diagnóstico de los datos obtenidos con las entrevistas aplicadas a pedagogos de Aragón que laboran en capacitación. Finalmente se señala el diagnóstico obtenido en base a necesidades detectadas en la formación del pedagogo para que este se pueda desempeñar laboralmente como administrador de la capacitación.



Precisamente con la aplicación del cuestionario a 75 egresados de pedagogía de la ENEP Aragón se obtuvo información real y actual acerca de la visión que éste tiene de la participación como administrador de la capacitación, dada la formación académica en general y didáctica en específico y la identificación de un perfil de egreso para la inserción al ámbito de la capacitación.

Así tenemos que un alto porcentaje de la población encuestada estudió la carrera de pedagogía por vocación o elección propia, por lo que se pudo denotar un amplio o reducido bagaje en cuanto a su perfil profesional (ingreso) y laboral (egreso), además de que en las diversas cuestiones que se plantearon existe diversidad de conceptos y experiencias, es decir, posibilidades u opciones consideradas como las más adecuadas por sus aportaciones a las temáticas de investigación.

En este sentido se denotó una amplia discrepancia de la visión de la carrera en cuanto a las expectativas de ingreso y egreso, ya que en la mayoría de los casos no se cuentan con expectativas claras o aceptables (no son congruentes) para insertar al campo laboral, lo cual puede considerarse como una falta de conocimiento del perfil profesional y las diversas áreas de formación o especialización, las cuales, sin duda se refuerzan con la experiencia laboral que conlleva una capacitación y actualización alterna en diversos conocimientos teóricos y prácticos. Conforme a esto se puede detectar una imperiosa necesidad de identificar necesidades profesionales y laborales de los pedagogos egresados en base a sus expectativas de formación y especialización en su área de interés laboral.

Ahora bien, dadas las experiencias de formación académica, se denotó y pudo corroborar la formación didáctica que se obtiene dadas las materias del plan de estudios, la cual permite abordar laboralmente el área de capacitación, por contarse con cierta formación teórico-práctica en metodologías y técnicas de enseñanza,



elaboración de planes y programas de estudio, entre otras. Sin embargo también se refleja en las respuestas y experiencias personales, que existe una fuerte inclinación y demanda del pedagogo por desarrollarse en el área de la docencia. Esto remite a la necesidad de alternativas y perfiles laborales que no concentren al pedagogo sólo en funciones docentes, ya que la profesión va más allá de este perfil y precisamente es el área de capacitación y recursos humanos un área que requiere ser demandada para un mejor desarrollo profesional y laboral. Asimismo otro gran porcentaje es el referente a la demanda laboral del área de psicopedagogía, la cual al igual que el área de capacitación, requiere de una especialización y formación alterna (capacitación y actualización) en conocimientos específicos del área.

En general se puede deducir una importante necesidad latente en la formación del pedagogo por la serie de conocimientos obtenidos a través de diversas áreas formativas (filosofía, economía, sociología, didáctica, psicología, etc.) ya que se carece de una formación más sólida (especialización) que nos permita un mejor desarrollo profesional y laboral; entonces, podemos afirmar que esa especialización y formación continua se aplica a todas las áreas en las que se desarrolla o participa el pedagogo.

Precisamente esa especialización y capacitación es determinante y latente en el sentido teórico-práctico, pues los perfiles establecidos por el sector empresarial público y privado demanda un saber y un saber hacer, dominando en ocasiones este segundo, que a su vez establece y requiere del dominio de habilidades prácticas y conocimientos teóricos, lo cual se vincule para la generación de elementos o productos laborales a través de funciones y actividades operativas específicas. Cabe destacar que en el desarrollo laboral del pedagogo y de todo profesional en la actualidad, requiere forzosamente del dominio y aplicación de conocimientos y habilidades tales como el manejo de programas de cómputo y el dominio del idioma inglés, entre otros. Ante tales necesidades el reto profesional de todo pedagogo es



responder a esta demandas, capacitándose y actualizándose constantemente en acciones prácticas que le permitan adecuarse a su espacio laboral; con esto se quiere decir que la formación obtenida académicamente, si resulta limitada o adecuada, requiere de opciones que el propio pedagogo tendrá que ir buscando y adaptando a sus necesidades laborales que se presenten.

También es significativo señalar que de acuerdo a las necesidades actuales, el desarrollo profesional del pedagogo requiere de una formación más completa y continua en su campo del conocimiento y saberes, lo cual implica que su perfil se enriquezca y se convierta en un profesional competitivo, competente y comprometido ante las continuas y cambiantes demandas laborales y sociales. Esta indica una formación con líneas hacia estudios de posgrado (maestría y doctorado) que cada día son más demandadas sobre todo en el ámbito educativo del sector público, es decir, todo devenir profesional del pedagogo se vislumbra hacia una formación más sólida y comprometida con su quehacer educativo en los diversos medios o ámbitos donde se desenvuelva profesional y laboralmente, y esto requiere de una visión del perfil que se forje de acuerdo a su proyecto de vida.

Por otra parte, cada día el campo de la capacitación abre alternativas de desarrollo profesional del pedagogo, contemplándose diversas acciones en las que puede participar dada su formación. Principalmente se reflejan las actividades de D. N. C., elaboración de planes y programas, coordinación de cursos y formación de instructores e instrucción propia, por lo que cabe la necesidad de abrir espacios (demanda) y difundir nuestra labor en el campo de la capacitación a través de experiencias previas al desempeño laboral (servicios social, prácticas profesionales, estancias industriales, etc). Esto deviene de la idea que aún predomina en el pedagogo, de centrarse en el campo docente (principalmente en niveles básicos) y considerar que la mayoría de estas profesionistas se han centrado en ella por ser el área de mayor demanda laboral. Ante esto, cabe reflexionar sobre la formación



profesional que conlleva un desarrollo más allá del ámbito docente, ya que el campo de acción en el quehacer educativo que no se limita a funciones docentes, sino a quehaceres diversos que aborden todo aquel fenómeno educativo y el seguimiento del mismo.

Hablar del ámbito laboral de la capacitación, lleva necesariamente a pensar en una clara delimitación del quehacer y perfil laboral y profesional frente a las funciones y actividades de la misma, ya que implica una continua experiencia y competencia con otros profesionales que abordan o consideran como propio el campo de la capacitación, siendo principalmente esta competencia con psicólogos y administradores, aunque actualmente está siendo retomada por ingenieros, sociólogos, etc. Quizá esta experiencia de competencia se fundamenta por el desconocimiento de nuestra labor y perfil profesional o por la fuerte imagen que ha ido retomando el pedagogo (dada su formación) para abordar dicha área con el enfoque humanista y educativo que se requiere profesionalmente. Básicamente esta competencia profesional se propone sea un reto que permita una cada vez mejor formación y desarrollo y mayor difusión de dicho perfil, pero a su vez implique una delimitación clara de acciones, funciones y actividades que pueden desarrollar y de aquellas en que se carece y se requiere formar o reforzar, ya que el campo de la capacitación es multidisciplinario porque puede y retoma de diversas visiones o posturas profesionales que lo enriquezcan. Es decir la capacitación es un campo para desarrollo de todo aquel profesional que forme y actualice ante las necesidades demandadas, no es un campo limitado para ciertos profesionales como se tiene o se tenía considerado. Tan es así que el pedagogo día con día demanda o se interesa cada vez más por dicha área que aunque carece de ciertos conocimientos, habilidades, saberes, actitudes, etc, está consciente de tales necesidades y es capaz de desarrollarlas, así como de enfrentar las limitantes laborales a que se enfrenta e ir retomando los aspectos necesarios a su perfil demandado. Sin embargo se recomienda que como profesionales exista la preocupación de ir formando el propio



perfil y analizar qué carencias o necesidades se deben reforzar, así como ir buscando un propio desarrollo e identidad profesional.

En consecuencia con los datos obtenidos en los instrumentos aplicados, la experiencia de la realidad laboral a que se enfrenta el pedagogo en el área de capacitación, permitió enriquecer la presente investigación. Dicha información se analizó y generó las siguientes reflexiones.

Se puede señalar que existe un gran concentración de pedagogos que laboran en capacitación dentro del sector público; sin embargo, en la iniciativa privada donde se desconocía aún más el perfil y quehacer pedagógico, han ido abriendo las posibilidades al pedagogo, aunque cabe señalar que en ambos sectores se requiere de una formación continua más sólida y vinculada a la práctica, la cual no se remite a la obtenida académicamente, sino que va más allá, a una fuerte necesidad de especialización. Asimismo la concentración de pedagogos en dicha área implicó un previo interés de desarrollo en las funciones capacitadoras claramente definidas que se centran en acciones propias a la coordinación, dirección, instrucción, planeación, etc. de todo el proceso administrativo de la capacitación. En general el campo de acción del pedagogo como capacitador implica el desarrollo de diversas funciones, actividades, aptitudes, habilidades y aptitudes que se van conformando o estableciéndose con la experiencia profesional y laboral.

Ahora bien, con estas experiencias, se refuerza la idea de que el pedagogo necesariamente requiere de una capacitación práctica y formación alterna en conocimientos teóricos y prácticos, ya señalados con anterioridad, los cuales adquiere en la propia experiencia laboral siendo que demanda una formación previa para cubrir los perfiles establecidos por el mercado laboral.



Así también se refuerza la idea de que los conocimientos y saberes teóricos obtenidos académicamente, en este sentido refirámonos a los didácticos, son aportaciones o elementos que permiten vincular a nuestra práctica profesional y que requieren de una continua actualización.

El sentido de competencia profesional se vio reforzado con la experiencia de los pedagogos entrevistados, los cuales claramente identificaron al psicólogo, administrador, ingeniero, entre los principales que abordan el campo capacitador, lo cual no implica una limitación para el pedagogo sino al contrario un reto para resaltar su quehacer profesional.

Por otra parte, tanto las limitantes o desventajas y las ventajas a que nos enfrentamos laboralmente no son determinantes, ya que en ocasiones o la mayoría de las veces, es el pedagogo el que trunca o establece ciertas limitaciones con actitudes conformistas, sin un claro proyecto de vida profesional, siendo esto una necesidad de reflexión que permita conocer fortalezas y necesidades o carencias para abordarlas profesionalmente.

Precisamente es necesario destacar que actualmente el pedagogo está siendo demandado en el campo de la capacitación, aunque esta demanda es relativa, ya que poco a poco está tomando auge y es el pedagogo el que debe hacer su propia difusión, (ya que nadie más lo hará por él), partiendo de las tendencias políticas de la sociedad sobre la función de capacitar técnicamente. Ante esto se están desarrollando algunos pedagogos de forma independiente en funciones de capacitación (despachos multidisciplinarios), lo cual también resulta un interesante reto para el pedagogo que desea desempeñarse laboralmente como administrador de la capacitación.



Finalmente es de suma importancia señalar el por qué reflexionar sobre la participación del pedagogo como administrador de la capacitación, razón por la cual se consideró la fundamentación y corroboración de una formación didáctica básica con la que se cuenta, la cual necesariamente hay que especializar y trabajar continuamente, y así mismo el pedagogo está consciente o por lo menos tiene una idea acerca del perfil que se requiere (aunque no claramente estructurado en muchas ocasiones), la cual desarrolla desafortunadamente no de forma previa a su desarrollo laboral, sino sobre la marcha o desarrollo de sus experiencias.

Ante esto se presenta una clara necesidad latente que es el desarrollo o preparación previa y el conocimiento del perfil de su participación como administrador de la capacitación.

Finalizamos este apartado retomando las experiencias obtenidas con estos instrumentos aplicados durante la investigación, lo cual nos denota en general, que el pedagogo cuenta con grandes ventajas o avances y una formación básica para desarrollarse como administrador de la capacitación, pero por otra parte carece de elementos formativos y desconocimiento de su potencial a desarrollar para adentrarse en funciones de capacitación, en específico no se ha interesado del todo por conformar un perfil ideal de su área de interés laboral. Ante todas esas imperiosas reflexiones y necesidades ya abordadas anteriormente, resurge la idea de consolidar la formación académica y profesional a través de una alternativa: la especialización (dado un posible perfil que se construyó como una mera posibilidad o acercamiento a la realidad o entorno laboral, del cual se carece y que se estableció en el segundo capítulo). Este intento de perfil ideal de pedagogo como administrador de la capacitación permitió establecer la posibilidad de especialización, la cual se describirá en forma de propuesta (posibilidad a desarrollar) a continuación.



Universidad Nacional Autónoma de México
ENEP ARAGON



Propuesta



PROPUESTA DE SEMINARIO DE ESPECIALIZACIÓN DEL PEDAGOGO DE ARAGÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA CAPACITACIÓN

En base a los resultados obtenidos con el desarrollo de la investigación de campo, se describe esta posible propuesta de formación del pedagogo: Seminario de Especialización en el ámbito de la capacitación, el cual permita fortalecer o consolidar los conocimientos obtenidos al finalizar el plan de estudios, para su adecuada participación como administrador de la capacitación.

Partiendo de la formación básica en el sentido didáctico y administrativo del pedagogo de Aragón y las necesidades latentes que requiere el mercado laboral de la capacitación tanto en el sector público como en el privado, se sugiere el posible establecimiento de un seminario de especialización que vincule la formación teórica con la práctica profesional dentro del ámbito de la capacitación.

Este seminario deviene de las necesidades de estructuración y consolidación los aspectos teóricos del proceso de capacitación que se ven limitados por un breve abordaje teórico del área dentro del plan de estudios del pedagogo de Aragón, así también por una fragmentación a través de materias optativas que depara en diversos aspectos teóricos, y además de un desconocimiento del perfil y demanda laboral del campo de la capacitación por parte del pedagogo.

En este sentido se sugiere el desarrollo de un seminario de especialización, el cual sea desarrollado al concluir el plan de estudios vigente del Licenciado en Pedagogía de la ENEP Aragón. Este seminario será de corte optativo para aquellos pedagogos interesados en abordar el campo de la capacitación con funciones propias de administradores del mismo. A continuación se describirá dicho proyectos o propuesta.



JUSTIFICACIÓN

Es indudable el desarrollo laboral de pedagogo dentro del ámbito de la capacitación, en base a su formación didáctica y administrativa que adquiere académicamente; sin embargo dicha formación básica, es necesario consolidarla y desarrollarla o actualizarla continuamente dados los cambios drásticos que deviene de la globalización y competencias profesionales y laborales.

Precisamente el pedagogo se enfrenta a la ineludible necesidad de reorientar estrategias y metodologías de planeación, organización, ejecución, y evaluación (proceso administrativo) a acciones propias del desarrollo humano en la resolución de problemas de autodesarrollo personal, desarrollo de productividad, preparación de personal calificado, es decir, de procesos de capacitación. Esto parte de la formación académica del pedagogo, a través de la cual revisa y establece los lineamientos teórico-metodológicos para la elaboración de materiales didácticos, el desarrollo de la didáctica en el proceso de enseñanza-aprendizaje, establecimiento de estrategias y técnicas educativas, entre otros.

Dado lo anterior el Lic. en Pedagogía de la ENEP Aragón cuenta con cierta formación que le permite desarrollarse de manera integral en el ámbito de la capacitación, por considerarse en la actualidad dicho campo necesario desde un sentido humanista y educativo del hombre y la sociedad.

Con esta perspectiva de formación del pedagogo, se puede visualizar la imperiosa necesidad de que este profesionista desarrolle su practica profesional y laboral en el área de capacitación para y en el trabajo tanto en el sector público como en el privado.



Es así que se considera nuestra propuesta de especialización con la finalidad de otorgar los suficientes o básicos elementos teóricos-metodológicos, lo cual permita al pedagogo vislumbrar y generar su desarrollo profesional y laboral en tres funciones básicas.

- 1) Administrar las funciones del proceso de capacitación, las cuales a su vez requieren:
- 2) La habilitación de programas, desarrollo de logística, didáctica, y
- 3) Formación de instructores y desarrollo de la instrucción con bases didácticas y educativas desde una perspectiva del proceso enseñanza-aprendizaje.

La especialización del pedagogo en el ámbito de la capacitación parte de la necesidad de formar profesionales preparados para enfrentar los distintos retos ante las competencias intelectuales y productivas que permitan responder a las necesidades de mercado laboral, y por ende, esto repercute en su desarrollo profesional y laboral. Así tenemos que la especialización o formación alterna del pedagogo para que éste sea participe como administrador de la capacitación, indica una serie de conocimientos teóricos vinculados a la práctica o realidad laboral, lo cual permita obtener elementos administrativos para abordar la capacitación y elementos prácticos y metodológicos apreciables en el aspecto intelectual de la capacitación.

Básicamente este seminario de especialización establece el desarrollo de módulos (contenidos programáticos) que permitan la formación integral del pedagogo en acciones o funciones administrativas de la capacitación, lo cual implica un conocimiento de todo el entorno de este ámbito.



La organización de este seminario comprende de forma general los objetivos o propósitos del curso, las unidades o módulos y sus respectivos contenidos programáticos, los cuales se describen a continuación.

OBJETIVO GENERAL:

Brindar a los pedagogos egresados de Aragón los elementos teórico-prácticos necesarios para realizar su labor como administradores de la capacitación.

CARACTERÍSTICAS DEL SEMINARIO DE ESPECIALIZACIÓN:

- a) Se sugiere que sea optativo a la formación y desarrollo del pedagogo al concluir el vigente plan de estudios.
- b) Consta de 8 módulos o unidades programáticas.
- c) Duración: Cada módulo tendrá una duración de 25 a 30 hrs. haciendo un total de 200 a 240 hrs.
- d) Se recomienda sea impartido por docentes de la carrera y egresados que se desarrollen en el área de capacitación, con la finalidad de enriquecer la formación práctica con las experiencias propias de los responsables de cada módulo.
- e) El seminario se considera sea integrado por los siguientes 8 módulos:

Módulo I: El Pedagogo dentro del Proceso de Administración.



Módulo II: Administración de Recursos Humanos.

Módulo III: Marco Teórico Conceptual de la Capacitación.

Módulo IV: Marco Legal de la Capacitación en México.

Módulo V: Proceso Administrativo de la Capacitación.

Módulo VI: Aspectos Didácticos en Materia de Capacitación.

Módulo VII: El Pedagogo dentro del Proceso Institucional: Perfil del Instructor.

Módulo VIII: El Comportamiento Organizacional (Aptitudes del Pedagogo en el
Ámbito de la Capacitación).

- f) Dicho seminario se remite a la generación de aspectos o conocimientos teóricos vinculados a la práctica de la realidad o entorno laboral, el cual se sugiere una preparación posterior en el manejo de Programas de cómputo y habilidades en el dominio del idioma inglés, posterior a la conclusión de los módulos.
- g) Asimismo dentro de cada módulo se recomienda la aplicación práctica de los conceptos o temáticas abordadas, a través de prácticas profesionales durante o al término de los módulos que lo integran, considerándose está como una alternativa de evaluación.
- h) Al término de los módulos se sugiere la elaboración de un proyecto (práctica) en el ámbito real de la capacitación: sea sector público o privado.



- i) La evaluación de cada módulo considera la aplicación práctica de conceptos, asimismo se sugiere la aplicación de exámenes escritos al finalizar o durante el desarrollo de las sesiones de cada módulo, con la finalidad de considerar el aprendizaje de las temáticas que conforman el seminario. Asimismo la participación en cada sesión en las diferentes actividades permitirá una evaluación más global que abarque tanto el sentido cuantitativo como cualitativo de los alumnos participantes.

- j) Se considera apropiado abordar el desarrollo de cada módulo con un número mínimo de 10 participantes y máximo 25, con la finalidad de que la conducción y evaluación de cada módulo sea de forma organizada y adecuada.



PROGRAMA :

**SEMINARIO DE ESPECIALIZACIÓN DE LA FORMACIÓN DEL PEDAGOGO
COMO ADMINISTRADOR DE LA CAPACITACIÓN**

MODULO I: EL PEDAGOGO DENTRO DEL PROCESO DE ADMINISTRACIÓN.

OBJETIVO PARTICULAR: Identificar las distintas fases y momentos del proceso de capacitación, con la finalidad de otorgar las bases administrativas que requiere el pedagogo en el ámbito de capacitación.

TEMÁTICAS:

- 1.1 Administración General y Educativa.
- 1.2 Fases del Proceso Administrativo.
- 1.3 Planeación General y Educativa.
- 1.4 Organización Educativa.
- 1.5 Evaluación General y Educativa.

Este módulo permitirá retomar los conceptos y fases administrativas básicas que permitan al egresado conformar una formación más sólida en los procesos de planeación, organización, ejecución y evaluación del área de capacitación.

La conducción del módulo o curso se sugiere se realice en base a investigación y exposición de las temáticas en equipo con la finalidad de llevar a cabo el desarrollo de las sesiones en forma más dinámica.



Asimismo se puede considerar una evaluación considerando los aspectos de exposición y aplicación práctica de los conceptos de un proyecto o trabajo final y un examen final que considere las cuestiones teóricas.

MODULO II: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

OBJETIVO PARTICULAR: Establecer la importancia que tiene el campo de la Administración de Recursos Humanos para el pedagogo con la finalidad de que éste diseñe, elabore y desarrolle proyectos basados que le permitan proporcionar las capacidades humanas requeridas por las organizaciones en base al desarrollo de habilidades y aptitudes.

TEMÁTICAS:

- 2.1 Campo de Desarrollo Profesional y Laboral del Pedagogo en A. R. H. y Antecedentes de la misma.
- 2.2 Análisis de Puestos.
- 2.3 Elaboración de Manuales Administrativos (Organización y Procedimientos)
- 2.4 Reclutamiento y Selección de Personal.
- 2.5 Inducción y Desarrollo.
- 2.6 Nómina y Elaboración de Perfiles y Profesiogramas.

Este módulo permitirá identificar los campos de desarrollo del pedagogo en relación a la Administración de Recursos Humanos. Asimismo pondrá en práctica diversas actividades; tales como la elaboración del Análisis de Puestos, Profesiogramas y Manuales, entre otros; siendo un módulo tipo teórico-práctico.



La evaluación se recomienda sea a través del reporte de prácticas continuas o ejercicios que se desarrollen en sesión y actividades extractase para entrega de trabajos finales; asimismo también se puede considerar un examen final por escrito en torno a los conceptos principales de las temáticas abordadas.

MODULO III: MARCO TEORICO CONCEPTUAL DE LA CAPACITACIÓN.

OBJETIVO PARTICULAR: Analizar el desarrollo y fundamentación teórica de la capacitación, con la finalidad de conformar un marco de referencia (fundamentación) que permita abordar adecuadamente dicho campo en los conceptos que lo integran.

TEMÁTICAS:

- 3.1 Antecedentes de la Capacitación.
- 3.2 Filosofía (Fundamentos Ideológicos) de la Capacitación.
- 3.3 Principales Teorías y Corrientes Educativas que abordan la Capacitación.
- 3.4 CONCEPTOS que engloban el ámbito de la Capacitación.
- 3.5 La Educación Basada en Competencias Laborales.

Este módulo se referirá a la revisión y análisis de diversos conceptos teorías y filosofías enfocados a la búsqueda de una filosofía actual basada en la tendencia de la Educación Basada en Competencias Laborales.

La conducción del módulo se basará en la investigación de los participantes de la temática y la conformación de un ensayo final sobre el marco teórico de la capacitación aplicada a una empresa o institución que se considere retomar por cada alumno (misión, visión, filosofía). Asimismo se podría también considerar un examen final por escrito.



MODULO IV: MARCO LEGAL DE LA CAPACITACION EN MÉXICO.

OBJETIVO: Analizar el marco normativo en materia de capacitación con la finalidad de identificar los criterios y disposiciones legales que regulan dicho proceso lo cual permita poner en práctica y sustentar modelos que se retomem en dicha materia de forma adecuada.

TEMÁTICAS:

- 4.1 Disposiciones Legales de la Capacitación.
- 4.2 Criterios y Formas Administrativas en Materia de Capacitación.
- 4.3 Formatos Técnico-Administrativos
- 4.4 Procedimientos Administrativos que implica el Proceso de Capacitación.

En éste módulo se hará el análisis de los fundamentos o disposiciones legales, así como la identificación de los trámites o procedimientos correspondientes y llenado de formatos.

La evaluación se realizará en el sentido de aplicar conocimientos adquiridos en la investigación documental y de campo y en el llenado de formatos adecuadamente; asimismo se puede considerar un breve examen por escrito en donde se retomem los principales disposiciones o reglamentos en torno al ámbito de la capacitación.



MODULO V: PROCESO ADMINISTRATIVO DE LA CAPACITACION.

OBJETIVO PARTICULAR: Identificar las distintas etapas que conforman el proceso administrativo de la capacitación, con el objetivo de que éstas sean desarrolladas aplicadas a las funciones y actividades de dicha área.

TEMÁTICAS:

- 5.1 Proceso de Capacitación y Fases de la misma.
- 5.2 Detección y Diagnostico de Necesidades de Capacitación.
- 5.3 Elaboración de Planes y Programas.
- 5.4 Desarrollo o Ejecución de Acciones.
- 5.5 Evaluación y Seguimiento de la Capacitación.

Este módulo se sugiere sea de corte teórico-práctico, es decir, retomar los aspectos teóricos y aplicarlos en la elaboración de un plan o programa con todos los elementos que éste conlleva, evaluándose en este sentido el aprendizaje.

Asimismo la evaluación podría considerarse en relación a la entrega de un trabajo final, ya sea de detección y diagnóstico de necesidades de capacitación o de la elaboración de un plan o programa. En este sentido no sería necesario la aplicación de un examen final dadas las características y aplicación práctica de las temáticas que se abordan.



MODULO VI: ASPECTOS DIDÁCTICOS EN MATERIA DE CAPACITACION.

OBJETIVO PARTICULAR: Identificar el perfil del pedagogo y analizar los diversos lineamientos técnico-metodológico, habilidades y técnicas didácticas e instrumentos de aprendizaje, etc, con la finalidad de que pueda desarrollar o aplicar en el ámbito de la capacitación en el sentido teórico-práctico dichos conocimientos.

TEMÁTICAS:

- 6.1 Técnicas Didácticas en el Proceso de Capacitación.
- 6.2 Principales Dinámicas Grupales dentro del Proceso de Instrucción.
- 6.3 Instrumentos para la D: N. C.
- 6.4 Estrategias para el Diagnóstico de Necesidades.
- 6.5 Fórmulas Estadísticas para el Tratamiento de Información.
- 6.6 Elaboración de Material Didáctico y Uso de Equipo Audiovisual.

Este módulo será participativo y práctico de forma dinámica y continua, ya que se pretende que aplique y participe en los instrumentos y dinámicas trabajadas.

La Evaluación se puede reflejar en el sentido de aplicaciones prácticas (sistemas de enseñanza, dinámicas grupales, etc.). También se puede considerar la elaboración y entrega de instrumentos para la detección de necesidades, entre otras.



MODULO VII: EL PEDAGOGO DENTRO DEL PROCESO INSTRUCCIONAL: PERFIL DEL INSTRUCTOR.

OBJETIVO PARTICULAR: Analizar la importancia técnico-pedagógica del proceso instruccional, en la finalidad de establecer e implementar de forma práctica las habilidades didácticas.

TEMÁTICAS:

- 7.1 Habilidades Didácticas.
- 7.2 El Perfil del Instructor y selección de los mismos.
- 7.3 Los Modelos de Instrucción.
- 7.4 El Proceso de Instrucción desde el sentido de Planeación del Proceso E-A.
- 7.5 El Pedagogo como asesor.
- 7.6 El Pedagogo como instructor.
- 7.7 El Pedagogo como Formador de Instructores.

Este módulo será de corte práctico, basado en la teoría y aplicación de técnicas o dinámicas donde se vislumbre la acción del pedagogo como instructor y formador de instructores (se pueden aplicar dinámicas de micro-enseñanza) es decir, habilidades docentes.

Prácticamente se pretende valorar el doble rol del pedagogo: como instructor de eventos o acciones de capacitación y como formador de instructores dada su formación profesional.



La evaluación entonces puede considerarse en base a la exposición frente a grupo como instructor, haciendo uso de las diversas técnicas de enseñanza, asimismo la elaboración de material para participantes de una determinada temática o curso, etc. El examen escrito se puede formular de forma sencilla en referencia a aspectos o habilidades básicas que se requieren para el desempeño como instructor.

MODULO VIII: EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL (ACTITUDES) DEL PEDAGOGO EN EL AMBITO DE LA CAPACITACION.

OBJETIVO PARTICULAR: Identificar las principales actitudes requeridas por todo administrador de la capacitación, con la finalidad de desarrollarlas adecuadamente en el desempeño profesional.

TEMÁTICAS:

- 8.1 Cultura Laboral.
- 8.2 Valores y Actitudes Laborales.
- 8.3 Comunicación.
- 8.4 Motivación.
- 8.5 Dirección.
- 8.6 Liderazgo.
- 8.7 Toma de Decisiones.
- 8.8 Relaciones Humanas.

Este último módulo se recomienda sea desarrollado de forma dinámica, poniendo en práctica las habilidades o actitudes señaladas, de tal modo que permita la valoración de las mismas dentro del perfil del pedagogo y por las temáticas a abordar se recomienda que su duración sea de un mayor número de horas.



La evaluación puede considerarse en el sentido valorativo, ya que se basará en la observación del desarrollo de exposiciones, adquisición de habilidades, etc. Asimismo también se podría desarrollar un trabajo o ensayo final sobre alguna de las temáticas abordadas, o bien un examen escrito donde se trabajen los conceptos y habilidades principales.

OBSERVACIÓN: La duración en horas teóricas implica también el desarrollo de actividades extra-clase: investigación, elaboración de proyectos, vinculación con el sector empresarial, etc.



Universidad Nacional Autónoma de México
ENEP ARAGON



Conclusiones



CONCLUSIONES:

Al término o conclusión de la presente investigación se pudo determinar y comprobar que el pedagogo de Aragón dada la formación obtenida durante su formación profesional y académica, en específico la formación didáctica, está en condiciones, es decir, cuenta con las bases necesarias para desempeñarse como administrador en el ámbito de la capacitación.

En este sentido, el objetivo de dicha temática de tesis referente a identificar las funciones y actividades del pedagogo en el área de capacitación, con la finalidad de proporcionar al pedagogo de Aragón una visión de su quehacer profesional basado en la formación didáctica, para participar como administrador de dicha área, se cumplió desde un sentido de aportaciones y experiencias de pedagogos egresados y otros ya insertos laboralmente en el campo de la capacitación.

Precisamente con el desarrollo de la investigación en el sentido teórico (conceptos y teorías) se pudo conformar un marco de referencia, el cual se vio enriquecido en la aplicación de instrumentos en una investigación de campo que reflejó la realidad o entorno profesional con que cuenta el pedagogo de Aragón hacia la valoración y demanda de su quehacer educativo dentro del proceso de capacitación.

Respecto a lo anterior se pudo identificar una visión un tanto limitada acerca del conocimiento (construcción del mismo pedagogo) sobre su perfil real (egreso) y el de al que demanda el mercado laboral tanto en el sector público como privado, por parte de los pedagogos egresados; aunque cabe destacar la visión más amplia y con objetivos cada vez mejor definidos por otros pedagogos de Aragón que se han desarrollado o cuentan con experiencia en el ámbito de la capacitación, lo cual permitió un acercamiento, intento o construcción por una parte, del perfil profesional



del pedagogo como administrador de la capacitación en base a las principales funciones y actividades que se pretende o debe desarrollar en dicho ámbito. Con esto se puede decir que cada vez el pedagogo vislumbra o se interesa por desempeñarse en el campo capacitador, lo cual repercutirá en una cada vez mayor identificación de su quehacer profesional.

Dicha investigación pretende enriquecer la visión profesional y laboral del pedagogo de acuerdo a su perfil de egreso para desarrollarse en el campo de la capacitación, ya que el quehacer pedagógico referente al analizar y abordar diversas problemáticas educativas, en este caso su formación didáctica para participar como administrador de la capacitación, implica por una parte, la identificación de un perfil actual en dicha área y por otro, el cómo conformar dicho perfil a través de programas de formación alterna (especialización) al concluir el plan de estudios. Asimismo la formación definida como administrador de la capacitación implica un doble rol: por un lado el pedagogo se forma, capacita, especializa y desarrolla en función de un fin: su desarrollo profesional, laboral y personal; y por otra parte, es formador de individuo en procesos de capacitación, especialización, desarrollo, etc. tratando de decir con esto que como profesionales de un quehacer educativo requerimos la adquisición o reforzamiento de conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes para un ser, saber y saber hacer propio y de quienes estamos formando.

Ahora bien, el quehacer pedagógico en el campo de la capacitación implica retomar diversas cuestiones teóricas y prácticas que se obtienen académicamente y que se requiere desarrollar continuamente dentro del ámbito laboral, en este caso en el desempeño como administrador de la capacitación, lo cual dirige hacia un quehacer educativo enfocado a una formación del ser humano en las diferentes esferas o etapas, a una formación doble, del propio pedagogo como formador de otros individuos y de sí mismo.



La propuesta tendiente a la formación o especialización del pedagogo como administrador de la capacitación, en base a los resultados obtenidos con la investigación de campo, repercute en las necesidades latentes que se presentan en el ámbito profesional y laboral, sin embargo, el desarrollo de ésta parte de la valoración de diversos aspectos institucionales para su posible desarrollo. Ante esta cuestión la participación de profesionales y especialistas en torno a las temáticas a desarrollar en el plano teórico y práctico, así como los intereses y necesidades de los egresados para contribuir en beneficio de su formación y actualización profesional, pero específicamente de la especialización en el área de capacitación (así como otras áreas o posibilidades de desarrollo laboral), dependerá de las expectativas de desarrollo y demanda continua hacia este tipo de formación alterna que se requiere en el sentido de enriquecer y consolidar los conocimientos y saberes en las distintas áreas del quehacer pedagógico. Finalmente es necesario considerar que la participación del pedagogo en el ámbito de la capacitación se remite a una búsqueda y consolidación de su formación como ya se ha señalado, ya que las alternativas de formación dependerán de la difusión y demanda que estos establezcan de su perfil profesional para desarrollar procesos laborales y profesionales y a su vez se vaya obteniendo un mejor reconocimiento del desempeño como administrador de la capacitación. En este sentido se pretende que el pedagogo vaya abandonando esa limitada visión que tiene al encasillar su perfil en el ámbito de la docencia, por un desconocimiento y desvinculación teórico-práctica de su propio quehacer en todo campo educativo, ya que la formación didáctica y administrativa que obtenemos académicamente y que obviamente requiere ser reforzada va más allá de un desempeño docente, implica una búsqueda o conformación de perfiles en diversos campos, como en este caso el del entorno de capacitación, el cual es acorde a nuestra formación porque rompe con el sentido puramente tecnicista retomándose con enfoques humanistas, que enriquecen y conforman una visión más integral de todo individuo profesional.



Universidad Nacional Autónoma de México
ENEP ARAGON



Bibliografía



BIBLIOGRAFÍA

FUENTES PRIMARIAS:

Aquino, Jorge y otros. "Recursos Humanos para No especialistas". Edit. Macchi. Buenos Aires, Argentina, 1993. 208 pp.

Arias Galicia, Fernando. "Administración de Recursos Humanos". 2ª Edición. Edit. Trillas. México, 1985. 536 pp.

Argüelles, Antonio/ compilador. "Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia". Edit. Limusa /Noruega Editores. México, 1997. 319 pp.

Berbaum, Jean. "Aprendizaje y Formación. Una Pedagogía por objetivos". Edit. Fondo de Cultura Económica. México, 1988. 137 pp.

Birkenbihl, Michael. "Formación de Formadores. Manual Práctico para Educadores, Profesores y Directores de Formación de Personal en las Empresas". 4ª Edición. Edit. Paraninfo. Madrid, 1990. 359 pp.

Bojalil, Luis F. y otros. "Universidad y Conocimiento". UAM Xochimilco. México, 1993. 157 pp.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Edit. Alco. México, 1999. 167 pp.

Contreras, Elsa e Isabel Ogalde. "Principios de Tecnología Educativa". Colección de Cuadernos Pedagógicos. Edit. Edicol. México, 1980. 87 pp.

Chewsky, Tomas K. Versión al español de Suárez Mondragón, Abel. "Didáctica General". Colección Pedagógica. Edit. Grijalbo. México, 1966. 295 pp.



Díaz Barriga, Ángel. "El Contenido del Plan de Estudios de Pedagogía. Análisis de los Programas de Asignatura". Cuadernos del CESU. UNAM. México, 1994. 89 pp.

Díaz Barriga, Ángel. "Empleadores de Universitarios". Un Estudio de sus Opiniones. CESU. Grupo Edit. Porrúa. México, 1995. 135 pp.

Díaz-Barriga Arceo, Frida. "Metodología de Diseño Curricular para Educación Superior". Edit. Trillas. México, 2000. 175 pp.

"DICCIONARIO DE CIENCIAS DE LA EDUCACION". Vol. I A-H. Edit. Santillana. México, 1993. 744 pp.

Ferry, Gilles. "El Trayecto de la Formación. Los Enseñantes entre la Teoría y la Práctica". Edit. Paidós. México, 1990. 147 pp.

Hessen, J. "Teoría del Conocimiento". Edit. Epoca S.A. México, 1998. 149 pp.

Honoré, Bernard. "Para una Teoría de la Formación. Dinámica de la Formatividad". Edit. Narcea S.A. Madrid, España, 1980. 176 pp.

Leslie W., Rue Lloyd L. Byars. "Administración. Teoría y Aplicaciones". Edit. Alfaomega. México, 1994. 544 pp.

"Ley Orgánica de la Administración Pública Federal". Edit. PAC S.A. de C.V. México, 1998. 69 pp.

"Ley Federal del Trabajo". Edit. Alco. México, 1999. 377 pp.

Martínez Villegas, Fabián. "Planeación Estratégica Creativa". Edit. Pac. México, 1991. 307 pp.



Mendoza Nuñez, Alejandro. "Manual para determinar Necesidades de Capacitación". 3ª Edición. México, 1993. 139 pp.

Oficina Internacional del Trabajo. "Formación Profesional. Glosario de Términos Escogidos". Edit. Alfaomega. Colombia, 1995. 90 pp.

Pinto Villatoro, Roberto. "Proceso de Capacitación". 2ª Edición corregida y aumentada. Edit. Diana. México, 1996. 199 pp.

"Plan Nacional del Desarrollo 1995-2000". Poder Ejecutivo Federal. México, 1995. 173 pp. Pág. 152 -154.

Rodríguez Estrada Mauro y Honorata Austria Torres. "Formación de Instructores". Serie de Capacitación Efectiva. Edit. Mc. Graw - Hill. México, 1990. 197 pp.

Reyes Ponce, Agustín. "Administración de Empresas. Teoría y Práctica". Primera Parte. Edit. Limusa y Noriega. México, 1994. 189 pp.

Reza Trosino, Jesús Carlos. "El ABC del Administrador de la Capacitación". Edit. Panorama. México, 1995. 144 pp.

Reza Trosino, Jesús Carlos. "El ABC del Instructor (y también del Profesor, Moderador, de cualquier Facilitador de Procesos Educativos)". Edit. Panorama. México, 1994. 152 pp.

Reza Trosino, Jesús Carlos. "Cómo Diagnosticar las Necesidades de la Capacitación en las Organizaciones". Edit. Panorama. México, 1995. 244 pp.

Werner, Jaeger. "Paideia: Los Ideales de la Cultura Griega". Edit. F.C. E. México, 1992. 115 pp.

Siliceo, Alfonso. "Capacitación y Desarrollo de Personal". 3ª Edición. Edit. Limusa México, 1998. 194 pp.



Terry, George R. "Principios de Administración". 5ª Edición. Edit. CECSA. México, 1974. 879 pp.

Villoro, Luis. "Creer, Saber, Conocer". 11ª Edición. Edit. Siglo XXI. México, 1999. 310 pp.

Zarzar Charur, Carlos. "Diseñar e Instrumentar Actividades de Aprendizaje y de Evaluación de los Aprendizajes". En Habilidades Básicas para la Docencia. Edit. Patria. México, 1993 pp. 26 - 40.



FUENTES SECUNDARIAS:

Andrade Frich , Adriana. "Max Webery y la educación" en perfiles educativos. No. 11 Enero – Marzo. México, 1981. CISE – UNAM. 20 – 29 pp.

Bautista Martínez Ma. del Carmen Sandra. Tesis: "Proyección y Perspectiva del Pedagogo en la Administración de Recursos Humanos". UNAM. ENEP Aragón. México, 1994. 238 pp.

CAPINTE S. C. José Zendejas. "Formación Profesional de Administradores de la Capacitación". Paquete didáctico. México, 1994. 200 pp.

Coll, C. Sole I. "Aprendizaje Significativo y Ayuda Pedagógica" en Cuadernos de Pedagogía. 168. Tomada del taller de Formación de Instructores e Instrumentación Didáctica. México, 1994-95. pág. 41-56.

De Leonardo, Patricia. Antología "La Nueva Sociología de la Educación". SEP. Edit Caballito. México, 1986. 159 pp.

Díaz Barriga Ángel y Barrón Tirado, Concepción. "Currículo de Pedagogía". Apuntes de la ENEP Aragón. Enero, 1988. México. UNAM. 105 pp.

Instituto Politécnico Nacional. CECYT "Luis Enrique Erro". "Manual de Planeación y Desarrollo de Programas de Capacitación". México, 1994. 76 pp. (9 capítulos).

Instituto Politécnico Nacional. Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos "Carlos Vallejo Márquez". Suplemento "La Academia. Para el Desarrollo de la Educación". No. 10. México, Julio-Agosto 1997. 64 pp.

López Gaytán Rafael y Lizarraga Bernal Alfonso. Antología "Sociología de la Educación I". UNAM. ENEP Aragón. México, Nov. de 1991. 199 pp.



Luna Elizárraga Ma. Eugenia y Ma. de Lourdes Rodríguez Pérez/Compiladoras. Antología "Planeación Educativa". No. 71. UNAM, ENEP Aragón. México, Marzo 1990. 473 pp.

Moran Oviedo, Porfirio. "Fundamentación de la Didáctica". Edit. Gernika. México, 1988 pp. 21 – 25.

Pacheco Rodríguez Verónica. Tesis: "La formación del Pedagogo como Especialista de la Capacitación". UNAM. ENEP Aragón. México, 1997. 86 pp.

"Plan de Estudios de la Licenciatura en Pedagogía". UNAM. ENEP Aragón. México, 1993. 11 pp.

"Planeación y Evaluación Educativa". Cuaderno Cuatrimestral. No. 18. Octubre, 1998. UNAM. ENEP Aragón. Unidad de Planeación. 50 pp. Art. "La Educación Basada en Competencias". Raúl Rojas Nava. pp.11 – 19.

Rodríguez Pérez, Maria de Lourdes, Hernández Baltasar, Ma. Eugenia y Mejía Rodríguez, Dolores Guadalupe/Compiladoras. Antología de "Problemática de la docencia I Un campo de estudio en Construcción". UNAM. ENEP Aragón. México, 1993. 150 pp.

"2° Encuentro de Capacitación y Desarrollo". Capacitación. Estrategia para el Cambio. Paquete Didáctico. México. Octubre, 1997. 181 pp.

"Taller de Planeación Estratégica". UNAM. Dirección General de Personal. Junio, 2000.

Vargas Castro Ma. del Refugio Cristal. Tesis: "La Capacitación y Desarrollo de Personal como Motor Alternativo para el Mejoramiento en la Calidad- Productividad en las Empresas Mexicanas". UNAM. ENEP Aragón, 1997. 274 pp.



ANEXO 7

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ARAGON

CUESTIONARIO SOBRE LA PARTICIPACIÓN DEL PEDAGOGO COMO
ADMINISTRADOR EN EL CAMPO LABORAL DE LA CAPACITACIÓN.

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO:

Nombre: _____

Turno: _____

Domicilio Particular: _____

Teléfono: _____

Marca con una "X" la respuesta que consideres correcta:



1.- La carrera de Pedagogía la elegiste en:

- a) Primera opción b) Segunda opción c) Última opción

2.- Hayas o no elegido la carrera, la visión que tenías antes de ingresar ¿se acercó a las expectativas que ahora tienes?

- a) Totalmente b) Un poco c) Para nada d) No tenía ninguna visión

3.- ¿ Por qué ?

R.-

4.- De las áreas de formación con que cuenta la carrera de Pedagogía, ¿cuál es la que más te satisface académicamente y esperas que también lo sea laboralmente?

- a) Didáctica b) Investigación c) Histórico-filosófica
- d) Sociopedagógica e) Psicopedagógica

5.- De acuerdo a la pregunta anterior, señala brevemente por qué la elección de dicha área.

R.-



6.- ¿Consideras que de acuerdo a la formación didáctica que se obtiene a lo largo de la carrera, el pedagogo está en condiciones de laborar dentro del área de capacitación? ¿Por qué ?

R.-

7.- ¿Además de los conocimientos teóricos, consideras que el pedagogo debe capacitarse o prepararse en conocimientos prácticos? ¿Cómo cuáles consideras básicos y necesarios?

R.-

8.- ¿Conoces pedagogos que laboren actualmente en área de capacitación? ¿Cuántos?

R.-

9.- Si tu respuesta anterior fue afirmativa, ¿sabes cuáles son las funciones que realiza en ésta área?. Señala algunas de las que consideres más importantes.

R.-

10.- De acuerdo a tus expectativas, ¿Cuál consideras que es el área laboral de mayor demanda del pedagogo?

R.-



11.- En el ámbito laboral de la capacitación, ¿con que profesionistas consideras que existe mayor competencia?

R.-

12.- Señala brevemente tus principales expectativas laborales a futuro.

R.-

13.- ¿Cuál consideras que sería el perfil del pedagogo para laborar en el ámbito de la capacitación?

R.-

14.- ¿Cuáles consideras que son los conocimientos teóricos y prácticos que se requieren como mínimo para que el pedagogo pueda laborar en capacitación?

R.-

15.- ¿En general, cuáles consideras que sean las principales limitantes a que se enfrenta el pedagogo de Aragón al insertar en el ámbito laboral?

R.-



ANEXO 2

CÉDULA O GUÍA DE ENTREVISTA PARA APLICAR A PEDAGOGOS EGRESADOS DE LA ENEP ARAGON QUE LABOREN ACTUALMENTE O HAYAN LABORADO EN EL ÁREA DE CAPACITACIÓN.

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO:

Nombre: _____

Generación: _____

Institución o Empresa donde labora o laboró en capacitación: _____

Domicilio de la Empresa o Institución: _____

Teléfono de Oficina: _____

Puesto que desempeña o desempeñó en el área de capacitación: _____

1.- Tipo de empresa o institución donde labora y el tipo de servicio que ofrece:

2.- Misión de la empresa o institución:



- 3.- Puesto que desempeña o desempeño en el área de capacitación.
 - a) Funciones del puesto.
 - b) Actividades que desarrolla.
- 4.- Tipo de conocimientos teóricos y prácticos que aplica en su puesto de trabajo.
- 5.- Funciones y actividades didácticas obtenidas académicamente y que aplica en sus labores.
- 6.- Experiencia laboral en otras empresas o instituciones y campos laborales.
- 7.- Fundamentación pedagógica acerca de que el pedagogo participe como administrador de la capacitación.
- 8.- Argumentación desde su experiencia, acerca de la competencia laboral con otros profesionistas en el área de capacitación.
- 9.- Limitantes o desventajas a que se enfrenta el pedagogo al laborar en el área de capacitación.
- 10.- Ventajas laborales del pedagogo en el área de capacitación.
- 11.- Expectativas laborales actuales y futuras en el área de capacitación.
- 12.- Visión general de la carrera antes y después de ingresar a ella.
- 13.- Conceptualización de formación, actualización y capacitación.
- 14.- Cursos de actualización, formación y capacitación, requerido, para su desarrollo laboral (formación alterna).
- 15.- Demanda del pedagogo en el área de capacitación actualmente.
- 16.- Dificultades a que se enfrenta el pedagogo laboralmente en capacitación.



17.- La formación didáctica que ofrece la carrera es suficiente para lograr en capacitación.

18.- Tipo de perfil que requirió para desempeñar su puesto de trabajo.

19.- Comentario (s) final (es) acerca de la temática "El pedagogo como administrador de capacitación", conceptos de pedagogía didáctica.