

**UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C.**

INCORPORACIÓN No. 8727-43 A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**ESCUELA DE PEDAGOGÍA**

Realidad laboral del pedagogo en el  
ámbito empresarial

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

**LICENCIADA EN PEDAGOGÍA**

**PRESENTA:**

**MARÍA ALBA RIVERA MERCADO**

**ASESOR: LIC. HERTOR RAUL ZALAPA RIOS**

URUAPAN, MICHOACÁN, 2007.



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## AGRADECIMIENTOS

A Dios agradezco infinitamente por darme la vida y la oportunidad de finalizar una etapa más, por darme la fortaleza de seguir adelante y terminar ésta tesis.

A mi padre, José Natividad Rivera Alcaraz por todo su cariño, amor, comprensión y en especial por todo su apoyo incondicional ya que sin él no hubiera terminado esta licenciatura. Mil gracias, Papá TE QUIERO MUCHO.

A mi madre, María Salud Mercado, por darme la vida, por todo su amor, cariño y comprensión, ya que día tras día me dio las fuerzas para salir adelante, siempre ha sido la luz que guía mi camino, desde el primer día de mi vida y durante toda mi carrera, sólo me queda decir: Mil .gracias mamá, TE QUIERO MUCHO

A mis hermanos Daniel y Alberto por todos sus consejos, por su apoyo y cariño. Muchas gracias. Los QUIERO MUCHO.

A mis abuelitos: Papá Juan y Mamá Santitos, por que con

sólo su presencia lograron que mi vida tuviera un sentido, por que con todos sus lindos consejos me guiaron por el mejor camino y por darme las fuerzas para seguir luchando y alcanzar mis metas, les agradezco mucho todo lo que han hecho por mi. LOS QUIERO MUCHO. Que Dios los bendiga y los cuide siempre.

A Rubén Gutiérrez, por darme todo su apoyo incondicional, por todo su cariño y comprensión, por que gracias a él mi vida cambio por completo y no me alcanzaré la vida para agradecerle todo lo que ha hecho por mí y sólo le puedo decir: Mil gracias. TE QUIERO MUCHO.

A Griselda y Daisy por ser siempre mis primas consentidas, por todo su apoyo y cariño, gracias. Las quiero mucho.

A mi asesor Juan Luís por todo su apoyo, esfuerzo y dedicación, por que sin su ayuda no hubiera sido posible terminar con mi tesis. Gracias.

## ÍNDICE

Introducción . . . . .	1
Antecedentes del problema . . . . .	1
Planteamiento del problema . . . . .	3
Justificación . . . . .	3
Objetivos . . . . .	4
Preguntas de investigación . . . . .	4
Limitaciones de estudio . . . . .	5
Marco de referencia . . . . .	6
<b>Capítulo 1.- Perfil profesional del licenciado en pedagogía.</b>	
1.1 Concepto de pedagogía . . . . .	8
1.2 Plan de estudios de la (ENEP – ACATLÁN de la Universidad Don Vasco). . . . .	10
1.3 Perfil de ingreso y egreso de la escuela de pedagogía . . . . .	11
1.4 Objetivos generales del profesional en pedagogía . . . . .	12
1.5 Campos de acción del pedagogo . . . . .	16
1.5.1 Campos generales . . . . .	16
1.5.2 Campos específicos . . . . .	18
1.5.3 Funciones de docencia y formas de apoyo . . . . .	18
1.5.4 Orientación educativa . . . . .	19
1.5.5 Producción y / o utilización de medios didácticos . . . . .	19
1.6 Función de planificación educativa . . . . .	20
1.6.1 Planeación educativa . . . . .	21
1.6.2 Administración escolar . . . . .	22
1.7 Función de investigación . . . . .	23
1.7.1 Investigación psicopedagógica . . . . .	23
1.7.2 Investigación sociopedagógica . . . . .	24
1.7.3 Investigación para la planificación . . . . .	25
1.8 Planeación y evaluación educativa . . . . .	26
<b>Capítulo 2.- La empresa.</b>	
2.1 ¿Qué es una empresa? . . . . .	27
2.2 Tipos de empresas . . . . .	28
2.3 Recursos de una empresa . . . . .	30
2.4 Áreas o departamentos de una empresa . . . . .	32
2.4.1 La mercadotecnia . . . . .	32
2.4.1.1 ¿Qué es la mercadotecnia? . . . . .	33
2.4.2 La producción. . . . .	35
2.4.2.1 ¿Qué es la productividad? . . . . .	35
2.4.2.2 Función de la productividad . . . . .	36
2.4.3 Las finanzas . . . . .	38
2.4.4 Los recursos humanos . . . . .	40
2.4.4.1 ¿Qué es la selección . . . . .	42
2.4.4.2 Contrato de trabajo . . . . .	43
<b>Capítulo 3.- Capacitación Laboral.</b>	
3.1 Antecedentes de la capacitación . . . . .	44

3.2 La capacitación dentro de la ley federal del trabajo	46
3.3 Concepto de capacitación	48
3.4 Capacitación y adiestramiento	49
3.5 La capacitación en las empresas	51
3.6 Tipos de necesidades de capacitación	52
3.7 Proceso de capacitación	54
3.7.1 Diagnóstico de necesidades	55
3.7.2 Diseño y formulación de programas y cursos	56
3.7.3 Operación de los programas y cursos	57
3.7.4 Evaluación	59
3.8 Métodos y técnicas para la capacitación en la empresa	59
3.9 Situación actual de la capacitación y adiestramiento	61

#### **Capítulo 4.- Metodología y Análisis de resultados.**

4.1 Método etnográfico	63
4.2 Investigación cualitativa	64
4.3 Tipo de investigación descriptiva	65
4.3.1 Alcance de investigación descriptiva	66
4.3.2 Estudio Transversal Descriptivo	67
4.4 Estudio no probabilístico	68
4.5 técnicas o instrumentos de evaluación	69
4.5.1 La entrevista.	69
4.6 Análisis e interpretación de datos	71
4.6.1 El pedagogo	71
4.6.2 El pedagogo como capacitador y la empresa	74
4.6.3 La capacitación	76

**CONCLUSIÓN** 80

**PROPUESTA** 83

**BIBLIOGRAFÍA**

**ANEXOS**

## RESUMEN

La presente investigación titulada Realidad del pedagogo en el ámbito empresarial tuvo como objetivo principal el determinar las causas por las que no son contratados los pedagogos en las empresas para el área de la capacitación laboral.

Para esto la metodología empleada fue la investigación etnográfica o método etnográfico, ya que la investigación es de tipo descriptiva mediante un de trabajo de campo.

Por otra parte se utilizó el método cualitativo porque se considera que fue el más apropiado para el tipo de investigación que se realizó.

La población investigada fue a los gerentes de las empresas privadas como lo fueron: el Hotel Plaza, Comisión Federal de electricidad, La Modelo, de Uruapan y un taller de Corte Reliable Cutting de Irving Texas, además de diez pedagogos egresados de la Universidad Don Vasco de Uruapan, Michoacán.

Los principales resultados fueron: que los pedagogos no son contratados en las empresas para el área de la capacitación porque los mismos pedagogos no ofrecen sus servicios en capacitación laboral, aún cuando son capaces de hacer un diagnóstico de necesidades de capacitación.

Sin embargo, de cuatro gerentes que se entrevistó de diferentes empresas, sólo uno conoce lo que es un pedagogo y los demás los conocen sólo como docentes, por otra parte también se entrevistó a 10 pedagogos los cuales sólo uno elabora programas y cursos de capacitación.

## INTRODUCCIÓN

### **Antecedentes del problema**

El campo de trabajo del pedagogo es muy amplio, siendo una de las áreas en las que se puede desempeñar la capacitación laboral, sin embargo, en la realidad, al menos en la ciudad de Uruapan, Mich., casi no hay pedagogos desempeñándose en esa área.

“La capacitación en la actualidad juega un papel muy importante, ya que a través de ésta las personas van a tener la oportunidad de desarrollarse en diversos aspectos como de formación, adiestramiento y capacitación. Además hoy en día ya es una necesidad el que las personas se estén preparando constantemente para que puedan realizar sus actividades laborales”. (Tena y Valentín, 2003, 35)

De acuerdo con los autores mencionados, la capacitación es muy importante, ya que es necesario que el trabajador tenga más conocimientos de las labores que se realizan dentro de una determinada empresa, además de que con ella tendrán la oportunidad de ascender de puesto y esto da la posibilidad de que mejoren su aspecto económico, social y cultural, debido a las experiencias que ya tiene, además de que junto con los nuevos aprendizajes que la capacitación brinde, le permitirá al trabajador desarrollarse laboral y económicamente.

Por otra parte, mientras se dé una capacitación de calidad, la mano de obra también será de calidad, pues en las empresas lo que importa es la



calidad, ya que sus productos y servicios le permitirán triunfar o fracasar.

“...La capacitación es un proceso de enseñanza aprendizaje, proceso que no culmina en un tiempo determinado, sino que sigue sin llegar a un final. Debido a la importancia que tiene el desarrollo cada vez mayor de técnicas, de estrategias para las empresas, su misma necesidad de actualizarse y subir escalafones que le reditúen en el futuro beneficios materiales”. (Chavira, 1997, 11)

Este autor hace hincapié en lo importante que es la capacitación, pues al desarrollar más actividades con eficacia traerá nuevos beneficios, tanto para los trabajadores de la empresa, como para los empresarios.

Es importante mencionar que la capacitación es también una forma de cambiar de puesto, ya que normalmente se dan oportunidades a todos los trabajadores de subir escalafones, pero sólo lo obtienen aquellos que demuestran estar capacitados para el nuevo puesto.

Por lo tanto, la capacitación que se dé a las empresas deberá ser una capacitación eficaz, es decir, que realmente satisfaga las necesidades tanto de la empresa como de los trabajadores, para que de esta forma las empresas sean empresas de calidad.

## **Planteamiento del problema**

Debido a que el desempeño del pedagogo no ha sido reconocido por diversas empresas en el área de capacitación, ya que tal vez sólo se le conoce como docente y no como un capacitador, además de que en las empresas se suplen a los pedagogos de personas con otra profesión, como lo son los trabajadores sociales, administradores, contadores, entre otros, se tiene la inquietud de investigar cuáles son las causas por las que no son contratados los pedagogos en las empresas para el área de capacitación.

## **Justificación**

La presente investigación tiene como propósito fundamental dar a conocer las causas por las que no son contratados los pedagogos en las empresas para el área de capacitación, además de que beneficiará a los pedagogos en cuanto al campo de trabajo, pues se procurará señalar qué debe corregir o afianzar el pedagogo para que sea aceptado en este cargo de trabajo.

Por otra parte, el licenciado en pedagogía aportará nuevos beneficios para los demás estudiantes que cursan la carrera de pedagogía, porque les brindará pautas para proyectarse en las empresas de Uruapan.

Esta investigación se relaciona directamente con el pedagogo, ya que se tratará de mostrar que tiene las herramientas necesarias para laborar dentro de una empresa y capacitar al personal que en ella labora.

## **Objetivos**

Objetivo general:

Determinar las causas por las que no son contratados los pedagogos en las empresas para el área de la capacitación laboral.

Objetivos específicos:

\* Identificar si hay pedagogos desempeñándose en el área de capacitación en las empresas de Uruapan.

\* Conocer la visión que se tiene de los pedagogos en las empresas de Uruapan.

\* Dar a conocer el perfil del licenciado en pedagogía

\* Analizar la importancia de la capacitación laboral.

\* Identificar los aspectos fundamentales de la capacitación laboral.

## **Preguntas de investigación**

¿Por qué en las empresas privadas no contratan a un pedagogo para el área de la capacitación?

¿Hay pedagogos desempeñándose en el área de capacitación en las empresas de Uruapan?

¿Cuál es la visión que se tiene de los pedagogos en las empresas de Uruapan?

¿Cuál es el perfil del licenciado en pedagogía?

¿Cuál es la importancia de la capacitación laboral?

¿Cuáles son los aspectos fundamentales de la capacitación laboral?

## **Limitaciones del estudio**

Las limitaciones que surgieron durante la elaboración de la investigación fueron:

1.- La falta de disposición de algunos gerentes de las empresas, ya que se decía que se tenía el tiempo muy limitado, por lo cual no se podía atender al investigador.

2.- No se pudo hacer una comparación de la capacitación de un licenciado en pedagogía con la de otro profesional, ya que no hubo una capacitación que se estuviera impartiendo un pedagogo.

3.- No hubo la oportunidad de observar alguna de las capacitaciones, ya que en las empresas las capacitaciones son confidenciales y no se permite el acceso a personas que no están trabajando o haciendo su servicio en las mismas.

## **Marco de referencia**

La presente investigación fue realizada en las empresas, La Modelo de Uruapan, Comisión Federal de Electricidad, Hotel Plaza y un Taller de Corte (Relible Cutting)

La Modelo de Uruapan fue fundada en 1925, cuenta con varias plantas en todo el país, tiene varias marcas como son: Corona extra, la Cerveza mexicana, Modelo Especial, Victoria, Pacífico, Negra Modelo, entre otras.

Esta empresa se encuentra ubicada en la carretera Uruapan-Charapa No. 5100, Col. La Basilia, cuenta con departamentos de gerencia general, recursos humanos, departamento de contabilidad y administración, departamento de atención ala cliente, de ventas, de vendedores foráneos y locales, unidades de transporte para el personal y para las ventas.

Por su parte, la Comisión Federal de Electricidad (CFE) fue creada en 1938, cuenta con varias áreas en todo el país. En Uruapan, Mich., donde se realizó parte de la investigación, se encuentra ubicada en la colonia San Francisco Uruapan.

En cuanto al Hotel Plaza, fue fundado en 1952, cuenta con 107 habitaciones, un departamento de recursos humanos, un gerente de ventas y un gerente de reservaciones, esta construido de material de concreto y se encuentra ubicado en la avenida Ocampo No. 64, Col. Centro, de esta ciudad.

El Taller de Corte (Reliable Cutting), fue creado en 1992 y cuenta con aproximadamente 20 personas, con tres oficinas un departamento para las máquinas, un comedor y tres baños, está construido de material de concreto. En este taller se corta material, para la elaboración de ropa sólo de mujer como son: faldas blusas y pantalones. Cuenta con una secretaria, un chofer, un encargado de recibir y enviar los cortes, un supervisor y un intendente.

# Capítulo 1

## **Perfil profesional del licenciado en pedagogía**

En este capítulo se dará a conocer lo que es la pedagogía, origen de la Escuela de Pedagogía de la Universidad Don Vasco A.C., el contenido curricular de la carrera, así como también se plasmarán algunas ideas de lo que es el pedagogo, además se dará a conocer el perfil de ingreso y egreso de la Escuela de Pedagogía, los objetivos generales del profesional en pedagogía y los campos de acción que desempeña un pedagogo.

### **1.1 Concepto de Pedagogía**

La pedagogía es la palabra más importante en este capítulo, ya que de ésta se desprende todo lo relacionado con el perfil profesional del pedagogo.

“El término pedagogía proviene del griego pais, paidos, niño, y agoo, conduzco, conducir: educar al niño. Disciplina que tiene por objeto de estudio el hecho de educar; ciencia de la educación, ello es, estudio sistemático de la educación.” (Larroyo, 1989, 452)

Se dice que la palabra pedagogía proviene del griego, es así como se

determina que pedagogía significa conducir o educar al niño y esto abarca varios aspectos, ya que el término educar es desde que el niño nace hasta que muere, es decir, el niño pasa por diferentes etapas y en cada etapa de su vida es una educación adecuada que comprenda la etapa por la que el niño está pasando y sea acorde a sus necesidades.

Por otra parte, en uno de los trípticos de la licenciatura en Pedagogía del 2006 de la Universidad Don Vasco, se define lo que es pedagogía como “la ciencia que analiza el fenómeno educativo en sus diferentes ámbitos como son: la escuela, la familia, la comunidad, la empresa y la educación a través de los medios de comunicación. Ello con el fin de conducir al sujeto a su pleno desarrollo personal y social.

De acuerdo con lo anterior, se puede observar que el propósito de la pedagogía es el educar para que el ser humano crezca de tal forma que sepa valerse por sí mismo, que se desarrolle en él un pensamiento crítico para que analice las situaciones por las que está viviendo y pueda resolver cualquier problema que se le presente en su vida.

## **1.2 Plan de estudios de la (ENEP – ACATLAN de la Universidad Don Vasco)**



El plan de estudios de la Universidad Don Vasco pertenece a la ENEP – Acatlán (Escuela Nacional de Estudios Profesionales Acatlán) la cual comprende un ciclo básico y un ciclo superior profesional y de preespecialización. A continuación se dará a conocer el plan de estudios de la licenciatura en Pedagogía:

“En el primer ciclo básico, las áreas que constituye son: básica pedagógica, psicopedagógica, sociopedagógica, investigación pedagógica. En el segundo ciclo de formación profesional y preespecialización son: formación profesional, preespecialización y objetivos de la preespecialización.” (Barrera, 1986, 32)

Se puede mostrar que en el primer ciclo se abordan los conocimientos específicos con los que un licenciado en pedagogía debe contar, ya que son de gran importancia para su desarrollo como profesional. En el segundo ciclo es importante que los docentes complementen su formación profesional con su práctica, ya que podrán actuar en situaciones reales, poniendo en práctica sus conocimientos teóricos, valorando su preespecialización que está directa con sus conocimientos y logrando un aprendizaje aún más significativo.

### **1.3 Perfil de ingreso y egreso de la escuela de Pedagogía.**

Para la licenciatura en pedagogía es importante dar a conocer las cualidades que debe tener un alumno que quiere ingresar a la escuela de pedagogía, ya que los alumnos que se interesan deberán revisar si realmente tienen o no esas cualidades que se requieren.

También es conveniente que los alumnos que quieran ingresar a esta escuela tengan conocimiento de lo que serán capaces o lo que se pretende al finalizar la carrera, para poder decidir según sus aspiraciones de cada alumno.

“El alumno que aspira obtener la licenciatura en pedagogía, debe entrar con vocación de servicio social manifestada en su sensibilidad y preocupación por los problemas de orden psicosocioeducativo.” (Barrera, 1986, 30)

De acuerdo con Barrera (1986), el alumno que desea ingresar a la carrera de pedagogía deberá tener realmente un afecto hacia el estudio, tomando en cuenta la resolución de los problemas educativos, ya que deberá desarrollar un pensamiento crítico y deseos de superación, así como establecer relaciones interpersonales, para poder trabajar tanto individual como grupalmente.

En los trípticos de la licenciatura en pedagogía se da a conocer el perfil de egreso del licenciado en pedagogía y se menciona que el pedagogo es el profesionalista capacitado para:

\* Analizar de manera amplia y profunda el fenómeno educativo planear;

coordinar; ejecutar y evaluar proyectos que respondan a las necesidades y problemas educativos de la región y del país.

\* Proponer; diseñar y aplicar estrategias que promueven el continuo desarrollo de los individuos de la sociedad.

Por otra parte, se debe tomar en cuenta que el licenciado en pedagogía es un profesionalista humanista, ya que principalmente su preocupación es ayudar a los demás individuos.

#### **1.4 Objetivos generales del profesional en pedagogía**

A continuación se darán a conocer los principales objetivos del licenciado en pedagogía, ya que por medio de estos se tendrá un mejor conocimiento de lo que pretende el pedagogo, siendo sus objetivos los siguientes:

“Evaluar las características de la reflexión teórica y didáctica en el campo pedagógico, analizando su proceso histórico de formulación”. (Carvajal, 1983, 25)

Los propósitos fundamentales del pedagogo es el analizar el proceso histórico de su formación, para que de esta forma pueda comprender los problemas que se le presenten en cualquier ocasión y poder solucionarlos de una forma más adecuada tomando en cuenta las necesidades educativas, retomando de las teorías de los diferentes pedagogos diferentes puntos de vista y llegara a una sola conclusión específica y evaluar sus principales características.

“Estimulará la especificidad de la intervención pedagógica y la aplicación de la metodología didáctica en el proceso enseñanza aprendizaje, considerando las dimensiones teórico prácticas, socioculturales, políticas e institucionales de dicha intervención”. (Carvajal, 1983, 25)

El licenciado en pedagogía pondrá en práctica la metodología didáctica para que se dé un proceso de enseñanza aprendizaje aún más efectivo ya que de acuerdo con la metodología que se utilice serán los resultados del rendimiento académico, tomando muy en cuenta los aspectos tanto teóricos como prácticos así como también los aspectos socioculturales, políticos e institucionales de cada proceso que se vaya dando a lo largo del tiempo.

“Juzgará las necesidades de los educandos en su medio institucional y comunitario; contará con los conocimientos, habilidades y disposición para participar activamente en acciones orientadas a transformarlos y mejorarlos.” (Carvajal, 1983, 25)

El pedagogo pondrá en práctica sus conocimientos y habilidades para ayudar a los alumnos en sus necesidades, así como también para intercambiar conocimientos, ya que el alumno aprende del maestro y el maestro del alumno, se da este intercambio debido a las experiencias de cada uno de los individuos, es por eso que el profesional participará activamente con sus alumnos para que los alumnos también tengan confianza y se expresen sin miedos y de esta forma se puedan resolver sus dudas y problemas.

“Estimará los procesos grupales e implementará métodos y técnicas científicas de orientación de los mismos, en el marco de las “instituciones educativas”. (Carvajal, 1983, 25)

El pedagogo se apoyará de los métodos y técnicas científicas como nos menciona anteriormente, para que el proceso de enseñanza aprendizaje tenga mayor eficacia ya que de acuerdo a esos métodos y técnicas que se utilizarán los educandos podrán comprender de una forma más clara y precisa los contenidos que se les impartirán y será mejor su empeño y dedicación.

“Diseñará proyectos de administración, planificación, desarrollo de planes y programas de estudio y evaluación de la enseñanza”. (Carvajal, 1983, 25)

El docente tendrá la tarea de diseñar proyectos de administración ya que también se tendrán las herramientas necesarias para la planeación de planes y programas de estudio así como también la evaluación de la enseñanza de los contenidos impartidos en alguna institución, esto es, para que se de una mejor calidad educativa en cualquiera de los ámbitos que el pedagogo se desarrolle.

“Valorará y contará con las habilidades necesarias para el trabajo interdisciplinario en los niveles de asesoramiento, docencia e investigación para la resolución de los procesos o problemas educativos institucionales, psicopedagógicos o de educación permanente”. (Carvajal, 1983, 25)

El pedagogo tendrá los conocimientos a sí como también habilidades para llevar a cabo una investigación eficaz para la resolución de los problemas que se presenten en cualquier institución tomando en cuenta que principalmente hará un diagnóstico para detectar las necesidades y para posteriormente llevar a cabo dicha investigación así como también asesorará de una forma práctica en cada una de las instituciones. Por otra parte también podrá resolver problemas más específicos de acuerdo a su preespecialidad y en base a ello podrá investigar de una forma más específica y más concreta.

“Seleccionará y aplicará teorías, métodos y técnicas de investigación que le permitan explorar, evaluar y proponer soluciones a los múltiples problemas que se vinculen con el fenómeno educativo y con el ámbito de acción del pedagogo.” (Carvajal, 1983, 25)

El pedagogo propondrá soluciones a problemas que se presenten en el ámbito educativo, pero se menciona anteriormente que seleccionará y aplicará métodos y técnicas de investigación, esto es, para que de acuerdo a las necesidades específicas que se lleguen a presentar se busque ya una solución de acuerdo a ese problema que se está presentando, para que no se desvíe del problema que se quiere solucionar. También se requiere de cierta experiencia para llevar a cabo dicha investigación ya que por medio de experiencias vividas se tendrá más claro que solución proponer.

### **1.5 Campos de acción del pedagogo.**

Es de gran importancia dar a conocer los campos de acción en donde se desenvuelve el pedagogo, por lo que a continuación se dan a conocer los campos generales y después los campos específicos.

### **1.5.1 Campos generales**

En los campos que se darán a conocer a continuación son los campos a los que el licenciado en pedagogía después de egresar se tomará la tarea de prepararse y dar a conocer su especialización.

1) En la docencia, participando en el “sistema de educación formal: preescolar, primaria, secundaria, media superior, superior y tecnológica. No formal: alfabetización, capacitación, educación comunitaria y formación de docentes. Informal: prensa, radio, televisión y cine. Centros de investigación. Centros de producción de material didáctico.” (Carvajal, 1983, 24)

Realmente es extenso el campo de trabajo del pedagogo, ya que abarca la educación desde los primeros años de vida hasta la edad adulta, así como también la alfabetización con niños y adultos, planeando y elaborando el material de acuerdo a las edades y a diferentes grupos para que el proceso de enseñanza aprendizaje sea mucho más significativo.

2) En la capacitación laboral dentro de las empresas, pues el pedagogo se encarga de diagnosticar, planear, ejecutar y evaluar los programas o cursos

diseñados para un determinado grupo de personas.

3) En la educación comunitaria el pedagogo, pues está capacitado para llevar la educación a las comunidades dándose así el proceso de enseñanza aprendizaje.

4) Otro de los aspectos fundamentales del licenciado en pedagogía es en el área de la formación de docentes, donde el pedagogo emplea sus mejores métodos y técnicas de acuerdo a los docentes y de esta forma se dé una mejor enseñanza.

5) Por otra parte, el profesional en pedagogía es capaz de hacer diversas investigaciones de acuerdo a las necesidades detectadas, empleando los métodos de acuerdo a la investigación y dando algunas posibles soluciones a dichas necesidades o problemas.

6) También una de las áreas más importantes del pedagogo es la elaboración de material didáctico, ya que el licenciado en pedagogía es capaz de diseñar el material de acuerdo a las necesidades de los grupos de personas a los cuales esta impartiendo clases, tomando en cuenta al número de personas, como edades y contexto social, político y cultural.

### **1.5.2 campos específicos**



En los siguientes campos de acción que se presentarán son áreas que los pedagogos van adquiriendo conocimiento mediante la carrera por lo que ellos escogen en qué área se quieren especializar.

### **1.5.3 Funciones de docencia y formas de apoyo**

Estas funciones son de gran importancia, ya que el pedagogo podrá estar al frente de un grupo para apoyar en cualquiera de las áreas a las que se le asignen, más adelante se dará a conocer cómo son estas funciones.

“Docencia. El pedagogo es el profesional capacitado teórica y prácticamente para impartir las asignaturas propias de la pedagogía que existen en los planes de estudio de las instituciones de enseñanza en el nivel medio superior y, de acuerdo con su en el nivel de la licenciatura”. (Carvajal, 1983, 26)

El licenciado en pedagogía tiene los conocimientos necesarios para impartir materias de la pedagogía, ya que su labor como maestro estará fundamentado con los elementos del proceso de enseñanza aprendizaje, así como el uso de los métodos y técnicas educativas y de la forma adecuada de evaluar los conocimientos que los educandos hayan adquirido a lo largo de su formación, esto permitirá mejorar el rendimiento académico y mejorar la calidad educativa.

#### **1.5.4 Orientación educativa.**

En esta área se pretende que los pedagogos den a conocer su forma de trabajo en cuanto a la orientación profesional que debe darse a los estudiantes encaminándolos a escoger los estudios que van de acuerdo a su perfil de cada uno en seguida se darán a conocer algunas funciones de los pedagogos.

“La orientación de los educandos en cada uno de los distintos niveles de la educación de la educación es una de las actividades a desempeñar por el pedagogo.” (Carvajal, 1983,27)

El pedagogo tiene como función en este campo no solamente orientar a los jóvenes en la elección de alguna profesión si no que también destacar la vocación del educando para que este escoja el campo de trabajo que le guste más y para el cual tenga mayores aptitudes, ya que muchas veces cuando no se cuenta con esta orientación los jóvenes toman la carrera equivocada.

#### **1.5.5 Producción y / o utilización de medios didácticos**

En la actualidad, la utilización del material didáctico es de gran importancia para complementar la labor que tienen los pedagogos, ya que en él se refleja la creatividad y los diferentes medios de facilitar el aprendizaje.

“En esta actividad la función del pedagogo consistirá en aplicar sus

conocimientos de la utilización de métodos didácticos y la producción de los mismos en las instituciones educativas.” (Carvajal, 1983, 27)

El licenciado en pedagogía estará capacitado para realizar investigaciones de acuerdo a los materiales que vaya a utilizar, tomando en cuenta el grupo de personas a las que está impartiendo clases, ya que se tiene que tomar en cuenta, la edad, el contexto social, cultural y socioeconómico para diseñar un material de acuerdo a esas personas y de esta forma resolver sus problemas o necesidades para que el proceso de enseñanza aprendizaje se lleve a cabo con mayor efectividad.

### **1.6 Función de planificación educativa**

El pedagogo deberá evaluar y analizar los planes educativos de acuerdo a un contexto determinado para dar posibles resultados de lo que se requiere establecer de esos planes o proyectos como los que se darán a conocer a continuación.

“Planificación educativa. El pedagogo en los tiempos actuales debe asimilar un enfoque general sobre los niveles de formación social, los problemas económicos, políticos y culturales de México, de tal suerte que, con una formación académica sólida en el campo de la planificación, esté facultado para elaborar proyectos y programas de trabajo que permitan alcanzar los objetivos generales de la política educativa.” (Carvajal, 1983, 27)

El pedagogo debe evaluar y analizar los planes educativos de acuerdo al contexto global para que así se determinen los las etapas y posibilidades de la realización de distintos planes y proyectos con estas actividades se abre un campo de trabajo extenso para el pedagogo ya que se irá adecuando a las necesidades de la realidad en que se está viviendo, así como también la programación educativa, la administración escolar y la evaluación educativa son indispensables para que el pedagogo vaya cada ves más proyectándose con nuevos y mejores conocimientos y ponerlos en práctica para ir mejorando la calidad educativa.

### **1.6.1 Planeación educativa**

El licenciado en pedagogía es el profesional indicado para realizar programas educativos, ya que por sus conocimientos y su desempeño educativo logrará elaborar programas con eficacia.

“A nivel institucional, los planes y programas de estudio requieren de un trabajo laborioso y bastante especializado en los establecimientos educativos. El pedagogo es el profesional más indicado para elaborar estos programas, por sus conocimientos y su desempeño en quehacer educativo.” (Carvajal, 1983, 26)

Retomando lo anterior, claramente se puede mostrar que el pedagogo es el más capacitado para la elaboración de planes y programas educativos ya que cuenta con los elementos necesarios para llevarlos a cabo.

Por otra parte, se menciona que uno de los grandes problemas que enfrentan las instituciones, es la falta de elaboración de planes y programas y es aquí donde el pedagogo tiene un nuevo espacio en el campo de trabajo ya que de acuerdo al contexto en el que viva va a poder diagnosticar, diseñar, aplicar y evaluar dichos planes y programas.

### **1.6.2 Administración escolar**

Para desarrollar una tarea como esta, implica el conocimiento en el área educativa, lo cual permite al licenciado en pedagogía desempeñarse en esta actividad como se dará a conocer más adelante el quehacer del pedagogo en este campo de acción.

“...El pedagogo tiene un campo de trabajo bastante amplio desempeñándose en esta actividad. La dirección de las instituciones educativas implica un conocimiento no sólo del fenómeno de la educación sino todos los aspectos que compete a la administración de un centro de enseñanza.” (Carvajal, 1983, 26)

El pedagogo también es el profesional más adecuado para desarrollar el área de la administración educativa ya que durante la carrera lleva materias de administración educativa.

## **1.7 Función de investigación**

En este apartado se darán a conocer las diferentes formas de investigación a las que el pedagogo está capacitado para llevar a cabo con la mejor preparación, a continuación se darán a conocer siguientes investigaciones.

### **1.7.1 Investigación psicopedagógica**

En esta investigación se requiere un esfuerzo muy grande, en el cual el pedagogo se encarga de la realización de proyectos que den solución a los problemas que se presenten en la psicopedagogía como se dará a conocer más adelante.

“Los avances cada vez más grandes de la psicología hacen que esta disciplina se vuelva indispensable en los distintos campos de las ciencias humanas y sociales.” (Carvajal, 1983, 29)

Se considera que la psicopedagogía es un área de especialización de la pedagogía, ya que se requiere de una investigación más amplia así como en las dinámicas de grupos de educandos, en la elaboración de los materiales y su aplicación para determinar los niveles ya que se requiere especificar para determinadas dificultades, edades, aptitudes de los educandos para que su aprendizaje sea más significativo y puedan desarrollar adecuadamente sus etapas de acuerdo a cada situación y a cada nivel se formule el material

necesario con la finalidad de satisfacer las necesidades de los individuos.

### **1.7.2 Investigación socio pedagógica**

Es una de las investigaciones en las que el licenciado en pedagogía también podrá destacar de acuerdo con los planes y programas que durante su carrera llevará y será capacitado para dar solución a los problemas que se presentaran en especial en instituciones gubernamentales como se dará a conocer a continuación.

“Si bien es cierto que tradicionalmente el pedagogo no contaba con la formación teórico-metodológica necesaria para realizar tareas de investigación en el presente es indispensable formarlo para que incursione exitosamente en este campo.” (Carvajal, 1983, 29)

Se menciona que el plan de estudios contempla un reforzamiento para las materias, talleres y seminarios orientados para capacitar al pedagogo para que este a su vez vaya adquiriendo nuevos y mejores conocimientos para actualizarse y dar a los educandos diferentes estrategias de cómo mejorar su rendimiento

En cuanto al área académica, también se requiere de una investigación para la planificación, ya que así se tendrán contempladas las problemáticas que puedan surgir y así poner una solución valorando la planificación educativa como un instrumento fundamental.

El pedagogo especializado en esta área es capaz de realizar dichas investigaciones ya que es el profesional más indicado para hacerlo y debido a estas investigaciones se amplía el campo de trabajo del pedagogo.

### **1.7.3 Investigación para la planificación**

“La problemática educativa nacional obliga a valorar a la planificación educativa como un instrumento fundamental para colaborar en la solución de los grandes problemas del país.” (Carvajal, 1983, 28)

El licenciado en pedagogía es capaz de realizar investigaciones, ya que estando especializado en el área de la planificación educativa emplea sus mejores planes con los objetivos establecidos realmente para poder llevar a cabo una mejor investigación.

El pedagogo está capacitado también para las nuevas expectativas que puedan presentarse por éste medio se amplíe su campo de trabajo, reforzando sus conocimientos y habilidades para el mejor desempeño.



## **1.8 Planeación y evaluación educativa**

En cuanto a la planeación y evaluación educativa, el pedagogo se encargará de diseñar, planear y evaluar los programas educativos, ya que se requiere de un pedagogo para poner en práctica dicho proyecto. Tal como lo es en la capacitación laboral.

“Evidentemente, la eficiencia de tal proceso implica la unidad permanente entre la planeación, la programación, la administración, la ejecución y la evaluación.” (Carvajal, 1983, 12)

En esta área se requiere de los conocimientos en la formación de los recursos humanos, profesionales y técnicos, ya que el pedagogo diseña los planes y programas, después los pone en práctica y por último los evalúa, para determinar cuáles fueron los resultados obtenidos de dichos programas y de esta forma volver a planear de manera que se satisfagan las necesidades de los individuos, así como lo es en la capacitación laboral.

## **Capítulo 2**

### **La empresa.**

La empresa ha existido desde la prehistoria, ya que se hacían varios negocios entre diversos grupos de personas que más adelante se fueron actualizando y poco a poco crecieron estas pequeñas organizaciones hasta convertirse en sociedades donde todo lo que se proponían para sus negocios se hacían de una mejor manera y hasta nuestros días se ha mejorado la calidad de los productos de muchas empresas.

#### **2.1 ¿Qué es una empresa?**

Es una sociedad comercial o industrial donde se organizan para que los productos que quieren sacar a la venta del mercado sean productos novedosos, de la mejor calidad y al mejor precio con el fin de que la empresa vaya creciendo y siga produciendo.

"La empresa es considerada como "una unidad de producción de bienes y servicios para satisfacer las necesidades de un mercado". Todas las máquinas, sistemas y personas tienen un fin común, el que hace que se coordinen: producir determinados bienes o bien ciertos servicios los que por ser menos tangibles, resulta a veces difícil apreciar." (Reyes, 2005,154)

De acuerdo con el autor, la empresa tiene un objetivo para el cual se encarga de que se administre y se tenga una organización adecuada, para que la producción que salga al mercado sea de la mejor, ya sea tanto en bienes como en servicios, por otra parte hay empresas donde no se trabaja con todo el producto como el que llega al mercado, si no que sólo produce una de las partes para un determinado producto, otra empresa produce la otra parte o el complemento y hay otra empresa que sólo se dedica a unir las dos partes que hicieron las empresas anteriores y es así como después llega al mercado, sólo que, si en una de las empresas no se trabaja con la responsabilidad y coordinación como se debe puede ser que el producto no sea favorable, pero además hay unas empresas que sólo pertenecen a una sola persona y que se encarga de la realización de todo el producto completo, es así como esa empresa se ocupa de que haya una coordinación con todo los productos que se elaboran, para lo cual se requiere de varios elementos como lo son los bienes materiales, los hombres y los servicios para lograr los fines que quiere alcanzar dicha empresa, tomando en cuenta que lo más importante es la producción de bienes y servicios que llevan al mercado, esos fines se toman en cuenta en algunos tipos de empresas.

## **2.2 Tipos de empresas**

Existen dos tipos de empresas: la empresa privada y la empresa pública, donde ambas perciben fines diferentes, los cuales se darán a conocer en seguida:

La empresa privada "busca la obtención de un beneficio económico mediante la satisfacción de alguna necesidad de orden general o social"(Reyes, 2005,164)

Para Reyes Ponce las empresas privadas buscan más que otro beneficio, el beneficio económico, ya que es más importante que las utilidades que se generan de la misma empresa, pero, para obtener esa necesidad económica se requiere de la producción que responda a las necesidades que la sociedad le pide, esto con el fin de seguir produciendo lo que la misma sociedad pide, ya que si en un momento determinado la producción que ofrece dicha empresa ya no satisface esas necesidades podría ser que la misma empresa desapareciera.

La empresa pública "tiene como fin satisfacer una necesidad de carácter general o social, con la que puede o no obtener beneficios." (Reyes, 2005, 164)

Según este autor, en las empresas públicas se preparan para satisfacer necesidades sociales, ya que su interés se basa principalmente en el Estado y se esta preparado para si en un momento determinado se obtiene pérdidas, la misma empresa se proponga a obtener mejores beneficios, ya que su fin es proporcionar lo que la sociedad requiera y además de que tiene a su cargo de manera exclusiva el apoyo del gobierno teniendo en cuenta la propiedad y los organismos que en ella laboran.

### **2.3 Recursos de una empresa**

Existen diversos recursos en una empresa como lo son: los recursos humanos, técnicos, financieros, entre otros, ya que sin estos recursos una empresa no sería empresa, se comenzará a definir por los recursos humanos:

"Los recursos más importantes de una organización son sus recursos humanos: la gente que aporta a ella su trabajo, talento, creatividad y dinamismo. De ahí que, entre las tareas centrales de un gerente, se cuenten la selección, adiestramiento y desarrollo de las personas que ayudarán más a la empresa a conseguir sus metas." (Stonner y Wankel, 1989, 364)

De acuerdo con este autor, los recursos humanos son de importancia en una empresa, ya que es necesario tener personas competentes en un empresa, además de que se debe seleccionar a las personas que tienen mejor potencial para desempeñar los trabajos que se les asignen en cada uno de los departamentos, ya que se selecciona a las personas especializadas para desempeñar el área para el cual están preparadas.

Por otra parte los recursos humanos preparan a los trabajadores de una empresa para que cumplan con sus responsabilidades de la forma más correcta, ya que el personal que esta asignado para desempeñar su trabajo en cada uno de los puestos se realizarán con mayor eficacia.

Además es importante pensar que en una empresa existen personas con diferentes habilidades, conocimientos y destrezas, para lo cual, es necesario conocer a las personas que en ella laboran, esto con el fin de que el personal esté asignado exclusivamente en el área que le corresponde.

En el área de administración de recursos humanos se menciona una declaración básica,..."el hombre es el elemento más valioso con que puede contar una organización y que dentro de la misma tiene que satisfacer una serie de necesidades que le son indispensables para su completa realización." (Arias, 1990, 158)

Es importante que se valore a las personas que trabajan en una empresa u organización, se considera que los individuos deben ser respetados, sin ningún tipo de manipulación y mucho menos de explotación ya que el personal es de los elementos importantes en una empresa, es así como se da un desarrollo integral donde se logren satisfacer la necesidades, además de ocupar después otro tipo de puestos de acuerdo a sus intereses y se les ayuda en cualquiera de los problemas que se presentan dentro de la empresa, porque se requiere de brindar seguridad y bienestar personal.

Sin embargo, también existen los recursos materiales y técnicos, donde los materiales comprenden lo que es el dinero, las instalaciones físicas, la maquinaria, los muebles entre otros.

Los recursos técnicos se basan en lo que son los procedimientos, organigramas e instructivos, de la empresa donde se da a conocer cómo está organizada la empresa.

Otro de los recursos que tiene una empresa son los recursos financieros que se encargan de analizar los términos monetarios de los bienes y servicios que determinan la organización que se maneja así como también es el medio de controlar los aspectos principales que se manejan dentro de una empresa.

## **2.4 Áreas o departamentos de una empresa**

Existen diversos departamentos en una empresa, para lo cuál todos tienen diferentes funciones, en seguida se darán a conocer algunos como lo son la producción, las finanzas, mercadotecnia y los recursos humanos que son de importancia.

### **2.4.1 La mercadotecnia:**

La mercadotecnia en las empresas es un término que describe la calidad de las empresas y su producción a continuación se presentará la definición de mercadotecnia y su función.

#### **2.4.1.1 ¿Qué es la mercadotecnia?**

"El concepto de mercado es esencialmente distinto, pues significa el ámbito geográfico dentro del cual concuerdan compradores y vendedores de una mercancía, para celebrar múltiples transacciones." (Arias, 1990, 447)

De acuerdo con lo anterior se puede decir que tanto los compradores como los vendedores se encuentran unidos en cuestiones de negocios ya que ambos coinciden con los diferentes puntos de vista, con los mismos fines u objetivos, para lo cual es necesario tener una mejor oferta de la mercancía que requieren los vendedores y que los compradores estén satisfechos con lo que se les vende, sin embargo, para que el funcionamiento de un mercado logre el éxito es necesario que exista una gran cantidad de vendedores y compradores, que haya competencia para que la demanda crezca y aumente la empresa con sus mercancías.

La función del mercado se clasifica de la siguiente manera:

..."La teoría económica clasifica los mercados desde tres ángulos principales: a) por el área geográfica que comprenden; b) por el tiempo que tardan la oferta y demanda de un artículo en equilibrarse después de ciertos movimientos o desagües de éstas." (Arias, 1990, 448)



Retomando lo anterior se puede decir que los mercados necesitan de la oferta y la demanda para que su mercancía salga de los mercados con eficacia, además para que exista una competencia perfecta es necesario que tanto los vendedores como los compradores sean en gran cantidad y su mercancía sea de una menor cantidad para que los compradores tomen en cuenta que pueden negociar sin ningún problema, ya que la competencia será mejor organizada de acuerdo a la empresa, no importando si es grande o pequeña.

..."Una empresa puede ser pequeña o grande en razón del mercado que domina y abastece; por ejemplo, podría pensarse en empresas que sólo abastecen al mercado local, otras controlan toda una región, otras que llenan todo el mercado nacional y otras más que de suyo son conocidas y actúan en amplísimos mercados internacionales." (Reyes, 2005, 167)

De acuerdo con este autor se puede mencionar que cada empresa está presente en cada uno de sus mercados ya que de acuerdo a sus mercancías es la demanda de sus productos, es así como su competencia es con los mercados o empresas que son similares, tanto en mercancías como en productos.

por otra parte puede variar cada mercado ya que sus ventas pueden ser distintas, se puede decir, que la mercancía y la demanda de los productos son diferentes, por lo tanto, los problemas y las ventas serán diferentes, todo depende de los diversos tipos de empresas.

## **2.4.2 La producción**

En cuanto a la producción puede pensarse que se abarcan diversas empresas que más adelante se dará a conocer el proceso que se da en la producción de las empresas.

### **2.4.2.1 ¿Qué es la productividad?**

"John Kendrick define la productividad como " la relación entre la producción de bienes y servicios (salida) y los insumos (entrada) de recursos humanos y no humanos, utilizados en el proceso de producción." (Stonner y Wankel, 1989, 246)

Para complementar lo anterior, se puede mencionar que la productividad es el medio principal para que funcione con eficacia el sistema de las operaciones que realiza una empresa, además es la razón entre la producción y los insumos y en cuanto mayor sea el número de insumos mayor será la productividad.

Por otra parte, la productividad puede superar la pobreza y lograr bienestar material para el país y de esta forma se pueden superar las organizaciones, es decir, que el país necesita de producción y de calidad es así como se requiere de una organización de calidad, pero es necesario que la productividad se mejore con el adiestramiento de los trabajadores más que el de mejorar la maquinaria, ya que de esta forma se puede lograr una mayor producción.

"Las actitudes de los trabajadores son de gran importancia para la productividad." (Stonner y Wankel, 1989, 248)

Se dice que las actitudes de los trabajadores son de gran importancia, ya que es necesario el mejoramiento en el adiestramiento de los trabajadores, así como también de sus conocimientos, además de que se debe tomar en cuenta su atención médica para su mejor desempeño dentro de la empresa.

También se puede decir que para los empleados es muy importante el reconocimiento de su trabajo así como el de premiar a los que tengan mayor desempeño, ya que, se estimula para que la productividad vaya en aumento y junto con ello funcione mejor crezca el prestigio de la empresa.

#### **2.4.2.2 Función de la productividad.**

La función de la productividad consiste en incrementar todas las acciones que puedan elevar la producción en una empresa.

Para que haya productividad en una empresa se requiere de varios elementos como son:

"1.- La introducción de los sistemas de soporte a las decisiones generales.

2.- La creación de una bodega central con almacenamiento y recuperación automáticos.

3.- Suavizar el flujo de trabajo para reducir el número de empleados que se necesitan en épocas de mayor intensidad.

4.- Contar con servicios de computación en áreas de los usuarios.

5.- Adiestramiento.

6.- Programas de incentivos basados en incrementos de la productividad." (Stonner y Wankel, 1989, 247)

De acuerdo con los elementos que mencionan estos autores se puede decir que principalmente se deben tomar en cuenta, ya que cada uno de los elementos mencionados anteriormente definen que la productividad de la empresa es lo primero, es así como se busca el éxito para cada uno de esos elementos.

Se considera que se pretende mejorar la productividad por medio de programas establecidos y basados en la productividad, tomando en cuenta que el incrementar los cambios en la empresa se puede lograr mayor productividad, ya que se define lo que requiere o necesita dicha empresa.

Por otra parte, se buscan factores que den solución a los problemas que se estén presentando así como también para la fuerza de trabajo vaya en aumento ya que es de gran importancia, tanto para los trabajadores como para la empresa y así se podrá mejorar el aspecto administrativo y financiero.

### **2.4.3 Las finanzas**

En la empresa el control financiero es una de las partes más importantes la cual sirve para evaluar el desempeño que existe en una organización, más adelante se dará a conocer el concepto de los estados financieros y su utilidad.

"Los estados financieros son análisis en términos monetarios del flujo de bienes y servicios para la organización, dentro de ella y procedentes de ella. Los preparan los contadores y son resúmenes básicos de los registros contables de la compañía." (Stonner y Wankel, 1989, 679)

Con base a lo anterior se puede ver que en una organización es importante emplear estados financieros, ya que se da un balance general de los estados de pérdidas y ganancias que se puedan dar en un empresa, es decir, se toma en cuenta cada uno de los movimientos que se hacen en una organización y uno de ellos es el capital que se está manejando dentro de ella.

Por otra parte, el balance general se toma en cuenta lo que es el balance general como se muestra en seguida: ..."El balance general describe a la compañía en función de sus activos, pasivos y capital contable." (Stonner y Wankel, 1989, 681)

Retomando lo que mencionan estos autores, en una empresa los activos son los que abarcan el dinero que tienen como el éxito que se tiene en el mercado, así como también se mencionan los activos circulantes, que son los movimientos que se realizan en efectivo, como también los valores que se realizan dentro de la empresa y los inventarios que determina una empresa.

El capital contable se refiere al valor que tiene una organización de las ganancias que sobran después descontar todo el capital.

El estado de pérdidas y ganancias muestra que dentro de la empresa se establecen normas o leyes donde se debe dar a conocer los movimientos que se están generando con el objetivo de dar a conocer los movimientos que se están generando y demostrara que todo va funcionando correctamente en especial entre las pérdidas y las ganancias.

"Estado de pérdidas y ganancias. El balance general describe la situación financiera de una empresa a determinado momento; en cambio, el estado de pérdidas y ganancias resume su desempeño financiero con cierto intervalo de tiempo." (Stoner y Wankel, 1989, 681)

De acuerdo con las ideas de estos autores el estado de pérdidas y ganancias son las utilidades que se están obteniendo así como también si la empresa está perdiendo ganancias, es decir, sirve para determinar si lo que se está haciendo o reproduciendo realmente es de calidad o en qué está fallando, para que una otra forma se resuelva lo mejor posible ya que para una empresa lo más importante es la calidad de sus productos o servicios para obtener más prestigio y de esa forma obtener un mayor número de ganancias y el menor número de pérdidas.

Otro de los elementos importantes del estado financiero es el flujo de efectivo.

"Flujo de efectivo (caja) y usos de los estados de fondos. Además del balance general ordinario y el estado de pérdidas y ganancias, muchas compañías comunican los datos financieros en forma de un estado de flujo de efectivo o un estado de fuentes y uso de fondos." (Stonner y Wankel, 1989, 681)

Se dice que los estados de flujo mencionados anteriormente son los que muestran de dónde llegó todo el efectivo y todos los fondos que se generaron durante todo el año, además de que demuestran cómo son utilizados esos fondos, el efectivo y no cómo se dio la utilidad o pérdida de lo que produce la empresa.

Por otra parte los estados financieros son de gran utilidad para los gerentes y los accionistas ya que sirven para qué tanto se ha avanzado y en que forma además también les ayuda a corregir sus errores y evaluar el desempeño de la organización que genera una determinada empresa.

#### **2.4.4 Los recursos humanos**

Los recursos humanos son diversas modalidades que se requieren en una empresa es un conjunto de conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades salud, entre otros, son características que debe tener los empleados que requiera una empresa, a continuación se darán a conocer las características de los recursos humanos.

"No pueden ser propiedad de la organización, a diferencia de los otros recursos. Los conocimientos, la experiencia, las habilidades, etc., son parte del patrimonio personal." (Arias, 1990, 24)

Los recursos humanos requieren de una disposición voluntaria de la persona, no existe la esclavitud nadie puede ser obligado hacer lo que el personal no quiere o no tiene las habilidades necesarias para desempeñar el trabajo que se requiere.

Además se dice que las actividades de las personas en una empresa deben ser como ya se había mencionado, voluntarias para que se haga un mejor trabajo.

"... No por el hecho de existir un contrato de trabajo la organización va a contar con el mejor esfuerzo de sus miembros; por lo contrario solamente contará con él si perciben que esa actividad va a ser provechosa." (Arias, 1990, 25)

Tal como lo menciona este autor, los empleados de una empresa requieren de las habilidades y actitudes para laborar en un determinado puesto de la empresa, ya que no solamente se requiere de ver el lado legal del trabajo sino también de la parte psicológica de las personas que es también de gran importancia para que una empresa crezca y la organización de los recursos humanos sean de utilidad.



"Las experiencias, los conocimientos, las habilidades, etc., son intangibles; se manifiestan solamente a través del comportamiento de las personas en las organizaciones." (Arias, 1990, 24)

De acuerdo con Arias, los conocimientos que tienen las personas se van descubriendo conforme van adquiriendo tiempo en una empresa y se va conociendo si en verdades apta o no, ya que muchas veces se requiere de prestar un servicio para que la empresa contrate al personal de acuerdo a sus conocimientos, y habilidades para mejorar en todos los aspectos de su organización, es así como se requiere del reclutamiento y la selección en la empresa.

#### **2.4.4.1 ¿Que es la selección?**

"Tradicionalmente la selección de personal se define como un procedimiento para encontrar al hombre que cubra el puesto adecuado a un costo también adecuado." (Arias, 1990, 257)

Para que haya una mejor organización se requiere de seleccionar al personal adecuado que cumpla con los requisitos que se solicitan para un determinado puesto, ya que de acuerdo a su desempeño y desarrollo es como se realizaría satisfactoriamente, tanto para el trabajador como para la empresa, ya que en la empresa se requiere del mejor personal para realizar un mejor trabajo y haya una mejor producción.

Por otra parte para seleccionar a una persona se requiere de varios test psicológicos para determinar si la persona cuenta con las aptitudes que se

requieren para trabajar en ese determinado puesto del cual se está solicitando y si cumple cabalmente con los requisitos que dicha empresa requiere se hace una contratación.

#### **2.4.4.2 Contrato de trabajo.**

El contrato de trabajo es una necesidad legal que todo personal de las empresas requiere, ya que la misma ley lo dice.

"La ley presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta su servicio personal y el que lo recibe, por la cual la falta de contrato escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados." (Arias, 1990, 277)

De acuerdo con el autor se puede ver que en una empresa la contratación es lo más importante, ya que en ella se reflejará la clase de trabajadores que se tienen y no solamente por el contrato sino porque se requiere de tener experiencia para colocarse en una determinada área de trabajo, es así como los empresarios se dan a la tarea de contratar al personal que de acuerdo con la ley sea el adecuado.

Sin embargo existen otras formas de tener al personal adecuado, ya que para esto se puede dar capacitación a los trabajadores para que adquieran los conocimientos y habilidades necesarias para el puesto que vayan a desempeñar.

## **CAPÍTULO 3**

### **Capacitación laboral**

En este capítulo se hablará de cómo fue surgiendo la necesidad de capacitar al personal de las empresas, cuál es el concepto que se tiene de la capacitación y el adiestramiento, también se dará a conocer la capacitación dentro de la ley federal del trabajo, así como también cuál es la capacitación en las empresas, los tipos de necesidades de capacitación, el proceso que se lleva en la capacitación empezando por el diagnóstico de necesidades para posteriormente mostrar el diseño y formulación de programas y cursos, luego la operación de esos cursos y programas y, finalmente, su evaluación.

Por otra parte, se mostrarán los métodos y técnicas que se aplican para la capacitación en la empresa y por último se hablará de cuál es la situación actual de la capacitación.

#### **3.1 Antecedentes de la capacitación**

Para dar inicio a lo que es la capacitación se darán a conocer algunos de los antecedentes que han surgido hasta llegar a lo que es la capacitación y que se presentarán en seguida.

“En este sentido, un antiguo documento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Manual de Capacitación y Adiestramiento (1981), indica “El capacitar y adiestrar a los trabajadores en México, no es una actividad nueva, ya que existen referencias históricas que datan de la época de la Colonia en donde ya se registran actividades en esta materia.” (Reza, 1999, 50)

De acuerdo con este autor, se menciona que tiempos atrás ya se instruía a los trabajadores, generalmente los instructores eran personas con experiencia en cada rama o en cada oficio y estas personas tenían como propósito fundamental, transmitir los conocimientos necesarios para la elaboración de su trabajo a sí como también se encargaban de desarrollar las habilidades necesarias para poder desempeñarse en cualquier otra de las áreas que existen dentro de la empresa.

Este mismo autor menciona que desde las épocas precortesianas, en las grandes culturas desarrolladas en nuestro país ya se instruía principalmente a los guerreros y sacerdotes, es pues importante mencionar que así como ya existía la instrucción y era realmente importante para el aprendizaje es ahora igual de importante, es por eso que se ha legalizado la capacitación por medio de la ley federal del trabajo como se mostrará a continuación.

### **3.2 La capacitación dentro de la ley federal del trabajo.**

Es de suma importancia dar a conocer cómo fue que se estableció la capacitación dentro de la Ley Federal del Trabajo, es por eso que se presenta a continuación cómo se establece dicha capacitación.

“En 1931, la Ley Federal del Trabajo destinó su título tercero al contrato de aprendizaje, mismo que sin modificaciones siguió vigente hasta 1970.”  
(Reza, 1999, 51)

Según Reza, la Ley Federal del Trabajo pretendía que no sólo se capacitaran a las personas que entraban a trabajar por primera vez, o a las personas que pretendían cambiar de áreas o subir de puesto, sino que también se pretendía que fuera un funcionamiento legal en donde se exigiera a toda empresa capacitar al personal que en ella laboran, aumentando la competitividad en las empresas.

Por otra parte, las empresas se interesan en generar nuevos y mejores empleos industriales, para esto se ocupa más la mano de obra, por lo tanto, se requiere capacitar y preparar a los trabajadores para que puedan desempeñarse en otras áreas y en otros puestos, sin embargo para que los trabajadores adquirieran nuevos conocimientos, nuevas estrategias y mejores aprendizajes para desempeñarse mejor, se tendría que hacer por parte de la empresa en la que se está trabajando, Sin embargo, en la fracción XV del artículo 123, establece la obligación patronal de impartir capacitación a los trabajadores a su servicio.

“El 1° de septiembre de 1977, el presidente en turno, en su primer informe de gobierno, hizo mención al proyecto de iniciativas de reformas al artículo 123 constitucional, que elevaban la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores al máximo rango jurídico.” (Reza, 1999, 54)

Cabe señalar que el autor ya mencionado destaca que los patrones de las empresas deben capacitar y adiestrar a sus trabajadores, por medio de la ley suprema de la Federación se considera un deber de los patrones para con los trabajadores teniendo como objetivo principal que los trabajadores estén actualizados según su área en la que se desempeñan y poco a poco ir mejorando y perfeccionando más y mejores conocimientos, para que posteriormente se vayan cambiando a las diferentes áreas con una mejor preparación, por otra parte, también se tiene contemplado prevenir y evitar accidentes de trabajo ya que el prevenir ayuda a mejorar y tener mayor calidad, también se tiene como finalidad el incrementar la productividad ya que esto favorece tanto a la empresa como a los trabajadores y ambos se benefician creando mayores y mejores productos.

La capacitación y adiestramiento dentro de la Ley Federal del Trabajo, como lo menciona Reza, deberá ser en un tiempo que se destine a los trabajadores por lo general dentro de la jornada de trabajo, con el objetivo de que los trabajadores no pongan excusas o pretextos para que se lleve a cabo la capacitación.

### **3.3 Concepto de capacitación**

La capacitación es en gran medida el punto principal para llevar al éxito a una empresa, definiéndose a la capacitación como la “acción o conjunto de acciones tendientes a proporcionar y / o desarrollar las aptitudes de una persona, con el afán de prepararlo para que desempeñe adecuadamente su ocupación, puesto de trabajo o grupo de competencias laborales, los superiores e inclusive los laborales en términos de la más alta calificación y polivalencia.” (Reza, 1999, 24)

De acuerdo con el autor, la capacitación es la preparación que se les da a los trabajadores de las empresas para que desempeñen adecuadamente su área de trabajo y como lo menciona Reza que la cobertura de la capacitación abarca los aspectos de atención, memoria, análisis, síntesis y evaluación; respondiendo sobre todo al área del aprendizaje cognoscitiva. Es decir, se prepara a los trabajadores en cuanto a las aptitudes que deben desarrollar específicamente para trabajar o desempeñarse adecuadamente en su puesto de trabajo logrando un mejoramiento más perfecto en las actividades que se realicen dentro de la empresa, por otra parte, la capacitación es hacer aptas a las personas, no sólo para que desempeñen bien su trabajo sino que otras áreas a las que no conoce para que vaya adquiriendo mayor conocimiento y pueda desarrollar nuevas actividades.

La capacitación es un medio para resolver los problemas y necesidades que se puedan presentar dentro de la empresa así como también para prevenir otros nuevos problemas que se puedan presentar si no se detectan a tiempo.

También la capacitación ayuda a que la empresa tenga una mayor confiabilidad, que sea más eficaz y de la mejor calidad y entre más se prepare al personal, tomando en cuenta que se actualice y que adquieran nuevas actitudes, aptitudes, mejores aprendizajes, conocimientos y habilidades, favorecerá a la empresa.

### **3.4 Capacitación y adiestramiento**

Al hablar de la capacitación y el adiestramiento dos conceptos que van íntimamente unidos se plasmarán a continuación algunas ideas de cómo se aprobaron estos dos conceptos.

..."En 1978 se consolida el "Sistema Nacional de Capacitación y adiestramiento", como consecuencia de las reformas introducidas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a la Ley Federal del Trabajo." (Ramírez, 1993, 39)

Este autor menciona cómo se consolida la capacitación y el adiestramiento para los trabajadores este interés por la capacitación y el adiestramiento y dice que es debido a las necesidades que tienen las empresas como también las necesidades que tiene la sociedad, ya que la sociedad va cada vez más en constantes cambios ya que la productividad es parte de la capacitación de la innovación y la modernización, además de que las empresas se interesan por desarrollar más habilidades y destrezas al personal ya que esto lleva a una mayor productividad.



“Como consecuencia de las reformas introducidas a la Constitución Política en 1978, la capacitación obtuvo una doble función: obligación para los empresarios y derecho para los trabajadores.” (Ramírez, 1993, 41)

Para Ramírez. la capacitación obtuvo dos aplicaciones, es decir, será una obligación para los empresarios, pero por medio de la capacitación se tendrá un mejoramiento, tanto para la empresa como para los trabajadores que reciban dicha capacitación, sólo que para algunos de los empresarios no comprenden la función y la importancia que tiene la capacitación, sin embargo es un derecho que tienen los trabajadores y por lo tanto debe ser cumplido y para esto se debe tomar en cuenta tanto la capacitación como el adiestramiento.

“El adiestramiento es, por tanto, en la industria, el conjunto de procedimientos formales que una empresa utiliza para facilitar el aprendizaje de sus empleados, de forma que su conducta resultante contribuya a la consecución de los objetivos y fines de la empresa.” (William Mc., 1986, 16)

Según William Mc (1986), el adiestramiento es de suma importancia en la empresa, ya que facilita aprendizajes significativos para los empleados que ahí laboran a demás de que la función de una organización industrial depende en gran medida de la producción de bienes y servicios y que estos a su vez deben tener un precio competitivo que le permita a la empresa seguir produciendo.

El personal de una empresa debe seguir los procedimientos utilizados en el adiestramiento para lograr los fines propuestos en las empresas ya que es el instrumento que mejora tanto la calidad como la reducción de accidentes.

### **3.5 La capacitación en las empresas**

La capacitación juega un papel muy importante dentro de la empresa, ya que se pueden dar soluciones a los problemas que se tengan, detectar las necesidades así como también prevenir algunos de los accidentes que puedan ocurrir dentro de la misma empresa, en seguida se dará a conocer la relación que tiene la capacitación con la empresa.

“La relación capacitación-empresa puede darse, entre otros campos de acción, desde el ángulo de la actualización de los recursos humanos empresariales, a través de los mecanismos de apoyo exterior hacia la empresa en el marco de la investigación educativa y paralelamente a ello, de los centros de capacitación y de las propias empresas.” (Ramírez, 1993, 59)

Para Ramírez (1993), la relación que existe entre la capacitación y la empresa menciona que es una necesidad integral ya que se maneja las necesidades básicas, como las del conocimiento y del ser, así como también necesidades complementarias, como lo es el estarse actualizando constantemente que no es más que complementar y ampliar los conocimientos para un mejor desarrollo.

La necesidad de capacitar al personal de las empresas, es en gran parte para que los individuos logren desarrollarse en una sociedad que esta en constantes cambios, esto a su vez le permite desarrollar mejor sus actividades.

También se logra tener un desarrollo de madurez mental y social que les permita ser más responsables en el trabajo facilitando la convivencia y el trabajar en equipo, para que a su vez conozcan mejor el entorno, sean más creativos, participativos y responsables, además de que la capacitación les sirve para adquirir más y mejores conocimientos que les permiten actuar de una forma más eficaz en la realidad que están viviendo, tanto en el trabajo como en el comportamiento con su entorno.

### **3.6 Tipos de necesidades de capacitación.**

Las necesidades de capacitación se dividen en tres clasificaciones que a continuación se presentarán:

“La primera clasificación fue descrita en 1971. Según ella las necesidades surgidas por algún cambio en la estructura organizacional, por la movilidad del personal o como respuesta al avance tecnológico de la empresa, reciben el nombre de manifiestas, dado que son bastante evidentes.”  
(Mendoza, 1982,37)

De acuerdo con Mendoza, el tipo de necesidad manifiesta hace referencia al personal de nuevo ingreso, al que será ascendido, al que ocupará un nuevo puesto, a los cambios de maquinaria, herramientas, métodos de trabajo y procedimientos ya que todos estos representan necesidades manifiestas.

La capacitación que se les da es una capacitación con el nombre de preventiva, ya que previene los problemas que se puedan presentar en los puestos a los que se vayan a designar los trabajadores. Por otra parte las necesidades encubiertas se dan por lo general en caso de que los trabajadores ocupen normalmente sus puestos de trabajo y que presenten problemas de desempeño a causa de la falta de conocimientos habilidades o actitudes en base a esto se da una capacitación para resolver la problemática que existe dentro de una empresa.

“Tom H. Boydell introdujo en 1971 la segunda clasificación: necesidades organizacionales, ocupacionales e individuales. Le agregamos una categoría más: departamentales.” (Mendoza, 1982, 38)

En la segunda clasificación de necesidades hay tres tipos de necesidades:

\* La primera son las necesidades organizacionales que se dan cuando surgen debilidades generales como es el cambio de equipo, la introducción de nuevos procedimientos o la modificación de las políticas.

\* La segunda son las necesidades ocupacionales estas se encargan de un puesto en particular, como lo es el vendedor, mecánico, supervisor de producción y proyectista.

\* La tercera son las necesidades individuales que obviamente se refieren a las necesidades que tiene cada trabajador en cuanto a su persona.

“La última clasificación descrita en 1979 por Donaldson y Scannell, tiene similitud con la presentada previamente: “Una micro necesidad de capacitación se da sólo para una persona o para una población muy pequeña” (Mendoza, 1982, 38)

Los autores de esta última clasificación hacen la comparación de las necesidades, de lo que es una micro necesidad de capacitación que dicen que la que se le da a una sola persona o a un grupo pequeño, mientras que la macro necesidad de capacitación se presenta a los grupos grandes de empleados, esta capacitación por lo general se da cuando la empresa cambia una política o adopta un procedimiento universalmente modificado.

Estas clasificaciones no solamente tienen un valor teórico sino que también práctico para que les sean útiles en cada categoría en la que se encuentren los empleados.

### **3.7 Proceso de capacitación.**

Dentro de lo que es el proceso de capacitación, primeramente se hace un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, es decir, se detectan las

necesidades o problemas que hay dentro de una empresa, ya que se tiene el Diagnóstico se diseñan y formulan los programas de capacitación y los cursos en específico, que se darán a los trabajadores de esa empresa donde se hizo el Diagnóstico para posteriormente poner en práctica los programas y cursos ya establecidos y por último se hace una evaluación para comprobar el resultado de los conocimientos que se obtuvieron durante la capacitación, y si realmente se solucionaron los problemas o necesidades que tenía la empresa, en seguida se dará a conocer cada uno de estos aspectos que van dentro del proceso de capacitación.

### **3.7.1 Diagnóstico de necesidades.**

El Diagnóstico de necesidades es una parte principal de la capacitación que permite conocer las necesidades que existen dentro de una empresa, en seguida se dará a conocer la elaboración del Diagnóstico de necesidades.

“Cuando se analizan las Necesidades de capacitación se detectan las desviaciones o discrepancias entre “el deber ser” o situación esperada y “el ser”o situación real; y esto nos permite conocer a qué personas se debe capacitar y en qué aspectos específicos, estableciendo también la profundidad y las prioridades” (Pinto, 1990, 59)

Por otra parte, la efectividad de los programas de capacitación no depende de la calidad de los cursos sino también de las necesidades de capacitación que se satisfagan y que esto lleve al logro de los objetivos ya propuestos.

La elaboración de un Diagnóstico implica manifestar el estado real en el que se encuentra la empresa, es decir, los problemas o deficiencias por las cuales está pasando la empresa y la propuesta de soluciones.

La determinación de necesidades de capacitación, es una investigación que se hace para detectar las carencias, que tiene un trabajador y que le impiden desempeñarse como se debe.

Para hacer un buen estudio del Diagnóstico de Necesidades de capacitación se debe obtener la información necesaria que sirve de base para la elaboración de los planes y programas de capacitación el Diagnostico ayuda a conocer las deficiencias que se tienen en cuanto a los conocimientos, habilidades y actitudes que se superarán con la capacitación.

Las áreas que se deben investigar al hacer el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación son las áreas cognoscitiva, afectiva y motriz, ya que en éstas es donde se ubican los conocimientos, habilidades y actitudes que le permiten a los trabajadores realizar varias actividades con mayor efectividad para el desempeño de su puesto.

### **3.7.2 Diseño y formulación de programas y cursos**

En el diseño y formulación de programas y cursos, se debe tomar en cuenta que ya se tenga el Diagnóstico de Necesidades de capacitación, para que posteriormente se de comienzo a elaborar los programas y cursos que se darán en la capacitación.

Los programas o cursos de capacitación deberán contener lo siguiente:

Una portada, un índice, introducción, metodología para el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, la situación idónea en la que se encuentra la empresa, situación real, comparación entre la situación idónea y la situación real, cursos sugeridos, mecánica, fecha, costo, anexo de los instrumentos utilizados.

Para el curso se deben hacer unas cartas descriptivas donde estén los datos de la empresa, lugar, fecha, hora, etc. También debe contener una guía para el participante para que de esta forma se lleve a cabo una secuencia de lo que se va a dar en el curso, se debe de dar un manual al participante, este puede ser un libro o folleto donde se tengan los temas que se llevarán a cavo en el curso.

Además deberá formularse un material didáctico adecuado, no saturado, agradable y que esté al alcance del lugar, a demás de que deberá ser específicamente para el curso que se va a impartir. Por último la Bibliografía de por lo menos 5 libros.

### **3.7.3 Operación de los programas y cursos**

En este subtema se lleva a la práctica los programas y cursos diseñados para la capacitación que se dará a los trabajadores de la empresa donde se hizo el Diagnóstico de Necesidades, a continuación se darán a conocer algunas habilidades necesarias para el buen manejo y control de un grupo mediante un curso de capacitación.



...”La conducta individual, es decir, la personalidad propia y particular de cada uno de los miembros del grupo. El instructor debe estar consciente de esta doble personalidad: la colectiva y la individual, pues de lo contrario sus enfoques y tratamiento carecerán de carencia y tacto” (Siliceo, 2004, 214)

Según Silíceo, cuando se va a dar un curso de capacitación se debe tener en cuenta el grupo al que se le va a dar el curso de capacitación es uno de los aspectos fundamentales, ya que sirve para prevenir incidentes, como por ejemplo: se debe iniciar con una frase o broma para demostrar confianza a los alumnos, el instructor debe hablar fuerte y viendo siempre hacia el frente, ponerse en una postura adecuada, debe mostrarse fuerte y capaz de resolver las dudas o preguntas que se le hagan, debe mostrarse amable y entusiasta.

Por otra parte, el instructor debe estar bien preparado desde el material que se va a utilizar así como también lo que va a impartir, ya que de no ser así, desde el comienzo comenzará a mostrar nerviosismo y los participantes podrán notarlo y esto hará que los participantes no pongan atención o se muestren distraídos.

Por último, debe haber una evaluación para verificar si se cumplieron los objetivos propuestos.

### **3.7.4 Evaluación**

La evaluación dentro de la capacitación es sumamente importante ya que se muestra si realmente se cumplieron o no los objetivos planteados, por lo tanto, si realmente se cumplieron se podrá decir que se hizo un buen diagnóstico, un buen curso y que el instructor es eficaz, pero si de lo contrario si en la evaluación no se cumplieron los objetivos habrá que ver en donde estuvo la falla o que fue lo que hizo falta, para ver el por qué no se cumplieron los objetivos.

### **3.8 Métodos y Técnicas para la capacitación en la empresa**

En la capacitación se deben distinguir los métodos y las técnicas que se llevaran a cabo mediante la capacitación ya que son parte del proceso, a continuación se darán a conocer cuales son las técnicas y cuáles son los métodos.

“Las técnicas se distinguen de los métodos, entre otras cosas por las siguientes características: a) son formas específicas de organización de los participantes empleados por los instructores; b) comúnmente contemplan un grupo de personas que se encuentran juntas y realizan actividades de aprendizajes similares: c) son de corta duración y se combinan con otras técnicas en lapsos relativamente breves.” (Mendoza, 1985, 19)

De acuerdo con Mendoza (1985), se puede decir que las técnicas, reúnen determinadas características las cuales permiten ser distinguidas de los métodos. Las técnicas son actividades que se realizan mediante el curso de la

capacitación, tomando en cuenta las características del grupo y las necesidades detectadas.

Por otra parte se requiere de diferentes técnicas para que los participantes distingan y comprendan los contenidos que se están presentando y de no ser así puede prestarse a confusiones.

En los cursos de capacitación se toma en cuenta que las técnicas deben ser de acuerdo a los objetivos de aprendizaje y hay varias técnicas como son:

la exposición, los corrillos, lluvia de ideas, el estudio de casos, panel, mesa redonda, dramatización entre otros.

“En función del número de participantes que se integran a los métodos, estos se clasifican en individuales y grupales. Los individuales son: a) adiestramiento en el puesto; b) cursos por correspondencia; c) programa de lecturas; d) rotación de puestos, entre los grupales están: \*reuniones de pago; \* cursos en aula.

Como lo menciona Mendoza, los métodos deben ser manejados directamente por los jefes o supervisores, ya que esta situación favorable exige de los jefes conocimientos y habilidades específicos.

Los métodos son los pasos que deben seguir los capacitadores para llegar a su objetivo final ya que por medio de estos es como se determina lo que se va a ser.

Además los métodos se pueden complementar entre sí para adecuarse mejor a las necesidades, a las características de la empresa y a los recursos

de que se dispone, por otra parte los métodos deben ser desarrollados adecuadamente para evitar algunos problemas que se puedan presentar y de esta forma lograr mayor eficacia durante el curso de capacitación.

### **3.9 Situación actual de la capacitación y el adiestramiento**

La situación actual de la capacitación es de suma importancia ya que se muestran las evidencias de lo que esta pasando en la actualidad con la capacitación, a continuación se hablará de la situación actual de la capacitación.

Para Reza 1999 los problemas a los que se enfrenta la capacitación son: falta de marcos teóricos, falta de asesorías confiables, falta de investigación en el tema, bajos niveles de escolaridad, falta de planeación y políticas reguladoras confiables, ausencia de sistemas de información, la educación tradicional, no existe un puente vinculador, se habla indistintamente de capacitación y adiestramiento, la educación del sector obrero es deficiente, no hay credibilidad, los instructores son incompetentes, los participantes no se interesan en los programas, los jefes no dejan ir a su personal a capacitarse, los programas de capacitación son pobres, no hay seguimiento de los programas, a los “expertos” les falta formación en el tema, la alta dirección no se involucra, no hay estructura formal, la cuestión legal es muy complicada, la capacitación no hace milagros, las empresas, sobre todo las pequeñas y medianas no conocen la tecnología educativa, se observa una ausencia de infraestructura técnico-administrativa, algunos trabajadores no tienen los conocimientos elementales.

Por otra parte Reza menciona que hay una diversidad de problemas que enfrenta la capacitación en la actualidad una de las razones por las cuales se vuelve un problema la falta de marco teórico es debido a que los capacitadores no investigan, la mayoría de los instructores son gente improvisada, no se apoyan en métodos científicos, además no existe un banco confiable de información estadística, por otra parte muchos empresarios no creen en los beneficios de la capacitación, hay también algunos charlatanes que sólo buscan el beneficio propio, muchos de los supervisores no permiten que el personal sea capacitado, las capacitaciones que van encaminadas a satisfacer necesidades son muy limitadas, otros no evalúan los resultados de la capacitación por lo tanto no se puede verificar si realmente se cumplieron los objetivos

Sin embargo, existen ejecutivos que argumentan no tener tiempo para capacitarse, las capacitaciones que se dan no cuentan con los recursos y materiales mínimos para llevar a cabo sus programas, la capacitación por sí sola no hace cambios por sí sola, no se usan metodologías adecuadas para el diagnóstico de necesidades algunos de los trabajadores no cuentan con la primaria terminada, es por eso que todas esas cuestiones no permiten que se de una adecuada capacitación.

## **CAPÍTULO 4**

### **METODOLOGÍA**

Para la realización de la presente investigación se han tomado en cuenta algunos de los métodos que van de acuerdo con las características que debe contener la investigación, es por eso que a continuación se muestran los siguientes métodos.

#### **4.1 Método etnográfico**

“La investigación etnográfica es un tipo de investigación descriptiva de trabajo de campo realizada por los antropólogos culturales o sociólogos cualitativos.” (Bisquerra, 1989, 266)

Según Bisquerra la investigación etnográfica tiene como finalidad llegar a una comprensión de lo que se está investigando, qué es lo que sucede en el lugar donde se está haciendo el estudio, se tienen que describir todos los detalles incluso valiéndose de los instrumentos de investigación como lo son la entrevista, encuestas, la observación, entre otras, para que la investigación quede completa.

Por otra parte los etnógrafos describen todas las características que encuentran en la observación y entrevistas, hacen una comparación con la teoría que ya tienen y es a sí como confrontan la realidad de la investigación.

## **4.2 Investigación cualitativa**

Para la elaboración de esta investigación se usará el método cualitativo, ya que es considerado como el más apropiado para el tipo de investigación que se está realizando.

“El enfoque cualitativo, por lo común se utiliza primero para descubrir y refinar preguntas de investigación. Con frecuencia se basa en métodos de recolección de datos sin medición numérica, como las descripciones y las observaciones.” (Sampieri, 2002, 5)

De acuerdo con Sampieri (2002), el propósito del enfoque cualitativo es reconstruir la realidad tal y como se fue observando sin que el investigador de su punto de vista ni haga juicios al escribir lo que se observó, esto es con la finalidad de que no se confunda lo que se está observando y los sentimientos del que está haciendo dicha investigación.

Los estudios cualitativos no pretenden generalizar algo sino que al contrario su estudio se hace de lo particular a lo general, además el investigador se involucra con las personas que se estudian, ya que de acuerdo a los instrumentos se pueden involucrar también con experiencias personales, por otra parte también analiza lo que se observa en la realidad y lo compara con la teoría.

“...Los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas o hipótesis antes, durante o después de la recolección de datos y el análisis. Con frecuencia estas actividades sirven, primero para descubrir cuáles son las preguntas de investigación más importantes: y después para refinarlas y responderlas.” (Sampieri, 2002, 8)

De acuerdo con el autor ya mencionado, los estudios cualitativos se hacen por medio de los instrumentos de las entrevistas, encuestas y observaciones, es necesario que para que sea más completa la información se hagan preguntas antes de comenzar con la investigación para determinar qué es lo que se va a investigar en específico, después se recomienda que se hagan otras preguntas para complementar con las que ya se tenían anteriormente y por último al final de la investigación se hacen otras nuevas preguntas para hacer una comparación de la observación real con la teoría y así sacar una conclusión y verificar si realmente se cumplieron los objetivos que se plantearon desde el principio.

### **4.3 Tipo de investigación descriptiva**

“Describe los fenómenos tal cual aparecen en la actualidad. Dentro de esta categoría hay un gran campo de variedades. Se incluyen los estudios de desarrollo, de casos, correlacionales.” (Bisquerra, 1989, 66)

Según Bisquerra, la investigación descriptiva como su nombre lo dice se encarga de describir todos los fenómenos que acontecen principalmente en la observación ya que es el Instrumento más apropiado para llevar a cabo la descripción.



Los datos descriptivos son flexibles, ya que pueden ser cualitativos o cuantitativos, para hacer varias comparaciones y llegar a un resultado concreto, es decir, descubrir la realidad por medio de las preguntas y la observación.

“Los estudios descriptivos pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren.” (Sampieri, 2002, 119)

Para Sampieri (2002), los estudios descriptivos pretenden medir o recoger información, el investigador pretende analizar lo que acontece por medio de su estudio a través de la observación y poco a poco va adquiriendo más y mejores herramientas, va juntando sus resultados para que al final tenga una investigación confiable ya que será sustentada por la teoría y la práctica.

#### **4.3.1 Alcance de investigación descriptiva**

“Con mucha frecuencia, el propósito del investigador consiste en describir situaciones, eventos y hechos. Esto es, decir cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno.” (Sampieri, 2002, 117)

De acuerdo con el autor ya mencionado, se puede ver que la investigación descriptiva, pretende especificar, las propiedades, las características y los perfiles importantes que tienen las personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea estudiado, es decir, el estudio que se realiza tiene como objetivo encontrar detalladamente las características específicas de dicho fenómeno, para que sobre eso se haga la investigación más a profundidad y se tenga un resultado confiable.

#### **4.3.2 Estudio Transversal Descriptivo**

“En los estudios transversales se estudian en un mismo momento distintos individuos, los cuales representan distintas etapas de desarrollo.”  
(Bisquerra, 1989, 125)

Según Bisquerra (1989), en los estudios transversales se estudian al mismo tiempo varios individuos, se observan sus comportamientos y actitudes, por medio de estas se tiene más o menos un conocimiento de qué es lo que está pasando con esos sujetos, se pretende investigar cual es el problema que existe en un grupo de personas y por medio de la observación se describe lo que está ocurriendo tal cual para posteriormente se llegue a una solución.

#### **4.4 Estudio no probabilístico**

Su utilización se justifica por la comodidad y la economía, pero tiene el inconveniente de que los resultados de la muestra no pueden generalizarse para toda la población.” (Rojas, 2002, 296)

Según Rojas, el estudio no probabilístico tiene sus ventajas y desventajas ya que es económico pero no es posible utilizarlo para toda una población. Menciona que existen dos tipos de muestreo que es el de cuotas y el intencional o selectivo.

El plan de muestreo por cuotas, consiste en dividir la población en subgrupos, es decir, según sus características se deben separar como lo menciona Rojas que se dividan por sexo, edad, estado civil entre otras y que además se pueden combinar como poniendo de ejemplo a hombres mayores de 20 años o mujeres casadas, esto es con la finalidad de que se proporcione mejor la información y sea más fácil de llevar a cabo un muestreo.

Por otra parte, también el investigador puede elegir los casos que tengan más fácil el acceso para poder completar la muestra y se lleve a cabo un mejor muestreo.

“El otro muestreo no probabilístico es el intencional o selectivo; se utiliza cuando se requiere tener casos que puedan ser “representativos” de la población estudiada”. (Rojas, 2002, 297)

De acuerdo con el autor el muestreo no probabilístico intencional o selectivo, es aquel que se destaca cumpliendo con las características que tiene el esquema de trabajo del investigador, por ejemplo si el investigador tiene como instrumento de trabajo la entrevista, el investigador deberá escoger lo que tenga mayor importancia y mejor información sobre lo que se está investigando y de esa forma se tenga un conocimiento más amplio y claro de lo que se está investigando.

#### **4.5 Técnicas o instrumentos de evaluación**

Para la realización de la presente investigación se tomó en cuenta el instrumento de la entrevista, ya que era la mejor forma de recopilar datos para dicha investigación.

##### **4.5.1 La entrevista**

“La entrevista es un diálogo intencional orientado hacia unos objetivos. La entrevista puede cumplir diversas funciones: diagnóstica, orientadora, terapéutica e investigadora.” (Bisquerra, 1989, 88)

Según Bisquerra, existen varios tipos de entrevista, pero la que se retomó para dicho proyecto es la entrevista de investigación ya que lo que se pretende es investigar algunos de los fenómenos y se consideró que era el tipo de entrevista más adecuado, ya que con esta entrevista se tiene una conversación entre dos personas, iniciada por el entrevistador, con la finalidad de obtener la información más importante que pueda servir para la investigación y que sea más importante.

“Para tener una guía de acción, se recomienda construir un “protocolo de entrevista”, que consiste en una serie de preguntas que el entrevistador desea formular a todos los entrevistados.” (Bisquerra, 1989, 103)

De acuerdo con este autor, es necesario que el entrevistador formule una serie de preguntas, para que al momento de aplicar la entrevista no se olvide unas de las preguntas importantes, por otra parte también se recomienda que el entrevistador elabore un manual donde especifique exactamente cómo formular las preguntas, como debe comportarse con el entrevistador, cómo deben dirigirse las entrevistas y cómo deben registrarse las respuestas, para que la entrevista sea todo un éxito y no queden confusiones ni dudas.

## **4.6 Análisis e interpretación de datos**

A continuación se dará a conocer los resultados de los datos que se adquirieron durante la investigación, tanto del capítulo 1 qué es el pedagogo, el capítulo 2 qué es la empresa y el capítulo 3 qué es la capacitación laboral, de estos capítulos junto con los de la investigación de campo y lo que se encontró.

### **4.6.1 El pedagogo**

El licenciado en pedagogía es un profesional que debe valorar las bases biológicas, psicológicas y sociales del desarrollo de la conducta humana a fin de generar las condiciones de factibilidad de fines y objetivos en el proceso de enseñanza aprendizaje. Es capaz de planear, administrar, conducir y evaluar los objetivos de los sistemas educativos, institucionales o extrainstitucionales, así como modelos de docencia, analizar y diseñar en todas sus fases investigaciones sobre problemas psicopedagógicos, sociopedagógicos y de planeación educativa como lo menciona (Carvajal, 1983, 24)

Sin embargo, en una de las preguntas de investigación se cuestiona cuál es el perfil del licenciado en pedagogía, mientras que en otro apartado se dice que el pedagogo requiere de una formación científica para su desarrollo en el quehacer educativo y que la elección de esta carrera implica el compromiso de transformar la realidad que afronta, juzgar el contexto social, económico, político y políticos, así como los grandes problemas que afronta, esto es según (Carvajal,1983, 24), por otra parte se realizó una entrevista a las empresas de: Hotel Plaza, La Modelo, Comisión Federal de Electricidad y un Taller de corte

(Reliable Cutting), donde se les preguntó si sabían cuál era el quehacer del pedagogo por lo que una de las empresas respondió que no sabía y tres contestaron que su quehacer era el de la enseñanza.

De acuerdo con lo anterior se puede demostrar que es poco el conocimiento que tienen las empresas del quehacer del pedagogo, aún cuando en la teoría se vio que el licenciado en pedagogía tiene todas las cualidades y las herramientas necesarias para trabajar en las empresas en el área de capacitación, ya que es un profesional que es capaz de planear, administrar, conducir y evaluar los objetivos de los sistemas educativos e institucionales además de hacer investigaciones analizando y diseñando programas de acuerdo a las necesidades detectadas en un diagnóstico.

Sin embargo, se puede observar que en las empresas a las cuales se aplicaron entrevistas, sólo una sabe cuál es el quehacer del pedagogo las demás no conocen ni siquiera qué es un pedagogo y las que tienen una idea de lo que es un licenciado en pedagogía, piensan que sólo se dedican a la enseñanza en las escuelas.

Además, en otro apartado se menciona que el pedagogo cuenta con una formación científica del quehacer pedagógico y asume el compromiso que su elección profesional implica, frente al desafío de transformación de la realidad que enfrenta, es así como lo define (Carvajal,1983,30), en otra de las preguntas de investigación se mencionaba que por qué en las empresas de Uruapan no contratan a los pedagogos para el área de la capacitación, por lo

que en las entrevistas que se aplicaron a las empresas ya mencionadas, una respondió que no se contratan a los pedagogos, uno porque no le convendría al dueño, otra por que las contrataciones se hacen desde Morelia y otra que por que se involucraba al mismo personal, por lo tanto, no había necesidad.

En las otras tres contestaron que sí contratarían a pedagogos, en el área de capacitación pero siempre y cuando dominen el tema que les interesa, además que tengan experiencia, y siempre y cuando las contrataciones sean desde Morelia, que es de donde dependen.

Retomando lo anterior, se podría decir que en algunas de las empresas de Uruapan si contratarían a los pedagogos para trabajar en el área de capacitación, sólo que se requiere de tener una mayor preparación y experiencia para que dominen los temas eficazmente, es aquí donde el licenciado en pedagogía tiene la tarea de prepararse en algunos diplomados o talleres para ampliar aún más sus conocimientos, para después ofrecer diagnósticos a las empresas, esto sin ningún costo para que el dueño de la empresa en la que se quiere trabajar se de cuenta de que realmente el pedagogo es la persona más indicada para trabajar en el área de la capacitación.

Es así como el pedagogo tiene la tarea de actualizarse en los diferentes métodos, técnicas, estrategias, materiales didácticos y formas de trabajo para que su desempeño en la empresa sea el adecuado y realmente les sea útil y eficaz para los trabajadores que reciban dicha capacitación y de esa forma la empresa sea de mayor calidad.



#### **4.6.2 El pedagogo como capacitador y la empresa**

En una de las preguntas de investigación se pretendía saber si hay pedagogos desempeñándose en el área de capacitación en las empresas de Uruapan, por lo que de acuerdo a las entrevistas que fueron aplicadas en las diferentes empresas de Uruapan se respondió que ninguna de esas empresas han tenido la colaboración de un pedagogo.

En realidad, las empresas deberían tomar en cuenta que los pedagogos son los más indicados para trabajar en el área de capacitación, pero la cuestión es que varias de las empresas no saben ni siquiera qué es un pedagogo. Es por eso que, en otra de las entrevistas que se les hicieron a algunos de los pedagogos egresados de la licenciatura en pedagogía, se les preguntó que si han ido a las empresas a ofrecer cursos de capacitación, por lo que, de diez pedagogos que se entrevistaron sólo uno ha ofrecido sus cursos a dos de las empresas de Uruapan.

Se piensa que, en gran parte, el mismo pedagogo se ha estancado en cuanto al campo de trabajo, ya que se ha demostrado que no se han hecho más esfuerzos por dar a conocer otras áreas diferentes, ya que la mayor parte de los pedagogos buscan el desempeño como docentes y no como capacitadores y esta es una de las causas por las que los pedagogos no son reconocidos en las empresas.

La creación de empresas para ejercer algunas de las nuevas funciones que la constitución encomienda al Estado, tales como la estabilidad del sistema económico nacional y el impulso del desarrollo como lo dice (Villareal, 1988, 57), claramente se puede ver que lo que pretenden las empresas es lograr un desarrollo que vaya aumentando cada vez más la productividad y la calidad, por lo tanto para que esto se logre en las empresas es necesario detectar todas las carencias y problemas que se generen en la misma empresa, es aquí donde el pedagogo tiene la posibilidad de poner todos sus conocimientos en práctica.

Por otra parte, se dice que la medida de la conformidad del trabajo a las especificaciones del proceso y a las órdenes del cliente, se convierte en la actividad privilegiada del control de calidad es así como lo menciona (Gilles, 1999, 28), se puede ver que la calidad es de gran importancia tanto para la empresa como para los clientes, es por eso que los pedagogos juegan un papel muy importante dentro de la empresa, más sin embargo, en otra de las preguntas de investigación se cuestiona que cuál es la visión que se tiene de los pedagogos en las empresas de Uruapan.

Por lo que, de acuerdo con las entrevistas que fueron aplicadas a las empresas de Uruapan se respondió en dos de las empresas que no sabían, mientras que en otras dos respondieron que la visión que tienen es que los pedagogos se enfocan a lo que es la enseñanza en las escuelas y una respondió que sí tiene una idea de que los pedagogos tienen su campo en el área de capacitación en las empresas.

Se podría decir que hace falta que los mismos pedagogos hagan algunas conferencias o exposiciones donde se dé a conocer las áreas en las que el licenciado en pedagogía se desenvuelve, cuál es su quehacer como pedagogo y cuál es el perfil que debe tener y explicar detalladamente en que consisten cada uno de los objetivos que se tienen en la carrera de pedagogía y se invitaran a los dueños o gerentes de las empresas de Uruapan, con la finalidad de que se dé a conocer qué es lo que realmente hace un pedagogo como capacitador.

#### **4.6.3 La capacitación**

El capacitar es adquirir nuevos conocimientos que deberán ser principalmente de carácter técnico científico y administrativo. El capacitar y adiestrar a los trabajadores en México, no es una actividad nueva, ya que existen referencias históricas que datan de la época de la colonia en donde ya se registran actividades en esta materia es así como lo dice (Reza, 1999, 50), se puede mostrar que de acuerdo al teórico ya mencionado la capacitación es una actividad que ha existido desde épocas pasadas, por lo tanto, se considera importante en las empresas y de utilidad para los trabajadores que en ella laboran.

En una de las preguntas de investigación se cuestiona la importancia de la capacitación laboral, por lo que se encontró que la capacitación es una acción o conjunto de acciones tendientes a proporcionar y / o desarrollar las aptitudes de una persona, con el afán de prepararlo para que desempeñe adecuadamente su ocupación, puesto de trabajo o grupo de competencias

laborales, los superiores e inclusive los laborales en términos de la más alta calificación y polivalencia, es lo que dice Reza (1999, 24).

Por ello, la capacitación es de suma importancia, ya que se desarrolla en los trabajadores, tanto actitudes como aptitudes, para que realicen adecuadamente su trabajo, por otra parte en una de las preguntas que se hicieron en las entrevistas que se aplicaron en las empresas tres de ellas mencionan que tienen departamentos de capacitación, mientras que en las otras cuatro se dice que no se tiene un departamento pero que si se les da capacitación a los trabajadores, ya que consideran que es de utilidad y de gran importancia que se les capacite a los empleados de dichas empresas.

Es así como se dice que en 1978 se consolida el “Sistema Nacional de Capacitación y adiestramiento” como consecuencia de las reformas introducidas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a la Ley Federal del Trabajo esto según (Ramírez, 1993, 39), es por eso que en las empresas a las cuales se les entrevistó están de acuerdo con dicha Ley, ya que mencionaban que cumplen con el requisito de la capacitación en su empresa.

También en una de las preguntas que se hicieron en la entrevista, se les cuestionó a las diferentes empresas cuáles eran los cursos que se habían impartido en este último año, por lo que contestaron que se han dado diversos cursos: uno de inducción al personal, otro de código de ética, otro de marketing, uno de impacto modelo, uno de sistema de evaluación, otro del desempeño potencial, otro de prácticas de anticorrupción contra el delito, otro de liquidación, uno de almacén de lleno, uno de caja, dos de punto de venta,

tres técnicos, dos de formación humana, uno de capacitación especializada, dos de calidad en el servicio, tres de higiene, dos de primeros auxilios, uno de combate de incendios, uno de riesgos y desastres, dos de manejo de maquinaria, uno de ventas, dos de seguridad, uno de computación y uno institucional.

Se puede decir que en las empresas que se entrevistaron, se consideran de gran importancia los cursos de capacitación que se les dan a los trabajadores, ya que debido a las necesidades que se tienen en cada empresa se van dando los cursos de capacitación. Por otra parte la mayoría de las empresas se definen como empresas de calidad, ya que cumplen con los requisitos de la capacitación y tratan de dar solución a los problemas que se presenten en su empresa.

Además en una de las preguntas de investigación se pretende saber cuáles son los aspectos fundamentales de la capacitación laboral, por lo que se encontró que cuando se analizan las Necesidades de capacitación se destacan las desviaciones o discrepancias entre “el deber ser” o situación esperada y “el ser” o situación real y esto nos permite conocer a qué personas se debe capacitar y en qué aspectos específicos, estableciendo también la profundidad y las prioridades esto lo menciona Pinto (1990, 59).

Por ello, se dice que los pedagogos tienen la preparación adecuada para planear, ejecutar y evaluar los cursos de acuerdo a cada situación o a cada tipo de personas en específico, más sin embargo en la entrevista que se aplicó a las empresas se preguntó qué profesionalista estaba al frente del departamento

de capacitación, por lo que contestaron en tres empresas que los capacitadores eran licenciados en administración, otro en diseño, otro en economía, otro ingeniero electricista y otro era trabajador social.

Claramente se puede ver que en las empresas a las cuales se les aplicó entrevista, en ninguna hay un pedagogo como capacitador, es por eso que en muchas de esas empresas no conocen ni siquiera qué es un pedagogo.

Lamentablemente se puede ver que en parte es el pedagogo quien no tiene cierto interés por la capacitación ya que como se mencionaba anteriormente, que de los pedagogos que se entrevistaron sólo uno da cursos de capacitación, mientras que los demás se dedican a la docencia, siendo que todos los que se entrevistaron estuvieron en la preespecialidad de educación permanente.

Muchas veces los pedagogos se quejan de que no encuentran trabajo o que no se les dan oportunidades, pero de acuerdo a lo que se investigó se puede ver que el pedagogo no busca la superación y la actualización, ya que muestra un conformismo por la docencia y que no le interesa buscar otras oportunidades, en parte es triste que el pedagogo teniendo un campo extenso de trabajo se cierre en un solo campo de trabajo como lo hace la mayoría, que es trabajar dando clases en una escuela.

## CONCLUSIÓN

De acuerdo con todo lo anterior, se ha llegado a la conclusión de que existen varias causas por las que no son contratados los pedagogos en las empresas para trabajar en el área de la capacitación.

Se considera que la principal causa por la que no son contratados los pedagogos en las empresas para el área de capacitación, es por que los mismos pedagogos no ofrecen sus servicios, aún cuando sean capaces de hacer un diagnóstico de necesidades de capacitación, recolectando y analizando toda la información, establece objetivos y supervisa los proyectos que se lleven a cabo, diseñar y formular los programas de capacitación y los cursos específicos y diseñar los materiales de acuerdo a cada proyecto que se vaya a realizar, además de poner en práctica los programas o cursos e implementar proyectos de acuerdo a los temas en específico. Por último, sabe desarrollar el proyecto y hacer una evaluación objetiva del mismo.

Sin embargo, de acuerdo con lo que se investigó se pudo ver que de los diez pedagogos que se entrevistaron sólo uno elabora programas y cursos de capacitación, esto quiere decir, que a la mayoría de los pedagogos no les interesa la capacitación o, simplemente, por no tener que diseñar cursos de capacitación optan por trabajar como docentes o, peor aún, se desempeñan en otro trabajo que no tienen nada que ver con la licenciatura en pedagogía.

Es por esto que en la mayoría de las empresas no conocen qué es un pedagogo, ni cuál es su campo o las áreas en las que se desempeña, ya que el mismo pedagogo no se da a conocer y por lo mismo no son contratados en las empresas.

Por otra parte, como la mayoría de los pedagogos trabajan como docentes, es por eso que los empresarios relacionan a los licenciados en pedagogía con los maestros, es por eso que se mencionaba anteriormente en las encuestas que los empresarios dicen que el campo de trabajo de los pedagogos es en la enseñanza, pero en las escuelas.

Así es como otros profesionistas están al frente del departamento de capacitación, ya que les dan la preferencia porque los pedagogos no se dan a conocer.

Otra de las causas por las que no son contratados los pedagogos, es porque en algunas de las empresas involucran al mismo personal, por lo tanto, ya no tienen necesidad de contratar a un capacitador.

En otro de los casos es porque en la mayoría de las empresas se hacen las contrataciones desde Morelia, por lo que en Uruapan no se contratan a los capacitadores locales.



Sin embargo, también es visto que en algunas de las empresas no se contratan capacitadores, ya que ni siquiera les interesa capacitar a sus trabajadores ya que no les conviene por que se les hace como si fuera pérdida de tiempo, además de que se invierte mucho dinero y para su comodidad prefieren no dar la capacitación a los empleados, pero no toman en cuenta de que están violando uno de los derechos que tienen las personas como trabajadores de dicha empresa, ya que, es una obligación de los empresarios y un derecho de los trabajadores.

Es así como de acuerdo con lo que se investigó, se puede decir que los pedagogos no son contratados para trabajar en el área de capacitación, aún están capacitados para ello, obedeciendo principalmente a que no se promocionan, ni se han preocupado por abrir este campo laboral en las empresas.

## **PROPUESTA**

Se pretende que los licenciados en pedagogía tomen conciencia y analicen la situación por la cual se está pasando, es así como se les propone que se actualicen yendo a cursos, talleres, conferencias y diplomados, para que adquieran más conocimientos y tengan mayores fuentes de trabajo ya que poco a poco se van abriendo puertas para progresar.

Por otra parte, es conveniente que se propicie más la investigación ya que por medio de las investigaciones se van adquiriendo más y mejores conocimientos, aparte de que los pedagogos deben de ofrecer diagnósticos en las empresas sin ningún costo para empezar y ya que los empresarios se den cuenta de que realmente es eficaz el proyecto que se está llevando a cabo los vana ir conociendo y los mismos empresarios o gerentes van recomendando a los pedagogos, pero siempre y cuando hagan los proyectos bien. Además se debe buscar el respaldo de una empresa para que tengan confianza las demás empresas.

Es importante también que se busque la certificación del trabajo, firma y número de permiso, esto cuando ya se haya hecho un curso, además de que también se debe registrar los cursos con derechos de autor, para que no tengan problemas o después les roben sus cursos.

## BIBLIOGRAFÍA

\*Arias Fernando, (1990) "Administración de recursos humanos". Ed. Trillas. México.

\*Bisquerra Rafael, (1989) "Métodos de investigación educativa". Ed. Ceac. España.

\*Carvajal Francisco, Negrete Pérez Humberto, (1983) "Plan de estudios de la licenciatura en pedagogía".

\*Gilles Legault, (1999) "Alcanzar la calidad total en una empresa de servicios". Ed. Trillas. México.

\*Hernández Sampieri, (2002) "Metodología de la investigación". Ed. Mc Graw Hill. Tercera edición. México.

\*IMEF (Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas, A.C.), (1995) "La competitividad de la empresa mexicana". México.

\*Itolcomb Jane, (2001) "Cómo evaluar fácilmente la capacitación: logre que su capacitación valga cada centavo". Ed. Panorama. México.

\*Mc. William y W. Paul, (1986) "Capacitación: adiestramiento y formación profesional". Ed. Limaza. México.

\*Mendoza Alejandro, (1982) "Manual para determinar necesidades de capacitación". Ed. Trillas. México.

\*Pain Abraham, (1989) "Cómo realizar un proyecto de capacitación: un enfoque de la ingeniería de la capacitación". Ed. Granica / Vergara. Argentina.

\*Pinto Roberto, (1990) "Proceso de capacitación". Ed. Diana. México.

\*Ramírez Cesar, (1993) "Vicios y virtudes de la capacitación" Ed. a.C. S.A. de C.V. México.

\*Reyes Agustín, (2005) "Administración". Ed. Trillas. México.

\*Reza Jesús, (1995) "Cómo diagnosticar las necesidades de capacitación en las organizaciones: serie administración de la capacitación". Ed. Panorama. México.

\*Reza Jesús, (1997) "Cómo diseñar cursos de capacitación y desarrollo de personal". Ed. Panorama. México.

\*Reza Jesús, (1999) "Cómo aplicar los principios de la capacitación en las organizaciones". Ed. Panorama. México.

\*Rojas Raúl, (2002) "Guía para realizar investigaciones sociales". Ed. Plaza y Valdés. México D.F.

\*Siliceo Alfonso, (2004) "Capacitación y desarrollo de personal". Ed. Limusa. México D.F.

\*Stoner James y Wankel Charles, (1989) "Administración". Ed. Prentice Hall. México.

\*UCECA, (1982) "Formación en la empresa: seminario CINTERFOR/secretaría del trabajo y previsión social". México.

\*Villareal Rene, (1988) "Mitos y realidades de la empresa pública". Ed. Diana. México.

# ANEXOS

# **ANEXO 1**

## ENTREVISTA

### OBJETIVO:

Esta entrevista tiene como finalidad, conocer las causas por las que no son contratados los pedagogos en las empresas para el área de la capacitación laboral. Las respuestas serán confidenciales, por lo que se le pide que conteste las siguientes preguntas con toda sinceridad.

### DATOS GENERALES:

NOMBRE:

SEXO:

EDAD:

PROFESIÓN:

OCUPACIÓN:

### PREGUNTAS:

- 1.- ¿Desde cuándo la empresa tiene un departamento de capacitación?
2. - ¿Qué cursos se han impartido en este último año?
- 3.- ¿Qué profesionalista está al frente del departamento de capacitación?
- 4.- ¿Ha tenido la colaboración de algún pedagogo como capacitador?

5.- ¿Ha venido algún pedagogo a ofrecer cursos de capacitación?

6.- ¿Sabe usted lo que puede hacer un pedagogo en la empresa?

7.- ¿Usted contrataría a un pedagogo como capacitador?

8.- ¿Hay algún pedagogo trabajando en cualquier otra área dentro de su empresa?

9.- ¿Qué concepto tiene usted de los pedagogos?

10.- ¿Sabe usted cuál es el campo del pedagogo?

11.- ¿Sabe cual es el quehacer del pedagogo?

12.- ¿Ha escuchado malos o buenos comentarios de los pedagogos?

13.- ¿Le gustaría saber que puede hacer un pedagogo en la empresa?

14.- ¿Le gustaría ver lo que hace realmente un pedagogo por la empresa?



# **ANEXO 2**

## ENTREVISTA

### OBJETIVO:

Esta entrevista tiene como finalidad, conocer qué pedagogos se encuentran laborando en las empresas específicamente en el área de la capacitación laboral. Las respuestas serán confidenciales, por lo que se le pide que conteste las siguientes preguntas con toda sinceridad.

### DATOS GENERALES:

NOMBRE:

SEXO:

EDAD:

PROFESIÓN:

OCUPACIÓN:

### PREGUNTAS:

- 1.- ¿Cuánto tiempo hace que egresó de la licenciatura en pedagogía?
- 2.- ¿Qué preespecialidad llevó durante su carrera?
- 3.- ¿Después de que egresó se ha capacitado en un área especial?
- 4.- ¿Ha prestado su servicio en alguna empresa como capacitador?

5.- ¿Ha ido a las empresas a ofrecer un proyecto como capacitador?

6.- ¿Cree que usted tenga las herramientas necesarias para impartir una capacitación?

7.- ¿Usted piensa que una empresa lo pueda contratar para dar una capacitación a los trabajadores?

8.- ¿Ha trabajado usted en una empresa como capacitador?

9.- ¿Conoce algún pedagogo que esté desempeñándose como capacitador?

10.- ¿Actualmente dónde se encuentra laborando?