

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS

COLEGIO DE PEDAGOGÍA

**“ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS PLANES DE ESTUDIO DE LA
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA DE LA FACULTAD DE
FILOSOFÍA Y LETRAS Y LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA
RESPECTO AL ÁREA EMPRESARIAL”**

T E S I N A

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PEDAGOGÍA**

P R E S E N T A:

ERICKA GOCCHI CARRASCO

A S E S O R A:

MTRA. RUTH IVONNE GARCÍA DELGADO



CIUDAD UNIVERSITARIA



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

DEDICATORIAS

A Dios que me ha brindado lo más importante:
la vida, mi familia y todo el amor que me rodea.

A ti mamá, por todo el apoyo y amor incondicionales,
porque sin ti no sería quien soy
y porque me has enseñado el valor de la vida.
Gracias por estar siempre a mi lado.

A ti papá, por haberme amado tanto,
gracias por las enseñanzas que dejaste
y la huella imborrable en mi corazón.

A mis hermanos, Marco y Azu
por brindarme su amor, amistad y comprensión,
porque siempre han sabido cómo demostrarlo.

A mi tía, por ser parte importante en mi vida
y acompañarme a lo largo del camino.

A mis amigas “Pléyades” que siempre me han apoyado
y han sabido ser mis mejores amigas.

A ti, que aunque llegaste al final del camino
me brindaste tu apoyo y ayuda incondicional.
Gracias por empezar esta historia.

A todos ustedes los quiero mucho
y ocupan un lugar muy especial en mi vida
y corazón. Gracias por estar ahí.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
---------------------	----------

CAPÍTULO I LA PEDAGOGÍA

1.1 Breve reseña histórica de la Pedagogía	5
1.2 Concepto de Pedagogía	11
1.3 Papel social de la Pedagogía en México	11
1.4 Concepto de Educación	16
1.4.1 Educación permanente y a lo largo de la vida	18

CAPÍTULO II PEDAGOGÍA Y EMPRESA

2.1 ¿Qué es la empresa?	21
2.2 Tipos de empresas	23
2.3 La empresa en México	24
2.4 El área de Recursos Humanos	26
2.4.1 El análisis de puestos	29
2.4.2 Reclutamiento y selección de personal	30
2.4.3 Inducción	32
2.4.4 Plan de carrera	32
2.4.5 Retribución	33
2.4.6 Motivación	34
2.4.7 Evaluación y administración del desempeño	36
2.4.8 Seguridad e higiene	36
2.4.9 Clima laboral	38
2.4.10 Relaciones laborales	39
2.4.11 Capacitación y formación	39
2.5 Educación y trabajo	42
2.6 Pedagogía laboral o Educación laboral	45
2.7 El pedagogo en la empresa	47

CAPÍTULO III EL CURRÍCULUM

3.1 Concepto de currículum	49
3.2 Diseño curricular	54
3.3 Perfil de egreso	56
3.4 Plan de estudios	56
3.5 Plan curricular	57

**CAPÍTULO IV PLANES DE ESTUDIO DE LA LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA DE LA UNAM,
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS Y LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

4.1 Antecedentes del plan de estudios de la licenciatura en Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras UNAM	58
4.1.2 Perfil de egreso	63
4.1.3 Campo laboral	65
4.1.4 Actual plan de estudios	65
4.2 Antecedentes del plan de estudios de la licenciatura en Pedagogía de la Universidad Panamericana	69
4.2.1 Perfil de egreso	71
4.2.2 Campo laboral	72
4.2.3 Actual plan de estudios	73

CAPÍTULO V ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS PLANES DE ESTUDIO

5.1 Objetivos de aprendizaje	75
5.2 Organización de los estudios	76
5.3 Comparación de la formación empresarial	78

CONCLUSIONES	84
---------------------	----

FUENTES DE CONSULTA	88
----------------------------	----

ANEXOS	91
---------------	----

INTRODUCCIÓN

La Pedagogía se ha desarrollado cada vez más en muy distintos ámbitos, uno de ellos, es la empresa, puesto que el fin último de la educación, más no el esencial, es el trabajo, ya que es ahí, en el que cualquier egresado de alguna licenciatura, tendrá la oportunidad de desarrollar, mejorar y adquirir nuevas habilidades y/o conocimientos; cabe mencionar, que no sólo los egresados, sino, cualquier persona que se enfrenta al mundo laboral.

Actualmente la relación entre el trabajo y educación han ido adquiriendo un sentido diferente, el cual, ha envuelto a las empresas en este cambio, modificando su ideología y dándose cuenta poco a poco, que “gastar” en sus recursos humanos no es eso, sino una inversión que contribuye a ambas partes.

Estos cambios traen consigo la oportunidad de que el campo laboral de los pedagogos se amplíe y participe activamente y por lo tanto que esta intervención sea mucho más abierta y de mayor impacto, logrando vincular las expectativas personales y profesionales dentro de las empresas, formando parte del plan estratégico de las mismas, pues se ha demostrado a través del tiempo, que el éxito de las empresas radica en su personal, en el reconocimiento, así como en el ambiente laboral y las posibilidades de desarrollo integral que los trabajadores encuentran en su lugar de trabajo, pues éste se convierte en el principal espacio en el que nos desenvolvemos.

En este sentido, también es importante señalar que otro de los problemas que afectan socialmente es el hecho de que el trabajo absorbe mucho más tiempo de las personas y no sólo el tiempo, sino que emocionalmente se encuentran mucho más involucradas con el mismo, sin embargo si se mantiene un espacio laboral con las condiciones óptimas, la salud mental, emocional y física mejorarán y se verá reflejado directamente en el desempeño laboral y contribuirá a su calidad de vida, siendo en este aspecto en el que la Pedagogía juega un papel importante, desde un punto de vista social y empresarial.

Tal ha sido y es el desarrollo de la Pedagogía, que considero primordial que el egresado de la FFyL cuente con una preparación adecuada que le permita la inserción en este campo laboral, así como los egresados de algunas universidades privadas.

Es por esto que esta tesina tiene como objetivo comparar dos planes de estudio, que presentan varios contrastes entre los mismos, con sus ventajas cada uno de ellos, así como desventajas. Se enfoca específicamente en el área empresarial, con la finalidad de analizar la diferencia en cuanto a formación en esta área se refiere. Los planes a comparar son el de la FFyL UNAM y el de la Facultad de Pedagogía de la UP.

El interés surgió ya que al momento de terminar la Licenciatura en Pedagogía en la FFyL, varios pedagogos recién egresados desconocían varios aspectos sobre su propia licenciatura, entre ellos y uno de los que me parecen más importantes es el campo laboral del pedagogo, tal vez derivado de una falta de identidad en el estudiante, que a bien varios pedagogos o mismos estudiantes han analizado desde diferentes perspectivas; asunto que en lo personal me parece primordial tanto para fortalecer el papel de este profesional en la sociedad, como para que el egresado de esta facultad se enfrente a la realidad una vez fuera de las aulas, conociendo diversas áreas de oportunidad. Un área que comienza a tener mayor oportunidad y que actualmente se encuentra saturada por otros profesionales, es el área de la empresa, en la que el pedagogo puede y debe tener un papel reconocido, ya que cuenta con las habilidades necesarias para hacerlo. Sin embargo reconozco que el hecho de desconocer este alcance de la acción pedagógica, propicia o influye a que los alumnos no se preparen también para dicho campo.

Hemos de reconocer que la intervención pedagógica ha tenido cada vez un mayor impacto en nuestra sociedad y que si bien, no se encuentra tan desarrollada como en algunos otros países como en España, si se va por un buen camino. Ahora ya son más las personas que saben que el pedagogo no es únicamente maestro, sino que puede intervenir en diversos procesos, cada uno de ellos con cierto grado de complejidad que requieren una formación en el campo de la educación.

Es por ello que considero de suma importancia que el egresado de la FFyL conozca más a fondo la posibilidad de intervenir en este campo, pues es necesario para impulsar también de este modo el desarrollo social, así como contribuir al desarrollo de las personas en el ámbito profesional.

Esta investigación es documentaria, ya que por medio de la investigación sobre los planes de estudio nos dará pie a analizar las diferencias, ventajas o desventajas de nuestro actual plan de estudios. Esta investigación quedó conformada por cinco capítulos.

En el primer capítulo hablo sobre la pedagogía, definiéndola y conociendo un poco de su historia, lo cual nos servirá para analizar el papel de la pedagogía en México, así como su desarrollo y alcance en nuestros días.

En el capítulo II con base en el primer capítulo y en la definición de Pedagogía, recurro a algunos autores como Pilar Pineda para relacionar la Pedagogía con la empresa, analizando el papel que se puede desarrollar dentro de ella, específicamente por medio del departamento de Recursos Humanos. Asimismo se define qué es Recursos Humanos y su papel dentro de la empresa, lo cual nos permite identificar los aspectos o actividades en las que el licenciado en pedagogía puede intervenir y contribuir.

El capítulo III nos dará los elementos para llevar a cabo el análisis comparativo de los planes de estudio, puesto que en él, se definen elementos primordiales para dicho análisis; estos elementos son: el currículum, y los elementos del diseño curricular: planes de estudio y perfil de egreso. El conocimiento y acercamiento a estos conceptos nos permitirá realizar un análisis integral, con los elementos necesarios.

En el capítulo IV conoceremos los antecedentes de ambos planes de estudio, sus orígenes y condiciones actuales, con la finalidad de tener un parámetro que nos permita entender y conocer la visión que cada una de las Instituciones tiene, el cómo y para qué buscan el desarrollo de sus profesionales.

Por último en el capítulo V se muestra el análisis de los planes de estudio, confrontándolos elemento por elemento, resaltando de este modo, las diferencias esenciales que existen entre los planes de estudio, así como una tabla comparativa que nos servirá para señalar cuán encaminada se encuentra la formación del profesional hacia esta área, así como la facilidad o entero conocimiento que el estudiante tiene de ella.

CAPÍTULO I LA PEDAGOGÍA

1.1 Breve reseña histórica de la Pedagogía

Hablar de Pedagogía en México, como tal, es decir, como disciplina y carrera dentro del campo educativo mexicano nos llevaría a remontarnos al siglo XX, sin embargo, a lo largo de la historia diversos filósofos, políticos, etc. han hecho reflexiones sobre el campo de acción de la Pedagogía, es decir, sobre la educación en México.

Son importantes las aportaciones que desde la época de la Independencia se realizaron para mejorar la educación y calidad de vida de los ciudadanos, ya que sólo las clases sociales altas eran beneficiadas y podían acceder a la educación. Por tales motivo, en esta época se luchó por hacer una educación popular, con la firme convicción de que ésta ayudaría a terminar con las desigualdades sociales. Durante este periodo histórico podemos mencionar a Miguel Hidalgo y Morelos, quienes realizaron aportaciones en el campo de la educación.

José Joaquín Fernández de Lizardi hace una crítica de la educación de la época en sus novelas pedagógicas, en las cuales expresa las deficiencias de la educación mexicana. Entre sus obras se encuentra “El periquillo sarniento” en la que entre otras cuestiones, pone en evidencia la falta de preparación pedagógica de los profesores, quienes enseñan a los alumnos de diversas formas, y no precisamente las más adecuadas. Evidencia el maltrato que sufrían los alumnos que se encontraban bajo la tutela de profesores que tenían en mente la ya muy conocida frase “la letra con sangre entra”.

Fernández de Lizardi manifiesta su desacuerdo con la educación y cree en la necesidad de que el Estado brinde una educación digna a los niños, así como la gratuidad de la misma. “En tres preceptos se condensa el ideario educativo de El Pensador Mexicano: enseñar a los niños cuanto deben saber; corregirles lo mal que hacen y darles buen ejemplo”.¹

Otra de sus obras que causaron gran impacto fue su novela “La educación de las mujeres o la Quijotita y su prima”, pues en ella plasma la educación femenina que se pretendía lograr en la mujer, haciendo evidente, las carencias y en cierto modo los absurdos objetivos que

¹ Larroyo, Francisco. “Historia comparada de la educación en México”. 1979 p. 203

no hacían más que detener el desarrollo de las mismas, esto en la clase social alta, ya que las mujeres de bajos recursos tenían “por necesidad” que aprender algún oficio o modo de “ganarse la vida”.

Una vez consumada la Independencia, José María Luis Mora toma en cuenta el problema educativo como uno de los principales problemas sociales, para lo cual, propone una educación popular como principal solución para el desarrollo y progreso del país.

Sin embargo aun la educación que los pocos privilegiados recibían mantenían un sistema de autoritarismo, en el que se le enseñaba al educando a mantenerse al margen, a obedecer y no desarrollaban en los alumnos un criterio propio con capacidad de análisis; con lo que José Ma. Mora estaba en total desacuerdo y buscaba modernizar con un principio de igualdad.

Asimismo, en esta época se introdujo también el modelo lancasteriano, que consiste en que el profesor funge el papel de gerente y hay uno o varios monitores que son alumnos más grandes, quienes supervisan a los demás alumnos con la autoridad incluso de llamarles la atención. La introducción de este sistema fue importante, ya que se requería proveer este servicio a muchísimas personas; por lo que se creó la escuela Lancasteriana que a su vez dio origen a otras escuelas con este modelo pedagógico.

Valentín Gómez Farías logró iniciar la separación de la Iglesia-Estado e introdujo el liberalismo al sistema educativo, dando con esto pie a la pedagogía liberal. Con esta reforma liberal, se defendieron los principios de libertad de opinión, libertad de prensa y se busca ya la abolición de los privilegios del clero. Con esto la Real y Pontificia Universidad de México fue clausurada, y se abrieron algunas escuelas superiores. “Se prescribía también la creación de la Biblioteca y el Teatro nacionales, la reforma del Museo de Historia y el Gabinete de Historia Natural, la fundación de dos escuelas normales, de escuelas primarias para niños en los lugares donde hicieran falta, así como dos escuelas nocturnas para adultos que se establecerían en el ex-Hospital de Jesús y en el ex-Convento de Belén, con un horario de siete a diez de la noche y un programa que

enseñaba a leer, escribir, las cuatro reglas de aritmética y el dibujo lineal; ofreciendo a los asistentes papel, tinta, plumas y lápices, materiales escasos y costosos en aquél entonces”²

Durante este periodo, liberales y conservadores mantienen una lucha de poderes para establecer una política educativa de acuerdo a los intereses de cada postura. El periodismo juega un papel esencial y tiene una fuerte influencia en la educación, comenzando a crearse así una consciencia crítica.

La pedagogía liberal fue apoyada, sobre todo porque se hacía énfasis en que la educación básica debía ser gratuita, laica, y obligatoria; sin embargo como todo cambio, el proceso no fue rápido ni igualitario, ya que sobre todo las mujeres y los indígenas no gozaban aún de los beneficios educativos, como se pretendía. Sin embargo lograron establecerse algunos principios que regirían la educación (laicismo, gratuidad, obligatoriedad y universalidad) y así se logra después llevar esta ideología a la ley en el artículo 3º de la Constitución Mexicana, promulgada el 5 de febrero de 1857.

Otra etapa importante en la educación en México, “se desenvuelve durante los años de la Intervención y del Imperio, del triunfo de la República y del gobierno de Juárez, y de los orígenes de la época porfiriana”.³ En esta época de la Intervención y el Imperio la educación se encontraba en total desorganización y decadencia.⁴

Durante esta época, comenzó a tener auge el positivismo y la enseñanza tenía mayor importancia en las leyes y la pedagogía como tal, comenzaba a aparecer gracias a la corriente positivista. Esta influencia positivista fue introducida en México por Gabino Barreda, y gracias a ésta se logra despertar una consciencia pedagógica, surgiendo así la teoría pedagógica en México.

Con la Constitución y durante la presidencia de Juárez, fue cuando Gabino Barreda tuvo la oportunidad de poner en práctica la pedagogía positivista, dando inicio así a la Escuela Nacional Preparatoria en el año de 1868 en la que uno de los principios básicos de enseñanza era que el alumno aprendiera el método científico y usara y desarrollara su

² Mora, Luis en José Ma. en Marín, Álvaro. “Historia de la Pedagogía en México y otros ensayos” 1996 p. 122

³ *Ibidem* p. 265

⁴ *Ibidem*. p. 266

inteligencia para encontrar la solución a los problemas, esto a través del método inductivo de enseñanza. “La pedagogía positivista y sus promotores, consideraban que era necesario enseñar los métodos de experimentación y deducción a los mexicanos para que dejaran de explicarse mágicamente el universo y la vida social (...) el modelo pedagógico positivista fue tan exitoso, que su estructura básica todavía se refleja en los programas y planes de estudio de las escuelas mexicanas, incluyendo las controladas por el clero católico.”⁵.

Aquí comienza a surgir la teoría pedagógica en nuestro país, gracias a las leyes de instrucción de 1867 y 1869, con las que la educación comenzó a tener mayor organización, lo cual dio pie al surgimiento de revistas pedagógicas que promovieron mayor consciencia sobre los problemas educativos y en general sobre la educación. Comenzó a darse importancia a la didáctica, con Antonio P. Castilla quien es precursor en esta área dentro de nuestro país. Le debemos a él la creación de los libros de texto para uso de las escuelas primarias. Manuel Flores publica su Tratado elemental de Pedagogía en 1887; él decía que “la verdadera enseñanza (...) debe ser concreta y objetiva, debe tratar de elevarse a los principios, a las leyes y a las reglas, partiendo de la observación de los casos particulares que les sirven de fundamento”⁶

Enrique Rébsamen también realizó grandes aportaciones al sistema educativo, ya que su formación pedagógica en Suiza le permitió realizar una reforma en el plan educativo para capacitar a los maestros; asimismo realizó algunas reformas en la educación primaria en algunos estados de la república y adaptó las teorías de Pestalozzi y Herbart; hizo una distinción entre educación e instrucción; dividía la Pedagogía en tres grandes rubros:

I Pedagogía general o filosófica

II Pedagogía histórica

III Pedagogía práctica y elevada⁷

Creía que la enseñanza debía ser acorde a los aspectos psicológicos, fisiológicos y completa, con un interés propio del alumno, que será despertado a su vez por el maestro, a través de su método de enseñanza y el contenido de la misma.

⁵ Marín, Alvaro., Op. Cit., p 127-128

⁶ Larroyo, Francisco. Op. Cit., p 298

⁷ Ibídem p. 321

Joaquín Baranda propuso que se incluyera una ley en la que se promulgara la obligatoriedad, gratuidad y laicismo de la educación básica, impulsó la formación de los profesores y realizó dos congresos pedagógicos importantes. Sin embargo, fue hasta con Justo Sierra que se logró convertir estos principios de la educación básica en ley, así como la creación de la Universidad Nacional de México, que tenía influencia de modelos pedagógicos modernos que impulsaron la investigación. Con Justo Sierra la Pedagogía Social tuvo gran importancia y empapó su política educativa, tomando en cuenta la educación como un proceso social, evidentemente le da importancia a la educación femenina.

El siglo XX fue de grandes logros y avances tanto en el sistema educativo mexicano como en la Pedagogía en México; aparecieron diferentes modelos pedagógicos que estaban basados en socialismo y anarquismo, entre ellos la escuela racionalista que se mostraba en contra de la religión. La filosofía luteriana la difundieron misioneros protestantes con educación, en instituciones de origen norteamericano, logrando abarcar parte importante de la educación.

La educación se fue transformando y se buscó que la educación que era brindada por las instituciones católicas fuera sustituida por instituciones rurales, las cuales promulgaban una nueva ideología, y tomaron el modelo de la escuela activa de John Dewey. Esto acordado en el Congreso pedagógico de Jalapa en 1932. La SEP toma el mando en el proceso educativo con la finalidad de separarla de cualquier tipo de fanatismo religioso, sin embargo, como lo menciona Marín (1999) no se tomó muy en cuenta el problema indígena y la educación se vuelca en la clase obrera a quienes se les ofrecía capacitación técnica.

Después de la Segunda Convención de maestros, se creó en 1933 un Instituto Pedagógico que promovía la educación socialista y se reforma en 1934 el artículo 3º constitucional. Paralelamente la profesora Moreno Lara tiene una importante influencia en el campo de la educación primaria, quien afirmaba que los niños únicamente podrían aprender a través de profesores con una amplia formación y dirigió exitosamente su colegio.

En 1936 se creó un Instituto de Psicopedagogía. “Durante el sexenio de Ávila Camacho, el Instituto organizó el Museo Pedagógico Nacional, que se escindiría años después; y los laboratorios de Pedagogía y de Estudios Económicos y Sociales. Durante los años 1947 a 1961, el Instituto publicará una revista especializada que sirvió de foro a muchos educadores mexicanos”⁸.

El Instituto Politécnico Nacional imparte cursos de actualización pedagógica al magisterio en servicio. “Con estos cursos, las conferencias que impartía mediante invitados extranjeros de alto nivel, así como con la creación en 1965 del Centro Nacional de Documentación e Información Educativa, el Instituto Nacional de Psicopedagogía, se convierte en el inmediato antecesor de la Universidad Pedagógica Nacional”⁹.

La Pedagogía se estudiaba como posgrado en la Facultad de Filosofía y Letras en 1955, después se creó el Colegio de Pedagogía y con Francisco Larroyo se convierte en Licenciatura de Pedagogía, con el plan de estudios en 1960, el cual fue actualizado en 1966 y puesto en marcha en 1967, así mismo se daban los estudios de posgrado (maestría y doctorado).

El plan de estudios de la UNAM y la puesta en marcha de la Pedagogía como una carrera, cimentó las bases para la creación de algunas Instituciones que otorgaban los estudios de Pedagogía, entre ellas destaca la Universidad Pedagógica Nacional “que empezó a funcionar en 1978 con cinco licenciaturas, una de las cuales era la de Pedagogía; se está realizando una investigación que pretende hacer el seguimiento de sus egresados, con la finalidad de conocer de qué manera se han integrado al sistema educativo nacional”¹⁰.

Así fue como se sentaron las bases para el desarrollo de la pedagogía como disciplina y las modificaciones que se efectuaron en el sistema educativo nacional, los cuales se mantiene en desarrollo y modificaciones, con la única finalidad de llegar a la mejora y progreso sociales.

⁸ Ibídem p. 137

⁹ Ibídem p. 138

¹⁰ Ibídem

1.2 Concepto de Pedagogía

De acuerdo con Regina Jiménez “la Pedagogía es la disciplina encargada de reflexionar sobre el proceso educativo a fin de diseñar, dirigir y realizar intervenciones que preservan, modifican y cambian actitudes y comportamientos”¹¹. Hace una reflexión sistemática y metodológica del proceso educativo, con la finalidad de intervenir eficaz y eficientemente en este fenómeno. “La pedagogía como estudio intencionado, sistemático y científico de la educación, se encarga de detectar, concentrar y unificar todos los saberes teóricos y prácticos acerca de lo educativo para construir el corpus educativo”¹².

Si bien es cierto que existe polémica entre si la Pedagogía es una ciencia o no, o si debiéramos llamarla Ciencias de la Educación, esta tesina no tiene por objetivo esclarecer este uso de terminologías; por lo que para efectos de ésta, consideraremos a la Pedagogía como una disciplina.

“La disciplina pedagógica, registrada como tal a partir del pensamiento kantiano en la segunda mitad del siglo XVIII permite abarcar la totalidad integradora de su objeto de estudio: la educación”¹³

1.3 Papel social de la Pedagogía en México

Durante muchos años y actualmente, en nuestro país la Pedagogía sigue estando encasillada, limitada y confundida, con sólo *enseñar niños*, afirmación que sabemos se encuentra realmente alejada de la verdadera complejidad que implica esta disciplina; y no es que el papel de la docencia a nivel preescolar no sea importante ni fundamental en el desarrollo del ser humano; sino porque el verdadero alcance de la Pedagogía permite al profesional, encargarse e involucrarse en diferentes áreas sociales, es decir, le permite intervenir pedagógicamente, en todos los ámbitos educativos para mejorar y hacer cada vez más efectivo el proceso educativo.

¹¹ Jiménez Ottalengo, Regina. *La pedagogía y el campo de conocimiento de la educación*. En Revista Panamericana. Num. 1 Año 2000. P. 79

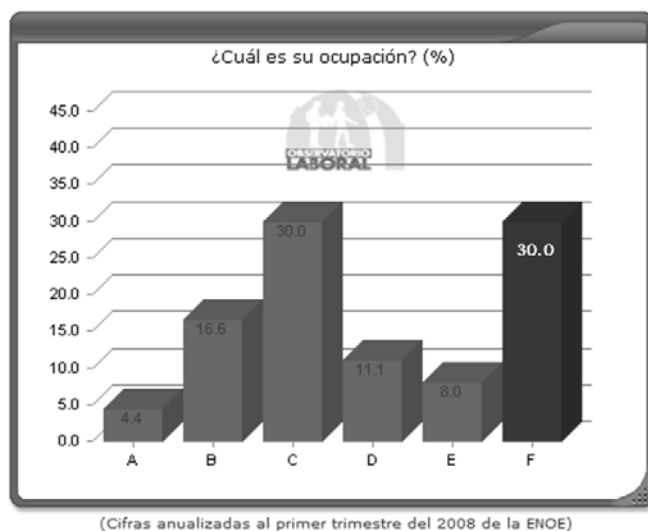
¹² Lemus 1991 citado en Lerma, Héctor. *Los saberes de la Pedagogía*. En Revista Panamericana. Num. 1 Año 2000 p. 85

¹³ T. Durán. *Ser profesional de la educación*. Paedagogium p. 21

Pedagogía “es la reflexión sistemática sobre la educación”, es decir, su objeto de estudio es la educación. Pedagogía es entonces, la disciplina que se encarga del estudio, reflexión y análisis del proceso de educación y entendiendo la educación como un proceso social permanente y a lo largo de la vida, destacamos entonces la importancia y esencial función que la Pedagogía tiene en el desarrollo tanto del individuo, como de la sociedad.

Durante mucho tiempo, el papel del pedagogo o la identidad del mismo no se ha encontrado muy bien definida socialmente, es decir, la sociedad desconoce el verdadero impacto de la Pedagogía en todos los sentidos.

La Pedagogía en su función dentro del ámbito de la educación formal es donde juega un papel más destacado y el ámbito de la escuela es en el que se ha desarrollado prioritariamente. Sin embargo, el objeto de estudio de la Pedagogía (la educación), se encuentra presente en diversos campos, ya que la educación se da en tres ámbitos: formal, no formal e informal. En la siguiente gráfica, extraída del observatorio laboral de la STPS, podemos observar las principales áreas en las que actualmente el pedagogo se desempeña laboralmente:



Las barras gris claro representan el porcentaje de personas que estudiaron esta carrera y tiene un trabajo acorde con sus estudios.

La barra gris oscuro representa el porcentaje de las personas que estudiaron esta carrera pero tienen un trabajo que no es acorde a sus estudios.

La gráfica muestra las cinco principales ocupaciones de las personas que están trabajando y que estudiaron esta carrera. Incluye únicamente a la población remunerada. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, cifras anualizadas al último trimestre. STPS-INEGI

A: Profesores de preparatorias y equivalentes

B: Profesores de enseñanza secundaria

C: Profesores de enseñanza primaria y alfabetización

D: Profesores de enseñanza preescolar E: Directores, gerentes y administradores de área o establecimientos, empresas, instituciones y negocios públicos y privados

F: Otros

Como se muestra en la gráfica, observamos que la mayoría de los pedagogos en nuestro país laboran principalmente en las áreas relacionadas con la educación formal, y muy pocos dentro del ámbito empresarial, ya sea, como administradores, en Instituciones, recursos humanos, etc. Es por esto que socialmente la imagen del pedagogo se percibe en este sentido, como una profesión dedicada a una de sus tres áreas de reflexión y acción.

Con la finalidad de clarificar las vertientes del oficio del pedagogo, Benito Guillén lo clasificó en cinco áreas¹⁴:

Científico: Dentro de este campo el pedagogo se especializa para buscar una explicación científica de su objeto de estudio. “Implica un serio conocimiento de la epistemología o filosofía de la ciencia, de los procedimientos de las matemáticas y la estadística aplicadas a las ciencias sociales, de las metodologías y técnicas de investigación histórica, experimental, descriptiva, de las técnicas documentales y bibliográficas, de la investigación acción, de las historias de vida, de la etnografía y demás”.¹⁵

Técnico: Se involucra en todo lo referente al proceso de enseñanza-aprendizaje, desde la planeación de una clase hasta la planeación curricular, con la finalidad de atender las manifestaciones del quehacer educativo, tanto en lo formal como en lo informal.

Humanista: Se involucra con todo lo relacionado al hombre, ya sea la cultura, las ciencias o la sociedad misma y en todos los contextos, económico, político, etc.

Agente de cambio: La finalidad última de los pedagogos es el cambio, la construcción de una sociedad justa, sin diferencias de género, con igualdad de oportunidades, dirigidos al bienestar social sin individualismos negativos que la lleven a la denigración y/o violación de los derechos humanos.

Profesional: Como lo mencionado, el campo del pedagogo cada vez se diversifica más y tiene mayor oportunidad de intervenir en los procesos educativos en sus diferentes áreas.

¹⁴ Guillén, Benito. “El oficio del pedagogo”. en revista Paedagogium. p. 7

¹⁵ Ibídem p. 8

El pedagogo interviene tanto en instituciones educativas, desde la docencia hasta la planeación curricular, política y dirección de los servicios educativos, como en las empresas, sobre todo en el área de la capacitación y desarrollo institucional.

“El pedagogo es un científico, un técnico, un intelectual, un humanista, un agente de cambio, y un profesional”, es por ello, que debemos participar en todos los campos de actuación que tenemos como pedagogos.

Resulta por demás evidente, señalar que la sociedad se encuentra en constante cambio, sobre todo ahora que nos encontramos en un mundo globalizado con una sociedad del conocimiento, por lo tanto, es deber y necesidad de los profesionales en general, adaptarse y actualizarse para desenvolverse y desarrollarse dentro de la misma. El egresado de Pedagogía no es la excepción. “el estudiante de Pedagogía, como egresado, se enfrenta al mundo globalizado y encuentra en la acción laboral tres áreas fundamentales de desarrollo profesional: la función social, ésta no se limita a transmisión de conocimientos, sino que implica educar a los educadores; la cultural, poner a disposición de la comunidad herramientas que permitan un desarrollo integral de sus capacidades; y la económica a nivel individual y social (promoviendo el capital humano)”.¹⁶

Las bases de formación que la Licenciatura en Pedagogía ofrece, varía según la Institución en la que se imparte; sin embargo, el carácter interdisciplinario de la misma permite a cualquier egresado desenvolverse en diversas actividades vinculadas con la educación,¹⁷ con una perspectiva integral y con capacidad de ejercer un papel activo en la misma. Dentro de esta interdisciplinariedad que hace característica a esta profesión, se da cabida a la posibilidad de que el pedagogo se desarrolle en varios aspectos, debido a que cuenta con fundamentos psicológicos, sociológicos, teóricos, prácticos, filosóficos, etc.

Si bien es cierto que la carrera de Pedagogía en sus inicios (años cincuentas), se tomaba como segunda carrera o como una carrera meramente dirigida a la docencia, a la enseñanza; esta visión ha ido cambiando a lo largo del tiempo. “En la década de los cincuenta, el campo de ejercicio laboral era el de profesor, pero además los de capacitación docente, dirección, organización o administración escolar; para los años setenta, el campo

¹⁶ Acosta, Jesica. “Falta de identidad del estudiante de pedagogía”. en revista Paedagogium p. 25

¹⁷ Al referirnos a educación se consideran los tres ámbitos en que la educación se puede dar: formal, no formal e informal.

se amplía y ya no se trataba sólo de esos espacios sino, además, los de asesoría, orientación e investigación educativas; en los años noventa, el pedagogo se inserta en espacios empresariales, de vinculación social, educación de adultos así como en todo aquello que tenga que ver de alguna manera con el terreno educativo”¹⁸.

La visión de los pedagogos ha ido cambiando y la intervención pedagógica se ha vuelto mucho más amplia, sin embargo, aún existen algunas áreas en las que no se han reconocido totalmente las capacidades de los pedagogos para desempeñar funciones dentro de las mismas; dichas funciones que tienen que ver totalmente con su campo de estudio y acción.

A pesar de que el pedagogo cada vez tiene mayor participación en las empresas,¹⁹ no se ha reconocido totalmente el papel que el pedagogo puede desempeñar, sobre todo en capacitación, reclutamiento y selección de personal o en al área de recursos humanos. Los pedagogos tenemos las bases para realizar las actividades propias de estas áreas puesto que están relacionadas con la educación no formal; ya que considero de suma importancia regresar o crear un sentido humanista dentro de las empresas, donde los trabajadores no sean vistos como simples productores, sino, con capacidades y en la medida de lo posible contribuir a su desarrollo.

En este sentido, es importante que las Instituciones formen pedagogos capaces y con conocimiento de esta área puesto que representa una oportunidad más para desempeñarnos laboralmente; dado que “la empresa auténticamente humana , debe ser factor de perfeccionamiento, porque la profesión misma es un acercamiento interno y de realización de la persona humana (...) La empresa puede ser el lugar propicio para la formación humana y por tanto asume en la actualidad una responsabilidad formativa,”²⁰ así como la posibilidad de ir consolidando el papel de la Pedagogía en todos los ámbitos en los que está presente.

¹⁸ Navarrete, Zaira. Construcción de una identidad profesional. Los pedagogos de la UNAM y la UV. [en línea] México. COMIE AC. (Citado 24 junio 2008) Revista mexicana de investigación educativa. Núm. 36 Vol. XIII. Formato pdf. Disponible en:

<http://www.comie.org.mx/v1/revista/portal.php?idm=es&sec=SC03&&sub=SBB&criterio=ART36006>

¹⁹ Cfr. Guillén, Benito. Op. Cit. p. 10

²⁰ Meza M. en Ma. del Carmen Bernal. “El campo laboral del pedagogo”. en revista Paedagogium p. 27

1.4 Concepto de Educación

He señalado que la educación es el objeto de estudio de la Pedagogía, por ello, es necesario conocer el concepto de educación, así como la implicación del mismo en la vida de cualquier ser humano a lo largo de su vida.

En primer lugar es importante señalar que la educación es un proceso social, permanente, progresivo, integral e intencional, que busca su perfeccionamiento conforme a su naturaleza, así como a su integración en la sociedad. Podemos entender a la educación como *quehacer humano*, que tiene como finalidad conservar y transmitir su existencia colectiva.²¹ Así mismo dentro de sus objetivos se encuentra la formación de los seres humanos dentro con valores positivos que beneficien a la sociedad.²²

Al decir que la educación es un proceso, estamos entonces resaltando su dimensión activa y dinámica. En este sentido, la educación implica una mejora continua y no una realización conseguida o un resultado acabo.²³ El ser humano por naturaleza se va construyendo y nunca llega a ser un ser acabo, ya que dicha construcción perdurará toda su vida.

De aquí concluimos que la educación es permanente y dinámica, ya que comienza desde que nacemos y termina hasta que morimos; por lo tanto, la educación no se limita a ciertos ámbitos, o etapas evolutivas; está presente en cada una de ellas y en todos los ámbitos de la vida del hombre; puesto que nunca deja de aprender ni de ser educado y a su vez de algún modo ser educador. Debemos de reconocer en este sentido, que la educación no está presente únicamente en las escuelas, sino, que es un proceso que se encuentra presente desde la familia hasta el trabajo o la vida misma.

Es importante señalar que este proceso de educación tiene como finalidad la construcción del individuo propiamente, no construcción de copias o imitaciones del educando al educador; la educación es mucho más compleja, pues busca la formación integral de cada individuo y no una homogeneización. Busca la construcción de la personalidad, la

²¹ Cfr. Luzuriaga, Lorenzo “Historia de la Educación y la Pedagogía”. p. 11

²² Cfr. Caballero, R. “Educación, Pedagogía y formación de pedagogos”. en revista Paedagogium. p. 29

²³ Cfr. Villalobos, M. “Didáctica integrativa y procesos de aprendizaje”. p.35

transmisión de la misma cultura, “es el proceso mediante el cual el hombre o la mujer se humanizan, se transforman en personas poniendo en juego todas sus potencialidades”²⁴

La educación implica una compleja “interacción entre el individuo, el medio que lo rodea y con intervención de su voluntad, se construye a sí mismo”²⁵ por lo tanto, la educación es intencional, porque busca un sentido, un objetivo o finalidad y eminentemente social, puesto que en este proceso se involucran al menos dos sujetos.²⁶

García Hoz afirma que “debemos considerar que la educación no es simplemente la atención del hombre en general, sino también, la atención a cada uno de los hombres (...) la educación debe ser un proceso de ayuda para la realización social”²⁷.

Podemos entonces afirmar que la educación es integral porque concibe al educando como una unidad, es decir, el desarrollo en todos los aspectos que lo integran como persona, con la libertad de elección entre lo correcto e incorrecto. Debe apuntar a las tres áreas: física, intelectual y afectiva, de lo contrario no se estaría formando a la persona completa, sino sólo a una parte de ella. Nuevamente se destaca la característica de ser un proceso permanente y a lo largo de la vida, puesto que el hombre es un ser inacabado y se encuentra en la constante búsqueda del perfeccionamiento de las potencias específicamente humanas: voluntad e inteligencia. Recordemos que “la cultura es causa, contenido y efecto de la educación”²⁸ de aquí que la educación sea acción, dinámica y que se encuentre presente a lo largo de toda la vida.

Por el hecho de que la educación es un proceso constante y que no sólo se da dentro de las escuelas, es importante reconocer que educación se da en diversos ámbitos y que durante toda nuestra vida nos encontramos inmersos en procesos educativos, pues la educación esta presente en todo momento y en todo lugar.

Si bien es cierto que la educación no es exclusiva de alguna etapa evolutiva, debemos reconocer que deberá adaptarse a las características intelectuales, biológicas, físicas y afectivas de cada etapa. La educación debe considerar las necesidades subyacentes a cada

²⁴ Durán Ramos, Teresita. “Ser profesional de la educación”. En Revista Paedagogium. p. 21

²⁵ Ibídem p. 21

²⁶ Cfr. Jiménez Ottalengo, Regina. “La pedagogía y el campo de conocimiento de la educación”. en Revista Panamericana de Pedagogía. p. 79

²⁷ García Hoz, Víctor. “Principios de Pedagogía Sistemática”. p. 32

²⁸ López de Llergo, Ana Teresa. “La naturaleza humana, fundamento de la educación”. en Revista Panamericana de Pedagogía. p. 111

periodo evolutivo, sin olvidar las diferencias individuales que hacen de cada persona un ser único e irrepetible. Todo lo anterior, para asegurar una promoción del estado actual de la persona a un estado de madurez y mejora conforme a sus necesidades.

No es lo mismo educar a un niño durante su infancia que educar a un adulto, puesto que los dos tendrán necesidades totalmente diferentes así como capacidades y habilidades que les permitirán desarrollarse en el sentido que cada uno busca.

1.4.1 Educación permanente y a lo largo de la vida

Es importante conocer el concepto de educación permanente; dicho proceso comprende tres tareas primordiales:

- Corresponde a todas las etapas de la vida humana y debe adaptarse a grados crecientes de madurez
- Debe definir los procedimientos, métodos y medio del proceso educativo
- Dejará de ser una simple adaptación a las condiciones cambiantes pasando a constituir el factor más importante de liberación, coraje y, en definitiva, de vida auténtica.²⁹

La educación permanente se encuentra íntimamente relacionada con el ser y el deber ser, así como con el constante cambio en el que se encuentra la sociedad, el cual se ha hecho más y más acelerado. En este sentido el hombre necesariamente se encuentra en un constante proceso de adaptación, “su propia condición biológica y social le obliga a vivir en una dialéctica entre adaptación y cambio tratando de integrar para su aprendizaje los tres tipos de entornos en que se haya inmerso: los entornos naturales (humanos), los entornos construidos y los entornos sociales”.³⁰

Este proceso sin lugar a dudas ha tenido lugar desde antes de que la misma escuela surgiera, puesto que el hombre como ser inacabado se mantiene en constante búsqueda, desarrollo, adaptación y crecimiento. Algunos historiadores mencionan que este concepto comenzó a utilizarse a finales del siglo XVIII. Este concepto poco a poco ha ido tomando

²⁹ Requejo, A. “Educación permanente y educación de adultos”. p. 13

³⁰ De’Ath. C. (1979) Fundamentos ecológicos y antropológicos de la educación permanente en Requejo A. Op. Cit. p. 15

mayor importancia y diversos autores han hecho aportaciones para aproximarnos a un concepto certero, así como a clarificar los elementos y características del mismo.

La educación permanente centra sus fundamentos entre otras razones en: el acelerado desarrollo de los conocimientos, el avance tecnológico que requiere de una constante actualización y aprendizaje, necesario para mantenerse dentro del mundo globalizado y la sociedad del conocimiento. Por lo tanto este es un proceso “que dura toda la vida; no se limita a la educación de adultos y contempla la educación en su totalidad más allá de las diferentes etapas comprendiendo los modelos de educación formal, no formal e informal”³¹.

La educación permanente ha tenido mayor impacto durante algunos periodos que en otros, esto debido, a diversos factores, tanto sociales, económicos y políticos; sin embargo en los años noventa retoma auge con el proyecto de educación a lo largo de la vida, debido al cambio social que se vive y a la ahora llamada sociedad del conocimiento o sociedad cognitiva que requiere que los individuos desarrollen competencias que les permitan mantenerse a la vanguardia.³² En esta sociedad del conocimiento la educación y la formación son esenciales; así como retomar el valor del factor humano, como pieza clave para el desarrollo social.

Mantener este proyecto resulta no sólo esencial para el desarrollo social en general, sino, para el desarrollo de cada individuo, que le permita, como lo he mencionado antes desarrollarse y desenvolverse adecuadamente. En este sentido, la intervención de la pedagogía resulta primordial, ya que, no se debe permitir perder el sentido humanista que tiene la educación, creando una visión de mejora social que permita que despierte en los individuos el deseo de aprender y crear, producir conocimiento, innovar y desarrollar. Así pues, no se deben olvidar aspectos importantes para el alcanzar dichos objetivos, recordemos que factores como autoestima y crecimiento personal, resultan imprescindibles, pues una persona con baja autoestima y poco deseo de crecer personalmente no será productivo, creativo ni propiciará la transmisión de valores que hará posible que el proyecto de educación a lo largo de la vida alcance los objetivos que busca.

³¹ Requejo A. Op. Cit. p. 20

³² Ibidem

La educación a lo largo de la vida debe tomar en cuenta que las personas deben estar cualificadas y ser capaces de desarrollarse en diferentes empleos, pues ya no es común que un trabajador se mantenga en el mismo empleo durante muchos años, ahora sucede de diferente manera, es muy común que una persona cambie de empleo con mayor frecuencia, debido a la situación socioeconómica por la que atraviesa el país; se debe fomentar en ellos el deseo de aprender, de mantener y desarrollar capacidades y habilidades debido a “la relación esencial que existe entre aprender y la capacidad para conseguir un trabajo (...) dicho de forma breve, seguir siendo empleable es seguir aprendiendo, y viceversa”³³.

Sabiendo que este concepto de educación a lo largo de la vida se encuentra presente como proceso en diversos ámbitos, la empresa desde mi punto de vista, es un medio para cumplir con dicho proceso; es decir, la empresa constituye un medio idóneo para fomentar este proyecto en los empleados, aportando aspectos sociales, humanos, personales y hasta económicos al país.

³³ Longworth, Norman. “El aprendizaje a lo largo de la vida en la práctica”, p. 61

CAPITULO II

PEDAGOGÍA Y EMPRESA

2.1 ¿Qué es la empresa?

Nuestra sociedad se encuentra envuelta y así ha sido durante muchísimo tiempo en una época en la que las empresas han ido formando y forman parte esencial en el desarrollo económico y social de un país. Basta tomar un minuto y voltear a nuestro alrededor para darnos cuenta de que existen una infinidad de empresas, pequeñas, medianas, grandes, nacionales, transnacionales, etc. Estamos en un mundo globalizado y capitalista en el que el desarrollo económico del país está en un amplio porcentaje basado en las empresas, podemos decir que son una piedra angular en el desarrollo y progreso de los países. Pero en realidad ¿sabemos qué es una empresa? o ¿cualquier persona podría definir acertadamente qué es una empresa?

Para conceptualizarla podríamos hacerlo desde un punto de vista filosófico o meramente administrativo, por ejemplo, en palabras de Francisco Martínez García “la empresa, es pues, la unión de dos o más personas con un mismo cometido o finalidad; es decir, la sociedad de intereses, instrumentos y recursos, logros y fracasos, perjuicios y beneficios en razón de una misma meta u objetivo, compartido mediante el trabajo”³⁴ él sostiene que no se debe siempre relacionar la empresa con fines de lucro, ya que desde su concepción pueden formarse empresas con diversos fines que no caen precisamente en el lucro, y menciona el término de empresa como la unión de personas que emprenden una actividad, sea cual sea dicha actividad.

Sin embargo existe un concepto más administrativo que lo podemos encontrar claramente definido citando a Joaquín Rodríguez Valencia, quien define a la empresa como “una compleja combinación de recursos humanos, financieros, materiales y técnicos”³⁵ también señala que “toda empresa comprende, como parte integrante inseparable de su mecanismo efectivo, complejas organizaciones, formas y fenómenos sociales que conforman un factor esencial de aumento o disminución de la eficacia de la producción”³⁶

³⁴ Martínez García, Francisco. “Una filosofía de la empresa y del trabajo”. p

³⁵ Rodríguez Valencia, Joaquín. “Administración moderna de personal” p. 23

³⁶ Idem pág. 21

Hasta ahora nos queda entonces claro que cuando hablamos de *empresa* encontramos implícitamente factores humanos, materiales, tecnológicos y técnicos, que en combinación y en una compleja y perfecta organización y unión de elementos tendrán como último fin la producción de servicios o productos para la sociedad. Es decir, “es la unidad económico social en la que el capital, el trabajo y la dirección se coordinan para lograr una producción que responda a los requerimientos del medio humano en que la propia empresa actúa.”³⁷ Mientras exista una mejor relación y dirección entre los factores que componen la empresa, mayor será el éxito de la misma.

Así pues, encontramos también organizaciones, entendidas como la “agrupación de personas (...) con objetivos, cometidos, tareas y propósitos”³⁸, estos propósitos no son invariablemente mercantiles con fines lucrativos, pues existen diversas organizaciones que promueven el altruismo, creencias religiosas, etc. No sólo las empresas que son organizaciones con fines mercantiles, sino, cualquier tipo de organización pueden analizarse como un sistema en el que todas las partes que lo componen juegan un papel importante para el correcto cumplimiento de los objetivos. Toda empresa, sobre todo en la actualidad, se encuentran en un constante cambio, en el que la creatividad, la innovación y por ende, el factor humano, marcan la diferencia para posicionar la empresa en el lugar por el cual se compete. Podemos afirmar que cualquier organización y en especial “las empresas, están en un perpetuo estado de cambio. El entorno en el que actúan las empresas está siempre cambiando por la acción de sus competidores que buscan posicionamientos diferentes.”³⁹

Es por ello que aproximadamente a partir de los años 60's y 70's en México comienza a darse mayor importancia a los trabajadores como pieza fundamental en la producción de las empresas u organizaciones, es decir, a lo que se llamó y ha llamado, desarrollo organizacional. Entre los principales puntos a los que se les comienza a dar importancia en las empresas u organizaciones son la administración del personal, la motivación, calidad de vida, y a principios de los 80's en Cervecería Cuauhtémoc se establece el programa de planeación de vida y carrera. Así comienza a surgir el desarrollo organizacional que es “una estrategia educativa para lograr un cambio planeado de la organización”⁴⁰ que toma

³⁷ Audirac Camarena, Carlos A., et. al. “ABC del desarrollo organizacional” p. 31

³⁸ Pilar pineda. “Gestión de la formación en las organizaciones” p 14

³⁹ *Ibidem*

⁴⁰ Audirac Camarena, Carlos A., et. al. Op. Cit. p 17

como prioridad a las personas y se orienta a metas y objetivos. El desarrollo organizacional se centra en aspectos tales como: clima laboral, relaciones, valores y actitudes.

2.2 Tipos de empresas

Todas las empresas tienen algunas o muchas diferencias unas de otras, sin embargo pueden clasificarse de acuerdo a diversos aspectos. Estos aspectos pueden ser según:

La actividad económica que desarrolla.

Dentro de este aspecto la clasificación se hace de la siguiente manera:

Sector primario. Obtiene recursos de la naturaleza. (agrícolas, pesqueras, ganaderas, etc.)

Sector secundario (empresas industriales) “centra su actividad productiva al transformar físicamente unos bienes en otros más útiles para su uso.”⁴¹

La forma jurídica

Empresas individuales. Aquellas conformadas de una sola persona, “encaminada a la producción de bienes o servicios para el mercado”⁴²

Sociedades. Formadas por dos o más personas a su vez están clasificadas en: Civil, Mercantil, Colectiva, Comanditaria, Anónima, Responsabilidad limitada, Cooperativas y de Economía social. Cada una de estas sociedades poseen sus propias características.

Su dimensión o tamaño. Grande, pequeña y mediana.

Ámbito de actuación o geográfico: Locales, nacionales, regionales, multinacionales, transnacionales.

Titularidad del capital. Según quién controla y en manos de quién está el capital:

Pública: controlado por el Estado

Privada: controlado por particulares

⁴¹ <http://es.wikipedia.org/wiki/Empresa> 16/mayo/08 13:36 hrs.

⁴² Seminario de profesores de economía, Asunción Mur, Enrique Muñiz, ed. Al. Economía y Organización de las empresas. IES La LLITERA. (Citado el 16/mayo/08 13:47 hrs) Disponible en: http://iestamar.educa.aragon.es/economia/Apuntes_EconEmpresa_Aragon.pdf

2.3 La empresa en México

La empresa en México como en el resto del mundo se ha ido transformando con base en los cambios y nuevos requerimientos de la sociedad. La empresa como pieza fundamental del desarrollo de los países de América Latina, sobre todo, se han visto envueltas en una serie de cambios en los que se han tenido que ir adaptando. Estos cambios han traído consigo “el énfasis, cada vez más marcado, sobre la productividad, competitividad y calidad” todos estos factores abarcan tanto el sector público como el privado. Tales conceptos totalmente relacionados con la creciente competencia a la que se enfrentan las empresas.

En nuestro país, el 13 de abril del año de 1999 “con el propósito de avanzar en la definición de las políticas, estrategias y acciones empresariales de impulsar a las empresas competitivas en la economía global, la SECOFI dio a conocer los nuevos criterios de estratificación de las empresas de la siguiente manera:”⁴³

CLASE/TAMAÑO	INDUSTRIALES	COMERCIALES	DE SERVICIOS
Micro	1 a 30 empleados	1 a 5 empleados	1 a 20 empleados
Pequeñas	31 a 100 empleados	6 a 20 empleados	21 a 50 empleados
Medianas	101 a 500 empleados	21 a 100 empleados	51 a 100 empleados
Grandes	501 o más empleados	101 o más empleados	101 o más Empleados

Criterios de estratificación de empresas ⁴⁴

⁴³ Rodríguez Valencia, Joaquín. Op. Cit. pp. 16

⁴⁴ Idem pp 16

Actualmente en América Latina existen las PyMES (pequeñas y medianas empresas) que se ha constituido en la primer fuente de empleo y rubro importante de la economía de estos países., en especial en México, ya que, las PyMES (pequeñas y medianas empresas) abarcan más del 50% de la fuerza laboral en el país.

Debido a la globalización, que es una realidad, las PyMES se ven en gran medida afectadas y se enfrentan a una competencia desmedida para posicionarse en el mercado, una competencia en la que muchas de ellas se ven desprotegidas ante enormes empresas transnacionales que son día a día más comunes en el país, y ahora con el mercado cada vez más saturado por el comercio chino. Es por ello que ante esta realidad la visión empresarial debe (y así lo ha ido haciendo), enfocarse en el factor humano y no verlo meramente como factor productor, sino, como individuo integral, que se desarrollará en aspectos fundamentales de su vida en las empresas; y que a su vez logrará el desarrollo de la empresa a la que pertenece.

“Los países, así como las empresas y organizaciones, no sólo requieren formar seres humanos para enfrentar los desafíos del presente sino para los del futuro”⁴⁵ y es por ello que podemos sostener que la formación en las empresas resulta esencial tanto para la productividad de la misma, como para el desarrollo integral del trabajador. La educación como sabemos no termina en las aulas ni se da únicamente de manera “formal” y la empresa es entonces un espacio donde la educación y el aprendizaje se acentúa y manifiesta, es el lugar en el que el trabajador pone en practica sus conocimientos y adquiere nuevos, se vuelve nuevamente parte del proceso de aprendizaje, que es una variable constante en la vida de cualquier persona.

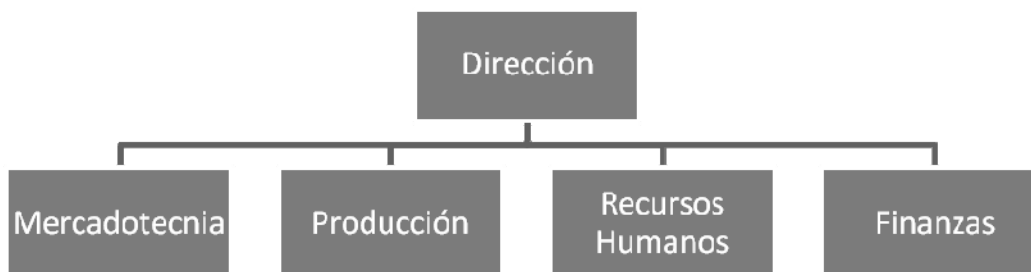
La premisa de que el éxito de la empresa recae en el equipo que la conforma es totalmente realista y por ello las empresas en su mayoría, comienzan a dar importancia a esta afirmación, de modo, en que se busca el desarrollo del trabajador y que la empresa, (su trabajo), sea parte del mismo, pues un trabajador podrá desempeñarse mejor cuanto más desarrollado y satisfecho consigo mismo se encuentre.

⁴⁵ Arias Galicia Fernando, Heredia Espinoza Víctor. “Administración de recursos humanos: para el alto desempeño” p. 39

2.4 El área de Recursos Humanos

Toda empresa se encuentra estructurada por diferentes departamentos, que varían de acuerdo al giro de la empresa (de servicios, industria, comercio), todos desempeñan o tienen a su cargo funciones importantes para el mantenimiento y éxito de las misma; regularmente existen al menos cuatro áreas o departamentos en las empresas que varían de empresa a empresa dependiendo de las necesidades de la misma, el tamaño, el giro, etc.

Por lo tanto podemos entonces deducir que las cuatro áreas o departamentos más comunes, que forman parte esencial de cualquier empresa y que regularmente se encuentra dentro de las mismas, son las cuatro que se muestran en el siguiente organigrama: .



Como lo mencioné anteriormente, todas las áreas o departamentos tienen un papel importante dentro de la empresa, ya que es una organización compleja, en la que cada una de las partes que la estructuran tienen impacto en el éxito de la misma; sin embargo el área de recursos humanos repercute en cierto modo en todas las demás áreas de la empresa, ya que, tiene que ver directamente como su nombre lo indica con el recurso humano, visto de otro modo, “el éxito de la organización depende de qué tan eficaz sea éste (Depto. de r-h) para dotarlo de personal competente”⁴⁶

⁴⁶ Rodríguez Valencia, Joaquín Op. Cit. pp. 63

En este punto es importante mencionar que existen empresas que por su tamaño no cuentan con un departamento de recursos humanos, sin embargo, eso no significa que las funciones que tiene este departamento no sean realizadas dentro de la empresa, puesto que son actividades o funciones esenciales que se detallarán más adelante.

La administración de los recursos humanos así como el departamento de recursos humanos dentro de las empresas tiene su origen aproximadamente entre los años 1913 y 1920; ya que es en 1913 cuando “Hugo Munsterberg inició el campo de la psicología industrial con su libro *Psychology and Industrial Efficiency*”⁴⁷. Con el movimiento de la administración científica se hablaba ya de buscar el mejor modo en que los trabajadores realizaran sus funciones con mejor calidad utilizando herramientas, planeación, etc; sin embargo, no se interesaba tanto en el trabajador mismo sino meramente en el trabajo que realizaba y cómo lo realizaba; por lo tanto se descuidaba al trabajador como persona y en cuanto a su desarrollo.

Con el paso del tiempo y con los avances tecnológicos, “el crecimiento de las organizaciones, el surgimiento de los sindicatos; así como el interés y la intervención del gobierno en los asuntos de los trabajadores, dieron origen a los departamentos de personal”⁴⁸, que en un principio su función era entender a los obreros para luego explicarlo al área administrativa y de este modo evitar o solucionar conflictos; eran llamados secretarios de bienestar.

Un movimiento importante y que hizo aportaciones a la administración en cuanto al factor humano fue el movimiento de las relaciones humanas; estas aportaciones gracias a Elton Mayo y Fritz Roelthisberger, investigadores de Harvard, quienes realizaron varios estudios y determinaron que el trato social y el trabajo en grupo o equipo resultan primordiales para el desempeño de los trabajadores. “Con el paso del tiempo, a mediados de la década de 1960 el movimiento de las relaciones humanas se convirtió en una rama y un aporte al campo del comportamiento organizacional”⁴⁹

⁴⁷ John M. Ivancevich. “Administración de recursos humanos” p. 7

⁴⁸ *Ibidem*

⁴⁹ B.E. Kaufman The origins and evolution of the field of industrial relations in the united states. en Rodríguez, Joaquín. Op. cit. 63

A pesar de las aportaciones que se habían realizado se mantenía la visión de que la administración de personal sólo se enfocaba a la clase obrera, pese a ello y con el tiempo, fue convirtiéndose en un aspecto y área de suma importancia para cualquier organización o empresa. Actualmente sabemos que el departamento de recursos humanos que “se ha transformado de manera sorprendente en estas últimas dos décadas y que aún continua desarrollándose”⁵⁰, es esencial y de él depende en gran medida el éxito de la empresa, por lo tanto, tiene a su cargo un gran reto dónde personas especializadas y con los conocimientos necesarios deberán poder enfrentar.

El área de recursos humanos dentro de las empresas tiene un objetivo claro, la dirección del recurso humano y como su nombre lo dice, se encuentra totalmente relacionado con los trabajadores, en muchos ámbitos. Para acercarnos al concepto de la dirección o administración de recursos humanos tomaremos dos conceptos:

John M. Ivancevich define: “la administración de recursos humanos es la administración eficaz de la gente en el trabajo. La ARH examina qué puede o debe hacerse para que los trabajadores sean más productivos y estén más satisfechos”⁵¹

Herrera Gómez (2001) considera que la Dirección de Recursos Humanos se define como “el conjunto de políticas y medidas organizativas, planteadas para: conseguir la estructura humana adecuada a las tareas y propósitos organizativos, así como para dotar en todo momento a las personas que la componen de las capacidades necesarias; y de los alicientes que provoquen el interés máximo por la organización, sus objetivos y las tareas”⁵²

De estas dos definiciones podemos concluir que la principal función de la administración de los recursos humanos o del área de recursos humanos, es contribuir a la mejora del éxito de la empresa mediante los trabajadores, tomando en cuenta al trabajador como individuo con necesidades, capacidades y en búsqueda de un desarrollo integral, del cual forma una parte primordial el aspecto laboral o profesional. Es decir, se asegurará de captar al personal de la empresa, así como de mantenerlos motivados y dando lo mejor de ellos mismos en sus actividades.

⁵⁰ Rodríguez Valencia, Joaquín. Op. Cit. p 60

⁵¹ Ivancevich, John M. Op. Cit. p. 2

⁵² De García Tenorio, Ronda y Sabater Sánchez, Ramón. “Fundamentos de Dirección y Gestión de Recursos Humanos”. p. 74

Siendo ese su primordial objetivo se desprenden de él funciones que se dirigen al cumplimiento del mismo. Dentro de estas funciones se encuentran:

- **Análisis y diseño de puestos**
- **Reclutamiento y selección de personal**
- **Evaluación y administración del desempeño**
- **Inducción**
- **Retribución**
- **Capacitación, formación y desarrollo**
- **Clima organizacional**
- **Motivación y orientación a los empleados**
- **Relaciones laborales**
- **Seguridad e higiene**

El área de recursos humanos, según el tamaño de la empresa, podrá subdividirse en secciones específicas y la estructura u organización del departamento variará en función del mismo factor, mientras más grande sea la empresa mayores serán las funciones de recursos humanos.

2.4.1 El análisis de puestos

Dentro de cualquier empresa u organización es importante conocer qué hace y cómo lo hace cada persona dentro de la misma, con la finalidad de no duplicar funciones, saber quién puede realizar mejor qué función y mantener un sistema organizado en el que todas las actividades dentro de la empresa puedan ser enlazadas de forma adecuada y cumplir cada una su objetivo, aportando cuando sea necesario a otras áreas. Conocer e identificar quién realiza cada función en la empresa ayudará a hacer eficaces y eficientes todos los procesos.

El análisis de puestos también es útil para tener una especificación del puesto de trabajo y poder designarlo a la persona idónea. De forma simple el análisis de puesto arrojará las actividades que se realizan en el mismo, así como las características que debe tener la persona que lo cubra.

2.4.2 Reclutamiento y selección de personal

El proceso de reclutamiento consiste en encontrar candidatos competentes para cada uno de los puestos de la empresa, cuando así sea requerido. En ocasiones este proceso se conoce con anticipación, pero en otras se da de forma urgente y se convierte en un proceso más complejo; Ignacio Chiavenato lo define como: un conjunto de procedimientos tendentes a atraer a los candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar cargos dentro de la organización.

Este proceso podríamos dividirlo en algunas etapas:

- Se da una vacante o se crea un nuevo puesto. En el primer caso se hace por lo general uso de una requisición de puesto, que elaborará el área que requiera la búsqueda del candidato. La requisición de personal es un formato en el que se especifica el puesto a cubrir, tipo de contratación que se desea, breve descripción de las funciones del puesto, etc. Cada empresa tiene su propio formato de requisición.
- Elección y análisis de los medios y fuentes de reclutamiento. “Las fuentes de reclutamiento son los lugares en donde se pueden encontrar los recursos humanos necesarios”.⁵³ Existen las fuentes internas y las fuentes externas, cada una con sus ventajas y desventajas, por lo que considero importante conocer cada una de ellas para una mejor elección. En la siguiente tabla señalo las ventajas que considero más importantes de cada tipo de fuente:

FUENTES INTERNAS	FUENTES EXTERNAS
<p>Se nutren desde el interior de la empresa o con vínculos de fácil acceso.</p> <p>Ventajas:</p> <ul style="list-style-type: none">Premian la ambición y empuje del trabajadorGarantizan cierto grado de lealtadContribuyen a crear una mejor actitud hacia el trabajo por parte de los empleadosEl costo es menorSirve de motivación para los empleados	<p>Son aquellas que no se encuentran disponibles de manera inmediata donde los vínculos están fuera de la organización.</p> <p>Ventajas:</p> <ul style="list-style-type: none">Eliminan los movimientos excesivos del personal actual de la empresaProporcionan personal “no viciado”, con nuevas ideas que pueden reportar considerable utilidad

⁵³ Rodríguez Valencia, Joaquín Op. Cit. p 151

Los medios se refiere al cómo ponernos en contacto con las personas que nos interesa contratar, actualmente se utilizan: internet, periódicos, volantes, folletos, anuncios, etc, estos medios dependerán del perfil que se busca, es decir, ya sea operativo, ejecutivo, etc.

Una vez definidos estos elementos se comienza la selección del personal, definido en palabras de Sánchez Barriga como: un proceso para determinar cuál de todos los solicitantes son los mejores y tienen más posibilidades de adaptarse a las descripciones y especificaciones del puesto”⁵⁴

En este proceso se analizan a detalle todos los elementos que se tienen del solicitante, mediante herramientas y técnicas que el reclutador maneja. Este proceso también varía en cada empresa y por lo regular tiene los siguientes elementos:

Solicitud de empleo y/o curriculum vitae

Entrevista inicial

Pruebas (Batería de pruebas psicológicas previamente establecidas de acuerdo al nivel del puesto a cubrir)

Selección preliminar del departamento de recursos humanos⁵⁵

Selección final por el supervisor

Contratación

Por medio de este proceso se busca colocar a la persona idónea en el mismo, tomando en cuenta factores de personalidad, aspiraciones profesionales, conocimientos, habilidades, capacidades, etc. Este proceso es importante no sólo para la empresa, sino para el trabajador mismo, ya que mientras mejor ubicado se encuentra, mayor satisfacción y desarrollo profesional, de acuerdo a sus aspiraciones podrá tener. Recordemos que es en el trabajo donde la mayoría permanecemos gran parte del día, si no es, que casi todo el día.

Actualmente existen y son cada vez más populares los *outsourcing*, empresas dedicadas a hacer el reclutamiento de otra empresa; es decir se deja en manos externas el proceso de reclutamiento y selección, ya no lo hace la propia empresa.

⁵⁴ *Ibidem* p 153

⁵⁵ *Ibidem*

2.4.3 Inducción

La inducción de los trabajadores resulta de suma importancia, debido a que, por medio de él, el trabajador podrá conocer su puesto, la organización en la que laborará, etc. Y esta experiencia influirá de cierto modo en el desempeño del trabajador.

Sikula define la inducción como: “El proceso mediante el cual se orienta a un nuevo empleado respecto a la organización y su ambiente de trabajo”.⁵⁶

Como lo mencioné anteriormente los objetivos de la inducción son que el trabajador:

- Conozca su puesto, las funciones que le corresponden y los procesos que debe cumplir.
- Conozca las políticas de la empresa a la que se incorpora (Misión, visión, valores, reglas, etc).
- Identifique a sus compañeros de trabajo.
- Se identifique con la organización.
- Desarrollar en él un sentido de pertenencia.

En pocas palabras la inducción le permitirá a los nuevos empleados a incorporarse a la empresa y a su puesto de la mejor manera, con un sentido alto de compromiso y responsabilidad; mientras más rápido y de forma clara conozca qué hará, dónde lo hará y por qué lo hará, mayor será su productividad.

2.4.4 Plan de carrera

En toda empresa u organización, parte fundamental de mantener el personal motivado, interesado en seguir desarrollando competencias, etc; es el cómo lograra desarrollarse dentro de la misma empresa, por medio de la identificación de potencial que “permite conocer la proyección profesional que podrá tener una persona en su mismo puesto de trabajo o en otro similar o de superior responsabilidad”⁵⁷.

⁵⁶ *Ibidem* p. 162

⁵⁷ Pineda, Pilar. “Pedagogía Laboral” p. 138

2.4.5 Retribución

Entendemos como retribución el sueldo, pago que obtiene el trabajador a cambio de una actividad o trabajo realizado. En la actualidad algunas empresas han creado sistemas de retribución, que implica una forma de moldear, propiciar y motivar cierto comportamiento en los trabajadores; siempre y cuando este sistema se encuentre perfectamente definido y sea claro para todos los empleados.

Estos tipos de sistemas, según Adela Cabrera Domínguez, incluyen los siguientes conceptos:

Retribución total, que es la suma de la retribución fija, la variable, los beneficios sociales, la retribución diferida, etc.

La retribución fija, es el salario base en términos brutos y se incluyen pagos extras, pago de vacaciones, etc.

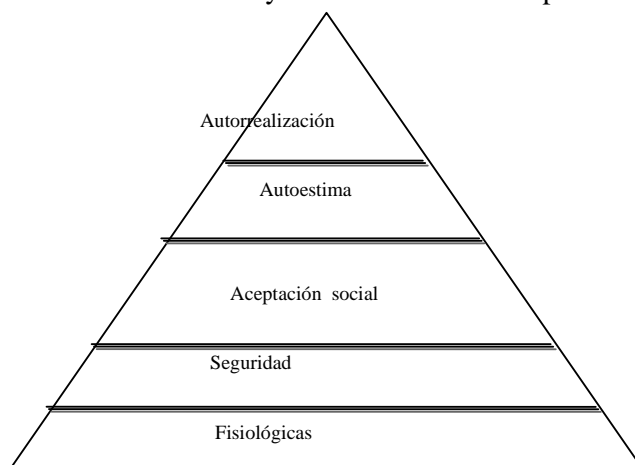
La retribución variable, toma en cuenta aquellos pagos por incentivos, como son los bonos de puntualidad, comisiones, pago por cumplimiento de algún objetivo, etc.

Retribución diferida son ingresos del personal que serán “rembolsados” en un futuro al trabajador, esto puede ser por: “participación en beneficios, o percepción de una cantidad en función de los resultados calculados a medio plazo, ”⁵⁸ opción de compra de acciones o salarios en especie, por ejemplo las cajas de ahorro, seguros de vida, etc.

⁵⁸ Ibídem p. 141

2.4.6 Motivación

Todo ser humano naturalmente tiene ciertas necesidades que busca ir satisfaciendo por diversos medios, que propiciarán su desarrollo e impactarán directamente en su conducta. Según Abraham Maslow “una necesidad satisfecha deja de ser necesidad”⁵⁹ Estas necesidades son de diversas índoles y fueron clasificadas por Maslow de la siguiente manera:



Necesidades fisiológicas: Son necesidades del organismo, tales como: comer, respirar, dormir, etc., con la finalidad de mantener la homeostasis; son necesidades básicas.

Necesidades de seguridad: “estabilidad, dependencia, protección, ausencia de miedo, orden, ley, límites, etc.”⁶⁰

Necesidades de aceptación social: relacionado con la aceptación, el afecto (dar y recibir), la pertenencia a un grupo social (familia, amigos, compañeros de trabajo), etc.

Necesidades de autoestima: tiene que ver con la propia estima, la forma en que nos valoramos, (se aspira a tener una alta autoestima), deseo de ser reconocidos por los demás, no sólo de pertenecer a un grupo, sino, obtener el reconocimiento del mismo, poder, atención, importancia, logros personales, status, etc.

Necesidades de autorrealización: Es la necesidad más alta y por ende más compleja, y se llega a ella cuando todas las demás han sido satisfechas. Tiene que ver con la satisfacción personal.

⁵⁹ Maslow, A. “Motivación y personalidad”. p. 25

⁶⁰ Ibidem

Una vez conociendo esta jerarquización de valores, podemos observar que gran parte de ellas impactan en el aspecto laboral, ya que éste, como se ha mencionado, se ha convertido en un medio de subsistencia, tanto, como de realización, lo cual, nos lleva a concluir que es el medio de satisfacción de necesidades tanto básicas, como superiores.

Dentro del trabajo hay algunos aspectos que son de suma importancia para mantener motivado al personal y así obtener de ellos su mejor esfuerzo, entre ellos se encuentran el sueldo, la formación, plan de carrera, clima laboral, la importancia de su trabajo, etc.

Si bien la motivación depende mucho sólo de nosotros mismos, en el ámbito laboral es importante mantener al personal motivado, una manera importante es hacerles sentir la importancia de su trabajo, todos hacemos mejor las cosas cuando sabemos o sentimos que nuestro trabajo tiene un impacto y es importante dentro de nuestro ámbito laboral; así mismo el reconocimiento de su trabajo resulta esencial para el desempeño adecuado del puesto, un trabajador que no es reconocido cuando realiza adecuadamente su trabajo, esta expuesto a perder las ganas y el deseo de seguir haciendo bien su trabajo, el reconocimiento es entonces importante tanto del jefe como del mismo equipo de trabajo; quien también juega un papel importante en la motivación, ya que sentirse integrado en un buen equipo de trabajo, es un estímulo importante. Dentro de estos estímulos también será importante que el trabajo que se realice esté dentro de las capacidades del trabajador, que no las rebase, pero que al mismo tiempo no se encuentre por debajo de ellas; el hecho de que el trabajo sea remunerado en forma adecuada y justa, así como flexibilidad justa en cuanto a horarios, seguridad en cuanto a la estabilidad del puesto, así como el ejemplo de los superiores serán esenciales para mantener motivados a los empleados.

Por último encontramos la autosatisfacción, que depende en gran medida del mismo trabajador, quien debe conocerse así mismo, desarrollando y manteniendo ciertas habilidades y actitudes, entre ellas “los cinco puntos básicos en los que se centra la obra de Daniel Goleman, Inteligencia emocional: conocer las propias emociones, dominarlas, automotivarse, ponerse en el lugar del otro (empatía) y actuar de acuerdo con las emociones ajenas”⁶¹

⁶¹ Sueiro, Enrique. Motivación: 11 estímulos para el trabajo. Aragón, España. Comunicación Institucional. Universidad de Navarra 2004. (Citado el 17/mayo/2008 19:40 hrs) Disponible en: <http://www.unav.es/noticias/opinion/op090504.html>

2.4.7 Evaluación y administración del desempeño

Es importante que todos los trabajadores participen en procesos de evaluación, puesto que es necesario conocer su rendimiento y si se están logrando las metas que la empresa busca; de no ser así se podrá identificar el factor que está causando este problema, de tal forma que la evaluación de personal no debe ser tomado negativamente, pues al mismo tiempo representa una oportunidad para buscar formas de mejorar el desempeño de todos los trabajadores, en especial de aquellos que identifiquen por qué no han cumplido con todas las metas esperadas.

“Un sistema de evaluación de desempeño transmite a los empleados información sobre las expectativas de la empresa, respecto a su rendimiento laboral, permite reforzar los comportamientos deseables, proponer cambios en el comportamiento, habilidades o conocimientos”⁶²

Idalberto Chiavenato define la evaluación del desempeño como: “Un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y en el potencial de su desarrollo”⁶³

Tener un adecuado sistema de evaluación de desempeño en las empresas permite, como lo mencioné, detectar problemas de relaciones laborales, deficiencia en la supervisión de los trabajadores e inclusive inconformidades por parte de los mismos. Identificar estos problemas lleva a las empresas a reafirmar, modificar o buscar mejores políticas que se adecúen a la realidad de la organización.

2.4.8 Seguridad e higiene

La seguridad e higiene son importantes dentro de cualquier tipo de empresa y cada una debe contar con un programa que permita al trabajador estar fuera de riesgo, de accidentes laborales, etc. Estos programas de higiene y seguridad en el caso de las empresas industriales son mucho más complejos y elaborados, con la finalidad de resguardar lo mejor posible la seguridad de cada uno de los trabajadores.

⁶² Sastre Castillo, Miguel Ángel. “Dirección de recursos humanos. Un enfoque estratégico”. p. 320

⁶³ Rodríguez Valencia, Joaquín. Op. Cit. p 358

Mantener un buen nivel de seguridad e higiene dentro de las empresas es una obligación para ellas y un derecho del trabajador, por lo que vigilar su cumplimiento queda en manos de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Idalberto Chiavenato define seguridad e higiene como: “Un conjunto de normas y procedimientos que protegen la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto y el ambiente físico donde son ejecutados”⁶⁴

El cumplimiento de esta obligación está regida por la misma Constitución Mexicana en su artículo 123, apartado A, fracciones XIII, XIV y XV donde establece que todas las empresas están obligadas a prestar capacitación para el trabajo a su personal. Asimismo establece que el empresario será responsable de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten. Siendo este el caso el patrón está obligado a pagar una indemnización según haya traído la muerte o simplemente una incapacidad temporal o permanente para trabajar, esto de acuerdo a lo que la ley determina.

También la Ley Federal del trabajo en su artículo 132, establece la obligación de proporcionar capacitación o adiestramiento a sus trabajadores y cumplir con las normas de seguridad e higiene establecidas por la ley. Asimismo establece que se deberá contar con el material necesario (medicamentos y materiales de curación) para brindar los primeros auxilios y dar aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra.

Esta obligación de los recursos humanos es regulada por las leyes mexicanas e implica una gran responsabilidad debido a que, no sólo es preciso desarrollar un plan de seguridad e higiene, sino, hacer conscientes a los trabajadores del mismo; así de forma conjunta se podrán evitar riesgos y accidentes.

Dentro de este aspecto también se encuentra la salud mental, igual de importante que la salud física, puesto que si el trabajador se encuentra bajo situaciones psicológicas negativas como el estrés laboral, su desempeño se verá afectado en gran medida. Entendemos estrés laboral como “el desequilibrio entre las aspiraciones de un individuo y

⁶⁴ Ibídem

la realidad de sus condiciones de trabajo, o dicho en otras palabras, es la diferencia percibida entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo”.⁶⁵ Recordemos que un trabajador que se encuentra desmotivado no rendirá completamente, al contrario, habrá frustración en él, errores en el trabajo, descontento, olvido, abandonos, etc. Resulta por lo tanto, esencial para cualquier empresa mantener una plantilla de personal motivado, con los recursos necesarios para realizar sus funciones así como ubicarlos en puestos acorde con sus aspiraciones profesionales.

Mantener personal sano mental y físicamente son primordiales y una razón para que todas las actividades sean realizadas eficazmente y el clima laboral mantenga un ambiente de cordialidad y compañerismo que permita que el trabajo en equipo se realice adecuadamente y sea un motivo para que el mismo personal desee permanecer en la empresa y que permita que los niveles de estrés no incrementen; pues por lo regular el lugar de trabajo se convierte en el lugar donde las personas pasan la mayor parte del tiempo y el equipo de trabajo se convierte como algunos lo llaman, en una segunda familia.

2.4.9 Clima organizacional

Como lo mencioné anteriormente, el clima que se vive dentro de las organizaciones también resulta de alto impacto en el desempeño de los trabajadores. A clima en las organizaciones nos referimos al ambiente que se percibe dentro de ella, es decir, “a la atmósfera particular”⁶⁶ en cada empresa. Esto afectara de una u otra forma a cada uno de los empleados, por lo que es importante, fomentar y procurar mantener integrado todo el equipo de trabajo.

⁶⁵ Dolán L., Simón; et. al. “La gestión de los recursos humanos. Preparando profesionales para el siglo XXI”. p 255

⁶⁶ *Ibidem* p 256

2.4.10 Relaciones laborales

En toda organización o empresa existen las relaciones laborales, que son “el conjunto de tratos que establece una organización con su personal, tanto en lo individual como colectivamente”⁶⁷ Dentro de este conjunto de tratos se encuentran factores que lo favorecen o perjudican, es decir, variables que en determinado caso harán viable la relación laboral o se verá afectada negativamente. Estas variables son:

Cómo percibe el trabajador la relación y qué espera obtener de la empresa

Cómo percibe la relación la empresa y qué espera obtener del trabajador

Tanto empresa como trabajador buscan satisfacer sus necesidades y adquirir beneficios, que en ambos casos buscan que sean mayores a lo que ellos mismos tendrán que invertir, es decir, el trabajador buscará obtener un sueldo y beneficios competitivos que los satisfagan a costa de no más esfuerzo de lo que se está valorando y la empresa busca que el trabajador de mejores resultados y el mayor esfuerzo a costa del menor gasto (menores salarios).

Por ende, se debe buscar satisfacer ambas partes, y una reciprocidad en la relación laboral, donde las dos partes obtengan beneficios a un costo razonable, donde el trabajador no se encuentre ni sobrevalorado ni devaluado; se busca una relación justa.

2.4.11 Capacitación y formación

La capacitación en las empresas a la par de ser indispensable en cualquier tipo de ellas, es una obligación establecida en las leyes mexicanas, en la Constitución Política y en la Ley Federal del Trabajo. En la primera, en su artículo 123 fracción XII y la segunda, en el capítulo III bis “De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores”; que establecen como obligación de las empresas prestar capacitación a sus empleados, con la finalidad de que puedan cumplir con los objetivos establecidos dentro de la misma, así como evitar riesgos laborales en algunos casos, incrementar la productividad; en general, mejorar las aptitudes del trabajador.

⁶⁷ Ibídem p. 464

Amaro Guzmán define la capacitación como: “El proceso mediante el cual la empresa estimula al trabajador o empleado a incrementar sus conocimientos, destreza y habilidad para aumentar la eficiencia en la ejecución de sus tareas”⁶⁸

Y Jaime Grados define capacitación como: “La acción destinada a incrementar las aptitudes y los conocimientos del trabajador con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específico e impersonal”⁶⁹.

Es importante señalar la diferencia que existe entre capacitación y adiestramiento; el primero se refiere, al incremento de aptitudes, mientras que la segunda se refiere al desarrollo de destrezas y/o habilidades, que aseguren el correcto desempeño de actividades; es decir el adiestramiento se refiere más a conocimientos técnicos y la capacitación incluyen también el área personal.

Ambas acciones tienen como finalidad mejorar el desempeño de los trabajadores en una empresa u organización, que haga más fácil la realización de las actividades.

Es por ello que podemos afirmar que cualquier trabajador que sea provisto de capacitación podrá desempeñar eficaz y eficientemente sus funciones, así mismo, el trabajador podrá mantenerse actualizado, motivado y su satisfacción personal y profesional incrementará, ya que, “el propósito de la capacitación consiste en aumentar las destrezas y el conocimiento”⁷⁰,

Poco a poco la capacitación ha ido tomando importancia dentro de las empresas, debido a que, una adecuada capacitación del personal trae beneficios a ambas partes (empleado y empleador), entre ellas: motivación en el personal, mayor calidad en el desempeño de los trabajadores, menor rotación de personal, posibilidad de ascensos dentro de la empresa, preparación para que los trabajadores tengan la posibilidad de ocupar un cargo con mayor responsabilidad; al realizar todas sus funciones con mayor calidad el cumplimiento de los procesos dentro de la empresa, así como el ambiente laboral mejorarán, pues propicia el trabajo en equipo. A pesar de ello en la mayoría de las empresas la capacitación es lo que menos se invierte y la consideran como un gasto que puede esperar.

⁶⁸ Rodríguez Valencia, Joaquín. Op. Cit. p 248

⁶⁹ Grados, Jaime. Op. Cit. p. 228

⁷⁰ Furnham, Adrian. Psicología Organizacional. p 10

La capacitación es un proceso mediante el cual el capacitando adquirirá, mejorará o perfeccionará conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas, es por ello, que es un proceso de enseñanza-aprendizaje y deberá ser planificado con base en las teorías de enseñanza aprendizaje, para obtener el resultado deseado. Es necesario saber cómo se aprende, a quién va dirigido (con la finalidad de analizar el modo en el que le serán transmitidos los conocimientos) y las mejores estrategias de enseñanza relacionados con cada tema en particular.

En este sentido, la Pedagogía juega un papel esencial en los procesos de capacitación, debido a que se trata de un proceso de enseñanza-aprendizaje que no debe quedarse únicamente en la transmisión de conocimientos, sino, que incluye otros aspectos importantes en los que la Pedagogía participa activamente; estos aspectos son: la motivación, la elaboración y utilización de materiales didácticos, retroalimentación y manejo del entorno. Con las bases teóricas que ofrece la Pedagogía y los conocimientos en el campo de la Didáctica y en Psicología, permite un óptimo desarrollo del proceso de capacitación, adaptándolo a las necesidades particulares de cada grupo.

Dentro del proceso de capacitación se encuentra la planeación, organización, ejecución, evaluación y seguimiento. En la planeación se define qué se va a hacer por medio de una detección de necesidades de capacitación, para lo cual existen diversas técnicas que se aplicarán de acuerdo a la organización o empresa; se establecen los objetivos y por último se elaboran los planes y programas, seleccionando los contenidos adecuados, materiales, actividades, estrategias, etc; con la finalidad de cumplir los objetivos previamente establecidos. Se elaboran entonces manuales de capacitación que serán desarrollados con base en teorías de enseñanza aprendizaje, utilizados por los instructores.

En la organización se encuentra el cómo hacerlo, es decir, con qué herramientas y elementos cuenta la empresa para llevar a cabo el proceso, va desde el ambiente o espacio físico donde se desarrollará, hasta contar con los recursos físicos e instructores adecuados para el correcto cumplimiento de los objetivos.

Una vez teniendo la planeación y la organización se tiene la ejecución, que es “la puesta en marcha del plan, la realización y la fase donde se llevan a cabo los planes establecidos”⁷¹ Se coordina todo el proceso, antes y durante la capacitación. Se debe contar con los materiales didácticos necesarios, manuales de capacitación, la contratación de servicios en caso de ser necesario, confirmación de grupos, servicio de café, etc.

Una vez terminado el proceso de capacitación se evalúa el cumplimiento de los objetivos, en la empresa podrán evaluarse si los problemas detectados (necesidades de capacitación), han sido resueltos y el desempeño de los trabajadores ha mejorado.

Ahora bien, también se habla de formación en las empresas, como un medio para que los trabajadores en las organizaciones adquieran, desarrollen y mantengan las competencias necesarias tanto para la empresa como para el desarrollo de los propios trabajadores.

La formación impacta en la cultura organizacional y se enfrenta a barreras por partes de los mismos empleados y en algunos casos de los mismos directivos; tiene que romper en muchos casos con paradigmas y motivar hacia el cambio. La formación no sólo desarrolla habilidades y transmite conocimientos, sino, que genera actitudes de cambios, dirigidas a mejorar y resolver problemas; y mantiene al personal motivado, ya que ellos mismos sienten que hay un desarrollo personal.

2.5 Educación y trabajo

El ser humano desde su nacimiento hasta su muerte se encuentra en un constante proceso de aprendizaje, que lo lleva a desarrollar habilidades y capacidades propias de cada sujeto. Este proceso de aprendizaje se observa desde que el niño aprende a hablar, a caminar, a comunicarse, etc.

Conforme el ser humano se desarrolla tanto biológica como socialmente, se ve involucrado en diversos procesos y grupos sociales, tal como la misma familia, que es el primer y más importante núcleo social; en dicho núcleo el niño comienza sus procesos de aprendizaje, que se volverán formales al iniciar el proceso educativo escolar.

⁷¹ Granados, Jaime. “Capacitación y desarrollo de personal”. p. 32

La educación es un proceso social “que hace referencia a al proceso de introyección y asimilación de la herencia cultural, así como de valores y comportamientos individuales y sociales”.⁷² En este proceso intervienen al menos un educando y un educador, el primero como agente receptor de la información, capaz de moldear su comportamiento y/o personalidad con base en dicha información y el segundo, como agente transmisor de información “que influye, moldea o sirve de modelo al educando”.⁷³ Este proceso de educación como decía Weber, al ser un proceso social requiere de un sentido, de una orientación.

La educación tiene como objetivo la formación integral de las personas, en la que se desarrolle la capacidad intelectual del educando, la voluntad, personalidad y libertad que cada individuo posee. En este sentido de libertad me refiero a la capacidad de saber elegir entre las diferentes opciones que el individuo encuentra, con base en fundamentos críticos adquiridos por el mismo proceso de educación y con la plena capacidad de elegir y “realizar la opción elegida; por eso la educación es perfeccionamiento.”⁷⁴

El proceso educativo al ser un proceso social, es también, un proceso permanente, que se mantiene constante en todos los aspectos de la vida del ser humano, es importante recordar que la educación no es únicamente a la que se tiene acceso en las escuelas (educación formal), sino también, la educación no formal, e informal. La no formal se refiere a todo aquel proceso educativo que no se lleva a cabo en escuelas, sino, en museos, conferencias, etc; y la educación informal es la que se adquiere desde la familia hasta todas aquellas experiencias de vida a las que se enfrenta el sujeto, dentro de ellas el trabajo.

El concepto de trabajo puede entenderse desde varias perspectivas, según Víctor García Hoz (1994: 19-20) señala que existen varias visiones de trabajo, entre las que se encuentran:

La visión sociológica estudia el trabajo como una realidad social que interacciona con el resto de fenómenos sociales.

⁷² Jiménez Ottalengo, Regina. “La pedagogía y el campo de conocimiento de la educación”. en revista Panamericana de Pedagogía. p. 79

⁷³ *Ibidem*

⁷⁴ *Ibidem* p. 81

La visión pedagógica considera el trabajo en doble sentido, como una finalidad de la educación y como medio de educación, de enriquecimiento personal.

La visión antropológica analiza el trabajo desde su carácter exclusivamente humano y lo concibe como aquella actividad que permite definir al ser humano como tal y perfeccionarlo.⁷⁵

Todos sabemos que el trabajo es una forma de vida, tanto como medio de realización personal y profesional, como de subsistencia. Trabajar es una necesidad, un medio por el cual a cambio de una actividad, ya sea manual o intelectual, se recibe una remuneración; sin embargo “es necesario agregar la importancia de su papel como actividad humana formativa que lleva a auto trascender, es decir, a ir mas allá de uno mismo”.⁷⁶

Claro está que las Instituciones forman personas integralmente y que su finalidad es formar individuos críticos, sin embargo Ángel Díaz Barriga afirma: “A partir de la crisis económica se acepta que la función primordial de la Universidad es preparar para el empleo, la obtención de un puesto de trabajo es considerada en esta perspectiva como un indicador de la eficiencia del sistema de educación superior”⁷⁷. No debemos sin embargo olvidar la importancia de la formación integral de las personas. Si bien es cierto que al término de los estudios, los egresados deberán incorporarse al ámbito laboral, “no podemos considerar que la educación esté al servicio de la empresa y del sistema laboral y que ambos marquen los fines de la educación”⁷⁸

El trabajo y la educación tienen una estrecha relación, podría decir, que el ser humano en búsqueda de una realización personal y profesional, así como de una formación integral, inicia un proceso de educación formal (escuela) que lo lleve a conseguir dichos aspectos de su vida que al término de este proceso inicial, por medio de un trabajo seguirá buscando y obteniendo, así mismo dentro de él continuará su formación y proceso educativo, mediante el perfeccionamiento de habilidades, capacidades y asimilación de nueva información. Por eso se habla de educación en y para el trabajo.

⁷⁵ Pineda, Pilar. Op. Cit. p 27-28

⁷⁶ Durán Ramos, Teresita. “Educación Laboral. Tarea pedagógica: educar por y en el trabajo”. En Revista Paedagogium. p. 5

⁷⁷ Díaz Barriga, Ángel. “Empleadores de universitarios. Un estudio de sus opiniones”; CESU. UNAM.

⁷⁸ Meza Mejía, Mónica. “La pedagogía y el campo de conocimiento de la educación”. En Revista Panamericana de Pedagogía. p. 127

El trabajo entonces, “en tanto contexto distinto al de la escuela formal, no deja, por ello, de ser también ámbito educativo”⁷⁹, es decir, se encuentran íntimamente ligados.

Ahora bien, el trabajo, no sólo es un medio de autorrealización personal, sino que se encuentra por sí mismo en un constante cambio, en la actualidad los cambios en la tecnología, en la sociedad, en la cultura, etc, hacen que el ámbito laboral sea mucho más exigente y requiera personal altamente cualificado, capaz de hacer frente a las necesidades que se presentan día a día.

2.6 Pedagogía Laboral o educación laboral

Si educación y trabajo se encuentran estrechamente relacionados y la Pedagogía se encarga del estudio de la educación, ¿qué pasa entonces en éste ámbito?. Pues bien, poco a poco la Pedagogía se ha ido involucrando ya desde hace varios años en este sentido; en todo aquello relacionado con la educación y el trabajo. Desde diversas perspectivas se ha estudiado la relación que existe entre la educación y el trabajo, para lo cual se ha desarrollado lo que sobre todo en España se denomina como Pedagogía Laboral; y que se ha conceptualizado como: “aquella disciplina que se ocupa del estudio de las relaciones que se establecen entre dos realidades independientes pero conectadas: el mundo de la educación y el mundo del trabajo (...) parte de los principios y de normas básicas que integran los saberes pedagógicos y los aplica al contexto del trabajo”.⁸⁰

Dicha disciplina que ha tenido gran apogeo en España, se ha involucrado sobre todo en la relación existente entre educación y trabajo y en aspectos dentro de la empresa, tomando en cuenta desde los factores sociales, económicos y políticos, la política interna de recursos humanos en la empresa y la cultura organizacional dentro de la misma. Toma como primordial objeto de estudio la formación de las empresas, abarcando la detección de necesidades, elaboración de programas y evaluación del proceso de formación así como la planeación estratégica de gestión de recursos humanos.

⁷⁹ Durán Ramos, Teresita. Op. Cit. en Revista Paedagogium. p. 6

⁸⁰ Pineda, Pilar. Op Cit. p 29

Ha tomado gran importancia debido al desarrollo que ha tenido la formación dentro de las organizaciones, pues en la actualidad se habla de competencias que deben ser desarrolladas por los trabajadores, visto desde el punto de vista de producción como de desarrollo personal. Los conocimientos ahora, no son la única herramienta para desempeñar un puesto, puesto que esto “significa adecuar la acción a los procesos, los procedimientos y la cultura de esa organización concreta”⁸¹.

Estas competencias deben ser desarrolladas dentro de las organizaciones, con la finalidad de llegar a los objetivos planeados y que beneficiarán directamente al trabajador, manteniendo de este modo, una visión un tanto humanista que rehúnde en aspectos profesionales, psicológicos y sociales de cada individuo.

Para llegar a cumplir con los objetivos de formación la Pedagogía laboral, analiza el contexto social, económico, político y tecnológico que afecta a la organización o empresa. Dentro de este aspecto se analizan todos los cambios que se dan para entender la forma en que la organización se ve influenciada o afectada por los mismos; y cómo afectan directamente en la dinámica interna.

Así mismo se encarga de analizar la organización internamente, tomando en cuenta la política de recursos humanos, la cultura organizacional, y el rol que juega la formación dentro de la organización, este aspecto da pie a lo que es la formación en sí, es decir, en la planificación del proceso, elaboración de planes y programas y evaluación de los mismos. En este aspecto se encuentra involucrado el concepto de educación permanente y andragogía.

He señalado brevemente qué entendemos por Pedagogía Laboral, sin embargo, en este sentido, me parece importante la reflexión que propone Teresita Durán al decir que se comete un error al referirnos a “pedagogía laboral”, ya que “en sentido estricto habría que llamar a esta tarea; educación laboral,”⁸² estoy de acuerdo, Pedagogía es la disciplina que tiene como objeto de estudio la *educación* y para referirnos al ámbito de la educación en el aspecto laboral creo más apropiado referirnos como *educación laboral*.

⁸¹ *Ibíd*em p. 133

⁸² Durán Ramos, Teresita. Op. Cit. en Revista Paedagogium. p. 7

Al hablar de Pedagogía en la empresa, no debemos creer que se pierde el sentido humano de la Pedagogía, sino, al contrario; es una forma de involucrar y retomar este sentido dentro de las mismas. Pues bien, una vez que los estudiantes terminan una carrera, sea cual sea, o simplemente empiezan su vida laboral, se enfrentan a la realidad, a la vida misma y al hecho de que el trabajo (su lugar de trabajo y sus actividades), se convierten en el lugar en el que pasarán el mayor tiempo (más aún que en su propio hogar), y sus actividades se volverán una forma de vida y su principal sostén económico y medio de realización profesional.

2.7 El pedagogo en la empresa

Con base en las actividades antes mencionadas, puedo decir, que el pedagogo puede y debe involucrarse en el área empresarial, puesto que es importante que la empresa, en específico en área de recursos humanos, recobre o tome, un sentido más humano, en el que el principal factor deje de ser sólo la productividad y se de mayor importancia al trabajador como ser humano; integralmente, desde una perspectiva social, psicológica, profesional, etc.

Actividades tales como formación, reclutamiento y selección, relaciones laborales y clima organizacional, son algunas actividades en las que el pedagogo se puede desempeñar adecuadamente con las herramientas y conocimientos, propios de su disciplina.

De este modo la pedagogía dentro de la empresa “se ocupa de formar personas en el ámbito de la empresa(...) busca continuar y desarrollar el proceso formativo de la persona”⁸³ creando de este modo un vínculo entre el desarrollo personal y profesional de la misma, con base en los principios de la andragogía y la psicopedagogía.

La inclusión de la pedagogía en el ámbito de la empresa surge de “una visión humanista”, lo cual impide que se limite a un esquema mecánico al estilo tayloriano o fordiano y la impulsa para poner en actividad todas las fuerzas de la persona para que pueda desarrollarse como individuo y como miembro de un equipo de trabajo.

⁸³ Meza Mejía, Mónica. Op. Cit. en Revista Panamericana de Pedagogía. p. 129

Para ello la formación en las empresas, debiera tener este objetivo de desarrollar a la persona y no sólo de obtener beneficios de ella, sino, crear un vínculo en el que ambos logren los objetivos que desean alcanzar; este aspecto y área importante dentro de la empresa, ha sido, en el que el pedagogo más se ha desenvuelto, sin embargo, su papel puede trascender y no mantenerse únicamente en este aspecto; el pedagogo puede actuar directamente en el área de los recursos humanos, aportando sus conocimientos y capacidades al logro de los objetivos de la organización, ya que éstas buscan tener al personal idóneo en el puesto idóneo, con un personal capacitado, motivado y consciente de la importancia de mantener un clima laboral adecuado, que permita a todos desarrollarse, como personas y como profesionales.

Es así como el pedagogo puede contribuir y brindar sus conocimientos para el logro de los objetivos, así como lo había mencionado, mantener este sentido humano, en el que el empleado tenga y mantenga un trato digno, y le sea brindada la posibilidad de mantenerse en constante desarrollo y mejora.

CAPÍTULO III

EL CURRÍCULUM

3.1 Concepto de currículum

El tema central de esta tesina es el análisis comparativo de planes de estudio de la licenciatura en Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras UNAM y de la Universidad Panamericana, por lo tanto resulta esencial tratar de aproximarnos a tres conceptos que son fundamentales al llevar a cabo este análisis comparativo. Dichos conceptos son: *currículum*, plan de estudios y perfil de egreso.

Definir qué es *currículum* resulta complejo, pues como es sabido, no existe una definición única, sino que es visto desde diferentes perspectivas y autores; cada uno con grandes y enriquecedoras aportaciones que hacen cada vez más amplio el tema. Por lo tanto para poder acercarnos a su significado y conocer diferentes definiciones resulta por demás interesante conocer su raíz etimológica. “La palabra *currículum* es una voz latina que se deriva del verbo *curro* y que quiere decir *carrera*; alude a una pista particular de atletismo”.⁸⁴ Según H. Aebli (1991) “la expresión currículum, hablando de gráficamente significa que los alumnos se dirigen a su objetivo (*currere* en latín significa *caminar*; los currículos son los caminos del aprendizaje)”.⁸⁵

A lo largo de la historia encontramos diferentes autores que han tratado y tratan de conceptualizar el término, resultando un tema muy complejo “pues prácticamente cada especialista tiene su propia definición con matices diferenciales”⁸⁶ y es que hablar de currículum implica un análisis de una serie de elementos interrelacionados entre sí, enfocados a un mismo objetivo.

Retomando un poco de la historia recordemos que nos enfrentamos a este dilema de conceptualización de currículum desde 1918 cuando Bobbitt publica su libro “The curriculum”.

⁸⁴ Casarini, Martha. “Teoría y diseño curricular”. p. 5

⁸⁵ Aebli, H. “Factores de la enseñanza que favorecen el aprendizaje autónomo” p. 241

⁸⁶ Coll César. “Psicología y currículum”. p. 29

Poco a poco surgen autores que han contribuido de manera basta e importante al análisis de esta acepción, que en sí misma es ambigua. Entre estos autores podemos encontrar a Zais, Hilda Taba, Gimeno Sacristán, Schubert, Tyler, Jackson, entre otros.

Con la finalidad de acercarnos al concepto de currículum citaré algunos autores que nos permitirán entenderlo con mayor claridad, teniendo una perspectiva más amplia:

Coll define el *currículum* como “el proyecto que preside de las actividades educativas escolares, precisa sus intenciones y proporciona guías de acción adecuadas y útiles para los profesores que tienen la responsabilidad directa de su ejecución”.⁸⁷

Grundy (1987) señala que “El *currículum*... más bien es un modo de organizar una serie de prácticas deucativas”.⁸⁸

Gimeno (1989) “El *currículum* supone la concreción de los fines sociales y culturales, de socialización que se le asignan a la educación escolarizada o de ayuda al desarrollo...”⁸⁹

Lundgren (1981) “El *currículum* es lo que tiene detrás toda educación, transformando las metas básicas de la misma en estrategias de enseñanza”⁹⁰.

Tyler (1973) sostiene que “el *currículum* comprende los procesos de acción, así como la acción misma”⁹¹ objetivos, experiencias, organización y evaluación

Taba (1974) concreta que en esencia “el *currículum* es un plan de aprendizaje”⁹² y debe “comprender una declaración de finalidades y de objetivos específicos, una selección y organización de contenido, ciertas normas de enseñanza y aprendizaje y un programa de evaluación de los resultados”⁹³

⁸⁷ Martiniano, Román. Aprendizaje y currículum. p 152

⁸⁸ Gimeno, Sacristán. “El currículum: una reflexión sobre la práctica”. P. 14

⁸⁹ Ibídem p. 15

⁹⁰ Martiniano, Román. Op. Cit. p 154

⁹¹ Ruíz, José Ma. “Teoría del currículum. Diseño, desarrollo e innovación curricular”

⁹² Taba, Hilda. “Elaboración del currículo. Teoría y práctica” p. 25

⁹³ Ibídem

Angel Díaz Barriga (1988) señala siete conceptualizaciones que están presentes en el campo: técnica responsable de los planes y programas de estudio, campo teórico construido dentro de la pedagogía estadounidense de este siglo, currículum oculto como un espacio que articula problemas de construcción de la ciencia, apropiación del conocimiento y formas de transmisión en el aula, dimensión político académica, construcción de una pedagogía crítica y como epistemología invasora.

Pansza (1986) reconoce las siguientes tendencias en el campo: visto como contenidos de enseñanza, plan o guía para la actividad escolar, como experiencia, como sistema, como disciplina y currículum oculto.

Neagley y Evans (1967) Es el conjunto de experiencias planificadas proporcionadas por la escuela para ayudar a los alumnos a conseguir en el mejor grado, los objetivos de aprendizaje proyectados según sus capacidades.

Johnson (1967) ...*currículum* es una serie estructurada de objetivos de aprendizaje que aspira lograr. Éste prescribe (o al menos anticipa) los resultados de la instrucción. Es decir habla de los resultados que se pretenden obtener, no sólo hace referencia “al conjunto de experiencias del aprendizaje (...) y sostiene que el currículo no establece los medios, sino los fines”.⁹⁴

Miguel Zabalza (1987) “El *currículum* es el conjunto de los supuestos de partida, de las metas que se desea lograr y los pasos que se dan para alcanzarlas; el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes, etc, que se considera importante trabajar en la escuela año tras año.”⁹⁵

Frida Díaz Barriga (1990) para ella el *currículum* no es solamente la planeación de programas de estudio, organización de actividades de enseñanza-aprendizaje, que son elementos fundamentales en el diseño del currículo.

⁹⁴ Citado por Martiniano, Román. Op cit p 151

⁹⁵ Zabalza, Miguel A. Diseño y desarrollo curricular. p 14

Sin embargo, no son en sí mismos la estructura del currículo, puesto que existen factores sociales que deben ser tomados en cuenta y que influyen directamente en el diseño del currículo, por lo tanto señala que el currículo está totalmente relacionado y es “la conclusión de un proceso dinámico de adaptación al cambio social y al sistema educativo”⁹⁶,

Por lo tanto, podemos concluir a grandes rasgos que el *currículum* es el deber ser, “es una pretensión de la realidad”⁹⁷, que toma en cuenta aspectos sociales, culturales, psicológicos y tiene como base un modelo a seguir, con la finalidad de cumplir con los objetivos concretados de forma; es importante señalar que el currículo no está exento de cambios y modificaciones y los resultados en muchas ocasiones y por mucho distan de lo establecido en el mismo.

Por ello Posner (2005) habla de cinco currículos relacionados: el oficial, el operativo, el nulo, el oculto y el adicional.

Oficial- también se conoce como currículo escrito y es el que “se documenta en diagramas de alcance y de secuencia, programas de estudios, guías curriculares, esquemas de ruta, estándares y listas de objetivos”⁹⁸

Operativo- “consiste en lo que el profesor realmente enseña y cómo comunica su importancia al estudiante, es decir, cómo saben los estudiantes qué es importante”.⁹⁹ Dentro de este *currículum* Posner habla de dos aspectos fundamentales que involucran cada uno diferentes factores. El primer aspecto que menciona es el qué enseñan los profesores, es decir, los contenidos que presentan a los alumnos y se encuentra directamente relacionado con el tiempo que dedica a cada uno de los contenidos y el énfasis que pone en ellos; debido a lo cual es llamado currículo enseñado. El segundo aspecto que menciona Posner es el qué aprenden en realidad los alumnos, y está relacionado con las pruebas que son aplicadas a los alumnos; así pues también llamado currículo evaluado.

⁹⁶ Casarini, Martha. “Teoría y diseño curricular”. Ob. Cit. Pág. 19

⁹⁷ Ibídem

⁹⁸ G. Posner. “Análisis del currículo.” 2005 p. 13

⁹⁹ Ibídem

Oculto- este tipo de currículo se refiere a todo aquello que se “enseña” y “aprende” dentro de las escuelas; pues al ser la escuela una institución que “representan una serie de normas y valores”. Entre lo que enseña el currículo oculto están las lecciones sobre los roles sexuales, la conducta “apropiada” para los jóvenes, la diferenciación entre trabajo y juego, cuáles son los niños que pueden tener éxito en varios tipos de tareas, quién tiene el derecho de tomar decisiones por quién, y qué clase de conocimiento se considera legítimo (Giroux y Purpel, 1983)¹⁰⁰

Nulo- Consiste en todas aquellas materias que no son enseñadas y aquí es donde se hace el análisis de por qué no se enseñan dichas materias a diferencia de otras.

Adicional- tiene que ver con todo lo que aprenden los alumnos fuera de la escuela, es decir, con la propia experiencia de los alumnos. Es por tanto igualmente valioso y de gran impacto en la vida y aprendizaje de cada uno de los alumnos.

Podemos notar que los cinco *currículums* de los que habla Posner se encuentran relacionados y causan impacto de una u otra forma en la educación de los estudiantes, lo cual no hace a uno menos importante que otro, sino, forma parte de un análisis integral dentro del campo de la educación.

Es importante mencionar que el *currículum* es flexible y dinámico, y no quiere decir que el currículo se llevará a cabo de forma rígida e imperativa, ya que esto en sí mismo es imposible. “El concepto de flexibilidad del currículo está articulado a la adaptación del mismo, ya que se refiere a su modificación y adaptación a las necesidades y realidades de las instituciones y comunidades educativas”¹⁰¹

¹⁰⁰ Giroux, H. y Purpel, D. (Eds), 1983. “The hidden curriculum and moral education”. Citado en Posner. Op. Cit. p. 14

¹⁰¹ Hoyos, Santander. Currículo y planeación educativa.

3.2 Diseño curricular

Asimismo, resulta esencial y surge de forma inmediata la pregunta ¿qué es diseño curricular? ¿Qué elementos participan en el diseño de currículo? Para entrar en este tema anteriormente tratamos de entender un poco más sobre currículo, ahora bien, para llegar a la creación del mismo se requiere de un proceso complejo de análisis y abstracción de ideas, objetivos y de la misma realidad. Es decir de pasos estructurados o fases que de forma integrada nos llevarán como resultado a un currículo perfectamente organizado y fundamentado; este proceso es *el diseño curricular*. Así notamos que el diseño curricular y en sí mismo el currículo no son únicamente planes o programas de estudio.

En torno a este proceso de diseño curricular influyen todos los aspectos educativos, sociales, económicos y políticos y para Díaz Barriga el diseño curricular es una respuesta a toda esta problemática y para Arredondo (1981) “es un proceso dinámico, continuo, participativo y técnico”¹⁰².

En este proceso de diseño curricular cada autor hace referencia a ciertas etapas y fases que dicho proceso enmarca. Díaz Barriga (1990) señala cuatro fases en el diseño curricular como primordiales, con base en diferentes autores, éstas son:

- Análisis previo. En este punto se hace un análisis sobre las condiciones políticas, sociales, económicas, en las que el educando se desenvuelve y a las que el sistema educativo se enfrenta. En otras palabras nos referimos a lo que Acuña y colaboradores (1979) llama “estudio de la realidad social y educativa”¹⁰³
- Diseño curricular. Se establece una propuesta que satisfaga las necesidades encontradas en el análisis previo, es decir, que se adapte a la realidad en la que se desenvolverá. Esta propuesta contiene objetivos, fines, toma en cuenta los recursos con los que se cuenta y advierte actividades que toman en cuenta tanto los recursos humanos como los materiales. El diseño curricular se basa completamente en las necesidades y la realidad social y educativa.

¹⁰² Arredondo (1981) citado por Díaz Barriga F. Op. Cit. p. 20

¹⁰³ Acuña y colaboradores (1979) citado por Díaz Barriga Frida en Metodología de diseño curricular para educación superior. Op. Cit p. 18

- Aplicación curricular. Como su nombre lo indica se refiere a la puesta en práctica del diseño curricular.
- Evaluación curricular. Una vez puesto en práctica dicho diseño curricular se comienza un nuevo reto, el análisis del cumplimiento del mismo, de los objetivos, las actividades y satisfacción de las necesidades del educando. Aquí se realiza un análisis y se verifica la congruencia entre las actividades, los recursos y los medios.

Elaborar un currículum no es tarea sencilla y requiere de un exhaustivo análisis que nos lleve a contestarnos preguntas como: ¿Cuáles son nuestros objetivos? ¿Qué se va a enseñar? ¿Cómo se va a enseñar?. Dentro de este proceso resulta evidente la necesidad de tener claros nuestros objetivos curriculares ya que son éstos los que guiarán y sustentarán todo el diseño curricular y como lo menciona Arnaz (1990) “en ellos se encontrará la razón de ser, la justificación y la dirección del proceso de enseñanza-aprendizaje que será guiado por el currículum”¹⁰⁴ y darán pie a la elaboración del perfil de egreso, plan de estudios y programas que una vez estructurados podrán ponerse en práctica y después ser evaluados, mediante un sistema previamente diseñado, punto que debiera ser primordial para cualquier escuela y que en algunos casos resulta relegado.

En este proceso de diseño son parte fundamental y estará directamente influenciado por aspectos tales como: la filosofía de la escuela, el contexto sociopolítico, el docente y el educando, todos actores principales dentro del proceso de enseñanza aprendizaje. “El diseño curricular constituye en general el marco de referencia para la selección y el análisis de los elementos curriculares que intervienen en un proceso educativo, así como el marco de actuación en el mismo indicando qué, cómo y cuándo enseñar y evaluar.”¹⁰⁵

¹⁰⁴ Arnaz, José Antonio. La planeación curricular. p. 15

¹⁰⁵ Giovanni, lafrancesco. Currículo y plan de estudios. p. 94

3.3 Perfil de egreso

El perfil del egresado o perfil profesional consiste en todas aquellas habilidades, aptitudes y conocimientos que al cabo del proceso de enseñanza aprendizaje el educando habrá adquirido, desarrollado y perfeccionado. Arnaz (1990) menciona que dentro del perfil de egresado deben mencionarse elementos que permitirán comprender de forma general, más no ambigua, cómo será el egresado; estos elementos son:

- Áreas de conocimiento en las cuales podrá aplicar sus conocimientos
- Qué actividades será capaz de realizar en las áreas de conocimiento
- Valores y actitudes que se habrán adquirido durante su formación profesional
- Destrezas que habrá adquirido o desarrollado

Según Arnaz con base en el perfil del egresado podrán definirse los objetivos curriculares con mayor precisión, siempre y cuando el perfil se haya realizado de forma adecuada, con los elementos necesarios.

3.4 Plan de estudios

Ahora bien, una vez señalado que el currículum no es únicamente un plan de estudios, resulta evidente la necesidad de saber pues, qué es entonces, un plan de estudios. Hemos mencionado que es en el diseño curricular donde el plan de estudios se crea; con la finalidad de cumplir los objetivos que el currículo en sí mismo señala.

El plan de estudios es entendido como el conjunto de los contenidos a cubrir durante un curso, que permitirán llegar al cumplimiento de los objetivos específicos; dichos contenidos se encuentran organizados de forma tal en que el proceso de enseñanza aprendizaje se cubran las necesidades del educando.

Arnaz (1990) define plan de estudios como “el conjunto de contenidos seleccionados para el logro de los objetivos curriculares, así como la organización y secuencia en que deben ser abordados dichos contenidos, su importancia relativa y el tiempo previsto para su

aprendizaje”¹⁰⁶ El plan de estudios sirve como una pequeña guía en la que se observan los contenidos, la relación y orden entre los mismos y tiempo de cada uno.

3.4.1 Plan curricular

La organización y estructuración de los contenidos de cada currículo tendrá como base un modelo que la institución adoptará, el tipo de plan curricular que adopte cada institución depende de diferentes puntos como “los lineamientos que determine la institución; si se está diseñando un nuevo plan o se está reestructurando otro; los recursos materiales, humanos y temporales de que se disponen”,¹⁰⁷ entre otros.

De acuerdo con F. Díaz Barriga los modelos de plan curricular más comunes son:

- Plan lineal. Se encuentra conformado por asignaturas que se deberán cursar a lo largo de ciclos escolares establecidos.
- Plan modular. En este plan se cursan módulos, que se cursan a lo largo de ciclos escolares establecidos.
- Plan mixto. En este modelo existe un tronco común que cursan todos los alumnos en ciertos ciclos escolares y existen especializaciones, entre las que el alumno elegirá una. Este plan puede estar organizado por asignaturas o módulos.

A grandes rasgos puedo mencionar que el plan lineal es el más común, aunque la mayoría de los autores coinciden en que no es el más conveniente puesto que, “el plan por asignaturas se caracteriza a menudo por una concepción mecanicista del aprendizaje humano, una separación entre la escuela y la sociedad y la fragmentación y desvinculación del conocimiento.”¹⁰⁸ El plan modular surge por la necesidad de combatir los aspectos negativos que representa el plan lineal, ya que trata de hacer la formación interdisciplinar y permite una vinculación más directa entre profesores y alumnos, escuela y sociedad. Y por último el plan mixto permite al alumno optar por alguna especialización a lo largo de su formación.

¹⁰⁶ Arnaz, José Antonio. Op. Cit. p.

¹⁰⁷ Díaz Barriga F. Metodología de diseño curricular para educación superior. p. 116

¹⁰⁸ Pansza, Margarita (1981) citado en Díaz Barriga F. Op. Cit. p. 119

CAPÍTULO IV

PLANES DE ESTUDIO DE LA LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA DE LA UNAM, FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS Y LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

4.1. Antecedentes del plan de estudios de la licenciatura en Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras UNAM

Nos remontaremos a 1881 cuando Justo Sierra presenta su proyecto para la creación de la Universidad Nacional, donde propone la creación de la escuela Normal y de Altos Estudios. Siendo hasta 1910 en una época compleja, debido al movimiento revolucionario, cuando se crea la Universidad y con ella la Escuela Nacional y de Altos Estudios (ENAE) y “se enuncia en la ley constitutiva de esta última que dentro de una de las tres secciones en que queda conformada, la sección de Humanidades, se estudiarán: las lenguas clásicas, y las lenguas vivas, las literaturas, la filología, la pedagogía, la lógica, la psicología, la ética, la estética, la filosofía y la historia de las doctrinas filosóficas”.¹⁰⁹

En 1913 “Ezequiel A. Chávez quien era director en ese momento de la ENAE estableció cuatro objetivos definiendo en ellos los fines de la institución. Estos objetivos fueron los siguientes:

- Formar profesores para las escuelas secundarias, preparatorias, normales y profesionales.
- Coordinar las labores de los institutos de investigación científica..
- Perfeccionar los estudios de las demás escuelas universitarias.
- Proporcionar facilidades para que se lleven a cabo investigaciones científicas.¹¹⁰

Se inició con el curso denominado “Ciencia y arte de la educación, psicología y metodología general”, que tenía una duración de tres años y abarcaba los fundamentos filosóficos de la educación, organización y administración escolares, historia de la

¹⁰⁹ Martínez, Ma. Del Pilar. “La enseñanza de la Pedagogía en la UNAM. Antecedentes”. En Revista Paedagogium p. 30

¹¹⁰ E. A. Chávez, “Informe 19 de septiembre: 1913”. UNAM; DGB. ARCH. HIST., A. EACH., EAE., c. XIV, en Ducoing, Patricia. En “La pedagogía en la Universidad de México” p. 45

educación universal y de México y las correspondientes didáctica general y didáctica especiales.¹¹¹ Poco a poco la ENAE “se encaminó más a la formación de profesores de educación media, superior e incluso de nivel básico.”¹¹²

En el año de 1924 ocurre un nuevo cambio en la estructuración universitaria surgiendo así: la facultad de Graduados, la facultad de Filosofía y Letras “y como parte constitutiva de esta última la Escuela Normal Superior, dentro de la que quedaron ubicados los estudios pedagógicos, con un enfoque de formación docente.”¹¹³ Así, durante 10 años la Escuela Superior otorgaba el grado de maestría y doctorado en ciencias de la educación, en esta época se omitió el requisito de haber estudiado una licenciatura en la Facultad de Filosofía y Letras.

En 1934 debido a la situación sociopolítica por la que atravesaba el país y conflictos en la relación con la SEP, la ENS desaparece y la formación de profesores es centralizada por el gobierno quedando a cargo de la misma SEP. “Los pocos cursos pedagógicos que subsistieron quedaron ubicados en el llamado Departamento de Ciencias de la Educación, cuya existencia como elemento constitutivo de la Facultad de Filosofía y Letras habría de prolongarse hasta 1954.”¹¹⁴

“De 1934 a 1936 la institución se denominó Facultad de Filosofía y Bellas Artes y estuvo integrada por la Escuela Nacional de Filosofía y Letras, la Escuela Nacional de Arquitectura, la Escuela Nacional de Artes Plásticas (San Carlos) y la Escuela Nacional de Música.”¹¹⁵ En 1936 vuelve a llamarse Facultad de Filosofía y Estudios Superiores, debido a que las escuelas se independizaron en este mismo año; sin embargo en 1938 siendo director Antonio Caso adquirió su actual nombre Facultad de Filosofía y Letras. Durante estos años los estudios “privilegiaban el saber psicológico, recién formalizado, convirtiéndose en el eje teórico y técnico que articularía la formación del Maestro de Ciencias de la educación”.¹¹⁶

¹¹¹ *Ibíd*em

¹¹² Martínez, Ma. del Pilar. Op. Cit. p. 30

¹¹³ *Ibíd*em

¹¹⁴ Ducoing, Patricia. Op. Cit. p. 227

¹¹⁵ Estructura general de la Universidad Nacional Autónoma de México, p. 3 en Ducoing, Patricia. P. 228*

¹¹⁶ Ducoing, Patricia. “Acerca de la Pedagogía univertaria en México”. En **Formación de profesionales de la educación**. p. 312

Hasta el año de 1955 una conjunción de cambios dentro de la Universidad, el peso que había vuelto a tomar la educación en la misma y uno acontecimiento primordial que fue la creación de Ciudad Universitaria fueron pieza clave para el desarrollo de la Licenciatura en Pedagogía en la UNAM ya que la Facultad de Filosofía y Letras se organiza en colegios, dentro de los cuales se encontró el Colegio de Pedagogía. En esta época se constituye primero como maestría y luego como Licenciatura. Siendo en 1955 cuando se conformó y estructuró la Facultad de Filosofía y Letras con siete colegios: Filosofía, Letras, Psicología, Historia, Geografía, Pedagogía y Antropología.

Durante este mismo año el Colegio de Pedagogía realizó algunas modificaciones en su plan de estudios quedando remplazada la maestría en Ciencias de la Educación que hasta entonces se había impartido, por la maestría en Pedagogía. “La maestría en Pedagogía se estableció como carrera totalmente independiente de las demás maestrías y con un plan de estudios completamente renovado, encauzado ya no tan sólo a la formación de profesores, sino a la capacitación de profesionales en Pedagogía aptos para organizar escuelas, efectuar investigaciones y desempeñar tareas de asesoría en diferentes instituciones”¹¹⁷. El campo de trabajo del pedagogo, no se encontraba muy bien definido, pues era una carrera joven y por lo tanto poco conocida.

Así durante tres años de 1955 a 1958 se impartió la maestría de Pedagogía otorgando a los egresados el grado de maestro. En 1959 la maestría cambia al introducirse el nivel académico de licenciatura otorgando el grado de licenciado con posibilidad de obtener el grado de maestro y doctor a quienes optaran por ellos.

En 1959 se pone en vigor el plan de estudios, aunque fueron aprobados en 1960 por el Consejo Universitario. “El título concedido por el Colegio en el nivel profesional era el de pedagogo y el plan de estudios se integró con 36 créditos semestrales.”¹¹⁸ Y se encontraba estructurado por 16 materias obligatorias (de las cuales 8 eran de carácter general y 8 monográficas), y por 3 materias optativas¹¹⁹.

Dicho plan de estudios se mantuvo vigente hasta 1966, cuando el doctor Leopoldo Zea era director de la Facultad de Filosofía y Letras, pues se aumentaron a 4 años de estudio como mínimo todas las carreras de la Facultad.

¹¹⁷ Ducoing, Patricia. Op. Cit. p. 247

¹¹⁸ *Ibidem* p. 254

¹¹⁹ “Planes de estudio” ARCH.C.P. en Ducoing, Patricia. Op. Cit. 255

El Consejo Universitario aprueba el día 30 de noviembre de 1966 el nuevo plan de estudios. “En la carrera de Pedagogía se proyectaron nuevas expectativas para la licenciatura a través del nuevo plan de estudios del Colegio”¹²⁰ En el cual se pretendía ofrecer una formación integral, profesional, especialista, con capacidad para aplicar técnicas, administrar e investigar, contribuyendo a la educación y la sociedad.

Dicho plan de estudios quedó conformado de la siguiente manera:

“Ocho semestres con un total de 50 créditos, 32 obligatorios y 18 optativos, el plan acogió cuatro áreas de especialización a partir del tercer semestre: Psicopedagogía, Sociopedagogía, Didáctica y Organización, Filosofía e Historia de la educación. Los dos primeros semestres, de carácter común y obligatorio, pretendían proveer al estudiante con los elementos teóricos de tipo general para el análisis de la problemática educativa. Los seis restantes permitirían proporcionar una capacitación de acuerdo con el área elegida.”¹²¹

Es aquí donde se puede notar una formación del pedagogo poco específica, tal vez debido a que el campo del pedagogo era “nuevo” y por lo tanto poco definido. Como lo señala Ducoing “el plan en su conjunto revelaba una dispersión de en cuanto a la formación profesional del pedagogo (...) se planteaba entre los objetivos la formación de un pedagogo general, sin mencionar la orientación específica de tal formación”.¹²²

La decisión de que el estudiante eligiera su área de especialización a partir del tercer semestre no resultó totalmente funcional y fueron insuficientes las materias obligatorias que se cursaba hasta ese semestre para que los estudiantes tomaran una decisión acertada y fundamentada, sobre el área a estudiar.

Por tal motivo se decide extender el periodo de tronco común hasta el cuarto semestre, pudiendo elegir materias optativas a partir del quinto semestre.

El plan de estudios de 1967¹²³ continúa vigente, con algunos cambios que fueron realizados en el año de 1972, durante la coordinación del maestro Enrique Moreno y de los Arcos y el maestro Roberto Caballero.

¹²⁰ Ducoing, Patricia Op. Cit. P. 258

¹²¹ *Ibidem*

¹²² *Ibidem*

¹²³ Plan de estudios modificado en 1966, que se pone en marcha en el año 1967

Las modificaciones efectuadas al plan de 1967 se centraron fundamentalmente en dos aspectos: las especialidades optativas se convirtieron en áreas de interés, es decir, los alumnos pueden optar por seguir un área específica cursando todas las materias que la integran, o bien, elegir de entre todas las asignaturas de las diversas áreas aquellas que son de su preferencia, siempre y cuando quede cubierto el número de créditos requerido.

Se han organizado para los alumnos de los últimos semestres de la carrera una serie de talleres y seminarios tendientes, por un lado, a satisfacer sus iniciaciones respecto a problemáticas específicas en el terreno educativo y por otra cuestionar y replantear tópicos pedagógicos de actualidad”¹²⁴.

Poco a poco la demanda de esta licenciatura ha ido creciendo y con ello las necesidades a las que se enfrentan se transforman. El Colegio de Pedagogía en su intento a enfrentarse a estas demandas realizó acciones tales como el inicio en 1973 de “su participación en el Programa de Formación de Personal Académicos de la facultad”¹²⁵ y actualmente con la oferta de posgrados en Pedagogía que “fueron reestructuradas en 1972 con planes de estudios para la maestría y doctorado”.¹²⁶

En los años setentas se incorporan algunas materias al plan de estudios y de acuerdo a lo que comenta Ma. del Pilar Martínez, Coordinadora del Colegio de Pedagogía, en el año de 1976 se incorporaron materias como Pedagogía Contemporánea I y II y todos los talleres que se encuentran actualmente en el plan de estudios, los cuales han dado pauta a que los profesores incorporen diferentes temas de actualidad en las cuatro áreas de interés del plan de estudios, beneficiando así la formación de los estudiantes. En el año de 1976 se incorporaron algunas materias como Pedagogía Experimental, Pedagogía Contemporánea I y II y todos los talleres que se encuentran actualmente en el plan de estudios, siendo esta la última modificación que se le hace al plan de estudios; sin embargo como lo menciona la Ma. del Pilar la incorporación de estos talleres le ha permitido que los mismos profesores incorporen diferentes temas de actualidad en las cuatro áreas del plan de estudios beneficiando la formación profesional de los estudiantes.

¹²⁴ “ (Informe del Colegio de Pedagogía)”, ARCH.C.P. en Ducoing, Patricia. Op. Cit. p. 261

¹²⁵ Ducoing, Patricia. *Ibidem*

¹²⁶ *Ibidem*

Conociendo ahora un poco de forma general el contexto en el que surgió la Licenciatura en Pedagogía, podemos concluir que la formación en sus orígenes se encontraba mucho más encaminada a la docencia, sin embargo, gracias a las modificaciones tanto formales como informales (actualización de cada profesor) ha permitido al pedagogo ampliar su formación, lo cual le ha brindado la oportunidad de desempeñarse en diferentes área. Cabe aclarar que su formación será de acuerdo a las materias que curse el estudiante a elección propia.

4.1.2 Perfil de egreso

Una vez que conocemos el origen del plan de estudios de la Licenciatura en Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras, es importante mencionar que dicho plan de estudios persigue un objetivo general, claramente determinado, que al cabo de la Licenciatura el egresado habrá alcanzado. Es importante conocer el objetivo que se persigue, pues con base en él podremos acercarnos mucho más al perfil de egreso del licenciado en Pedagogía y por lo tanto conocer su campo laboral.

En este sentido, es importante reconocer que si bien, el currículo no ha sido modificado formalmente, los cambios que se han establecido informalmente han originado cambios tanto en las actividades como en el sentido y objetivo de la carrera.

Actualmente el plan de estudios de la Facultad de Filosofía y Letras define: “La carrera de Pedagogía forma profesionistas capaces de analizar problemas, proponer soluciones relacionadas con el campo educativo y atender a diversos sectores de la población que requieren ayuda pedagógica: Estudiantes, profesores, investigadores, orientadores, instructores, directivos, empresarios y padres de familia.

Entre las actividades que lleva a cabo se encuentran las siguientes:

- Organización, administración, dirección y supervisión pedagógica en instituciones escolares, departamentos de investigación y despachos de asesoría.
- Instrumentación, análisis, evaluación de planes y programas de estudio.
- Participación en grupos interdisciplinarios para analizar, evaluar y adaptar los contenidos de libros de texto.

- Asesoría pedagógica en dependencias públicas o privadas, centros de educación especial, en programas recreativos, de educación para la salud, de educación artística, de uso del tiempo libre y de desarrollo de la comunidad.
- Programación de actividades de orientación educativa, vocacional y profesional.
- Elaboración desarrollo de proyectos de investigación educativa.
- Diseño, instrumentación y coordinación de programas de formación docente.
- Elaboración y aplicación de recursos de apoyo (materiales didácticos, técnicas de enseñanza y aprendizaje) para diferentes niveles educativos.
- Capacitación de personal en los sectores agropecuario, comercial, industrial y de servicios.

El pedagogo empleará técnicas como la psicometría, la estadística descriptiva e inferencial, programas de computación, así como técnicas de grupo de acuerdo con el método de enseñanza e investigación adoptado.

Al término de la carrera, el egresado tendrá la capacidad para diseñar, proponer y llevar a la práctica las diversas estrategias y acciones que resuelvan problemas tales como: analfabetismo; caducidad de planes y programas de estudio; servicios y errores en la planeación y administración educativa; rezago, deserción y reprobación escolar; deficiente capacitación de personal docente, instructores, coordinadores y directivos; métodos y técnicas de enseñanza y aprendizaje inadecuados; planeación incorrecta en grupos interdisciplinarios de trabajo; programas deficientes de orientación escolar, vocacional, profesional, y de capacitación.”

El objetivo de la licenciatura en Pedagogía de la UNAM FFyL es el siguiente: “...formar profesionales capaces de diagnosticar, analizar, interpretar y evaluar los problemas educativos a la luz de las perspectivas históricas, políticas, sociales, económicas y culturales; con base en las diferentes propuestas teórico metodológicas actuales del campo.”

4.1.3 Campo laboral

De acuerdo al perfil de egreso y objetivo de la Licenciatura en Pedagogía el campo laboral del pedagogo egresado de la FFyL es el siguiente:

Podrá desempeñarse en el sector público o privado, específicamente:

- Instituciones educativas
- Centros de educación especial
- Departamentos de orientación educativa
- Instituciones culturales y de recreación
- Centros de investigación educativa
- Departamentos de selección y reclutamiento de personal
- Centros psicopedagógicos
- Medios de comunicación (radio, televisión, cine, prensa)
- Consultorios particulares en el ejercicio independiente de la profesión

4.1.4 Actual plan de estudios

Como lo mencioné anteriormente el plan de estudios de Pedagogía vigente en la Facultad de Filosofía y Letras es el aprobado en 1966 con pequeñas modificaciones realizadas en los años setentas y se mantiene actualizado por los contenidos que cada profesor actualiza en sus programas.

La Licenciatura en Pedagogía se compone de 32 asignaturas obligatorias y 18 optativas. Las asignaturas obligatorias fundamentan la formación básica del pedagogo y las optativas están organizadas en cuatro áreas de interés: Psicopedagogía, Sociopedagogía, Didáctica y Organización escolar y Filosofía e Historia de la Educación. Tiene una duración de 8 semestres, dentro de algunos semestres el alumno puede elegir materias de acuerdo a su área de interés. Oficialmente el alumno debe cumplir al término de la carrera, con 18 materias optativas, que de acuerdo a la estructura que el Colegio de Pedagogía da a conocer, es a partir del quinto semestre que el alumno las elige, sin embargo es importante mencionar que desde el tercer semestre existen materias que el alumno cursa obligatoriamente pero son parte de las materias optativas, por lo tanto podríamos llamarlas

materias obligatorias-optativas.¹²⁷ Esto es una confusión que existe en el Colegio de Pedagogía, debido a que en sus inicios el plan de estudios hablaba únicamente de materias obligatorias y actualmente no existe un documento oficial al cual nos podamos dirigir para aclarar dicha confusión.

Por lo tanto el total de asignaturas a cursar durante la Licenciatura es de 50 (obligatorias y optativas). “Es importante mencionar que el Colegio de Pedagogía considera como acreditación total el número de materias cursadas (...) sin embargo no coinciden con los créditos requeridos”¹²⁸

El cursar dos años únicamente materias que se manejan como obligatorias es para que el alumno tenga fundamentos para elegir sus siguientes asignaturas, que le permitirá enfocarse si así lo desea a una de las cuatro líneas curriculares que conforman al plan de estudios.

¹²⁷ Ver Anexo 1

¹²⁸ Barron tirado Ma. Concepción. Tesis: Análisis comparativo de las Licenciaturas en Pedagogía”.

PLAN DE ESTUDIOS PEDAGOGÍA FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS UNAM

SEMESTRE 1	SEMESTRE 2	SEMESTRE 3	SEMESTRE 4	SEMESTRE 5	SEMESTRE 6	SEMESTRE 7	SEMESTRE 8
Antropología Filosófica I	Antropología Filosófica II	Historia general de la educación I	Historia general de la educación II	Historia de la Educación en México I	Historia de la Educación en México II	Didáctica y práctica de la especialidad I	Didáctica y práctica de la especialidad I
Conocimiento de la infancia I	Conocimiento de la infancia II	Conocimiento de la adolescencia I	Conocimiento de la adolescencia II	Organización educativa I	Organización educativa II	Filosofía de la Educación I	Filosofía de la Educación I
Iniciación a la investigación pedagógica I	Iniciación a la investigación pedagógica II	Didáctica general I	Didáctica general II	Orientación educativa y vocacional y profesional I-1	Orientación educativa y vocacional y profesional I-2	Legislación educativa mexicana	Ética profesional del magisterio
Filosofía de la Educación I	Filosofía de la Educación II	Psicotécnica pedagógica I	Psicotécnica pedagógica II	Laboratorio (optativo)	Laboratorio (optativo)	Optativa	Optativa
Sociología de la Educación I	Sociología de la Educación II	Auxiliares de la comunicación I	Auxiliares de la comunicación II	Optativa	Optativa	Optativa	Optativa
Teoría pedagógica I	Teoría pedagógica II	Estadística aplicada a la Educación I	Estadística aplicada a la Educación II	Optativa	Optativa	Optativa	Optativa
		Prácticas escolares I-1	Prácticas escolares I-2	Optativa	Optativa		

*Tomado de Colegio de Pedagogía (Citado 14 de mayo de 2008) Disponible en: www.filos.unam.mx/LICENCIATURA/Pedagogia/

MATERIAS OPTATIVAS

SEMESTRE 5	SEMESTRE 6	SEMESTRE 7	SEMESTRE 8
<p>Optativas a elegir una:</p> <p>Laboratorio de Didáctica I Laboratorio de Psicopedagogía I Teoría y práctica de la investigación sociopolítica I</p> <p>Optativas a elegir tres:</p> <p>Desarrollo de la comunidad I Epistemología de la Educación Pedagogía comparada I Pedagogía experimental I Prácticas escolares II-1 Psicofisiología aplicada a la Educación Psicología contemporánea I Sistema educativo nacional Psicología del aprendizaje y la motivación Pedagogía contemporánea I Psicología social</p>	<p>Optativas a elegir una:</p> <p>Laboratorio de Didáctica II Laboratorio de Psicopedagogía II Teoría y práctica de la investigación sociopolítica II</p> <p>Optativas a elegir tres:</p> <p>Desarrollo de la comunidad II Metodología Pedagogía comparada II Pedagogía experimental II Prácticas escolares II-2 Psicopatología del escolar Psicología contemporánea II Organismos nacionales e internacionales de Educación Pedagogía contemporánea II</p>	<p>Optativas a elegir cuatro:</p> <p>Economía de la Educación Evaluación de acciones y programas educativos Orientación educativa, vocacional y profesional II-1 Sistemas de educación especial I Técnicas de educación extraescolar I Taller de organización educativa I Taller de comunicación educativa I Taller de investigación pedagógica I Seminario de Filosofía de la Educación I Taller de Didáctica I Taller de Orientación educativa I</p>	<p>Optativas a elegir cuatro:</p> <p>Planeación educativa Problemas educativos de América Latina Orientación educativa, vocacional y profesional II-2 Sistemas de educación especial II Técnicas de educación extraescolar II Taller de organización educativa II Taller de comunicación educativa II Taller de investigación pedagógica II Seminario de Filosofía de la Educación II Taller de Didáctica II Taller de Orientación educativa II</p>

4.2. Antecedentes del plan de estudios de la licenciatura en Pedagogía de la Universidad Panamericana

Esta Universidad tiene sus inicios en los años 60's, debido a la necesidad que cada vez se acentuaba más en la capacitación. Fue así como se creó en el año de 1967 el Instituto Panamericano de Ciencias de la Educación (IPCE); buscando dar respuestas a dichas necesidades de capacitación con un enfoque humanista, que fomentara la actualización docente. Esta necesidad de capacitación con enfoque humanista surge por una asociación empresarial, el Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresas (IPADE).

“El IPCE fue dando a conocer al público los fines que perseguía y abriendo sus puertas no sólo a normalistas, profesores y alumnos, sino a los padres de familia, cuya formación resulta tan impactante o más a la de los mismos profesores y alumnos.”¹²⁹ El IPCE buscaba la formación humanística y basada en las virtudes y los valores de la familia. La educación como factor fundamental y pilar en cualquier sociedad adquirió mayor importancia y varios colaboradores del IPCE fueron creando diversas instituciones y colegios, influyendo así en el campo de la educación en México y llevando con ellos la filosofía del IPCE.

En el año de 1967, específicamente el día 2 de octubre de ese año, tras varias acciones e incorporaciones de diferentes profesores al IPCE, la UNAM concede la incorporación de la licenciatura en Pedagogía., siendo este el primer año en que se impartirían la carrera de Pedagogía en el IPCE.

Con este paso esencial se crea la Escuela de Pedagogía, el 24 de enero de 1968, iniciando clases el 29 de enero de ese mismo año con el plan de estudios recién creado también en la UNAM. “Al respecto, Jorge Morán apunta: “Pedagogía se inició como una copia literal de esta misma carrera en la UNAM(..) Un poco tiempo después se pensó en que Pedagogía podía alcanzar un nivel más alto si a los alumnos se les impartiera una formación integral; para lograrlo se determinó que la carrera contara con cuatro enfoques: familiar, estatal, escolar y empresarial, incluso se contactó con profesores del IPADE para que impartieran cursos de Evaluación de Presupuestos.

¹²⁹ Camargo Espriú, Rosario “De la semilla al fruto : memorias de la Facultad de Pedagogía de la Universidad Panamericana”. p. 38

El proyecto formativo, con la iniciada carrera de Pedagogía, podía abarcar tres grandes campos: la educación para niños y adolescentes con el Colegio de Cedros, la educación para mayores con el IPCE y la educación para profesionistas con el IPADE”¹³⁰ Esta idea no perdió vigencia y se mantuvo hasta lograr posteriormente cambios en el plan de estudios.

Los años de 1969 a 1975 fueron de grandes cambios y nuevos retos para el IPCE pues se iniciaron también las carreras de Filosofía y Derecho. Y “el 11 de marzo de 1970 el Instituto Panamericano de Ciencias de la Educación, IPCE, se convierte en el Instituto Panamericano de Humanidades, IPH.”¹³¹

Se tenía siempre en mente la idea de formar a un pedagogo que aportara a la educación en México y que fomentara una formación no sólo para el trabajo, en palabras de Ingrid Kaiser ¹³²“no empleo por empleo”, sino, en una formación integral de la cual obtuvieran formación para el trabajo y fueran un eslabón en el cambio y la mejora de la sociedad mexicana, siempre basados en una filosofía humanista y de valores. Un medio para regresar el humanismo a las empresas, en palabras de Ingrid Kaiser “el ser humano trabaja la mayor parte del tiempo y a temprana edad está vinculado con el campo de trabajo y éste se convierte en un espacio de retribución personal importante”.

“Dicho instituto se fue consolidando hasta que en 1975 se convirtió en Universidad con la apertura de las carreras de Administración y Finanzas, Contaduría e Ingeniería, además de las ya existentes en este mismo instituto”¹³³

Es en el año de 1994 cuando la licenciatura en Pedagogía incorporada a la UNAM con el mismo plan de estudios, logra el Reconocimiento de Validez Oficial de la SEP, con lo cual, logra modificar y actualizar su plan de estudios.

Una institución que es fundamental y que sienta parte de las bases de la filosofía de la UP es el *Opus Dei*. Por lo tanto los alumnos tienen conocimiento sobre algunos principios religiosos que son inculcados en ellos. *Opus Dei* es un vocablo latín que significa Obra de

¹³⁰ Ibídem p. 44

¹³¹ Ibídem p. 49

¹³² Ingrid Kaiser Mta. Universidad Panamericana

¹³³ Barron Tirado, Ma. Concepción, “Análisis comparativo de las licenciaturas en pedagogía y ciencias de la educación en las universidades privadas de la zona metropolitana” Tesis doctorado. 2000 p 169

Dios y su origen data de 1928 cuando es fundada en Madrid, España. Actualmente tiene relación estrecha con el Vaticano y “los miembros del Opus Dei son sacerdotes y laicos... los sacerdotes son miembros de la Sociedad Sacerdotal de la Santa Cruz, una asociación de clérigos que proporcionan formación y asistencia espiritual a sus miembros.”¹³⁴ Tiene como base principios religiosos encaminados a la santidad del trabajo, el perfeccionamiento del mismo y la puesta en práctica de los principios espirituales mediante el trabajo y la búsqueda del verdadero sentido del trabajo, sin olvidar las relaciones laborales que en este ámbito se crean, así como la búsqueda de la verdad, tanto en la fe, como en las ciencias; contribuyendo así, no sólo a su espíritu sino al de los que los rodean.

4.2.1 Perfil de egreso

Ahora bien conociendo sobre las bases fundamentales que dieron origen al actual plan de estudios de la Universidad Panamericana es necesario conocer el perfil de egreso que tiene como objetivo al cabo de la licenciatura. El plan de estudios de la licenciatura de la Universidad Panamericana señala el siguiente perfil de egreso:

“El plan de estudios de la licenciatura en Pedagogía se fundamenta en un modelo propio de enseñanza-aprendizaje que tiene como finalidad la formación profesional autónoma y corresponsable que se caracteriza por el dominio de tres competencias:

Pensamiento crítico. Desarrollar un pensamiento independiente y sustentado en la realidad.

Toma de decisiones. Elegir de manera prudencial y proactiva.

Innovación educativa. Proponer alternativas que respondan creativamente a las necesidades del contexto.

¹³⁴ *Ibíd*em p. 171

4.2.2 Campo laboral

La educación es un medio de progreso. La Pedagogía multiplica el talento humano en diversas instituciones:

- Empresas
- ONG's
- Instituciones educativas
- Sector público
- Centros recreativos
- Museos
- Hospitales

En ellas es posible establecer relación con personas de la tercera edad, adultos, adolescentes y niños, cultivando actividades propias del ámbito de la Pedagogía:

Pedagogía y nuevas tecnologías

- Evalúa y diseña materiales pedagógicos para la optimización del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Consultoría psicopedagógica

- Guía en la atención de problemas de aprendizaje, procesos de fracaso escolar, necesidades educativas especiales, orientación educativa, vocacional, profesional y familiar.

Pedagogía social

- Interviene educativamente en los procesos de cambio en una sociedad culturalmente diversa.

Pedagogía organizacional

- Interviene en la formación de personal y laboral al interior de las organizaciones administrando y desarrollando el talento humano.

Dirección de instituciones educativas

- Dirige a las personas y los procesos académico-administrativo, proyectándolos hacia la innovación y la calidad educativa.

4.2.3 Actual plan de estudios

El plan de estudios de la Universidad Panamericana se mantiene en actualización constante, en la que interviene el claustro de profesores. La última actualización del plan de estudios fue en el año de 2005 y es el que se encuentra vigente actualmente.

Su estructura es vertical por áreas de conocimiento:

Pedagogía	Logotecnia
Didáctica	Psicología
Filosofía	Sociología
Empresarial	

Tiene una duración de ocho semestres y no tiene materias seriadas ni optativas, sin embargo cada materia permite adquirir los conocimientos necesarios par las materias posteriores.

PLAN DE ESTUDIOS **PEDAGOGÍA** UNIVERSIDAD PANAMERICANA

SEMESTRE 1	SEMESTRE 2	SEMESTRE 3	SEMESTRE 4	SEMESTRE 5	SEMESTRE 6	SEMESTRE 7	SEMESTRE 8
<i>Fundamentos de la educación y la Pedagogía</i> <i>Proceso de Investigación</i> <i>Redacción</i> <i>Conformación del pensamiento didáctico</i> <i>Bases psicológicas de la Educación</i> <i>Introducción a la persona y la sociedad</i> <i>Aspectos sociales de la Educación</i> <i>Teoría de la empresa</i>	Historia general de la Educación Diseño de presentaciones multimedia Estadística descriptiva Instrumentación didáctica Conocimiento de la infancia Persona y sociedad Lógica Estudio interdisciplinar sobre la familia Aspectos humanos de la Organización	Historia de la Educación en México Estadística Inferencial Diseño curricular Desarrollo de recursos pedagógicos Teoría del aprendizaje y la personalidad Conocimiento de la adolescencia Psicometría Antropología teológica I Metafísica	Métodos de investigación pedagógica Taller de microenseñanza Taller de estrategias grupales Taller de diagnóstico psicométrico Conocimiento del adulto y la tercera edad Antropología teológica II Ética Sistema educativo mexicano Gestión de recursos humanos	Educación estética Didáctica especial Formación docente Orientación educativa Psicología social Políticas educativas internacionales Reclutamiento y selección de recursos humanos Capacitación	Teorías pedagógicas Practicas profesionales I Producción y evaluación de software educativo Técnicas para la evaluación del aprendizaje Estrategias de didáctica especial Neurofisiología del aprendizaje Teoría del conocimiento Intervención educativa en organizaciones sociales	Practicas profesionales II Proyectos educativos Monográfico pedagógico Seminario de actualización pedagógica I Taller de temas actuales de Pedagogía I Plataformas tecnológicas para el aprendizaje Problemas de aprendizaje Entorno socioeconómico de la educación Planificación y organización de centros educativos	Monográfico pedagógico II Seminario de actualización pedagógica II Taller de temas actuales de Pedagogía II Evaluación institucional Necesidades educativas especiales Deontología pedagógica

CAPÍTULO V

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS PLANES DE ESTUDIO

Una vez definido qué es el currículo y específicamente qué es un plan de estudios, daremos inicio al análisis comparativo, respecto al área empresarial, es decir, a la formación que tiene el egresado para desarrollarse en este campo laboral.

Raquel Glazman y María de Ibarrola (1987) señalan que los planes de estudio tienen entre otros, los siguientes elementos¹³⁵:

Objetivos de aprendizaje

Organización de los estudios

Estructuración

Certificación del aprendizaje

Para el análisis comparativo que realizaré tomaré estos elementos que servirán como eje principal para realizar dicho análisis.

5.1 Objetivos de aprendizaje

Los objetivos de aprendizaje “se definen como la formulación explícita y precisa de los cambios que se esperan en los estudiantes como consecuencia de un proceso de enseñanza aprendizaje determinado”.¹³⁶

El objetivo general del plan de estudios de la Lic. en Pedagogía de la UP y de la UNAM son los siguientes:

Facultad de Filosofía y Letras

“El objetivo de la Licenciatura en Pedagogía es formar profesionales capaces de diagnosticar, analizar, interpretar y evaluar los problemas educativos a la luz de las perspectivas históricas, políticas, sociales, económicas y culturales; con base en las diferentes propuestas teórico-metodológicas actuales del campo”¹³⁷.

¹³⁵ Cfr. Solís, Solís Alejandra. *Análisis comparativo de los planes de estudios de la carrera de Pedagogía en la Universidad Nacional Autónoma de México y la Universidad Pedagógica Nacional*. México. 2001. p. 24

¹³⁶ Cfr. Ibarrola, María. en Solís, Alejandra. Op. Cit.. p. 24

¹³⁷ Facultad de Filosofía y Letras. UNAM. México. Disponible en:

<http://www.filos.unam.mx/LICENCIATURA/Pedagogia/> (citado el 15 de Julio de 2008 15:30 hrs)

“El plan de estudios de la Licenciatura en Pedagogía se fundamenta en un modelo propio de enseñanza-aprendizaje que tiene como finalidad la formación profesional autónoma y corresponsable que se caracteriza por el dominio de tres competencias:

Pensamiento crítico: desarrollar un pensamiento independiente y sustentado en la realidad.

Toma de decisiones: elegir de manera prudencial y proactiva.

Innovación educativa: proponer alternativas que respondan creativamente a las necesidades del contexto”¹³⁸.

El objetivo del plan de estudios de la FFyL es claramente humanista, pues se enfoca a la solución de los problemas educativos en el país, tomando en cuenta todos los aspectos sociales que influyen directamente dentro de los mismos; mientras que el objetivo de la UP menciona las competencias que el egresado tendrá, directamente enfocado al desempeño laboral; podría decir, que son competencias que lo preparan para la inserción en el campo laboral dentro del contexto actual.

5.2 Organización de los estudios

La organización de los estudios o de los cursos del plan de estudios como lo señala José A. Arnaz, es sumamente importante ya que es en ella dónde “se establecen los cursos mediante los cuales se propiciará el logro de los objetivos particulares, así como la secuencia a seguir”. Por este motivo existen diferentes formas de organizar los estudios, ya sea, por disciplinas, por áreas o modularmente.

El plan de estudios de la Facultad de Filosofía y Letras UNAM, tiene una duración de ocho semestres y cuenta con cuatro áreas de interés:

Psicopedagogía

Sociopedagogía

Didáctica y organización escolar

Filosofía e Historia de la educación

¹³⁸ Universidad Panamericana. México. (citado el 16 julio 2008 20:47 hrs.) Disponible en : http://www.up.edu.mx/images_uploads/cover_J_2692_PEDAGOGIAUP.pdf

A diferencia de la FFyL el plan de la UP no maneja asignaturas optativas, el plan de estudios se conforma por 66 materias obligatorias. Tiene una duración de ocho semestres, es decir, cuatro años. Durante el primero, quinto y sexto semestres la carga es de ocho asignaturas, en el segundo, tercero, cuarto y séptimo semestres es de nueve, y el octavo semestre con seis asignaturas. Este plan de estudios se encuentra organizado por siete áreas:

- Educación
- Didáctica
- Psicología
- Filosofía
- Sociología
- Empresarial

De acuerdo al tipo de plan estudios en el cual se basa la Licenciatura en Pedagogía tanto de la FFyL como de la UP podemos concluir que existe una secuencia vertical y horizontal¹³⁹. La relación vertical en el plan de la FFyL se observa entre las asignaturas en un mismo semestre, es decir, entre ellas fortalecen los conocimientos que se adquieren y sirven como eje articulador. En lo que se refiere a la relación horizontal las asignaturas se relacionan entre los semestres y se acentúa aún más con las materias optativas, ya que el alumno, puede ir eligiendo entre ellas y fortaleciendo a lo largo de los último cuatro semestres el área de su preferencia. Ahora bien, en el plan de estudios de la UP la relación es horizontal por áreas y no tienen materias optativas, se fortalecen todas las áreas y la formación de todos sus egresados es la misma.

En el plan de estudios de la UP existe el área empresarial formalmente definida, la cual, fortalece al estudiante en todas las actividades relacionadas a la empresa y dirige gran parte de su formación a la misma; mientras que el plan de estudios de la FFyL no tiene formalmente el área empresarial, sin embargo en algunas materias se toman temas encaminados al área empresarial que permiten al estudiante desarrollar habilidades y adquirir los conocimientos para su desarrollo dentro de las empresas. Existe una diferencia fundamental entre estos planes, respecto a la formación del pedagogo respecto a esta área, puesto que en la FFyL los alumnos pueden o no, elegir las materias que se encuentran

¹³⁹ Sobre *plan lineal* puede consultarse Díaz, Frida. Metodología de diseño curricular para educación superior.

encaminadas a esta área de formación, pues en su mayoría son materias optativas y dependerán del enfoque de cada profesor.

5.3 Comparación de la formación empresarial

He mencionado anteriormente la diferencia de los planes de estudio respecto a su organización, sin embargo, para entender con mayor claridad la diferencia en cuanto a la formación empresarial, resulta necesario comparar las materias que se enfocan a dicha área. Para tal efecto elaboré el siguiente cuadro, en el que se comparan por semestre las materias con contenidos enfocados a la formación del pedagogo en el área empresarial.

FORMACIÓN DEL PEDAGOGO RESPECTO AL ÁREA EMPRESARIAL							
Asignaturas relacionadas al área laboral empresarial							
Primer semestre	Segundo semestre	Tercer semestre	Cuarto semestre	Quinto semestre	Sexto Semestre	Séptimo semestre	Octavo Semestre
• PLAN DE ESTUDIOS UNAM FILOSOFÍA Y LETRAS							
		Psicotécnica Pedagógica I *Prácticas escolares	Psicotécnica pedagógica II *Prácticas escolares	Organización educativa I *Laboratorio (Laboratorio de Didáctica Laboratorio de Psicopedagogía) *Prácticas escolares II-1 *Psicología del aprendizaje y la motivación	Organización educativa II Laboratorio (Laboratorio de Didáctica II Laboratorio de Psicopedagogía II) *Prácticas escolares II-2	Taller de organización educativa I Taller de Didáctica I	Taller de organización educativa II Taller de Didáctica II
• PLAN DE ESTUDIOS UP							
Teoría de la empresa	Aspectos humanos de la Organización	Teoría del aprendizaje y la personalidad	Taller de micro enseñanza Taller de estrategias grupales Conocimiento del adulto y la tercera edad Gestión de Recursos Humanos	Formación docente Reclutamiento y selección de recursos humanos Capacitación		Prácticas profesionales	

TABLA 1

Analizando el cuadro anterior notamos que la formación del pedagogo de la FFyL cuenta con materias que los prepara dentro del área de administración educativa, cuentan con fundamentos de psicología y su formación en diversas técnicas psicométricas, teorías de la personalidad, la psicología de grupos y las relaciones humanas le brindan la posibilidad de desarrollarse en este campo, en el que varios egresados se han ido incorporando.

Como lo he mencionado anteriormente el perfil de los pedagogos de la FFyL no es generalizado debido a que según el área de interés del alumno, será la elección de algunas de sus materias a lo largo de la licenciatura, lo cuál le permite especializarse o no, en algún campo o área de intervención pedagógica; esta es una diferencia primordial con la UP, la cual, brinda una formación completa en cuanto a esta área, debido a que cuenta formalmente con la misma y existen materias desde los primeros semestres que forman al pedagogo para desarrollarse en este campo. Asimismo podemos observar que esta Institución involucra al pedagogo directamente en organizaciones y empresas, pues las menciona dentro del campo laboral en el que se podrá desenvolver; para fortalecer esta formación los estudiantes son enviados durante su formación a realizar prácticas profesionales dirigidas también, en algunos casos al área empresarial, lo cual reafirma el sentido que se está dando al pedagogo; preparado para su desarrollo dentro de la globalización. Como lo menciona Ma. del Pilar Martínez “algunas Instituciones en donde se va casi todo a la empresa(...) les dan evidentemente las empresas, el perfil de pedagogo que busca...” concluyendo de este modo que la formación y visión del pedagogo egresado de la UP tiene mucho más hincapié en esta área a diferencia de la FFyL la cual se encamina de forma más directa a la empresa educativa, entre otras áreas.

Haciendo una comparación entre la cantidad de materias que se dirigen a esta área del conocimiento, podemos afirmar que el plan de estudios de la FFyL contiene un mayor número de materias que pueden contribuir a la preparación del alumno hacia esta área; sin embargo la diferencia de los contenidos en las materias impacta eminentemente en la formación de los estudiantes. La UP cuenta con 11 materias con contenidos dirigidos evidentemente al área empresarial, mientras que la FFyL cuenta con 16 materias con contenidos que pueden estar dirigidos al área empresarial. Aquí es importante recordar que los contenidos de las materias pueden variar según los programas de cada profesor, lo cual significa que a diferencia de la UP la formación del egresado no será la misma. En este sentido también es importante aclarar que si bien los contenidos de las materias de la FFyL pueden contribuir con conocimientos dirigidos a esta área, dichas materias no se encuentran claramente dirigidas a la misma.

Dentro de esta comparación elegí las siguientes materias del plan de estudios de la FFyL puesto que aportan conocimientos, técnicas y desarrollan habilidades en el estudiante de Pedagogía, que podrá traslapar a diversas áreas de intervención pedagógica, en este caso me enfoco al área empresarial, que es el objeto de esta tesina. A continuación describo brevemente la razón y a grandes rasgos cómo puede contribuir a la formación del pedagogo.

- **Didáctica general.** Esta materia la consideré debido a los contenidos de didáctica que se analizan y que son esenciales en los procesos de enseñanza; por lo tanto me parece que aporta conocimientos importantes para que el profesional se desarrolle en aspectos del área empresarial, específicamente en capacitación.
- **Psicotécnica pedagógica.** Los contenidos de esta materia puede contribuir y aportar conocimientos importantes en cuanto a aplicación de pruebas psicológicas. Si bien los contenidos no son específicamente en el sentido empresarial, los conocimientos generales permiten al alumno dominar algunos elementos que le servirán para desarrollarse en el área empresarial, asimismo desarrollará habilidades importantes como la observación, realización y análisis de entrevistas, etc.
- **Prácticas escolares.** Al elegir esta materia el alumno tiene la opción de elegir practicas escolares de capacitación; materia evidentemente dirigida a desarrollar habilidades en el alumno de carácter práctico dentro de esta área de desarrollo.
- **Organización educativa.** Los contenidos de esta materia podrán desarrollar en el alumno habilidades y conocimientos para la administración escolar, se dirige sobre todo a la empresa educativa, sin embargo algunos elementos serán de ayuda para su desempeño en cualquier empresa u organización.
- **Laboratorio.** Dentro de esta materia el alumno tiene la opción de elegir Laboratorio de Psicopedagogía o Laboratorio de Didáctica, en el primero podrá adquirir conocimientos y desarrollar habilidades en el campo de las pruebas psicológicas, así como adquirir herramientas para elaboración de reportes y entrevista que podrá utilizar después en otros ámbitos y le servirán como base para desarrollarse en esa área; en la segunda materia podrá adquirir conocimientos para el desarrollo de habilidades encaminadas por ejemplo a capacitación, entre estos

conocimientos puedo mencionar el desarrollo de manuales, detección de necesidades de capacitación y habilidades para manejar grupos, entre otros.

- **Taller de organización educativa.** Brinda las herramientas necesarias así como los conocimientos sobre la organización, dirección y selección de docentes; dichos conocimientos le dan al alumno elementos que podrá utilizar en una empresa educativa o trasladar los conocimientos a otro tipo de empresa.
- **Taller de Didáctica.** En esta materia el alumno conocerá y aprenderá sobre algunos aspectos de capacitación, detección de necesidades, elaboración de manuales de capacitación, etc.

En el plan de estudios de la UP seleccioné las siguientes materias, que están eminentemente dirigidas al área empresarial y sus contenidos son dirigidos al área empresarial asimismo hay algunas materias que si bien no se encuentran específicamente dirigidas a esta área, sí aportan conocimientos importantes para el desarrollo del pedagogo en esta área:

- **Teoría de la empresa.** En esta materia los alumnos conocen el funcionamiento organizacional y productivo de bienes y servicios de las empresas, a través del proceso administrativo.
- **Aspectos humanos de la Organización.** El alumno adquiere conocimientos sobre la organización, qué es, motivación, clima laboral, entre otros; los cuales le permitirán aplicarlos directamente en cualquier empresa.
- **Taller de microenseñanzas.** Esta materia no se encuentra enfocada totalmente al área empresarial, sin embargo proporciona a los alumnos algunos elementos que resultan primordiales para actividades de capacitación, tales como, planeación, técnicas y desarrolla habilidades para manejar grupos.
- **Taller de estrategias grupales.** El alumno logra desarrollar habilidades y manejar técnicas que le permitirán el manejo de grupos a diversos niveles, entre ellas grupos para capacitación.
- **Taller de diagnóstico psicométrico.** El alumno aprende a aplicar e interpretar algunas pruebas psicométricas. Algunas de estas pruebas son útiles al área empresarial.

- **Conocimiento del adulto y la tercera edad.** Brinda al alumnos elementos que le permiten conocer, analizar y entender la forma en que los adultos aprenden. Estos conocimientos los podrá aplicar en procesos de capacitación, entre otras áreas.
- **Gestión de recursos humanos.** Esta es una materia enfocada a Recursos Humanos, abarca conocimientos sobre qué es recursos humanos y las actividades dentro de esta área y se enfoca a la dirección de Recursos Humanos.
- **Formación docente.** Esta materia contribuye a la formación del alumno como docente y le permite desarrollar habilidades y aprender técnicas para la docencia. Dichas habilidades y técnicas podrán ser utilizadas en procesos de capacitación.
- **Reclutamiento y Selección de recursos humanos.** En esta materia los alumnos conocen el proceso de reclutamiento y selección y aprenden técnicas de entrevista, reportes de entrevista, inducción, etc.
- **Capacitación.** Dentro de esta materia los alumnos aprenden sobre el proceso de capacitación, desde la planeación, logística de eventos, desarrollo, ejecución y evaluación.
- **Prácticas Profesionales.** En esta materia los alumnos deben realizar prácticas en algunas de las diversas áreas del campo pedagógico; por lo tanto esta materia puede o no, contribuir a la formación del alumno en el área empresarial.

Con base en los contenidos y selección de las materias en el plan de estudios de ambas licenciaturas, así como con los objetivos de cada plan, podemos notar claramente un enfoque mucho más dirigido a la empresa por parte de la UP que de la FFyL; aclaro que no significa que un pedagogo egresado de la FFyL no pueda desenvolverse en dicha área. La formación entre los egresados de estas Instituciones es evidentemente diferenciado, a pesar de que el Plan de estudios de la UP surgió a partir del plan de la UNAM los cambios que se realizaron con su incorporación a la SEP y sus últimas modificaciones existen fuertes diferencias entre ambos planes. Por otro lado resulta importante recordar que el plan de estudios de la UP se va desarrollando en un contexto diferente, con un punto de vista desde sus inicios más empresarial.

CONCLUSIONES

Los planes de estudio de las universidades muestran varias diferencias que impactan directamente en la formación de los profesionales y por ende en su campo laboral. Diferencias primordiales en los siguientes aspectos: orígenes del plan de estudio, actualizaciones de los mismos, objetivo del plan de estudio, líneas curriculares y perfil de egreso y Filosofía institucional, elementos fundamentales para el desarrollo de los planes de estudios, dirigidos particularmente al desarrollo de las competencias laborales que cada Institución cree primordial desarrollar en los estudiantes.

Cada Institución ha mantenido una visión propia, así como valores fundamentales que han ido caracterizando tanto a su alumnado, egresados como propios docentes y que han sido tomados en cada una de las actualizaciones o modificaciones que han tenido sus planes.

A pesar de las diferencias que los dos planes presentan existen obviamente, algunas similitudes; sin embargo a diferencia de la FFyL la UP, la ha modificado sus planes de estudio, y ha incluido en sus líneas curriculares una visión empresarial, esto con su incorporación a la SEP ya que en un inicio estaba incorporada a la UNAM, por lo que utilizaba el mismo plan de estudios.

El objetivo del plan de estudios de la UP en general, está mucho más dirigida al campo empresarial que la FFyL, debido a que surge desde una visión empresarial con el IPADE y al incorporarse a la SEP se integra el plan de estudios con diferentes líneas curriculares entre ellas la empresarial, razón por la cual los egresados de esta Universidad tiene una visión más enfocada a este campo laboral; se mantienen aspectos humanísticos que permiten al pedagogo egresado de dicha universidad mantener un sentido humano.

La FFyL, como lo mencioné anteriormente tiene dentro de sus contenidos, pocas materias dirigida específicamente a las empresas, que si bien es cierto, que permite al estudiante prepararse primordialmente en alguna de sus áreas, hacen falta materias que se encuentren perfectamente definidas y dirigidas a preparar al estudiante en este sentido; debido a que, en muchas ocasiones los propios estudiantes ignoran que tienen un oportunidad más de desarrollo en esta área laboral. Asimismo creo que preparar integralmente al pedagogo de la FFyL, permitirá consolidar el papel del pedagogo, tanto socialmente como en la empresa.

El objetivo de aprendizaje de la FFyL se enfoca en los problemas educativos, aportando socialmente con un análisis crítico, mientras que el de la UP denota características más enfocadas y aplicables al mundo laboral en diversos ámbitos, pues como se menciona en él, se busca desarrollar la toma de decisiones, este objetivo, está más dirigido al desarrollo profesional con miras a las habilidades necesarias para laborar en empresas.

Las líneas curriculares como lo mencioné anteriormente también son diferentes; en la UP encontramos el área empresarial, área que no aparece dentro del plan de estudios de la FFyL; aunque esto no quiere decir que el profesional egresado de la FFyL no puede desarrollarse dentro del área empresarial, pues tiene también la opción de enfocarse a materias que lo lleven a desarrollar y adquirir conocimientos necesarios para el área.

En la tabla 1 se muestra una comparación de las materias que se dirigen hacia esta área y notamos la gran diferencia en cuanto a los planes, la UP cuenta con materias mucho más específicas y en mayor cantidad, de aquí que la formación esté tan dirigida a desarrollar habilidades y conocimientos enfocadas al área empresarial.

En el campo laboral que señala cada una de las Instituciones, también se nota claramente una diferencia, puesto que la UP señala claramente la posibilidad de que el pedagogo se desarrolle dentro de ellas, sin establecer alguna limitante o área específica, tal y como ocurre en el plan de estudios de la FFyL, que señala únicamente departamentos de reclutamiento y selección de personal lo cual, desde mi punto de vista limita la visión del pedagogo dentro de alguna empresa u organización y ahora es bien sabido que el papel del pedagogo en las empresas no se encuentra en lo absoluto, limitada.

En general el papel del pedagogo en este ámbito es primordial, sobre todo en esta época de globalización, en la que el sentido humano se ha ido perdiendo y el trabajador es considerado sólo como productor, se le obliga a trabajar más y tener menos espacio de recreación; por lo que si bien es cierto, que no podemos resolver un problema social de esta magnitud, tengo la convicción de que es nuestro deber poder incorporar este sentido humano del que carece la mayoría de las empresas hoy en día y que es necesario tanto para el desarrollo y bienestar social como para el desarrollo de las mismas empresas.

Poco a poco el valor del trabajador ha ido retomando importancia y actualmente se sabe, que un trabajador con satisfacciones personales, profesionales y laborales trabajara mejor, de forma eficaz y eficiente; sin embargo aún falta mucho por hacer, pues por lo general en las empresas puestos tan importantes como lo son los de recursos humanos, capacitación y formación se encuentran bajo otros profesionales, que en muchas ocasiones carecen de este sentido y conocimiento humano, lo cual, los hace preocuparse mucho más por los intereses y beneficios empresariales que de los trabajadores y desde mi punto de vista ambos puntos de vista o intereses no deberían estar peleados.

Nosotros los pedagogos podemos aportar un impresionante gama de conocimientos que impactan directamente en los trabajadores, impulsando su desarrollo integral por medio de capacitaciones, no sólo enfocadas a producción o mejorar el desempeño, sino, a mejorar en la medida de lo posible la calidad de vida del trabajador, subsanando o sustituyendo algunos elementos con los que el trabajador no cuenta con algunos otros que lo hagan sentir satisfecho; otro punto importante lo es también el papel del pedagogo en la selección de personal, debido a que por este ya tan mencionado sentido humanista que tenemos, transportamos a la empresa una visión de contratar no sólo por actividades y habilidades o conocimientos, sino, por medio de un perfil completo, que permita al futuro trabajador desempeñarse y desenvolverse de forma integral.

Creo que la formación del pedagogo en la FFyL también debe contemplar que al final de la licenciatura el egresados cuente, si bien, no con todas las herramientas para desenvolverse en esta área laboral, con los elementos necesarios para iniciar, conocer, desarrollar y continuar su preparación en ese sentido; debemos encargarnos de todo el aspecto educativo, pero sin olvidarnos de que el trabajo es la finalidad última de la formación o educación a nivel superior, tal vez no la principal función educativa, pero sí la forma de sobrevivencia en un mundo globalizado, en el cual, si como pedagogos no podemos detener o modificar este cambio social, sí podemos contribuir con nuestra formación al beneficio de la sociedad, así como adaptarnos y desarrollarnos en la situación actual, sin perder de vista esta característica tan esencial que al menos, el pedagogo de la FFyL, creo que vive con pasión, los valores que a lo largo de la carrera nos han inculcado, profesores y hasta los mismos compañeros, debemos al menos intentar llevar los valores que día a día vivimos para mejorar la situación social y el ambiente dentro de la empresa, así como impactar de algún modo positivamente en los trabajadores, en la medida de lo posible.

Es por ello que desde mi punto de vista el Colegio de Pedagogía en su plan de estudios podría tomar en cuenta incluir materias dirigidas a la empresa o tomar en cuenta este campo de intervención pedagógica como opción de formación del pedagogo, con la finalidad de mejorar su inserción en el campo laboral y como lo he mencionado incorporar una visión humanista en las empresas, aspecto que es una fortaleza para el egresado de la FFyL, los valores y el sentido humano que nos caracteriza.

FUENTES CONSULTADAS

- Arias Galicia Fernando. "Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño" Edit. Trillas. México. 1999.
- Arnaz, José. "La planeación curricular" Trillas. México 1990.
- Aebli, H. "Factores de la enseñanza que favorecen el aprendizaje autónomo". Edit. Narcea. España. 1991
- Audirac, Carlos. "ABC del desarrollo organizacional". Trillas. México. 2003
- Bernal , Ma. del Carmen. "El campo laboral del pedagogo". Paedagogium. Año 2 No. 12 Julio-Agosto 2002
- Camargo Espirú, Rosario. "De la semilla al fruto: memorias de la facultad de Pedagogía de la Universidad Panamericana". Mexico: Universidad Panamericana, Facultad de Pedagogía, 2004.
- Casarini Ratto, Martha. "teoría y diseño curricular" Trillas. México. 1997
- Castillejo, Brull J.L., Sarramona L. Jaime, et. al. "Pedagogía laboral". En Revista Española de Pedagogía. Vol. 46 No. 181 Año 1998
- Coll, Cesar. "Psicología y currículum: una aproximación psicopedagógica a la elaboración del currículum escolar". México, Paidós 1991
- De García Tenorio, Ronda y Sabater Sánchez, Ramón. "Fundamentos de Dirección y Gestión de Recursos Humanos". Thomson. Madrid, España. 2005.
- Díaz Barriga, Frida. "Metodología de diseño curricular para educación superior" Trillas. México. 1990
- Dolán L., Simón; et. al. "La gestión de los recursos humanos. Preparando profesionales para el siglo XXI" 2ª ed. Mc. Graw Hill. España. 2003
- Ducoing Watty, Patricia. "Acerca de la pedagogía universitaria en México"
- Ducoing Watty, Patricia. "La Pedagogía en la Universidad de México 1881-1954" Tomo I. UNAM CESU. México 1990.
- Durán Ramos, Teresita. "Educación laboral. Tarea pedagógica: educar por y en el trabajo" Paedagogium. Año 6 No. 35 Nov-Dic 2007

- Durán Ramos, Teresita. "Ser profesional de la educación" Paedagogium. Año 2 No. 12 Julio-Agosto 2002
- Furnham, Adrián. "Psicología organizacional" Oxford. 2001
- García Hoz, Víctor. "Principios de Pedagogía sistemática" Rialp. Madrid, España. 1990
- García Tames, Almudena. "Análisis del papel del pedagogo en el área de los Recursos Humanos." Tesis Licenciatura. Universidad Panamericana. 1995
- Granados, Jaime. "Capacitación y desarrollo de personal" Trillas. México 1999
- Ivancevich, John M. "Administración de recursos humanos" Mc Graw Hill. México 2005
- Jiménez Ottalengo, Regina. "La pedagogía y el campo de conocimiento de la educación" Revista Panamericana de Pedagogía. No. 1 Año 2000
- Latapí, Pablo. "Un siglo de educación en México" FCE México. 1996
- Lorenzo Vicente, Juan Antonio. "La formación del pedagogo laboral" Revista Complutense. Vol. 1 No. 1 España 1999
- Longworth, Norman. "El aprendizaje a lo largo de la vida en la práctica" Paidós. Barcelona, España. 2005
- López de Llergo, Ana Teresa. "La naturaleza humana, fundamento de la educación" Revista Panamericana de Pedagogía No. 1 2000
- Luzuriaga, Lorenzo. "Historia de la Educación y la Pedagogía" Losada. Buenos Aires. 1994
- Marín Marín, Álvaro. "Historia de la Pedagogía en México y otros ensayos" MARSAG. México. 1996
- Martínez García, Francisco. "Una filosofía de la empresa y el trabajo" Trillas. México 2004.
- Martínez, Ma. del Pilar. "La enseñanza de la Pedagogía en la UNAM. Antecedentes" Paedagogium. Vol. 2 No. 7

- Martínez Hernández, Ma. del Pilar. "Francisco Larroyo y la Pedagogía como profesión en México" Paedagogium. Vol. 2 No. 10 2002
- Pérez R., Martiniano, et. al. "Aprendizaje y currículum: diseños curriculares aplicados" Ediciones novedades educativas. 6ª edición Buenos Aires. 2000
- Pineda, Pilar. "Gestión de la formación en las organizaciones" Ariel. Barcelona España. 2002
- Pineda, Pilar. "Pedagogía laboral" Ariel. Barcelona, España. 2002
- Posner, George J. "Análisis del currículo" Mc. Graw Hill. 2005
- Rodríguez Valencia, Joaquín. "Administración moderna de personal" Thomson. 2007
- Ruíz, José Ma. "Teoría del currículum. Diseño, desarrollo, e innovación curricular" Universitaria S.A. 2005
- Sacristán, José Gimeno. "El currículum: una reflexión sobre la práctica" Morata. Madrid. 1988
- Sánchez Román Antonio. "La educación permanente como proceso de transformación" MCEP. Sevilla. 1994
- Sarramona López, Jaime. "Teoría de la educación: reflexión y normativa pedagógica" Ariel. Barcelona 2002
- Sastre Castillo, Miguel Ángel. "Dirección de recursos humanos. Un enfoque estratégico". Mc Graw Hill. Madrid España. 2003
- Taba, Hilda. "Elaboración del currículo. Teoría y práctica" Troquel 8ª edición. Buenos Aires 1990.
- Villalobos, M. "Didáctica integrativa y procesos de aprendizaje" Revista Panamericana de Pedagogía. No. 1 2000

ANEXO 1

MATERIAS OPTATIVAS NO MARCADAS EN EL MAPA CURRICULAR

SEMESTRE 3	SEMESTRE 4	SEMESTRE 5	SEMESTRE 6
Auxiliares de la Comunicación I	Auxiliares de la comunicación II	Laboratorio	Laboratorio
Estadística aplicada a la educación I	Estadística aplicada a la Educación II		
Prácticas escolares I-1 (Área a elegir)	Prácticas escolares II-2		

ANEXO 2

Entrevista con la Lic. Ana María del Pilar Martínez Hernández Coordinadora del Colegio de Pedagogía

-¿Cuál es la última modificación que se le hace al plan de estudios de la Lic. en Pedagogía de la FFyL?

(...) Eso fue en el 66 y después de esa estructura básica, pues queda de algún modo mas o menos rígida, porque podías escoger estas optativas, pero se acordó abrir otro tipo de materias estábamos en esa época, en la que todo lo del experimentalismo estaba en boga y la sociología cuantitativa de experimentación, entonces en 75 se propone a la comisión del consejo universitario que se incorpore pedagogía experimental en 5 y 6 semestres como optativas y en 76 se abren también como optativas Pedagogía Contemporánea I y II todos los talleres.

Y esa es la última modificación que se le hace y como a través de los talleres quedan los nombres genéricos, pero como tu lo viviste bajo el nombre de taller de didáctica hay gente que esta viendo educación para adultos, diseño curricular, portafolios, capacitación, entonces se fueron incorporando temáticas de punta en su momento se fueron abriendo formación para nuevos ámbitos de trabajo de los estudiantes y eso es lo que ha hecho que el plan este aquí. El problema que tenemos es que por créditos y cuestiones académicas ya es como obsoleto.

-¿Actualmente cómo está organizado el plan de estudios?

Por áreas y asignaturas que podríamos llamar obligatorias básicas y luego ya la estructura original es por cuatro áreas, después se trató de fortalecer con el materias de investigación, un área de investigación pero no existe como tal. Entonces está por asignaturas y por áreas, básicas y optativas.

-¿Cuáles son las líneas curriculares del plan de estudios, existe una relación vertical y horizontal?

La idea es que una materia, sobre todo en los primeros años, por ejemplo iniciación a la investigación pedagógica seria como un eje articulado que ayuda para la sociología, psicología de la educación, etc. Y que los contenidos que están revisando ayudan a sus asignaturas, se fortalezcan y apoyen unos a otros, esa sería la relación vertical

En los semestres en los que ya se empiezan a tomar optativas la idea también es que si tu tomas laboratorio de Psicopedagogía y tus materias optativas son del área de psicopedagogía, se van fortaleciendo unas con otras, entonces ahí estaría la lógica horizontal, pero al mismo tiempo la relación vertical. Esa es la interpretación que yo le veo.

-¿Cuál es el número de créditos que debe tener el alumno al concluir la licenciatura?

Ese es nuestro problema, que ahorita estaríamos por créditos al nivel de una carrera técnica, no llegamos a los 300, es por ello que surge la reestructuración. Claro la lógica de cuando se hace el plan, era que llevabas materias, un número determinado y eran teóricas y prácticas y eran obligatorias y optativas, los créditos no se computaban por medio de horas teóricas eso es algo que yo creo que se aprueba en los años ochentas, y es una prueba de ANUIES, y eso es posterior a cuando se hace el plan.

-¿Cuántos créditos tienen las materias?

Se computaba materia crédito, había que cumplir las 50 materias: 32 obligatorias y 18 optativas

-¿Cuántas horas de clase semanales toman los alumnos?

Depende del semestre y las materias que tomes, pero mas o menos estamos hablando de un promedio de 24 y 25 horas a la semana. El semestre que mas horas llevan a la semana son 14 des 3 4 5 6 7 u 8 dependiendo de cómo dosificas las materias pero algunas tienen 3 horas o dos horas.

-¿Cuántos créditos se acumulan semestralmente?

Si llevaste un laboratorio que es de más horas se supondría que tendrías más créditos pero en realidad no se estructura así el plan, es materia crédito.

-¿Existe algún comité de actualización?

Se formo un comité desde hace muchos años por elección de la academia de profesores, se integro por voluntarios y por votados tratando de que hubiera representación de la comisión de profesores, que daban clases en las distintas áreas y se invito a participar desde el inicio a los alumnos consejeros, a los consejeros técnicos, para que se integraran a esa comisión, pero hubo evidentemente muchos cambios a lo largo de los años.

Se mantuvieron algunos profesores como, Mariana Sánchez, Benito Guillén; después hubo mucho otros profesores que se unieron como Maricruz Samaniego y Salvador Navarro.

-¿Se ha tomado en cuenta a egresados para la actualización del plan de estudios?

Cuando se presento el plan de estudios, bueno la primera versión que dio a conocer la comisión, quienes más hicieron observaciones fueron egresados.

-¿Qué aspectos se toman en cuenta para hacer la actualización?

Se toma en cuenta aspectos formativos, la parte de la normatividad institucional, por ejemplo en este momento estamos fuera de la normatividad con créditos, se tomo en cuenta el avance disciplinario y se tomo en cuenta los cambios en el campo de trabajo, básicamente.

Los talleres han sido muy importantes, pero por ejemplo tu sólo puedes llevar un taller de didáctica, lo que se hizo ahora es que si alguien quisiera formarse sólo en un campo, didáctica, educación no formal, investigación, le delimitamos el numero de optativas y se abrió solo un taller, ahora se va a abrir un abanico de talleres de didáctica, 1- 8 hay cuatro posibilidades de que el alumno pueda llevarlo, y los contenidos son diferentes, se tomo en cuenta las limitaciones y posibilidades del anterior plan de estudios. Si se quiere pre-especializar en un campo, puede hacerlo a través de la elección de materias optativas.

-¿Qué competencias se desarrollan en los alumnos?

Yo creo que no ha habido una evaluación en ese sentido, se ha dado a partir de la propia actualización de los profesores en ciertos campos, lo que ha ido abriendo la posibilidad para que los maestros particulares digan -yo propongo que mi curso este semestre o este año se avoque a “esto”- con propuestas en sus programas; yo creo que son como equivalencias al concepto competencias.

- ¿Cuáles son las fortalezas de los estudiantes de la Facultad de Filosofía y Letras?

Uno y que esta mas derivado por la institución que es la UNAM y la facultad en términos de la libertad de cátedra, yo creo que hay una gran fortaleza en que los alumnos tengan una muy fuerte carga teórica con distintas posiciones, con el conocimiento de distintos enfoques, de la pedagogía, de la sociedad, del niño, del adulto, eso es para mi, para mi perspectiva, una gran fortaleza, eso es una cosa; la otra aunque a veces lo logramos mas o

menos bien y otras no tanto, que también pues depende de la materia prima con la que contamos, yo creo que nuestro alumno no es un alumno, como muchas veces es caracterizado al alumno de la UNAM, “rollero”, yo creo que es un alumno que puede hacer una lectura de la realidad social a partir de su formación teórica como bien enfocada, bien analítica, con una cierta mirada crítica no complaciente y esa es una gran habilidad; desde mi perspectiva. Es decir a diferencia de otras carreras, de otras instituciones en donde se va casi todo hacia la empresa, o hacia la educación especial y que les dan evidentemente las propias empresas el perfil del pedagogo que busca; nuestro pedagogo es un sujeto capaz de tener una mirada mas completa, y los alumnos a veces no se dan cuenta hasta el ejercicio.

- Cuando el alumno sale de la carrera la mayoría de las veces siente que no esta preparado...

Sienten que son aprendices de mucho y oficiales de nada, pero yo creo que ya sobre la marcha se van dando cuenta de que tienen, incluso de otras profesiones, los administradores, abogados incluso psicólogos, tienen visiones disciplinarias muy cerradas pero se de entrada se dan cuenta que pueden hacer cosas programas, un curso diagnostico, puede hacer muchas cosas de carácter aplicado pero sabe que tiene como fondo una base teorica que es solida y si no, tiene las bases para regresar a las fuentes teóricas.

Creo que en general el maestro ha sido un maestro obligado a hacer exámenes, obligamos al alumnos a que se vaya a la biblioteca a hacer una investigación, un ensayo o un reporte de lectura y eso va desarrollando una habilidad de carácter cognitivo y otra vez, una vez saliendo se dan cuenta de la habilidad que han desarrollado.

Lo hacemos quizá de manera mas asistemática que sistemática, pero el egresado a la larga se da cuenta. Quizá lo que no ha tenido es mas practica y que de algún modo eso pretende el plan de estudios ahora, fortalecer el área teórico práctica.

-¿En qué ámbitos puede desempeñarse el pedagogo egresado de la Facultad de Filosofía y Letras?

Yo te puedo decir que yo me sorprendo cada que alguien llega con un proyecto de actividad profesional y que veo donde está trabajando, los ámbitos más locos, mas formales, más informales, con experiencias de todo orden cultural, de capacitación, de diseño curricular, es vastísimo, ahora con las nuevas tecnologías con todo el enfoque pluricultural.

El egresado nuestro yo creo que esta listo para trabajar en cualquier lugar y que incluso tiene la mirada para abrir espacios y la posibilidad de ver donde hay pedagogía.

-El egresado de la Facultad de Filosofía y Letras ¿puede desarrollarse laboralmente en el área empresarial?

Sí por supuesto, yo creo que lo que sigue siendo un campo exclusivamente pedagógico y no por sacar a los otros, sino porque para eso nos formamos, es el área de didáctica y aprendizaje, aun los psicólogos educativos, no tienen el nivel, los administradores se acercan a esos ámbitos pero no saben cómo, les falta el fundamento de la didáctica, a lo mejor tienen el fundamento organizacional, de administración, de gestión, de cursos pero la parte didáctica la desconocen; el psicólogo educativo puede saber toda la parte de aprendizaje, selección de personal, pero ahí se queda, no entiende como toda la relación capacitador capacitando, esa parte no la conocen, entonces por supuesto yo considero que si se puede desempeñar en el área empresarial.

Tal vez mi perspectiva es muy convencional yo creo que lo que te decía, a parte del aspecto de la didáctica y de la comprensión de lo que es el trabajo educativo en cualquier tipo de organización, sea escuela, sea empresa, sea familia, es como esta comprensión de que hay procesos educativos en cualquier grupo, cualquier colectivo por mas o menos organizado que esté, esa es nuestra visión. Pero hay un aspecto que se nos critica a veces mucho, que es la parte de los valores, del valor de educar al ser humano y eso atraviesa por toda la formación de teoría y Filosofía. Yo he recibido muchas criticas a veces de nuestros propios maestros que tienen años trabajando, dicen que- los pedagogos creen que todo es educación, y no es cierto, no todo es educación adiestramiento es adiestramiento, capacitación es capacitación, ustedes todo lo quieren hacer pasar por su idea de que el ser humano y la educación- y yo creo que esa es nuestra riqueza.

A diferencia de lo que puede ser el psicólogo laboral que dice adiestrar para que sepan hacer, nosotros estamos pensando más allá, en que si no esta satisfecho con lo que hace y si la Institución no le refuerza, no le motiva con el trabajo, con horas libres, etc no va a ser productivo, porque tengo que tener primero un ser humano que tenga autoestima, etc, y si no tiene eso no será productivo, y eso atraviesa por una educación más amplia. Sí es cierto que también queremos o concebimos que podemos resolver con mas o menos educación, que tampoco es cierto; pero esa visión de que la educación es un valor, que quien esta en un proceso de capacitación por más técnico limitado de adiestramiento que sea, si lo ve con

otra mirada, si ve que eso le va ayudar a subir otro peldaño y que tiene que también que preocuparse por el aspecto afectivo, por el aspecto de habilidades va a ser un mejor ser humano y en esa medida va a ser un sujeto laboralmente más productivo, más satisfecho o más llevado hacia el trabajo, pero propositivo.

-¿Considera que el área empresarial representa una oportunidad laboral para el pedagogo?

Pues sí, desde hace muchos años, por supuesto que sigue siendo un espacio pedagógico. Los pedagogos de épocas recientes ya no están casados con el curso de capacitación, ya están en contacto con otras tecnologías ya saben que el curso es uno de muchos mecanismos de trabajo pero que se pueden ir más allá, que pueden hacer uso del internet, que pueden hacer uso de educación a distancia y que no se concretan en curso presencial, el cursito genérico para cualquier persona, hay una visión más comprensiva de lo que es la capacitación.

Yo creo que se atraviesa por 2 aspectos, por un lado lo que es al ámbito profesional, es decir, el ámbito de los empleos, el día de hoy que esta mas allá de las universidades mismas, de qué forman y cómo forman, que a veces está más amarrada por ejemplo te digo, universidades que forman para el área empresarial, es porque son parte del área empresarial, hay muchísimas universidades que están ya de acuerdo con *Hewlett Packard*, que dicen, -fórmame un ingeniero con estas características y sí te lo contrato-, se van a regiones en las que la relación universidad-empresa está muy articulada y ahí se acaba el asunto, sus egresados están ya previamente contratados, ese es un fenómeno que esta ocurriendo hoy en día.

Otro la falta de empleo, las tasas de desempleo están creciendo, ese es un asunto que nos rebasa, otro que ahí es también un área de trabajo, de reflexionarlo, se dan cuenta en el campo nuestros egresados, que son muy buenos, que saben mucho, que tienen muchas habilidades, que pueden remitirse a las fuentes, que saben investigar, que tiene buen trato, buena relación, etc, se van dando cuenta sobre la marcha de todas estas habilidades y ventajas que tienen, pero hay algo que nos falla, son como mis hipótesis, es el autoestima y la identidad clara.

Eso hace que en el transito de la universidad al ámbito de trabajo, se muevan como con cierta indefensión inseguridad y ahí a veces les ganan los trabajos los egresados de otros campos que no van a ser tan buenos trabajadores, o bueno, no tan profesionales como

nosotros, con visiones como las que hemos comentado, pero ahí hay como un asunto que, algo hacemos mal, nos falta fortalecer la identidad, que tal vez tiene mucho que ver con las prácticas, los ámbitos en los que nos podemos desempeñar, y con una parte de autoestima. Y eso mi hipótesis en este aspecto, es que, como nuestros maestros son tan críticos, tan “criticones”, como nuestro objeto de trabajo somos nosotros mismos, el sujeto educado cuesta ser educado, te ponemos a dudar de lo que te han enseñado, te cuestionamos la escuela como aparato ideológico del Estado, etc, entonces estás tu en una visión que a veces ya en el momento de decir a que me voy a dedicar te hace titubear, por ejemplo cuando va en contra de tus valores y otro aspecto es en el nivel jerárquico en el cual trabajar, no se ven por ejemplo dirigiendo una escuela, no nos proyectamos a grandes niveles, creemos que lo sabemos pero no lo suficiente, pero como te decía también depende de cada alumno, por supuesto que no todos caen en este grupo, hay quienes sí se lanzan.