



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS

PROGRAMA DE POSGRADO EN PEDAGOGÍA.

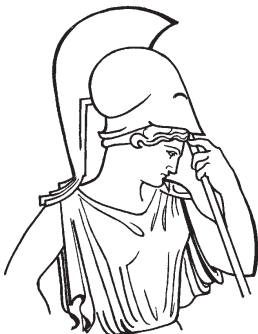
**“LAS COMPETENCIAS DE LOS PEDAGOGOS DE LA
UNAM EN EL ÁREA DE CAPACITACIÓN Y SU
PERTINENCIA EN LA PRÁCTICA PROFESIONAL”**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRA EN PEDAGOGÍA

PRESENTA:
LUZ PAOLA ACOSTA RAMÍREZ

TUTOR:
DR. ROBERTO DE J. VILLAMIL PÉREZ.



CIUDAD UNIVERSITARIA, 2011.



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.

Dedicatoria.

A mi hija, Danna... Por tu comprensión e incomprensión al tiempo restado de convivencia. En este periodo aprendí, entre tantas cosas, que ni un grado ni un aula suplirán o superarán tus enseñanzas...Gracias por ser lo mejor de mi vida. Eres mi inspiración, mi impulso y mi motor para superarme. Porque tus ojos, tus abrazos, tus besos y tus sonrisas son el mejor regalo que Dios me ha dado. Te amo...

A mi mamá, por creer en mí, por estar a mi lado, por dejarme volar, crecer y permitir que me equivoque. Por apoyarme en este proceso de consolidación académica y personal. Gracias por ser mi inspiración como madre e hija y por enseñarme a conducirme con optimismo ante la vida. Por ser la cabeza de "nuestro equipo de tres grandes mujeres"...

A mi hermana Nahemi, por caminar siempre a mi lado, por ser un soporte y un ejemplo no sólo para mí, sino también para Danna; por ser su mamá putativa en mi ausencia. Tu sencillez, tu inteligencia y tu fortaleza para dirigirte en esta vida son una inspiración para mí. Sin ti, mi vida jamás estaría completa. Este también es tu logro... ¡Gracias!

Agradecimientos.

A Dios, por bendecirme siempre.

A mis hermanos. Enrique: por tus palabras de apoyo. Andrés: por tu entusiasmo y tu sostén en nuestros caminos, por estar de una u otra forma al pendiente. ¡Gracias!, porque a pesar de la lejanía, nuestro lazo es indisoluble...

A Roch: por ser parte esencial de mi felicidad...

A la familia Ramírez, en especial a mi abuelito, tío Beto, Gris, Mari y Miriam. Este logro no hubiese sido posible sin su confianza, su apoyo y su amor...

A mis amigos Ivonne, Kary, Isma, Chucho y José: por sus palabras de aliento... Karlita: por ser mi hermana, mi confidente, mi cómplice, mi conciencia y mi ejemplo. Gracias por acompañarme en las buenas y en las malas... ¡Te quiero mucho!

Ricardo: por creer en mí, por tu apoyo, tus risas, tu confianza y tu aliento. Por enseñarme que el cariño desinteresado existe...la vida es más ligera, amena y sencilla cuando me haces reír y nos demuestras que no estamos solas... ¡Te quiero mucho!

Roberto: Gracias por tu dedicación, tu tiempo, tus observaciones, tu compromiso y tus conocimientos insertos en esta tesis. Por acompañarme pacientemente en este proceso de formación. También, por darme lecciones de vida, por estar conmigo en todo momento, aconsejarme, llamarme la atención, soportar mis quejas, mis arrebatos, mis enojos, mis lágrimas, mis bromas, mis risas y mis historias. Gracias por ser más de lo que dicta el protocolo. Este logro es de ambos y ha sido un honor compartirlo con alguien como tú. Te admiro y quiero profundamente. Gracias por formar parte de mi vida y permitirme entrar en la tuya...

A mi jurado: Dra. Meza, Dra. Marsiske y Dra. Bercovich. Muy en especial a la Dra. Sara Rosa, por participar activamente en la conclusión de la investigación. Pero aún más, porque eres una fuente de inspiración como persona: por tu inteligencia, sencillez, calidez y amabilidad...

A la UNAM: por darme la oportunidad de seguir formando parte de la "Máxima Casa de Estudios". Al CONACYT, por su apoyo en la realización de esta investigación.

ÍNDICE.

Introducción	1
Planteamiento del problema	4
1. VALOR DEL CONOCIMIENTO EN LAS ORGANIZACIONES	13
1.1 Sociedad de la Información	15
1.1.1 Características	17
1.1.1.1 Plural	17
1.1.1.2 Interactiva	17
1.1.1.3 Global	17
1.1.1.4 Capacidad de penetración	18
1.1.2 Críticas	19
1.1.3 Consideraciones finales	21
1.2 Sociedad del Conocimiento	22
1.2.1 Conceptualización de la Sociedad del Conocimiento	23
1.2.2 Importancia de la Investigación en la SC	27
1.2.3 Diferencias entre la Sociedad de la Información y Sociedad del Conocimiento	28
1.2.4 Consideraciones finales	29
1.3 Educación Continua	31
1.3.1 Antecedentes	32
1.3.2 Aproximación teórica	37
1.3.3 Objetivos	38
1.3.4 La especialización: limitaciones y nuevos planteamientos para generar una visión holística	40
1.3.5 La función de la Universidad en la educación continua y extensión universitaria	41
1.3.6 Consideraciones finales	44
1.4 El capital intangible en las organizaciones	46
1.4.1 Organizaciones que aprenden	47
1.4.2 Gestión del conocimiento	49
1.4.3 Capital intelectual	51
1.4.4 Consideraciones finales	57
2. LA NECESIDAD DE CAPACITACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES	60
2.1 Importancia de la capacitación	61
2.1.1 Aproximación teórica al concepto de capacitación	64

2.1.2	Objetivos de la capacitación	73
2.1.3	Aspectos relevantes de la capacitación en México	75
2.1.4	Consideraciones finales	69
2.2	La demanda de Recursos humanos para la capacitación. Competencias	77
2.2.1	Aproximación teórica al concepto de las competencias	80
2.2.1.1	Competencias laborales	83
2.2.1.1.1	Competencias laborales del capacitador	89
2.3	Consideraciones finales	94

3 EVALUACIÓN DE LA CAPACIDAD DE RESPUESTA: Desempleo, reclutamiento, análisis de datos comparativos 96

3.1	Departamento de Recursos Humanos: función y objetivos	96
3.1.1	Análisis de resultados. Las competencias requeridas en los capacitadores	97
3.1.1.1	Importancia del área de capacitación para las siete instituciones	97
3.1.1.2	Funciones del capacitador	102
3.1.1.3	Tendencias profesionales del área de capacitación	106
3.1.1.4	Opinión acerca de los egresados de IES públicas y privadas	109
3.1.1.5	Bolsa de trabajo para el capacitador	113
3.1.1.6	Competencias requeridas en el capacitador	116
3.1.1.7	Otras características que consideran en el proceso de selección y reclutamiento	123
3.1.2	Consideraciones finales	128
3.2	La respuesta de las IES en torno a la capacitación	133
3.2.1	Análisis plan de estudios Universidad pública: UNAM	136
3.2.1.1	Perfil del Pedagogo de la UNAM. Caso de la Facultad de Filosofía y Letras en Ciudad Universitaria, la Facultad de Estudios Superiores Aragón y la Facultad de Estudios Superiores Acatlán: diferencias, similitudes, ventajas y limitantes	137
3.2.1.1.1	Modalidades de titulación	139
3.2.1.1.2	Perfiles de egreso	142
3.2.1.1.3	Campos de desempeño profesional	143
3.2.1.1.4	Consideraciones finales	147
3.2.1.2	Experiencia de los pedagogos en el campo laboral (área de capacitación). Análisis de resultados	150
3.2.1.2.1	Datos generales	153
3.2.1.2.2	Antecedentes laborales	154
3.2.1.2.3	Situación laboral actual	155

3.2.1.2.4 Experiencia durante los procesos de selección y reclutamiento	156
3.2.1.2.5 Capacitación	158
3.2.1.2.6 Plan de estudios y su pertinencia con el área de capacitación	160
3.2.2 Análisis plan de estudios Universidad privada	160
3.2.2.1 Perfil del pedagogo de la Universidad del Valle de México (UVM)	162
3.2.2.2 Perfil del pedagogo de la Universidad Panamericana (UP)	165
3.2.3 Consideraciones finales	168
4. PROPUESTA	172
4.1 Vinculación teoría-práctica en la licenciatura de pedagogía	173
4.2 Una vez concluida la licenciatura: la educación continua	177
4.3 Importancia de la capacitación para el posgrado	180
CONCLUSIONES	184
<i>Reflexión crítica en torno a la capacitación: “Otra mirada acerca de las organizaciones”</i>	193
BIBLIOGRAFÍA	198
ANEXOS	214

INTRODUCCIÓN.

Actualmente, la competitividad es un factor esencial en nuestra sociedad. Ningún ámbito queda exento de la importancia de ser una persona altamente calificada: desde las organizaciones que buscan mantenerse con éxito en su rubro, hasta las Instituciones educativas que pugnan por dotar a sus alumnos de competencias para su inserción en el mundo laboral.

Se puede observar con claridad la enorme cantidad de habilidades, destrezas y conocimientos indispensables para obtener un trabajo, en cualquier área de desempeño profesional universitario del que se desee hablar.

El incremento de profesiones, especialidades, áreas de desempeño laboral, entre otras, sólo refuerzan la idea de formarse constantemente a lo largo de toda la vida y de la importancia del saber para cualquier sujeto. Por ello, y a través de mi experiencia una vez concluida la licenciatura, me enfrenté a la realidad de cubrir múltiples de requisitos para obtener un empleo.

En muchos casos tendemos a atribuir razones para tratar de responder a la situación que estamos enfrentando. En mi caso, quise culpar tal falta de trabajo al país en general, la situación económica del mismo y las pocas fuentes de trabajo generadas en los últimos años. Dicha apreciación no es del todo errónea (tal hecho se explica más adelante dentro de la tesis); sin embargo, este punto no es tan fundamental como la parte relacionada al: “¿Qué sabes hacer?” y “¿Cómo lo haces?”

En mi búsqueda de empleo, me llamó la atención un área en particular: la capacitación. Ésta, al ser un área de desempeño profesional del pedagogo, me fui dando cuenta que es un campo laboral altamente competido y por ende, los reclutadores de cualquier Institución solicitan características específicas para poder ser contratados como capacitadores.

El pedagogo, en dicha área, compite con profesionales tales como los psicólogos, administradores, comunicólogos e ingenieros (por citar las más mencionadas); por

ende, surge la inquietud de conocer las competencias adquiridas en la Universidad para poder desempeñarse en tal ámbito. Asimismo, establecer una aproximación de su pertinencia en la práctica diaria.

De esta manera, es que planteo el tema de investigación presente: *Las competencias de los pedagogos de la UNAM en el área de capacitación y su pertinencia en la práctica profesional.*

Ésta es una investigación que examina la realidad del pedagogo en la UNAM. De la misma forma, es un acercamiento a sus posibilidades laborales en cuanto al área de capacitación, pues trabajé las fortalezas y debilidades del área con el fin de formular una propuesta para el mejoramiento de la profesión.

La tesis se divide en cuatro capítulos. El primero es una aproximación teórica al contexto actual, pues es fundamental establecer de dónde surge la relevancia de la “competitividad”, su impacto en la sociedad y los cambios generados en el ámbito educativo y organizacional.

El segundo capítulo describe la importancia de la capacitación para cualquier Institución, así como un acercamiento al concepto de las competencias -ahondándose un poco más en las laborales-. Con base en dicha revisión teórica, al final de este capítulo presento una propuesta de las competencias requeridas para ser capacitador.

El tercer capítulo es la presentación de resultados y su análisis correspondiente. Por una parte, se desarrolla detalladamente las entrevistas realizadas a los reclutadores de las Instituciones, tanto públicas como privadas, por medio de las categorías previamente mencionadas en la metodología de la investigación. Por otra parte, se analizan los planes de estudios de la UNAM concerniente a la carrera de Pedagogía en las distintas Facultades donde se oferta; en dicho desarrollo se estableces sus ventajas, desventajas y algunas comparaciones entre sí. Posteriormente se presentan los resultados del seguimiento a los egresados de la carrera de Pedagogía y su análisis detallado. Al final de este capítulo, se

analizan los planes de estudio de las Universidades de carácter privado con el fin de exponer, al igual que con los planes de la UNAM, las áreas de desarrollo de los mismos y las partes endebles de la formación ofertada.

Con base en el análisis de resultados y del desarrollo teórico realizado a lo largo de los dos primeros capítulos, en el último capítulo se establece una propuesta de mejoramiento a la formación del pedagogo en la UNAM en el área de capacitación. Dicha propuesta se maneja en tres aspectos: la primera corresponde a la vinculación teoría-práctica desde la licenciatura; la segunda fomentar una educación para toda la vida, así como la inserción de cursos, diplomados, talleres, entre otros, enfocados al área de capacitación -desde la perspectiva del pedagogo-; y la tercera propuesta dirigida al posgrado, pues se pretende que en este nivel se de mayor cabida a dicha área mediante la inserción de seminarios destinados a la temática. Pues como bien menciona la UNESCO (2005): “la sociedad educativa debe ofrecer múltiples posibilidades de aprender” y aunque una persona competente debe retomar las experiencias en distintos escenarios tales como la familia y el ámbito profesional; a las IES les corresponde brindar educación de calidad y acorde a las exigencias del periodo enmarcado en la Sociedad del Conocimiento.

Al final de la tesis se presentan las conclusiones generales de la investigación tomando en cuenta principalmente los aspectos críticos relacionados con la importancia de la capacitación en nuestros días y la apertura para dicho campo.

La importancia de la investigación no radica en generar propuestas que no puedan ser aplicadas a la realidad de nuestras Facultades dentro de la UNAM. Por el contrario, es un trabajo teórico, crítico, bibliográfico y de campo para establecer líneas de mejora en las competencias del pedagogo de manera real (por lo menos en cuanto a la capacitación).

Por contar con puntos de vista sobre el proceso de selección y reclutamiento expresados por reclutadores y egresados, así como por medio del análisis de los planes de estudios; las respuestas obtenidas se cotejan y corroboran entre sí.

Por tal motivo, este trabajo tiene impacto para la comunidad no sólo científica, sino educativa y social en general; ya que la realidad laboral en nuestros días señala la importancia de brindar las herramientas necesarias para mejorar nuestras competencias en la práctica.

La Universidad debe tener en cuenta los aspectos que se pueden perfeccionar para coadyuvar a la inserción laboral de sus estudiantes de manera eficaz y competitiva. Esta investigación pretende dar a conocer esas partes susceptibles de mejora continua.

Las competencias de los pedagogos de la UNAM en el área de capacitación y su pertinencia en la práctica profesional.

Planteamiento del problema.

A partir de la década de los 90's, el conocimiento ha sido la pieza fundamental para el éxito organizacional, institucional, nacional, social, internacional y hasta personal. Las ventajas producidas con el saber han beneficiado a los distintos ámbitos de desarrollo humano, tales como la tecnología, la educación, la economía, y otros. Como consecuencia, paulatinamente se ha tratado de invertir en el activo intangible.

Por tanto, las Instituciones de Educación Superior, así como las organizaciones, han centrado su atención en la importancia del saber: desde las investigaciones en el ámbito educativo en todas las áreas, –médica, artes, humanística, sociales, entre otras-, la modificación de planes de estudio, perfil de egreso, creación de nuevas carreras y especializaciones, entre otras; hasta el papel que éste tiene en la mejora del desarrollo nacional y por ende, en la práctica laboral de los sujetos. Tal es el caso de las organizaciones, pues ven en el conocimiento la base para la producción, innovación y competitividad.

El conocimiento, al ser intangible, se refleja en la mejora de procesos, productos, modificación de actitudes, desarrollo económico, entre otros. Como afirma Drucker (citado en Llano, 2004) que el desarrollo de las personas equivale a un incremento en el capital.

De esta forma, se ha visto en la investigación una de las bases fundamentales para la producción innovadora en todas las esferas de desarrollo humano. Ya que por medio de ésta, se realizan modificaciones constantes en productos, servicios, aparatos tecnológicos, patentes, diseños industriales, etc. (Islas, 2010.)

Ante los cambios constantes, los conocimientos resultan vigentes por un corto periodo. Como consecuencia, es necesaria la actualización de manera permanente. La UNESCO (2005) establece que una de las obligaciones de las IES

es la actualización de los conocimientos y las competencias en la vida de todo profesional, tanto de los académicos como de sus estudiantes y egresados; en términos generales, de toda la población. Las organizaciones no dejan de lado tal aspecto y han realizado distintas estrategias para mantener a sus colaboradores en constante formación en beneficio personal, institucional y social.

El área de capacitación es el departamento encargado en toda Institución de realizar dicha actividad. Sus principales funciones van desde la actualización hasta la de brindar distintas estrategias en la mejora de toma de decisiones, relaciones interpersonales, inducción al nuevo personal, conocimientos específicos de cada empresa y la motivación personal para incrementar su competitividad, por mencionar algunas.

Peter Drucker (1995) al referirse a la región asiática como una de las grandes potencias económicas e intelectuales, retoma la importancia de tener a los sujetos constantemente capacitados y educados, pues es la base para tener éxito.

Los beneficios al recibir capacitación no sólo se dirigen a la organización, también son a nivel personal, pues existen ventajas en la modificación de actitudes dañinas para él y para quienes lo rodean; de la misma manera, incrementa los conocimientos del sujeto en pro de su competitividad profesional, así como coadyuvar en el perfeccionamiento de sus habilidades en lo laboral y social, etc.

Por tal motivo, es necesario contar con gente especializada en ésta área, realizando sus funciones de manera eficaz, pertinente y competente. El capacitador es el encargado de dicha labor en la empresa. Su objetivo se dirige a la creación, desarrollo y diseño de métodos de trabajo para el incremento de las habilidades de quienes laboran en dicha institución.

La capacitación, por ser un área de desempeño profesional del pedagogo, además de ser un área clave para el desarrollo económico del país; es forzoso que el capacitador (pedagogo) tenga un perfil acorde a los requerimientos del contexto actual enmarcado en la competitividad.

Derivado de este planteamiento, la investigación pretende conocer la formación recibida en la carrera de Pedagogía en la UNAM y las competencias adquiridas dentro de la misma. Así como la corroboración de su pertinencia en la práctica profesional en el área de capacitación. Dicha información será utilizada para generar una propuesta en torno al fortalecimiento de competencias requeridas actualmente en el área de capacitación.

Objetivo general.

Conocer las competencias desarrolladas en la carrera de Pedagogía de la UNAM y su pertinencia en la práctica profesional en el área de capacitación.

Objetivos particulares.

- Conocer la importancia del conocimiento para la capacitación desde el contexto educativo y organizacional.
- Conocer las competencias requeridas actualmente para el pedagogo en el proceso de selección y reclutamiento de personal tanto en instituciones privadas como de gobierno: NEXTEL de México, S. A de C. V., Palacio de Hierro, S. A. de C. V., Manpower México , Grupo EMYCO, Secretaría de Desarrollo social (SEDESOL), Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los trabajadores del Estado (ISSSTE) y la Asamblea Legislativa del Distrito Federal (ALDF).
- Conocer la formación profesional de los egresados de la UNAM en la carrera de Pedagogía en el área de capacitación (Facultad de Estudios Superiores Aragón, Facultad de Estudios Superiores Acatlán y Facultad de Filosofía y Letras).
- Analizar las diferencias, ventajas y desventajas de la formación ofertada en la UNAM (institución de índole pública) contra la Universidad del Valle de México (UVM) y la Universidad Panamericana (UP) –institución superior de

carácter privado- en el área de capacitación, al evaluar la pertinencia de los planes de estudio con las competencias exigidas actualmente.

- Establecer una propuesta relacionada al fortalecimiento de la formación del pedagogo en el área de capacitación, desde la licenciatura hasta el posgrado.

Hipótesis.

Los egresados de la Lic. En Pedagogía de la UNAM no son aceptados en puestos relacionados con la capacitación debido a que carecen de una formación profesional en ésta área.

Metodología.

Tipo de estudio.

El tipo de estudio es descriptivo y transversal.

Población.

Para conocer el punto de vista de los reclutadores, se diseñó una entrevista dirigida a Jefes de Recursos Humanos en siete instituciones: tres públicas y cuatro privadas (hablando de la distribución de capital que cada una de ellas posee). Esta decisión fue tomada para obtener información complementaria entre los dos ámbitos, así como para comparar las diferencias y similitudes entre sí.

El criterio utilizado para seleccionar las instituciones fueron los siguientes: la institución debía contar con el departamento de capacitación y los sujetos entrevistados debían ser los reclutadores de los capacitadores en dicha organización. O bien, también se dirigía a los jefes de departamento de capacitación que hubiesen contribuido en la selección de los capacitadores, aunque no fueran reclutadores; pues ellos también dieron el visto bueno para la elección de su personal a cargo y se supone, conocen de los perfiles en su área.

Bajo estas razones se eligieron la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) pertenecientes a las instituciones públicas. Bajo la clasificación de instituciones privadas se eligieron a: NEXTEL de México S. A. de C. V., Palacio de Hierro S. A. de C. V., Grupo EMYCO y Manpower México, Centroamérica y República Dominicana.

Las siete instituciones contestaron nueve preguntas en una sola sesión de aproximadamente 20 minutos cada una de ellas¹. Se escogió la entrevista como un instrumento clave en la construcción y obtención de datos del objeto de estudio de la presente investigación –competencias de los pedagogos en el área de capacitación- (Camarena, 2007) por ser un campo de conocimiento de los otros –reclutadores- (Apuntes Seminario Entrevistas, 2010-1) con relación en los conceptos y manejo teórico de las categorías a analizar a partir de las respuestas obtenidas.

Cabe mencionar la relevancia del uso de la entrevista, pues no se considera como una simple técnica; al tomarla de esta forma, se estaría reduciendo a un decálogo o a una mecanización, negando toda su parte epistemológica² que la sustenta y le da sentido. Tal fundamento se encuentra en el trabajo minucioso (Malinowski, 1975) requerido en la interpretación de la entrevista, así como el desmenuzamiento de cada cuestionamiento, pues da cuenta de la descripción y de la aproximación del objeto de estudio: las competencias del pedagogo en el área de capacitación.

Así, cada pregunta está justificada desde este planteamiento. Se establecen los objetivos en cada una de las preguntas pensada desde y partir del marco de toda la presente investigación. En este sentido, se analiza y explica interpretativamente

¹ El guión de la entrevista completa se presenta en la parte de Anexos (Ver Anexo no. 1).

² Entendiéndose la epistemología como la doctrina de los fundamentos y métodos del conocimiento científico. (RAE, Revisado en Noviembre de 2009).

lo dicho por el otro (en este caso, los reclutadores y/o jefes de departamento), con base en la aproximación teórica de la investigación.

Las categorías desarrolladas con relación al objeto de estudio y por medio de las entrevistas realizadas fueron:

- Importancia del área de capacitación para las cuatro instituciones.
- Funciones del capacitador.
- Tendencias profesionales en el área.
- Preferencia entre IES públicas y/o privadas.
- Bolsa de trabajo.
- Competencias requeridas para los capacitadores.
- Otras características a considerar en el capacitador.

Por otra parte, los criterios para la selección de tales Instituciones educativas (UNAM, UVM y UP) fueron los siguientes: que se impartiera la carrera de Pedagogía así como el área de formación en las Organizaciones (Capacitación o Recursos Humanos).

En el caso de la UNAM, además, se realizó un seguimiento a egresados (sólo FES Aragón y CU por contar con planes curriculares en los cuales ya existen egresados formados con tal perfil³). El objetivo era conocer su opinión acerca de los procesos de selección a los que se han enfrentado a partir de su egreso en la UNAM por medio de un cuestionario previamente diseñado.

³ En el capítulo tres de esta tesis se presentan los resultados de dicha investigación (únicamente de la Facultad de Filosofía y Letras), pues en la FES Aragón no se tenían los recursos necesarios para establecer un contacto con los egresados; ni por parte de la Coordinación de la carrera de Pedagogía, ni por parte del Departamento de Servicios Escolares de la Facultad, ni en la DGAE. Cabe recalcar que se hicieron las gestiones necesarias para la obtención de información en la DGAE, sin embargo, por aspectos normativos dentro de la UNAM, no se nos permitió el acceso a dicha información.

Los criterios en la selección de egresados fueron: haberse titulado en el lapso del 2008 a octubre del 2010 y que la forma de titulación haya sido el reflejo de su experiencia laboral en el área de capacitación; es decir, en el caso de CU haberse titulado por medio de un Informe Académico de Actividad Profesional (IAAP) y/o por medio del Informe Académico de Servicio Social (IASS), ambos dirigidos al área antes mencionada. En el caso de la FES Aragón, haberse titulado por Memoria de Desempeño profesional⁴.

Se seleccionó el cuestionario como la técnica de recolección de datos más idónea para obtener la información necesaria en esta parte. Fue diseñado bajo los siguientes lineamientos (López y Schmelkes, 2002): todos los apartados, así como sus preguntas debían de responder al objeto de estudio; el universo a quien se les iba a aplicar eran egresados, por ende, la mayoría de las preguntas debían ser cerradas (a excepción de aquellas en las que necesariamente se debía indagar a fondo; en este caso, se diseñaron preguntas abiertas) pues no se esperaba que los egresados dispusieran de mucho tiempo y disponibilidad para contestarlo; una vez piloteado el cuestionario (este se hizo para ser contestado por cualquier pedagogo con el propósito de saber si las preguntas eran entendibles), fue lanzado a los pedagogos seleccionados.

El cuestionario se realizó con 6 apartados⁵. La primera de datos generales (año de egreso, facultad, estado civil, número de dependientes económicos, y otros estudios); el segundo, acerca de sus antecedentes laborales (si trabajó durante la carrera, si existía relación con la pedagogía y cuánto duró en encontrar algún trabajo con relación a su formación académica); el tercero abordó cuestiones acerca de la situación laboral actual de los sujetos en ese momento (si trabajaba en el momento de contestar el cuestionario, si existía relación con la pedagogía y

⁴ Debido al mayor número de formas de titulación en la Fes Aragón, pocos eligen la correspondiente a Memorias de desempeño profesional (ésta es la equivalente al IAAP en CU). Por ello, también se contemplaron los egresados titulados por la forma de diplomado, llamándose en el 2009 “La capacitación en las Nuevas Organizaciones”.

⁵ El cuestionario completo se presenta en la parte de anexos. (Consultar ANEXO 2.)

de ser así, el área en la que se desempeñaba); el cuarto apartado abordó la experiencia de los egresados con respecto al proceso de selección y reclutamiento (la ventaja o desventaja al ser egresado e una Universidad de índole pública, si había tenido dificultad al encontrar trabajo por cuestiones de género, edad, estado civil o experiencia laboral requeridas para el puesto solicitado, si consideraba que los reclutadores conocían la labor del pedagogo, si se sentían aptos para cubrir el puesto, así como las deficiencias y fortalezas de la formación recibida en la UNAM); el quinto apartado hacía referencia en específico al área de capacitación (acerca de las características requisitadas por parte de los reclutadores para laborar en dicha área, los profesionales en competencia directa con el pedagogo para obtener el puesto como capacitador y las deficiencias notadas por los egresados al ejercer su práctica laboral en este puesto); y el último apartado refería a los comentarios por parte de los pedagogos en cuanto al plan de estudios y la pertinencia con el área de capacitación (si consideraban que la formación obtenida en la Universidad fue determinante para la obtención del puesto como capacitadores, la importancia otorgada en la carrera al área de capacitación, de qué manera consideraban fortalecer la formación del pedagogo en el área de capacitación para su práctica profesional de manera competente y eficaz y el papel que para ellos tenía la educación continua y el área de capacitación).

1. VALOR DEL CONOCIMIENTO EN LAS ORGANIZACIONES.

Este primer capítulo describirá el valor del conocimiento en las organizaciones por medio de tres ejes centrales. El primero se enfoca a definir las características de la sociedad del conocimiento, su importancia y aplicación. El segundo eje comprende la temática de la educación continua, como recurso en la actualización de saberes para la generación de competitividad en las organizaciones. Y el tercero, la importancia que ocupa el capital intangible en las organizaciones, como fuente de producción y utilización de saberes para la creación de estrategias de innovación y creación.

A partir de la década de los 90^s el conocimiento ha tenido un papel importante en la sociedad. Los avances e innovaciones en las distintas áreas (Ciencias Físico-Matemáticas, Ciencias Biológicas y de la Salud, Ciencias Sociales, Humanidades y de las Artes y Ciencias Sociales) comprenden extensos ámbitos de actividad humana como la tecnología, la educación, la medicina, arquitectura, la escultura, pintura, música, entre otras. A partir de los beneficios sociales alcanzados por el desarrollo en estas disciplinas, se ha reconocido la importancia que tiene el conocimiento. Como resultado de esta revaloración, los sujetos han venido modificando sus prácticas, tanto en lo personal y social como en su campo laboral.

Estos hechos, han producido modificaciones en la educación. Los cambios van desde adecuaciones a planes curriculares, poniendo énfasis en los contenidos temáticos hasta en los perfiles de egreso, orientados a la formación de competencias⁶. Sin embargo, las transformaciones generadas actualmente en

⁶ Para efectos de este trabajo, las competencias son definidas como todos los aspectos que nos van ayudar a iniciar una actividad profesional de manera exitosa dentro de cualquier área. Son los conocimientos adquiridos de forma personal para organizar nuestra actividad profesional y para desarrollarla de forma cotidiana sea ésta la que sea. Estas competencias y habilidades adquiridas en las instituciones formales y *a priori* independientes de ésta, han demostrado ser útiles y necesarias tanto para la búsqueda de empleo como para el posterior desempeño del mismo. Su relación con la formación universitaria ha venido también cambiado a lo largo de diferentes momentos, de forma paralela a como han venido evolucionando los

materia política, económica, social y cultural obligan a los sujetos a seguirse actualizando una vez concluida la educación formal. Como resultado, se han creado espacios y modalidades educativas para cumplir con ésta función, tales como la educación a distancia, abierta y permanente. Dichos campos educativos son dirigidos a distintos grupos de personas, desde los conformados por jóvenes hasta los integrados por la tercera edad, con el fin de renovarse constante y permanentemente.

El ámbito laboral no queda exento de éstas reestructuraciones. El saber en las corporaciones empresariales amplía las posibilidades de competitividad dentro de un campo diversificado y dinámico que cambia constantemente. De esta forma, el conocimiento se convierte en el elemento más importante de una organización por ser la fuente para la innovación, la creatividad, el desarrollo de habilidades y destrezas; obteniendo beneficios a nivel personal y empresarial.

Actualmente, se pondera el papel del activo intangible⁷ en las organizaciones. Se considera que constituye entre el 90% y 85% del valor del mercado de las organizaciones industriales ocupado por éste (Martínez, 2009), contrariamente a lo que se consideraba cuatro décadas atrás, en el auge de las tecnologías.

El papel de la investigación ha sido fundamental para la generación de saberes y como consecuencia, de diversas estrategias implementadas en los corporativos enfocadas a la resolución de problemas, promoción, mejoras en los procesos de producción, atención al cliente, entre otras más. Es decir, la importancia de las

requisitos para el ejercicio de una actividad profesional inmersa en constante cambio. (Hofstadt y Gómez, 2006).

⁷ El activo intangible son todos los conocimientos tácitos o explícitos que generan valor económico para la empresa, volviéndose en recursos basados en el conocimiento (Viedma, 1998). Cabe aclarar que éste a su vez, abarca más que el conocimiento que cada uno de los sujetos posee, según Ross (2001) también se refiere a la forma de distribución y la gente que realiza este trabajo, a los clientes, a las comunidades locales, los aliados, la participación en general y los elementos que se encuentren bajo este rubro; es decir, son las dimensiones de creación de valor. Elementos que en el tercer apartado de este capítulo se abarcaran con detenimiento.

investigaciones radica en la captación y análisis de la información con el fin de ayudar a la toma de decisiones. Asimismo, coadyuvan en la promoción, distribución y modificaciones de productos (Wentz en Alvarez y Robles, 2000). Dicho de otra forma, mediante los datos obtenidos se genera un campo de mayores posibilidades en la consolidación del activo intangible de las empresas, el cual repercutirá positivamente en la competitividad del corporativo.

Según Edvinson y Malone (Pineda, 2002), el activo intangible está conformado por el capital humano (es el recurso intangible que generan valor, como las habilidades, conocimientos y capacidades; es el dominio del aprendizaje y conocimiento que la persona posee), el capital estructural (son los recursos intangibles que generan valor y que residen en la organización, éstos se quedan cuando las personas se marchan a sus casas) y el capital relacional (recursos intangibles capaces de generar valor, relacionándolo con el entorno de la empresa, como los clientes, proveedores, la sociedad, etc.). Esto quiere decir que los componentes del activo intangible se ven fortalecidos en la medida en que se genera información por medio de las investigaciones en cada uno de sus componentes.

Sin embargo, al conocimiento no siempre se le otorgó un papel predominante en la sociedad. La valoración que actualmente tiene es producto de distintos procesos. Los cambios a los que nos enfrentamos, tales como el reciclaje continuo de información, de saberes y de avances tecnológicos, son el resultado de una etapa denominada Sociedad de la Información.

1.1 Sociedad de la información.

El concepto de la sociedad de la información surge en el marco de la sociedad industrial en los años 70^{és}, momento en que se daba mayor importancia a los productos derivados de la tecnología más que en el conocimiento. En la sociedad de la información se retoman elementos centrales de las nuevas tecnologías o TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) como la PC, el internet, la telefonía celular y la televisión por cable (Burch, 2006). En esta etapa se pone en

manos de la innovación⁸ tecnológica el crecimiento económico, político y social del país.

La CEPAL (La Comisión Económica para América Latina)⁹, define a la Sociedad de la Información como el proceso resultante de la digitalización de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). En este sentido, se da énfasis al uso y creación de tecnologías como un medio para la transmisión de información.

A la vez, el término es empleado como un medio electrónico para controlar máquinas de todo tipo (Gerstein en Gurrola, 1998); desde aparatos de uso cotidiano hasta las vastas fábricas automatizadas en las que hasta el ser humano ha quedado desplazado por la propia creación tecnológica.

En distintos sectores y áreas de producción se ven reflejados los avances tecnológicos en la sustitución del trabajo realizado por el ser humano, tales como la ingeniería genética, las operadoras informatizadas con reconocimiento de voz, los cajeros automáticos, los sistemas de comunicación, las oficinas virtuales, las casetas de prepago en los estacionamientos, entre otros. Con esto, se generan procesos, procedimientos y herramientas de mayor calidad a menor costo y bajo precio.

En este periodo, tanto la generación de tecnología como la transmisión de la información son consideradas como las fuentes fundamentales de la productividad y el poder. De tal forma, era necesaria una conformación de monopolios tecnológicos con el fin de acaparar diferentes espacios geográficos.

⁸ Según Valenti (2002), la innovación es la capacidad de administrar nuevos conocimientos capaces de generar nuevos productos, procesos y servicios para el desarrollo de una capacidad de competitividad creciente.

⁹ La CEPAL se fundó para contribuir al desarrollo económico de América Latina, coordinar las acciones encaminadas a su promoción y reforzar las relaciones económicas de los países entre sí y con las demás naciones del mundo. Posteriormente, su labor se amplió a los países del Caribe y se incorporó el objetivo de promover el desarrollo social (CEPAL, 2000). En el ámbito de desarrollo tecnológico, la CEPAL contribuye mediante diversos programas económicos y sociales a los gobiernos latinoamericanos en la disminución de rezagos tecnológicos, en cuanto a su pertenencia y uso.

1.1.1 Características.

Seis son las características principales que constituyen a la Sociedad de la Información: es plural, interactiva, global, extraterritorial e instantánea, además de tener una gran capacidad de penetración; a continuación se describirán cada una de ellas.

1.1.1.1 Plural.

Según Morales (2006), detalla que la Sociedad de la Información es plural por las facilidades de acceso a cualquier grupo social. Es decir, el uso de las herramientas tecnológicas como la PC o el internet son empleadas por diversos grupos de personas con características disímiles entre sí, sin importar condiciones sociales o económicas a las que pertenezcan.

1.1.1.2 Interactiva.

Por una parte, esta característica hace referencia a la facilidad de diálogo que existe entre dos o más sujetos al mismo tiempo sin importar el lugar ni cuán lejos se encuentren uno del otro. Es decir, esta etapa se distingue por la emisión ilimitada a distancia de mensajes y su intercambio entre varias personas inmersas en una conversación, ya sea de índole personal o hasta de negocios.

Asimismo, alude al seguimiento de mensajes ente los interlocutores. Gracias al envío de información de manera casi instantánea, es posible mantener una conversación a través de un medio electrónico, como el teléfono, el fax, el radio (nextel) y el uso de diversas plataformas en la red, como por ejemplo, las web, los servicios de mensajería, los correos electrónicos, los foros, los blogs, las wiki, etc. De esta forma, se puede lograr una conversación más o menos fluída y con sentido entre el emisor y el receptor.

1.1.1.3 Global.

La tercera característica corresponde a la de globalidad. Esto quiere decir que los adelantos tecnológicos trascienden cualquier ámbito geográfico, sectorial o cultural

(Morales, 2006). A través de las nuevas tecnologías existe una gran facilidad para estar conectado con gran parte del mundo.

Según Castro y Del Castillo (2002) la definen como extraterritorialidad y refiere, de igual manera, a la accesibilidad en que se procesa y transmite la información a diferentes puntos geográficos de manera simultánea.

En este sentido, la instantaneidad constituye otra característica más de la Sociedad de la Información, por la inmediatez en que se reciben y transmiten los mensajes.

Este rápido acceso implicó una modificación en los paradigmas de espacio y tiempo que se tenían, pues ni la distancia ni la velocidad son un impedimento para mantenerse en contacto con las personas. Los mensajes de texto vía celular, las llamadas a larga distancia, los correos electrónicos, las videoconferencias, entre otras; son ejemplos de la globalidad, la interactividad y de instantaneidad que caracterizan esta etapa.

1.1.1.4 Capacidad de penetración.

Como última característica se encuentra la capacidad de penetración. Según Castro y Del Castillo (2002) la capacidad de penetración que las tecnologías han tenido son a causa de dos factores muy importantes. Por una parte la capacidad de memoria con las que cuentan los distintos dispositivos y por otra, la disminución paulatina en los costos de dichas innovaciones.

Los avances tecnológicos se introdujeron al uso cotidiano de todos los sujetos por las ventajas que se obtenían de éste, como lo es el archivar grandes cantidades de datos. Es decir, la creación y uso del dispositivo de la memoria. Así, las tecnologías rápidamente comenzaron a formar parte de la vida diaria de los sujetos; considerándose una herramienta indispensable en todos los aspectos de su vida, desde el laboral hasta el personal y social. Ejemplos de dichos mecanismos son los discos duros portátiles, las tarjetas de memoria y las USB. Marqués (2008), explica que la capacidad de almacenamiento de los discos

pueden soportar desde documentos que contienen miles de caracteres, hasta un largometraje con buena calidad de imagen sin ningún problema.

En un inicio, los avances tecnológicos eran sumamente costosos y casi inalcanzables a la población en general, sin embargo, gradualmente se fueron adaptando a los diferentes usuarios y sus contextos. Todo esto con el fin de que una gran parte la población pudiese acceder a las innovaciones y por tanto, obtener los beneficios que de éstas se producen, como lo es el internet y la PC, entre otras.

1.1.2 Críticas.

Principalmente, dos son las mayores críticas a la Sociedad de la Información y a su etapa histórica correspondiente. Por una parte, en la Sociedad de la Información se cuestiona la idea de basar el crecimiento económico de un país o un corporativo industrial en la tecnología; pues si se cimienta en éste, entonces el conocimiento es considerado como el producto de las creaciones tecnológicas y no como el principio para generarlas.

Es necesario hacer énfasis en un aspecto: la creación del conocimiento no está dada por la tecnología. Es decir, la posibilidad de acceso a ésta no asegura de ninguna manera, el desarrollo político, ni el económico, ni educativo de una región; por el contrario, las herramientas tecnológicas deben ser consideradas como un medio para producir conocimiento a través de la información que se recupera mediante las TIC.

La segunda crítica a la conceptualización y la utilización del término refiere a la marginación de cierta parte de la población para el acceso a los medios de información y utilización de la tecnología. Morales (2006) hace referencia a ésta al definir a la sociedad de la información: “[es] información que se genera, acumula, transmite y se recibe por una parte significativa de la comunidad mundial”.

La imposibilidad del uso tecnológico en ciertos grupos es debido ya sea por su nivel educativo, por su sexo, la situación laboral de los sujetos, o porque radican en zonas geográficas con pocos recursos económicos y sociales.

El acceso a las creaciones tecnológicas como el internet, el teléfono celular, la computadora y más aún de la televisión por cable, por citar ejemplos, resultan casi imposibles en diversos contextos, como el rural. De tal forma, se produce una parcial marginación de dicha población no sólo en la utilización de las redes de la información, sino también en la adquisición de datos.

Víctor Rangel (S/F), menciona que en promedio uno de cada cinco mexicanos tienen acceso a Internet, por mencionar un ejemplo. A su vez, ocho de cada 10 personas en condición de marginación no tienen acceso a la red. De la misma manera, el INEGI, reportó en el 2009 que sólo el 36.2 de usuarios mayores de 6 años utilizan la PC, mientras que únicamente el 28.3% de la población mexicana hace uso del internet.

Se supondría que mientras las naciones más industrializadas extienden el acceso de sus redes a diferentes contextos, aumentaría el uso de los avances tecnológicos a una parte significativa de sujetos. Sin embargo, no siempre resulta de esta forma. Trejo (2001) hace una crítica a la Sociedad de la Información al mencionar que el acceso al uso de las herramientas tecnológicas sigue siendo ajena a casi la totalidad de la gente en los países más pobres o en ciertas zonas de los países más industrializados, pues las prioridades para cualquier gobierno se encuentran en subsanar las carencias de los servicios públicos de primera necesidad.

Las causas de tal marginación en cuanto al uso de las tecnologías son varias. Una de ellas resulta como consecuencia directa de la situación económica a la que el país se ha enfrentado. Asimismo, es la consecuencia del poco apoyo económico que el gobierno podría otorgar a las zonas rurales pero también, de la falta de formación entre la población para el manejo de las nuevas tecnologías.

En este sentido, se crea una nueva forma de rezago al no saber utilizar las herramientas tecnológicas, acrecentando la brecha de desigualdad en esta etapa. De esta manera, se consideran como grupos privilegiados a los que han tenido los recursos necesarios para poder hacer uso de las innovaciones, desde su adquisición hasta su aplicación. En palabras de Piñón (S/F), se podría decir que las “TIC han profundizado la división en el mundo globalizado no solamente entre quienes tienen acceso a las tecnologías y los que no, sino también entre los que saben y no saben hacer uso de ellas”.

1.1.3 Consideraciones finales.

En suma, se puede afirmar que la “sociedad de la información trata de una forma específica de organización social mundial. La generación, el procesamiento y la transmisión de la información se convierten en las fuentes fundamentales de la productividad [...] debido a las nuevas condiciones tecnológicas [...] [como] la internet y el comercio electrónico, [pues] representan el motor principal en el crecimiento económico en el S. XXI” (Argudín, 2007).

Esta etapa se caracterizó por el desarrollo y uso de las innovaciones tecnológicas. El auge de la PC, el internet, el acceso a la televisión por paga y el teléfono celular se debió a su costo cada vez más bajo, a su utilización de manera más sencilla, al mismo tiempo que la recepción y envío de datos se realizaba de forma casi simultánea sin importar el espacio geográfico.

Dichos avances tuvieron un gran impacto a nivel industrial, económico y también en lo educativo. Por una parte, surgen industrias de alta tecnología y con ellas, novedosos procesos de producción (Piñón, S/F). Como resultado, se han llevado a cabo múltiples fabricaciones y renovaciones en distintas áreas industriales, tales como la automotriz, la siderúrgica, textil, entre otras; todo esto, por medio de los avances tecnológicos acaecidos en esta etapa.

A nivel educativo, surgen nuevas modalidades para aprender, como lo es la educación a distancia; usando los recursos tecnológicos como un medio para

lograrlo. Esto implicó una nueva mirada a la formación, pues se comenzó a discutir el papel que las habilidades y las destrezas adquiridas en las instituciones formales resultaban acordes o no ante esta etapa. Es decir, este periodo da pie a repensar la manera de adquirir conocimientos a lo largo de toda la vida y no solamente centrado a un periodo cronológico de los sujetos.

A pesar de las ventajas que del periodo de la Sociedad de la Información se desprenden, también se pueden mencionar las críticas en cuanto al rezago de las personas ante su uso; tanto por cuestiones personales de formación, como de limitaciones económicas y sociales. Ante este hecho, los gobiernos implementan distintos proyectos para que la brecha se vaya disminuyendo como los son los programas de becas y donación de materiales en las localidades con menos recursos económicos. Para el caso de la disminución del rezago en el uso de las tecnologías, el gobierno de México ha lanzado un programa digital llamado *e-México*. Su objetivo es la creación de centros comunitarios y digitales con el fin de capacitar a las familias mexicanas en el uso de las TIC (e-México, 2010) y por ende, mejorar su calidad de vida.

En suma, los aportes de la etapa de la Sociedad de la Información radican en la generación de medios y herramientas para el acceso a la información, así como de su envío y recepción de manera sencilla, rápida y a distancia. Gradualmente, se analizó el papel que el conocimiento tenía en la generación de la tecnología; modificando a su vez, todas las esferas de desarrollo del ser humano. Dicho de otra forma, este periodo fue el eje conductor para brindar importancia paulatina al activo intangible.

A partir de dichos planteamientos, se genera otro proceso en la cual se establece que la base de las innovaciones se encuentra en la información y los saberes producidos mediante el trabajo de la investigación. Este periodo es definido como la Sociedad del Conocimiento.

1.2 *Sociedad del conocimiento.*

Este apartado se enfocará a revisar diversas fuentes teóricas que definen a la etapa que actualmente se denomina Sociedad del Conocimiento. En comparación con la Sociedad de la Información, en este periodo se da mayor importancia a los elementos teóricos; ocasionando grandes modificaciones tanto en el ámbito educativo como en el campo laboral.

La sociedad del conocimiento se ha nombrado de distintas maneras: sociedad de la información, sociedad posindustrial o era tecnotrónica (Burch, 2006); según diferentes autores¹⁰, han equiparado a la sociedad del conocimiento con la sociedad de la información; términos que desde la perspectiva de esta investigación no pueden confundirse.

Como se describió en el apartado anterior, la Sociedad de la Información hace énfasis en la necesidad e importancia en la generación de las herramientas tecnológicas como un medio para la difusión de la información. Pero aún quedan un par de aspectos por cuestionarse: ¿Cuál es el papel que el conocimiento desempeña en las creaciones tecnológicas?, y ¿Qué implica basar el crecimiento económico, social y educativo en el saber? Para contestar dichas preguntas, es necesario definir este proceso denominado Sociedad del Conocimiento.

1.2.1 Conceptualización de la Sociedad del Conocimiento.

Surge a finales de los 90[́]s y continúa desarrollándose hasta nuestra época como resultado de un proceso derivado de la Sociedad de la Información, en los años 70[́]s. A diferencia de las características concedidas en la era industrial y en el auge de la creación de herramientas tecnológicas. La Sociedad del Conocimiento da mayor importancia a: el desarrollo del trabajo intelectual, la formación a lo largo de toda la vida, la investigación, la necesidad del análisis en las indagaciones, así como de su visualización y proyección a futuro mediante los datos obtenidos a través de expertos especializados en la temática, para crear a su vez, nuevos conocimientos.

¹⁰ Ortiz Chaparro en Linares, (1995), Linares Julio en Valenti (2002) y Giner (2004).

El elemento clave en el periodo que vivimos actualmente es el conocimiento; se valora por vincularse directamente con los procesos de innovación y creación; además de ser el factor central en la resolución de conflictos en cualquier esfera del sujeto, ya sea personal, social o laboral.

Para Peter Drucker (citado en Crovi, 2004) la Sociedad del Conocimiento es la reorganización del trabajo tradicional basado en experiencias, mediante la aplicación del conocimiento, así como de su análisis sistemático y lógico. La clave no es la electrónica, sino la ciencia cognitiva. Es decir, para este autor la importancia radica en los fundamentos teóricos y su aplicación con el fin de mejorar procesos o servicios, entre otros.

El lugar del conocimiento en el mundo contemporáneo actual se refleja en todas las tareas que los sujetos realizan. Al reconocer su importancia, produce nuevas formas de organización, desde el hogar, el trabajo, la forma de relacionarse con los otros, hasta en los procesos de adquisición de conocimientos en la escuela. Dicho de otra forma, la valoración que se tiene hacia el conocimiento no solamente ha sido en el campo tecnológico; tal hecho se ha visto reflejado ante diferentes sectores sociales, además de los empresarios¹¹ (Olivé, 2007). Su importancia se debe a la aplicación que tiene en dichos sectores, pues gracias al conocimiento se pueden dar respuestas ante cualquier problemática, contribuyendo a la satisfacción de las demandas sociales para lograr tener una vida digna.

Esto quiere decir que el conocimiento es valioso porque permite a los sujetos organizarse, desarrollarse y relacionarse con su ambiente; orientando las decisiones y acciones humanas porque permite una intervención lo más objetiva posible en el mundo; es decir, puede incorporarse en objetos, procesos y

¹¹ Sin embargo, en la mayoría de los momentos de la presente investigación, se hará referencia al sector corporativo, no por ser el único gremio donde el conocimiento ocasione un impacto, sino porque la temática así lo requiere.

prácticas, haciendo que adquiriera un valor en diversas esferas y no solamente en el mercado.

Sakaiya (Sakaiya en Boisier, 2001), refiriéndose al contexto tecnológico, relaciona profundamente el término de sociedad del conocimiento con el valor conferido al saber a través de la creación de tecnología mediante el activo intangible.

Recordemos que el activo intangible es de vital importancia para poder crear e innovar toda sociedad, por tanto, en el ámbito organizacional también produce un profundo impacto. Dentro de las corporaciones, el activo intangible se compone del capital humano, estructural y relacional. El capital humano, está integrado por los conocimientos, habilidades, destrezas y prácticas que éstos han adquirido de manera personal a través de distintas experiencias en el aspecto laboral, escolar, social y personal. El segundo elemento que constituye al capital intangible es el capital estructural. Este se define a partir de procedimientos, rutinas, sistemas, bases de datos, manuales, entre otros; es decir, aquellos aprendizajes que han permanecido en la empresa una vez que sus integrantes se han marchado, son los conocimientos adquiridos para la empresa. El capital relacional, es el valor que se genera como consecuencia de relaciones entre terceras personas ajenas a la organización; dicho de otro modo, es la información que se obtiene y utiliza tanto desde el mercado, como de los clientes asiduos y ocasionales, proveedores, y empresas que compiten en el mismo ramo. Todo esto, con el propósito de generar conocimiento y así, obtener un mayor éxito.

Lo anterior refleja, en el ámbito empresarial, que el proceso de adquisición del conocimiento dentro de una organización, –pero que no se descartan en los demás sectores-, es mucho más complejo por considerar aprendizajes y habilidades construidas desde manera personal hasta en lo social, para alcanzar los objetivos de una institución pero también, al reconstruir dichos conocimientos.

Gianneto (2002) considera que el conocimiento, abarca más allá que simples datos o información. Lo conforman creencias, la creatividad, el juicio, las opiniones, las experiencias, los conocimientos teóricos, etc. Para adquirir

conocimientos, se hace uso de diversas habilidades generadas previamente por el sujeto, tales como la selección de contenidos, así como la reestructuración y análisis de los mismos para su aplicación eficiente. De esta manera, se vuelve el recurso más importante para codificar los datos provenientes de la información.

Es decir, para que los individuos puedan generar conocimiento, es fundamental desarrollar distintas capacidades, habilidades y estrategias (individual o colectivamente). La información por sí sola no resulta importante ni trascendental en la etapa que vivimos, pues el capital con mayor valor no es el financiero, sino el basado en el conocimiento, el activo intangible. Por ello, actualmente se realizan grandes inversiones para incrementar los conocimientos en el ámbito empresarial, educativo y otros sectores; pues gracias al activo intangible se aumenta la capacidad productiva, tanto personal como organizacional.

En palabras de Edward Steinmueller (S/F), refiriéndose al valor del conocimiento dentro de las organizaciones, menciona lo siguiente: “El conocimiento contribuye en la economía al crear nuevas industrias, artefactos físicos e instituciones por medio de la aplicación de los avances científicos; sosteniendo, de esta forma, los aumentos de productividad, la formación y el crecimiento de nuevas industrias, y los cambios organizacionales necesarios para aplicar eficazmente nuevos conocimientos. Entendiendo al conocimiento como la codificación y reconstrucción de la información transmitida por un emisor”.

En este sentido, los medios electrónicos y los recursos generados, sólo son una herramienta para difundir a gran escala y de forma rápida, la información; pues dependerá de cada sujeto el poder utilizar dichos datos para construir un conocimiento o un saber¹².

¹² El saber se refiere al conocimiento confiable, el cual es sólido y está certificado, como los son las revisiones científica [...]. Otras formas de conocimiento (conocer) también posibilitan una actividad (conocer sobre jardinería, el “hágalo usted mismo”), pero no se han sometido a las mismas pruebas que el conocimiento certificado [...]. (David y Foray, 2002).

La adquisición del conocimiento se medirá bajo diferentes formas: en los beneficios o resultados, en las ventajas competitivas y/o en otras innovaciones. EL conocimiento finalmente crea un valor y generalmente es una innovación, hablese de herramientas o de procesos. Para que esto pueda suceder, es necesario investigar.

1.2.2 Importancia de la investigación en la SC

Como se ha descrito, en la etapa de la Sociedad del Conocimiento es fundamental la creación. Los cambios que actualmente vivimos como el reciclaje de conocimientos, se reflejan en todas nuestras actividades cotidianas. Cada día somos testigos de las nuevas generaciones de celulares, de nuevos programas creados para instalarse en nuestra PC, de distintas formas de organización en nuestra sociedad, así como de la renovación de múltiples aparatos electrónicos.

Tales hechos son posibles gracias a la investigación científica [...] y del aprendizaje vinculado, en que los individuos aprenden por experiencia propia y que, como regla, pueden evaluar lo aprendido y refinar su práctica gracias a sus propias deducciones (David y Foray, 2002) y/o al trabajo en equipo al compartir experiencias y conocimientos de otros sujetos.

Es decir, la investigación es una forma de invertir para la innovación, siendo ésta una característica de la etapa actual, pues fomenta la creación de conocimientos. A través de los datos obtenidos de las indagaciones se puede obtener una mejora en distintos procesos, ya sea en beneficio personal, de la sociedad, o de una organización. En palabras de Zapata y Suárez (2003): “La investigación científica impulsa el refinamiento, la mejora y explotación de un proceso, dispositivo o herramienta tecnológica”.

La necesidad de investigar actualmente se vuelve un elemento fundamental para la innovación, pues tiende a ser el único medio para prosperar ante la realidad de cambio que actualmente existe, así como del continuo desarrollo a nivel cuantitativo (hablando de ganancias económicas) y cualitativo (refiriéndose al

incremento de elementos para lograr conocimientos y saberes, utilizados en pro de la obtención de resultados). Se puede afirmar que la importancia de la investigación radica en la aportación de nuevos saberes y conocimientos que hacen progresar a la ciencia (Zubizarreta, 1969).

Las comunidades científicas desempeñan un papel fundamental para la obtención de información en el proceso de la investigación, su objetivo fundamental radica en la generación de conocimientos en su campo, de tal forma, éste debe ser objetivo de la realidad (Olivé, 2007). Es decir, el conocimiento y su aplicación en diversos campos especializados están en manos de sujetos dedicados al trabajo de la ciencia, con el fin de establecer su relación en la práctica social al contribuir en todas sus actividades diarias; hállese en la esfera social, personal o laboral.

Reafirmando esta idea, Pulido (S/F) menciona: “El conocimiento científico es un requisito para la innovación; y la innovación es un instrumento decisivo para potenciar el desarrollo económico y social”. Y aunque las actividades de investigación toman mucho tiempo, los beneficios que se obtienen a largo y mediano plazo reflejan la inversión en la mejora del desempeño de un producto determinado, así como de diversos procesos.

1.2.3 Diferencias entre la Sociedad de la Información y Sociedad del conocimiento.

A través de la descripción teórica de las dos etapas, se pueden establecer conexiones y diferencias entre ambos periodos. En la Sociedad del Conocimiento, el cual según Olivé (2007) refiere a un modelo de sociedad que aún está en construcción, contempla modelos teóricos fundamentales para la innovación, la creación y la tecnología; no sólo en los corporativos a nivel industrial, sino también en la esfera de lo educativo y social. Es decir, éste periodo es un proceso más complejo: de obtención y reestructuración de datos por medio de la capacidad de análisis y comprensión de información adquiridos de forma personal.

En cambio, la Sociedad de la Información privilegiaba la creación, el uso de la tecnología, y las redes de información; pero dejaba un tanto de lado el papel tanto de la investigación como del conocimiento en la generación de dichas herramientas.

Como parte de un proceso, resulta indispensable reconocer la relación entre la sociedad del Conocimiento y la Sociedad de la Información. Es decir, el conocimiento se da a partir de la recuperación de cierta información. Las herramientas tecnológicas en la Sociedad del Conocimiento, son consideradas como un medio para la distribución de mensajes, datos e información. Asimismo, en este periodo el principal actor es la persona, dotada de habilidades, conocimientos y destrezas para el uso y aplicación adecuada tanto de la información, como de las herramientas; con el propósito de seguir construyendo aprendizajes y saberes científicos que contribuirán a nivel económico, educativo, y social de un país.

Actualmente, ambas etapas confluyen para la generación de más y mejores herramientas, así como también de producción de nuevos procesos. El principal objetivo es incrementar la competitividad, las herramientas tecnológicas, la innovación y la economía mediante la mejora de productos y servicios. Como consecuencia, existe un impacto en el ámbito organizacional y educativo, pues se considera al activo intangible como el principal elemento para la construcción de todo avance.

1.2.4 Consideraciones finales.

De las definiciones citadas en este apartado, se pueden concluir varios aspectos.

Mientras que la Sociedad de la información centra su atención en las tecnologías como medio para generar conocimiento; la Sociedad del Conocimiento recupera elementos más complejos, desde teóricos hasta los mismos procesos cognoscitivos dados de manera individual, para ser compartidos y reestructurados en lo social. Esto quiere decir que las TIC son sólo un medio de transmisión de los

datos e información y aunque son necesarios para la obtención de un conocimiento; por sí solos, no brindan aportaciones.

La innovación no sólo recae en la creación de nueva tecnología, sino también en los servicios y procedimientos como producto de la valoración otorgada al conocimiento. Esto no quiere decir de ninguna manera, que las herramientas queden olvidadas, al contrario, la importancia de la etapa actual radica en el ensamble entre lo científico y lo tecnológico. Gracias a las TIC se puede acceder a las fuentes de información de manera simultánea y rápida sin importar el lugar de origen ni destino. Sin embargo, la mayor importancia se encuentra en la capacidad que cada individuo, organización o sociedades posean para transformarlos en conocimientos y/o saberes; puesto que la información y las herramientas no generan nada por sí solas.

El fundamento se encuentra en la investigación, ésta resulta necesaria para generar conocimientos, desgraciadamente no todos tienen la oportunidad de crearlos ni de acceder a ellos; en este sentido, se concluye que saber es poder. En este sentido, la mayor crítica hecha a este periodo se encuentra en el atesoramiento del conocimiento (Olivé, 2007). Como forma de contrarrestar tal crítica, la UNESCO (2005) ha propuesto de hablar de *Sociedades del Conocimiento* en varios sentidos. Por una parte, establece la importancia de mantener una formación continua para actualizarse ante los cambios que vivimos constantemente; por otro lado, también hace referencia a una posible solución ante la exclusión de ciertos contextos sociales, al promover programas para la difusión de la información sin importar características sociales como sexo, edad, poder adquisitivo, etc.

Como consecuencia de ambos procesos, tanto en el periodo de la Sociedad de la Información como en el actual, implican en la sociedad cambios que van desde transformaciones que repercuten en sus actividades diarias, como el uso de las herramientas tecnológicas, hasta la importancia que actualmente tiene la inversión en los activos intangibles. Esto lleva a las empresas a contratar personal

altamente calificado y por otra, a las universidades a formar a los estudiantes bajo un criterio de educación permanente y competitiva.

Existen repercusiones directas en el ámbito educativo al basar el desarrollo en el conocimiento: implica que las instituciones educativas consideren como fundamental brindar las habilidades y saberes necesarios para que los estudiantes puedan ser considerados como competitivos en el campo laboral; puesto que en éste ámbito se reflejará la congruencia entre la teoría y la práctica.

Así mismo, en el ámbito empresarial, las organizaciones deben tomar medidas encaminadas a lograr establecer competitividad dentro y fuera de su corporativo, tales como: la formación continua de los integrantes de la empresa, el fomento a la investigación, el diseño de estrategias para mejorar el servicio, entre otras.

El valor de las sociedades actuales está directamente relacionado con el nivel de formación de sus ciudadanos y de la capacidad de innovación que éstos posean. Pero los conocimientos, en nuestros días, tienen “fecha de caducidad” y ello nos obliga ahora más que nunca a considerar modelos educativos que vayan más allá del ámbito formal para que los ciudadanos y profesionales se actualicen con el fin de incrementar su competitividad.

La educación continua es una modalidad de la educación que brinda aportaciones de peso para seguir dotando al ser humano de capacidades y habilidades en su campo laboral. Ésta responde a problemáticas tales como la formación para toda la vida, hacer frente a los cambios y la resolución de conflictos en el campo laboral, entre otras.

1.3 Educación Continua.

En el apartado anterior se describió la importancia que el conocimiento tiene en la sociedad actual por ser el factor de crecimiento y desarrollo a nivel personal, económico, tecnológico, científico, etc.

De la misma forma, se definió como característica principal de este periodo a la transformación del conocimiento, así como la creación de nuevos saberes mediante la investigación como fuente de innovación y competitividad.

Ante la generación de tantas investigaciones y su aplicación en diferentes ámbitos (educativos, económicos, organizacionales, corporativos, etc.), el conocimiento resulta caduco por responder a las problemáticas en un cierto periodo.

Ante tal provisionalidad del conocimiento, era necesaria la creación de una modalidad educativa que diera cuenta de los cambios que acontecen diariamente; es decir, que esté orientada a actualizar a los sujetos en la asimilación, aplicación y generación de nuevos conocimientos.

La educación continua es la modalidad que cumple con estos objetivos.

1.3.1 Antecedentes.

La Educación Continua surge desde el siglo XVII (Fernández, 1999); sin embargo, a partir del periodo comprendido como la Sociedad de la Información, es que empieza a tener mayor auge. Su finalidad era responder a los cambios acelerados y a la necesidad de la constante renovación de los conocimientos de los sujetos para enriquecerlos, de manera formal.

En el contexto educativo, en la UNAM surge en 1971 en la Facultad de Ingeniería, con el propósito de actualizar los conocimientos de sus egresados (Fernández, 1997). De esta forma, se inicia una serie de actividades tendientes a elevar la calidad académica de los egresados en diferentes Facultades de la Universidad.

En el extranjero, también se hizo notoria la importancia de la Educación continua, por ejemplo, en Estados Unidos desde 1915 se funda la primera asociación que protegería los intereses de esta modalidad en beneficio de la comunidad: la National University Continuing Education Association NUCEA (Fernández, 1999).

Asimismo, en Londres, afirma Fernández (1999), se presenta el primer documento que expresa la necesidad de atender la educación a lo largo de la vida en beneficio de la población.

De la misma manera, distintos organismos han realizado diversas acciones para que la mayor parte de la población pueda acceder a una educación para toda la vida desde sus inicios. Por ejemplo, la UNESCO (2005), realizó proyectos encaminados a la educación para adultos (antes solía llamarse “Educación popular”) y daba oportunidad a formarse en dos sentidos: ya sea para obtener un título o certificado o, en su caso, para aprender un oficio que les permitiera subsistir.

Sin embargo, hasta los años 70^{ss} se comienza a modificar esta idea (UNESCO, 2005), pues ya no solamente se pretendía brindar una formación a la población de la tercera edad, sino que se extendió la idea de propiciar una cultura enfocada a obtener una educación a lo largo de toda la vida, como parte de la construcción de todo sujeto.

Otro organismo que presenta una propuesta es la ANUIES, el programa que muestra es acerca de la Extensión de la Cultura en la que se incluye a la Educación Continua (Fernández, 1999).

En este sentido, la educación continua, ha estado presente en la Educación Superior, desde los años 70^{ss} (ANUIES, 2004) con diferentes etapas de desarrollo y de operación en las IES públicas y privadas de nuestro país. Lo anterior ha permitido una expansión de servicios y un punto importante para favorecer la vinculación entre la universidad y la sociedad.

Como consecuencia, se puede decir que el desarrollo de la Educación Continua tiene sus bases en distintas situaciones que acontecen a nivel mundial y nacional; por ende, afecta a la Educación Superior. Tomaré algunas de las mencionadas por Fernández (1997):

- Contexto Mundial:

- Aspectos relacionados con el periodo de la Sociedad de la Información y del conocimiento.
- Modificaciones en el empleo.
- La globalización.
- La situación de los países más desarrollados.
- La situación en México:
 - La transición hacia la democracia (una sociedad más politizada, consciente y participativa).
 - La economía en lenta recuperación.
 - Las relaciones sociales frágiles (incremento de problemas sociales, desempleo e inseguridad).
- La Educación Superior:
 - La presencia creciente de universidades extranjeras.
 - La necesidad de evaluación y acreditación de programas e instituciones.
 - La rendición de cuentas a la sociedad.
 - El crecimiento de la demanda de la educación media superior y superior.
 - El previsible incremento de la matrícula del 75% en la matrícula de licenciatura y del 100% en la del posgrado, en los próximos 10 años¹³.

Como se puede ver, las transformaciones a nivel mundial repercuten y se ven reflejadas a nivel nacional en la esfera de lo educativo económico y social. Esta modalidad desde sus inicios, cumple con la finalidad de formación permanente

¹³ Esta aseveración se cumpliría desde el 2007, puesto que dicho documento es de 1997.

para los sujetos. En palabras de Moreno y otros (1995): “es una actividad educativa actualizada en la ciencia, la tecnología y las humanidades [...] que ofrece a todo tipo de persona la oportunidad de actualizarse y capacitarse no sólo en el terreno profesional sino también en el personal y humano”.

La UNESCO afirma que tanto la formación inicial como la educación media superior resultan incompletas ante los cambios de este periodo, pero a su vez, no niega que dichos niveles educativos constituyen la base de un “saber aprender” que debe reactivarse de manera continua, respondiendo así, a las prácticas y concepciones de los países en desarrollo.

La educación para todos a lo largo de toda la vida (definida así por la UNESCO), afirma que ésta se extiende no solamente durante una sola etapa de la vida de los seres humanos, sino que puede darse antes, durante o después de haber iniciado su práctica laboral.

De esta forma, la UNESCO reconoce cinco etapas educativas en la vida del ser humano¹⁴, que pueden o no darse, ya sea a causa de problemáticas de índole personal (como la económica) o porque simplemente el contexto económico, político y/o social de un país, sea una limitante para que se puedan desarrollar las personas en todos los ciclos de su vida.

Los beneficios a nivel personal, sigue describiendo la UNESCO (2005), están ligados con tres niveles:

a) Desarrollo personal y cultural. Este da sentido a la existencia del sujeto.

¹⁴ La primera refiere a la que se da en la educación preescolar; la segunda hace mención a la educación escolar básica –iniciando desde la primaria hasta concluir en la educación secundaria-; la tercera es la educación que se recibe una vez terminada la escolaridad obligatoria (la educación media superior y superior); la cuarta es la formación permanente, dándose una vez terminada la educación básica; y por último, tenemos a la formación que se puede dar en el tiempo libre de los sujetos, sin importar cuál sea la edad, para poder hacer lo que deseen sin necesidad de tener alguna presión de índole profesional, sólo por el gusto de querer hacerlo.

- b) Desarrollo social. Lugar que la persona quiere ocupar en el estrato social.
- c) Desarrollo profesional. Vinculo con el empleo su satisfacción profesional y la estabilidad económica.

Cabe señalar que la jerarquización que cada sujeto haga de cada una de ellas, puede variar con base a sus intereses propios.

Lo anterior nos hace pensar en la importancia y el valor que se le ha concedido al conocimiento aún después de haber concluido la educación formal para que la Educación Continua también se haya conformado.

Como bien señala Fernández (1997), la Educación Continua es una de las estrategias fundamentales de la Institución para dar respuesta a las necesidades contemporáneas, por medio de la organización y desarrollo de programas académico que permitan mayor vinculación con grupos sociales nacionales e internacionales. Así, el éxito estará relacionado con la vinculación entre la formación universitaria y su práctica en el ámbito laboral.

Aunque se sabe que la vigencia de los planes de estudio en las instituciones a nivel superior corresponden a un tiempo determinado y se convierten obsoletos en otro periodo corto, también se reconoce la existencia de distintos aspectos políticos, sociohistóricos, económicos, etc. que no permiten se puedan llevar a cabo las modificaciones curriculares pertinentes. En palabras de Mungaray (2002): “el acelerado progreso vuelve obsoletos los conocimientos adquiridos en la universidad, con una rapidez extraordinaria”.

La asimetría entre los cambios sociales y los planes de estudio, así como la revaloración del conocimiento en nuestros días provocan un incremento en el interés por la actualización en las empresas y con las personas que forman parte de ella. Lo mismo sucede en las instituciones educativas, pues en dicho contexto, la investigación y la educación continua son las áreas encargadas de brindar una formación continua y permanente a los sujetos.

1.3.2 Aproximación teórica.

Varias son las maneras de denominar a la educación continua: educación permanente, educación para toda la vida, educación a lo largo de toda la vida, formación continuada, extensión, entre otras. (Fernández, 1997; García, 2006; UNESCO, 2005; Villagra, 1996.)

Sin embargo, la UNESCO desde 1997 afirma que todas las definiciones antes citadas tienen tres fines, sin importar el contexto al que se haga referencia:

- Completar un nivel de educación formal.
- Adquirir conocimientos y destrezas en un nuevo sector y
- Refrescar o actualizar los conocimientos en un sector específico.

Según Diez (1990), la educación continua es todo proceso de aprendizaje en el cual los seres humanos participan para el acceso efectivo a conocimientos y destrezas básicas y avanzados, esté o no institucionalizado y se obtengan o no constancias, certificados, títulos o diplomas al final del mismo.

En otras palabras, es toda actividad organizada, sistemática, educativa para facilitar determinadas clases de aprendizajes a distintos grupos de la población, tanto adultos como niños. A su vez, contempla varias funciones tales como: alfabetización de adultos, extensión cultural, educación para el tiempo libre y animación sociocultural, educación ambiental, formación cívica y social, entre otras.

Según García y Varios (2004), la educación continua también se relaciona con la empresa y la formación para el trabajo, denominándola Capacitación¹⁵; asimismo, en programas gubernamentales como “Educación a lo largo de la Vida”, “Educación para el trabajo” y “Educación para la vida”.

¹⁵ Este es un tema que en el segundo capítulo de la presente investigación se tratará a profundidad.

Bajo la presente investigación, se mencionará educación continua, pues esta tiene formalidad, seriedad y excelencia académica que requiere cualquier actividad educativa del país (García y Varios, 2004), rasgos que son de vital importancia tanto para referirme a los aspectos académicos, como a los organizacionales.

Ruiz de y Gago (1995), coincide al afirmar que la Educación Continua es una actividad académica organizada, dirigida a profesionales y a personas con formación práctica profesional, las que, insertas en el medio laboral requieren tanto de conocimientos teóricos o prácticos que pierden actualidad, como actitudes, hábitos y aptitudes para el mejor desempeño de su trabajo.

En suma, se puede decir a cerca de la educación continua que “Constituye una opción para las personas que, con o sin título profesional, puedan acceder a nuevos [...] conocimientos para hacer frente a los procesos de innovación tecnológica y de producción para un mejor desempeño laboral. Así mismo, permite la actualización de conocimientos ante la velocidad del desarrollo científico y tecnológico actual”. (ANUIES, 2010.)

La Educación Continua representa una modalidad educativa flexible en sus programas, contenidos y métodos; innovada y recreada continuamente de acuerdo con las necesidades de los diversos sectores a la solución de problemáticas bajo diferentes contextos (Escotet, 1992).

Ofrece una respuesta rápida, expedita, aplicada, personalizada, de manera novedosa y académicamente estructurada de manera abierta, misma que propicia la actualización tanto en el ámbito empresarial, como en el educativo ante el constante conocimiento que va resultando caduco.

1.3.3 Objetivos.

Dados las diversas acepciones a esta modalidad, los propósitos de la educación son varios. En términos generales se puede decir que sirve para enfrentar los retos educativos, sociales y económicos característicos de este periodo, de la actualización y del aprendizaje e investigación continua. En palabras de Delors

(1997): “Nadie puede esperar que el acervo inicial de conocimientos constituido en la juventud le baste para toda la vida, pues la rápida evolución del mundo exige una actualización permanente del saber”.

Existen tres funciones principales:

- a) Actualización profesional. Generalmente, es ofertada por organismos independientes o autónomos llevando a cabo una tarea educativa, tal como la formación especializada de profesionales (Pineda, 2002). En las organizaciones, dicho espacio se le conoce como Capacitación.
- b) Vinculación universidad-sociedad-empresa. Permite el incremento de competencias individuales dadas desde la institución formal, aplicándose en el campo laboral y posteriormente, al actualizarlas mediante la educación continua (Besnard y Liétard, 1979). Es decir, por medio de las herramientas brindadas en la institución formal, el individuo se desarrollará en su campo profesional; de cierta forma, se coteja la pertinencia de los modelos de estudio con las competencias requeridas en su campo laboral. La vinculación entre educación superior y sector productivo se convierte en una importante estrategia para impulsar la competitividad de toda empresa que con ayuda de la investigación puede mejorar sus procesos o productos.
- c) Difusión de nuevas tecnologías y conocimientos recientes generados a través de las distintas disciplinas o especialidades mediante la investigación científica. En este punto, la consecuencia directa es la retroalimentación en los planes de estudio del sistema escolarizado y abierto, para realizar reformas pertinentes acordes con los avances científicos en todas las áreas. Pues la Educación Continua [...] provee de estrategias administrativas, operativas y de investigación a las empresas y mantiene el interés permanente por la información mediante el empleo de herramientas tecnológicas que posibilitan su acceso más inmediato y novedoso (Echegaray, 1995).

Es importante desechar toda idea que corresponda a pensar la educación continua como la salida para obtener la formación que en la escuela no se pudo alcanzar. Es decir, la modalidad de educación formal cubre funciones específicas que la educación continua complementa. En palabras de Ruíz de y Gago (1995): “[...] la licenciatura tiene como fin la formación integral del profesionista, en función de la suma de actitudes (personales y sociales), habilidades (físicas, interpersonales e intelectuales) y conocimientos (de la “propia” disciplina, de disciplinas relacionadas y, en sentido amplio, de la cultura de su tiempo).

Dicho en otras palabras, Escotet (1992) reconoce que la educación continua pretende lograr:

- Estar presente en todo momento de la carrera de un profesional.
- Proyectarse más allá del aula o de la escuela.
- Rebasar su acción más allá del sistema educativo formal.
- Reconocer la posibilidad de ejercer funciones educativas a otros organismos y agentes sociales, además de la escuela y del profesor.
- Penetrar en todas las capas sociales, transfiriendo el consumo de objetos al consumo de conocimientos, logrando nuevos aprendizajes.

De lo anterior se puede decir que la educación continua tiene como objetivo principal brindar conocimientos a lo largo de toda la vida, sin importar que se haya concluido la escuela formal; siendo la adquisición de nuevos saberes el motor para obtener una actualización congruente con los cambios sociales.

1.3.4 La especialización: limitaciones y nuevos planteamientos para generar una visión holística.

Como se mencionó líneas atrás, una de las funciones de la educación continua es la actualización con el fin de generar más habilidades y destrezas en el campo laboral. Es decir, busca de cierta forma ampliar los conocimientos y saberes de los

sujetos a cerca de un tema particular y también, la de generar cambios de conductas y apreciación de otras. Ahora bien, dicha modalidad tiene sus limitaciones, tal como la especialización.

Esto sucede cuando al formarse en un área en particular, se fragmenta el conocimiento al no considerarse como "*parte de un todo*", es decir, se descontextualiza. Dicho de otro modo, el reduccionismo es una de las grandes críticas de esta modalidad, pues es entendida como explicación única, verdadera y sin conexión entre sus redes.

La especialización permite tener mayor profundidad en los conocimientos, sin embargo, su única limitación es la del reduccionismo, pues dicha modalidad impide ver tanto lo global como lo esencial; impide inclusive, tratar correctamente los problemas particulares que sólo pueden ser planteados y pensados en un contexto.

Como respuesta ante tal limitación, se debe tomar en cuenta la adquisición de conocimientos en conjunto y no sólo por partes; Morín (1999) recalca la importancia en la generación de una reforma que dé cuenta sobre un de nuevo pensamiento en la educación continua.

El planteamiento de Morín establece la articulación de los conocimientos como una propuesta para contrarrestar dicha limitación; hecho que en lo absoluto resulta trivial. Es decir, propone un punto de vista inclusivo, holístico, ya que los cambios pensados y basados en escisiones de las áreas, de departamentos (hablando de las organizaciones) y del mundo en general, solamente han llevado a la parcelación del conocimiento y al egoísmo propio de cada ciencia y área. Por ende, hace presente la necesidad de una reforma del pensamiento que permita conocer o concebir lo global, el contexto y lo multidimensional.

1.3.5 La función de la universidad en la educación continua y extensión universitaria.

La universidad no se queda atrás ante la provisionalidad del conocimiento que vivimos actualmente. Reconocer la importancia del valor del conocimiento implica que el sistema a nivel superior también se vea modificado en sus prácticas, modelos, estrategias, contenidos escolares y funciones. Tal como afirma Fernández (1997): “A las universidades les corresponde un papel [...] en la formación de recursos humanos altamente preparados, para contribuir a un mejor desarrollo tecnológico, económico y social, y a preservar enriquecer los valores de la cultura nacional”.

Durante las dos últimas décadas, al inicio del periodo de la Sociedad del conocimiento, se enfatizó la relación entre la industria y el desarrollo. Existieron transformaciones en los procesos de producción y distribución del conocimiento que dieron como resultado cambios en las instituciones educativas, otorgándole mayor peso a la ciencia y a las innovaciones que éstas generan. Según Muñoz y Rodríguez (1995), la figura del académico no es el principal actor, sino los investigadores.

Según Didriksson (2000), la universidad enmarcada en este periodo tiene entre otras funciones, la de producir, transmitir y utilizar los conocimientos para el desarrollo de la sociedad. La vinculación de la educación superior con la sociedad, en general, compete con la función de Extensión, según Arredondo (1992), la extensión es la “piel” de la universidad, a través de la cual ésta se pone en contacto con el cuerpo social.

Es decir, una de las tantas funciones de la Universidad¹⁶ es de ser una institución dedicada a pensar y analizar los cambios; pues mediante la producción de

¹⁶ La Universidad Nacional Autónoma de México, en este caso, tiene entre sus funciones: formar recursos humanos de calidad preparados para enfrentar la competencia internacional, manejar grandes cantidades de información, establecer efectivas relaciones de trabajo, tomar decisiones e innovar, enfrentar problemas y situaciones nuevas, comprender los entornos nacional e internacional y actuar en ellos, participar de manera solidaria en una sociedad de carencias e injusticias, encontrar sentido y razón a través de una formación humanista, incorporar la educación permanente como parte importante de su proyecto de vida, investigar para ampliar las

saberes y la difusión de conocimientos, cobra relevancia en los sujetos en sus prácticas cotidianas y también, en su campo laboral.

En otras palabras, la función de la extensión está en posibilidad de apoyar al desarrollo científico y tecnológico y, en general, a una comunicación más directa con el sector productivo de bienes y servicios, mediante la educación continua y la divulgación del desarrollo científico y tecnológico.

Didriksson (2000), también afirma que la ciencia forma parte del sistema educativo (o al menos, así debería de ser) para generar un aprendizaje social y de esta manera, vincular la academia con la producción. Es decir, la extensión del trabajo que se lleva a cabo mediante la investigación en las instituciones universitarias, genera beneficios desde los procesos de enseñanza (al actualizar los saberes) hasta la sociedad (por aplicarlos y crear nuevas herramientas, procesos y métodos para la solución y mejora de diferentes acontecimientos).

Como se ha desarrollado, actualmente el papel de la investigación está relacionado con la producción industrial, la competitividad y el liderazgo en el mercado. Didriksson establece mediante un trabajo realizado en países como Estado Unidos, Japón y Suecia que a mayor inversión otorgada a la producción de nuevo conocimiento, así como a la investigación y desarrollo (ID), se podrá alcanzar un mayor crecimiento económico y desarrollo social. Esto quiere decir que existe una ventaja en la competitividad e innovación de estos países al conceder importancia desde las instituciones universitarias, al trabajo de investigación y extensión.

La universidad de Joensuu en Finlandia (Clark, 2000) es un ejemplo de las transformaciones a las que toda institución universitaria debe enfrentarse. Describe que bajo los cambios que permean a la actual sociedad, así como de la importancia del conocimiento y su provisionalidad, la universidad tuvo que

fronteras del conocimiento, con el máximo beneficio para la sociedad mexicana en su conjunto así como presentar y difundir la cultura nacional [...] (Fernández, 1997).

transformar su organización, estructuras, modos de operar y actuar para volverse más proactiva y propositiva. Como se puede ver, esto refleja el valor que también tiene la ciencia y sus innovaciones en el nivel de la educación superior, pues moldea los nuevos perfiles laborales al estar estrechamente vinculada la educación con la práctica laboral.

Al igual que Didriksson, Clark (2000) afirma en sus trabajos la idea de invertir en las universidades en el área de investigación, puesto que ésta función se encuentra vinculada a los sectores productivos del país y de la sociedad al transformar sus resultados en propuestas y herramientas útiles en las organizaciones. Para él, estas instituciones son innovadoras.

Tal como menciona Mungaray (2002), la vinculación entre la universidad y el campo laboral debería ser una estrategia para lograr una educación superior socialmente más pertinente; asimismo, su éxito dependerá de la flexibilidad que las instituciones tengan para acercarse a las necesidades de los sectores productivos.

En este sentido, la Educación Continua en las Instituciones de Nivel Superior contemplan diversas actividades académicas dirigidas a la actualización profesional al complementar su formación por medio de cursos, diplomados, talleres, seminarios, entre otros.

En el caso de México, se puede decir que existe un campo de oportunidades para plantear tales cambios sociales. Paulatinamente se ha puesto mayor énfasis en la investigación y la extensión, sin embargo, todavía hace falta vincular el trabajo entre la ciencia, la investigación y su práctica.

1.3.6 Consideraciones finales.

La Educación Continua es una modalidad educativa que mediante la actualización del conocimiento da respuesta a los cambios educativos, sociales y tecnológicos que actualmente vivimos.

En palabras de Torres (2007), la “Educación continua [...] se [constituye] en un objeto de mercado necesario para garantizar el acceso y la estabilidad laboral, que desliga la edad como un limitante de aprendizaje y pone de manifiesto la necesidad del aprendizaje como un proceso continuo a lo largo de la vida”.

Los avances derivados de la investigación son permanentes, así como los cambios y las innovaciones en el campo de la ciencia, la tecnología y las humanidades; por ende, es necesaria una modalidad que cumpla con la tarea de actualizar y generar conocimientos.

La escuela formal por sí misma es importante para todo sujeto, ya que cumple con la función de transmitir a los sujetos conocimientos básicos y elementales, ya sean teóricos o prácticos. Sin embargo, no termina de resolver ni de contemplar las problemáticas derivadas de los cambios en la sociedad actual, por ello, la importancia de la educación continua.

Como bien señala Arredondo: “a través de la educación continua existe y puede fomentarse una interacción con el sector productivo de bienes y servicios. Por otra parte, permite una identificación objetiva de necesidades, no sólo para los propios programas de educación continua, sino también para el sistema formal”. Es también un mecanismo que facilita la evaluación de los contenidos y métodos de enseñanza-aprendizaje.

Y aunque su mayor limitación se encuentre en el fraccionamiento del conocimiento; es importante recalcar la importancia del trabajo en conjunto al considerar todas las dimensiones de la especialización en un saber; ya sea a nivel organizacional, escolar, profesional o personal.

Se puede decir, en suma, que la formación continua es una modalidad creada para responder ante los cambios tecnológicos, científicos y las transformaciones existentes en los diferentes ámbitos de la sociedad (área de humanidades, artísticas, biológicas, tecnológicas, etc.), que responden a imperativos de orden humanístico, político, científico, económico, entre otros.

En palabras de Escotet (1992): “la educación tiene que seguir más allá de la escuela y de la universidad, su misión fundamental es enseñar a aprender, inculcar que el aprendizaje no es terminal y preparar al hombre para que después de dejar el sistema formal de educación, siga aprendiendo”.

Asimismo, el ámbito empresarial y educativo no escapan ante dichos cambios y reestructuraciones continuas, pues para que puedan generar competitividad deben crear espacios y modelos basados en el conocimiento; de la misma manera, procura fomentar la formación para toda la vida, ya que ambos rubros se encuentran estrechamente relacionados uno con otro en teoría y praxis, en la base y en la aplicación, así como también en los beneficios que se obtienen de las dos.

Como bien señala el Banco Mundial (2003), tanto las organizaciones como las personas, comienzan a preocuparse por poseer el conocimiento suficiente para sobrevivir en un mundo sumergido en un constante cambio, pues la empresa es el centro del accionar de la sociedad.

Refiriéndonos al ámbito organizacional, la capacitación es el área encargada de actualizar a las personas; como respuesta a la dinámica del conocimiento y de su provisionalidad. Su objetivo es el desarrollo de distintas competencias y habilidades para el desempeño laboral óptimo de cada una de las personas que forman parte de dicha institución. Con base en ello, las organizaciones pretenden su vigencia en el sistema económico y social; pero sólo podrán hacerlo en la medida en que inviertan en el capital intelectual con el fin de crear e innovar, denominándose así: “Organizaciones que aprenden”.

A continuación se hablará a detalle de este tema.

1.4 El capital intangible en las organizaciones.

Por una parte, se ha descrito desde el primer punto de este capítulo, las características de la Sociedad del Conocimiento. Otorgándose mayor importancia

al capital intangible¹⁷; gracias a éste se puede innovar mediante la investigación para mejorar procesos, servicios y también, crear productos y/o herramientas tecnológicas, por mencionar algunos ejemplos.

También se explicó el papel de la educación y la renovación de los conocimientos así como la necesidad de actualización tanto en las instituciones de educación superior, como en el ámbito empresarial para hacer frente a los cambios educativos, sociales y tecnológicos mediante la modalidad de la educación continua.

Ante el panorama de cambios en el que nos encontramos, el éxito de las organizaciones será otorgado por la valoración y el uso que se le dé al conocimiento. Denominándose así, organizaciones que aprenden.

1.4.1 Organizaciones que aprenden.

Para las empresas que aprenden el fundamento para su crecimiento y expansión se encuentra en los conocimientos, pues actualmente existe un reciclaje continuo de saberes, tareas, competencias, estrategias, planeaciones, etc.; determinando los cambios a nivel científico, tecnológico y social de la vida de los sujetos.

Así, la organización que aprende está enfocada a crear, adquirir y transmitir conocimiento, pero al mismo tiempo requiere modificar su conducta para adaptarse a esas nuevas ideas y conocimientos (Garvin en Boisier, 2001); pues las empresas aprenden para sobrevivir.

En este sentido, las empresas deben tener la capacidad de adaptarse ante el cambio de manera rápida en cualquier servicio o proceso: “desde el diseño de

¹⁷Por una parte, el capital hace referencia a la producción de bienes y por otra, el intangible refiere a “[...] una sustancia [no física] [...]” (Mantilla, 2000). En la presente investigación, se entiende al capital intangible como una categoría que genera un bien para las corporaciones, es decir, la producción de conocimiento. Dicha categoría incorpora los elementos que componen al capital intelectual: capital humano, estructural y relacional (elementos que en este mismo apartado se describen).

producción, pasando por la tecnología, hasta la distribución para satisfacer las expectativas de los clientes” (Yeung, 2001).

Se puede definir a las organizaciones que aprenden como las empresas que tienen capacidad para generar y generalizar ideas con impacto, atravesando muchos límites, por medio de iniciativas administrativas concretas. El aprendizaje dentro de las organizaciones significa que el conocimiento ha sido trasladado más allá del individuo, a otras personas, unidades y funciones (Yeung, 2001).

Su aprendizaje¹⁸, continua afirmando Yeung, se verá reflejado en la capacidad general de la empresa para evaluar las condiciones cambiantes y en su adaptación, en la creación de productos y servicios innovadores, al enfrentarse de manera efectiva y rápida a una crisis, al articular y aplicar estrategias cambiantes y en lo empleados al adquirir habilidades nuevas y aplicarlas en el centro de trabajo para generar mayor competitividad.

Procurar la adquisición, reforzamiento, actualización y generación del capital intangible es necesario para la competitividad de la corporación, de lo contrario, la institución podrá desaparecer. Según Gimeno (2001), las organizaciones que aprenden desarrollarán habilidades en cinco actividades principalmente:

1. Resolución sistemática de problemas.
2. Experimentación con nuevos enfoques.
3. Aprendizaje de la propia experiencia.
4. Aprendizaje de las experiencias y las mejores prácticas de las demás.
5. Transferencia rápida y eficiente del conocimiento por medio de la organización.

¹⁸ Yeung (2001), entiende al aprendizaje como la capacidad para asimilar las ideas nuevas de otros y sus experiencias, al traducir esas ideas en actos a mayor velocidad que la de un competidor. En palabras de Fiol y Lyles (Yeung, 2001), el aprendizaje significa el proceso de mejorar los actos en razón de mayor conocimiento y comprensión.

En este sentido, la empresa invierte generalmente en dos clases de [...] bienes: el primero, conformado por el quipo (propiedades, maquinaria) y el segundo, en las inversiones que dan resultados a largo o mediano plazo tales como la investigación, el desarrollo y la capacitación (Stewart, 1998). Como se ha mencionado anteriormente, la inversión en investigación es la materia prima más importante para innovar. Dicho de otra forma, el conocimiento en el ámbito empresarial genera ganancias económicas y a su vez, reducción de costos al mejorar servicios, procesos y productos.

De esta forma, las organizaciones que aprenden “logran ventajas competitivas al responder a mayor velocidad que la competencia en cuanto a proporcionarle al cliente el valor y el servicio que demanda (Martínez-Villegas, 2002)”. Cuando se generan ideas y conocimientos por parte de las personas que laboran en dicha institución, ya que las experiencias son compartidas más allá de los límites de espacio, tiempo y jerarquía en la organización (Yeung, 2001),

Ahora bien, lo anterior sólo es posible mediante la gestión del conocimiento. A continuación se hablará del tema.

1.4.2 Gestión del conocimiento.

La gestión del conocimiento es un recurso importante para la mejora de los procesos organizacionales y de cualquier institución en el periodo de actual.

Mantilla (2000), la define como la gestión explícita y sistemática del conocimiento [...] y sus procesos asociados de creación, recolección, organización, difusión, uso y explotación. Para dicho autor, la transformación del conocimiento será realizada por cada sujeto en lo colectivo, con el fin de distribuirlo entre la institución.

Giannetto (2002) coincide con Mantilla al definirla como la capacidad de utilizar la información y posteriormente al capital humano para desarrollar en él su mayor potencial intelectual, utilizando como herramienta las habilidades y conocimientos del sujeto para generar mayor competitividad en la empresa.

Esto quiere decir que tanto la creatividad, como la investigación, la comunicación, la práctica, la experiencia, la innovación, los errores, la formación continua y todo lo que de ésta se derivan; serán los elementos con los que la empresa disponga para desarrollar estrategias en cuanto a la gestión y uso que deben darle a esos conocimientos; los cuales, no solamente provienen de los sujetos, sino también de fuentes internas y externas que determinan el actuar y la dirección de las organizaciones.

De esta forma, Micheli ([et. al.], 2008), define a la gestión del conocimiento como la generación de nuevo conocimiento y su acceso procedente de fuentes externas; uso del conocimiento en procesos, productos y/o servicios; incorporación del conocimiento en la toma de decisiones, uso del conocimiento en procesos, productos y/o servicios; incorporación del conocimiento en documentos, bases de datos y programas informáticos; transferencia del conocimiento disponible a toda la empresa.

Por ello, su manejo tiene como propósito central desarrollarlo y hacerlo crecer mediante un proceso de aprendizaje continuo, institucionalizado dentro de una organización, tanto a nivel individual como de grupo (Martínez, 2002). La transferencia y aplicabilidad adecuada del conocimiento mediante la educación continua dentro de las empresas, será determinante para su éxito y competitividad.

Según Mantilla (2000), existen programas para la gestión del conocimiento, y en la mayoría de ellos se incluyen una o más de las actividades siguientes:

- Creación de equipos de conocimiento: gente de todas las disciplinas para desarrollar los métodos.
- Desarrollar bases de conocimiento: mejores prácticas, directorios de expertos, inteligencia de mercado, etc.
- Centros de conocimiento: puntos focales para habilidades de conocimiento y facilitación de los flujos de conocimiento.

- Administración activa de procesos: de creación, recolección, almacenamiento de conocimiento.
- Equipos de capital intelectual: para identificar y auditar activos intangibles tales como el conocimiento.

Se puede decir, que mientras más se esté consciente de los elementos con los que cuenta la empresa y a su vez, de sus carencias; mayor será la capacidad de desarrollar estrategias, desde la “consulta a expertos, proveedores y universidades, hasta laboratorios de investigación” (Krogh [et. al], 2001).

En la gestión se presta atención al conocimiento desde la manera en que pudiese ser aplicado, hasta la identificación de sus fuentes; ya que el aprendizaje también puede provenir de otras organizaciones y/o competidores.

En suma, el capital intangible es necesario para el desarrollo de las organizaciones. Dicho capital se compone del capital intelectual.

1.4.3 Capital intelectual.

Según Viedma (1998), define el capital intelectual como “todos los conocimientos tácitos o explícitos que generan valor económico para la empresa”. Es decir, para dicho autor son los activos intangibles de la organización. Dicho de otra forma, son recursos basados en el conocimiento para generar competitividad en la empresa.

Sin embargo, dichos recursos abarcan más allá del conocimiento logrado de manera personal. Según Ross (2001), éste se refiere a la forma de distribución de los saberes por medio de la gente al realizar un determinado trabajo; de la misma manera lo hace al referirse a los clientes, a las comunidades locales, los aliados, la participación en general, entre otras. Es decir, en todas las dimensiones en las que se genere y transmita conocimiento al producir un determinado valor en las empresas. En términos de Brooking (Brooking en Martínez [et. al], 2002): “es el término dado para denominar al conjunto de intangibles capaces de hacer funcionar a una empresa”.

El capital intelectual, también afirma Ross (2001), se usa de la siguiente manera: en un principio, considera la sumatoria de los conocimientos de todos los miembros de la organización. El total dará como producto la interpretación práctica de éste conocimiento, es decir, su aplicación y el tratamiento que le puedan otorgar, tales como las marcas, las patentes y los trámites. La segunda considera al capital intelectual como el medio para generar valor, el cual a su vez, no se puede tocar con las manos. Estos dos usos, más que por separado, será una postura tomada como parte del concepto del capital intelectual, pues hablando estrictamente del término, el conocimiento no es un elemento palpable, éste es intangible (como los procesos), pudiendo o no, reflejar resultados en objetos estrictamente tangibles (como una herramienta).

Brooking (1997), así como Ross, define al capital intelectual como la combinación de activos inmateriales que permiten funcionar a la empresa, tales como las marcas, la clientela, las patentes, el liderazgo de los sujetos, entre otras.

Para clasificar al activo intangible o capital intelectual, y dar mayor claridad al concepto, tomaré la taxonomía desarrollada por Edvinsson y Malone (1999). Según este autor, el capital intelectual está conformado por:

1. Capital humano: Es el recurso intangible mediante el cual se genera valor, tales como las habilidades, los conocimientos y las capacidades. Dicho de otra forma, es el dominio del aprendizaje y el conocimiento adquirido por una persona.

Según Suárez (Nevado y López, 2002), el capital humano es el potencial de un individuo como fruto de conocimientos adquiridos ya sea en la escuela o por experiencia propia. Es decir, el capital humano lo conforman todas las capacidades individuales como sus conocimientos y destrezas adquiridas a lo largo de su vida, por medio de su experiencia.

Ross (2001) afirma que el capital humano está compuesto por:

- La competencia: Es esencial, puesto que genera valor por medio del conocimiento, las habilidades, talento y el conocimiento práctico de los empleados. Es decir, esto representa lo que la organización puede hacer gracias al trabajo en conjunto que cada uno de sus elementos brinda.
- La actitud: Éste refiere a la motivación, comportamiento y conducta. En este sentido, la empresa genera diversas propuestas para que todos trabajen sobre objetivos en común, de manera armoniosa e incentivada, generando un ambiente propicio para la generación de otros capitales intelectuales.
- El ingenio o la agilidad intelectual. Esta tiene que ver con la capacidad de trasladar el conocimiento de un contexto a otro, la capacidad de ver factores comunes en dos informaciones distintas y conectarlas, además de la capacidad de mejorar tanto el rendimiento del conocimiento como el de la compañía. Es decir, aquí se encuentra uno de los factores principales de la competitividad, por establecer la capacidad de trasladar los conocimientos y las diversas habilidades para incrementar la innovación, para resolver problemas y para expandir la experiencia bajo diferentes conflictos y situaciones que se puedan presentar; acrecentando el aprendizaje individual y colectivo.

En palabras de Mantilla (2000), los tipos del capital humano son saber cómo, la trayectoria escolar, [...], el conocimiento relacionado con el trabajo, [...], las competencias relacionadas con el trabajo, el espíritu emprendedor, la capacidad de innovar, las habilidades proactivas y capacidad de renovarse.

Ahora bien, en dichos elementos que conforman al capital humano se encuentran ciertas limitaciones para adquirir el conocimiento. Como ya se ha mencionado, el proceso de la adquisición de saberes para generar conocimientos es complejo por ser personal y también, por las relaciones cognoscitivas que cada sujeto realice de una situación.

Ya Becker (1983) lo hacía evidente desde el siglo pasado al afirmar que la aprehensión que cada sujeto realice de un saber será diferente al contrastarla con alguien más. Sin embargo, la mayor limitación estará dada por la imposibilidad de generar nuevas propuestas y conocimientos a la organización al que presta sus conocimientos y habilidades.

2. Capital estructural: Son los recursos intangibles que generan valor, pero residen en la organización; se refiere a los bienes creados para la empresa por medio de los conocimientos adquiridos por los sujetos de manera individual y colectivamente. Su principal función es la de formar y mantener al capital humano mediante rutinas, la cultura y la forma de funcionar. La capacidad de aprender de las organizaciones se sitúa en el capital estructural, ya que contiene organizado a los conocimientos, los cuales poseen los sujetos, dando estructura a la formación.

El capital estructural son los elementos que generan un valor de renovación y desarrollo en la estructura; enfatizando el potencial que han adquirido al paso del tiempo, mediante un trabajo en equipo con errores y aciertos. En palabras de Stewart (1998), “Es conocimiento que no se va a casa a la noche [...], pertenece a la organización en su conjunto. Se puede reproducir y compartir. Algunos de los rubros que corresponden a esta categoría son: las publicaciones, invenciones, patentes [...]”.

Nevado y López (2002), lo describen como la infraestructura que incorpora, forma y sostiene al capital humano. También, es la capacidad organizacional [...] para transmitir y almacenar el material intelectual.

Tanto las patentes, copyrights, derechos de diseño, secretos comerciales, marcas registradas, marcas de servicio, la filosofía de la administración, la cultura corporativa, los procesos gerenciales, sistemas de información, sistemas de trabajo en red y las relaciones financieras; son producto del capital estructural. (Mantilla, 2000).

Se puede decir que existen varios elementos que conforman al activo estructural dentro de las corporaciones tales como: la comunicación entre pares y las distintas áreas, la transmisión de conocimientos por medio de las experiencias de los sujetos (o dicho de otro modo, de los aprendizajes de la empresa a lo largo de mucho tiempo), así como la inversión en las personas que forman parte de dicha institución mediante la educación continua.

En suma, se puede decir que el capital estructural son los elementos que generan un valor de renovación y desarrollo en la estructura, en la organización y se enfatiza el potencial que la institución ha adquirido al paso del tiempo, mediante un trabajo en equipo con errores y aciertos.

3. Capital relacional: recursos intangibles capaces de generar valor, relacionándolo con el entorno de la empresa, como los clientes, proveedores, la sociedad, etc. Son recursos provenientes de los empleados (capital humano) o de las organizaciones (capital estructural), pero a su vez dan referencia a las relaciones exteriores. Es la parte del capital intelectual que crea valor por medio de las relaciones externas a la empresa.

Como ya se ha mencionado, el Capital Intelectual no sólo considera al personal de una organización y sus capacidades individuales, también incluye a todos aquellos elementos que brindan de una u otra manera conocimientos a la empresa, tales como: “clientes, proveedores y todas aquellas fuentes que generen la información [...] para crear y aplicar conocimientos [...] [proporcionando] ventajas competitivas [...]” (Martínez [et. al.], 2002).

Es decir, en este componente del capital intelectual se encuentra toda fuente de información que sea útil para desarrollar conocimientos, para conquistar y retener clientes, y en general, para la ayuda de toma de decisiones.

Drucker (2002) considera además, otro elemento clave dentro del capital relacional: lo sujetos que no forman parte de la cartera de clientes, pues resalta la importancia que este grupo tiene por ser fuente de información valiosa para la

generación de productos que sean de su agrado, convirtiéndose al final, en clientes.

El capital relacional representa fuente generadora directa de ingresos y utilidades futuras, así como de ventajas competitivas, debido a que está estrechamente vinculado con los clientes. Gracias al capital relacional se puede hacer una aproximación sobre la percepción que tiene el cliente sobre un producto, de la misma manera se obtiene información valiosa a partir de hacer negocios con un proveedor de bienes y/o servicios.

Con base en ello, se han desarrollado técnicas y herramientas de análisis para entender el valor de las percepciones que el cliente tiene (Mantilla, 2000). Generalmente, se usan los cuestionarios para recabar información acerca de lo que es calidad para el cliente, así como de los competidores que las personas consideren se acercan a su concepto de “calidad”, con el fin de desarrollar estrategias novedosas e incrementar el número de compras.

Se puede concluir que el capital relacional toma aspectos del capital humano y del estructural, pues cada uno de los elementos repercute y tiene que ver con los demás.

En palabras de Nevado y López (2002), el capital intelectual son el conjunto de activos de una empresa que generan o generarán valor en un futuro, como consecuencia de aspectos relacionados con el capital humano, estructural y relacional, tales como: la capacidad de innovación, las relaciones con los clientes, la calidad de los procesos, productos y servicios, capital cultural y comunicacional, permitiéndole a la empresa aprovechar mejor las oportunidades que otras, dando lugar a la generación de beneficios futuros.

Los recursos intangibles no son sólo los conocimientos adquiridos por una persona, también lo conforman los aprendizajes generados en la institución por medio de varias personas o departamentos conformados por una organización. Las corporaciones que aprenden recaban información del exterior y de las

acciones emprendidas por otras empresas con el fin de reinventarse e innovarse tanto en sus estrategias como en los procesos desarrollados en su interior.

Esta idea la confirma Martínez y Varios (2002) al definir al Capital Intelectual como el conjunto de capacidades, conocimientos y talentos vinculados con la inteligencia humana del personal de una organización; así como de los elementos de información, bases de datos, relaciones con clientes, proveedores y todos aquellos sujetos capaces de brindar aprendizajes para el manejo de información y su conversión en conocimientos al desarrollarlos y aplicarlos, generando así, valor, riqueza y ventajas competitivas.

1.4.4 Consideraciones finales.

Tras los cambios acaecidos en el periodo actual, de renovación continua y aprendizaje constante; las empresas consideran al capital intangible como la base para generar un bien.

Dicho conocimiento es adquirido en la medida que se incrementa, genera, transforma, traslada y modifica el capital intelectual; constituido por el capital humano, estructural y relacional.

Ser conscientes de los componentes del capital intangible, es fundamental para crear estrategias mediante el trabajo que se realiza en investigación, para generar una mayor competitividad, pues “el enfoque de las organizaciones que aprenden, parte de la premisa que no se puede conocer todo de todo” (Pereira, 2002).

La organización que aprende, entonces, utilizará estrategias para mejorar la creatividad y la innovación de cada miembro de la organización. Según Rubinstein y Firstenberg (2001), hará de los errores una estrategia de la organización en beneficio de la organización y se adaptará creativamente a un futuro incierto.

Las competencias de los sujetos y los activos del conocimiento que son creados en equipo, conforman dramáticamente los resultados competitivos y el éxito

comercial de la empresa [...] la ventaja competitiva proviene de la dificultad de replicar activos de conocimiento y la manera en las cuáles (éstos) son desplegados. (Micheli [et. al.], 2008).

Esto quiere decir que mediante la gestión adecuada del conocimiento, tanto los sujetos que forman parte de la organización como la misma institución, podrán obtener beneficios de diversa índole; tales como el aprendizaje en equipo, mayor capacidad de resolución de problemas, traslado de experiencias a distintas áreas, conocer los aciertos de otras empresas que pudiesen ser aplicables a la suya, adquisición de más habilidades laborales, entre otras.

Por otra parte, al hablar de las limitaciones de la gestión del conocimiento en las empresas, encontramos que se encuentran dos principalmente: las de carácter individual y organizacional. En el plano individual, se vuelve limitada su adquisición por las representaciones que cada sujeto crea acerca de una actividad, acontecimiento o concepto. De la misma manera, en el plano organizacional, existen elementos tales como el desconocimiento del lenguaje de la empresa, anécdotas a las que haga referencia y que desconozcan las personas y los procedimientos que resulten pocos conocidos (Krogh [et. al.], 2001).

Se sabe que las interacciones humanas y la adquisición de conocimientos son complejas, sin embargo, la administración de la empresa y los mismos sujetos involucrados en el proceso, deben procurar no reforzar tales limitaciones ni acrecentarlas.

La principal tarea de las personas que dirigen el proceso de la adquisición de conocimientos y la actualización de los integrantes de una empresa, tendrán la tarea de maximizar los saberes, ideas y conocimientos para crear una empresa innovadora y competente.

El capacitador es el encargado de dicha labor en la empresa. Éste deberá crear, actuar y diseñar métodos de trabajo en apoyo al incremento de las habilidades de

quienes laboran en dicha institución para cumplir el objetivo y la misión de la misma.

Como se ha descrito, en las organizaciones que aprenden, el capital intelectual es de suma importancia. Como consecuencia, se debe invertir constantemente en la capacitación de todos y cada uno de los sujetos que trabajan en el corporativo. La creatividad, la iniciativa y las destrezas personales harán surgir ideas nuevas para identificar necesidades y resolver problemas de cualquier índole en el ámbito laboral.

El área de capacitación es la encargada de actualizar y dotar a los sujetos de diversas habilidades, por ello, cada día las organizaciones le otorgan mayor importancia a esta área. En el siguiente capítulo se hablará detalladamente acerca de este tema.

2. LA NECESIDAD DE CAPACITACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES.

En el primer capítulo se realizó una aproximación teórica acerca de la actual valoración del conocimiento tanto en los modelos educativos como en las organizaciones.

A partir de la década de los 90^{’s} y con el inicio de la etapa denominada Sociedad del Conocimiento, se lograron avances en múltiples áreas de la actividad humana. En este periodo, se otorga mayor importancia al trabajo intelectual, a la formación a lo largo de la toda la vida, la investigación y el desarrollo de saberes.

El conocimiento se modifica constantemente, pues cada día aparecen nuevos modelos, procesos y programas mediante el trabajo de la investigación. En este sentido, se habla del saber como el fundamento del crecimiento, expansión y competitividad de cualquier institución.

Debido a la provisionalidad¹⁹ de los conocimientos, las empresas procuran una formación permanente de sus integrantes en pro de su práctica laboral. De esta forma, la educación continua surge como una modalidad que da respuesta a la actualización de los sujetos ante los cambios tanto en materia educativa, social, económica como política.

La capacitación es un área encargada de la actualización constante de los integrantes de una organización; abarca desde la modificación de los conocimientos teóricos, hasta cambios en lo referente a las actitudes y emociones que pueden repercutir negativamente en su trabajo diario. Es decir, la capacitación es fundamental en una organización para continuar aprendiendo y creando, forjándose sujetos competitivos y como consecuencia, una empresa con personal mejor formado y por ende, más exitoso. De tal forma, al inicio de este segundo

¹⁹ La provisionalidad del conocimiento sólo podrá ser entendida en el contexto de los cambios definidos por la investigación y su aplicación en diferentes ámbitos, pues el conocimiento tiene vigencia al responder a problemas de un cierto periodo.

capítulo se abordarán aproximaciones teóricas al concepto de la capacitación, sus objetivos y ventajas dentro de la empresa.

En un segundo apartado, se desarrolla el tema de las competencias y la importancia que actualmente tiene este enfoque por medio de una aproximación teórica.

Asimismo, se establece en este apartado la necesidad de enmarcar las características tanto académicas, personales, interpersonales, entre otras, del capacitador. Por lo que al final del capítulo se presenta una propuesta de las competencias que los sujetos deben poseer para laborar en dicha área, pues hasta el momento no existen registros de ellas.

2.1 Importancia de la capacitación.

Como se ha señalado desde el primer capítulo, permanentemente, las organizaciones están en competencia. Esto se ve reflejado tanto en los cambios tecnológicos, como en los nuevos procedimientos hasta en la creación de nuevos productos. En palabras de Pain (2001) “el mercado competitivo en el cual vivimos genera situaciones de riesgo vital para la empresa, y esos riesgos generan necesidades, entre ellas: la capacitación”.

La capacitación es un instrumento de la dirección de la empresa para generar cambios en las actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los sujetos que ahí laboran. El adiestramiento pues, es rentable por ser un medio y una estrategia para incrementar el capital intangible. Éste a su vez, recordemos, es la base para la producción desde nuevos productos hasta cambios en los procesos de una organización, entre otros.

De tal forma, la capacitación se ha convertido en un medio para el cambio. El principal objetivo es hacer más eficiente el desempeño de todos los que laboran en una institución. A su vez, la organización se beneficia del cambio en la práctica laboral de sus colaboradores porque la hacen más competente, productiva e innovadora.

Surge como respuesta a una necesidad específica de la organización, ya sea para implementar una nueva tecnología, desarrollar alguna destreza, generar o modificar un comportamiento, transmitir nuevos conocimientos, entre otros.

La capacitación va dirigida a todas las personas que laboran dentro de la organización, desde los encargados de realizar actividades de índole práctica, hasta los supervisores, directores de área, gerentes y directivos. En muchas ocasiones, se cree que en los puestos de Dirección no existe la necesidad de ser capacitados, sin embargo, hemos hablado de los cambios constantes en conocimientos y tecnologías; por tal motivo, es forzoso recibir una educación continua.

Por ende, el adiestramiento no solamente se dirige a los nuevos integrantes. La capacitación será necesaria desde la implementación de nuevos métodos, hasta para los procesos de producción y la creación de nuevos productos. De la misma manera, el uso de este recurso será útil para un cambio de puesto, ya sea de traslado o promoción, entre otros. Es decir, la importancia de la capacitación radica en la actualización de los conocimientos, habilidades y aptitudes de los colaboradores de una empresa sin importar su posición o rango en la estructura laboral para desempeñar sus funciones laborales de manera óptima.

Pinto (2000) afirma que la capacitación se imparte con distintos fines. Tales objetivos van desde la satisfacción de las obligaciones legales, hasta su utilización como recurso para preparar a los trabajadores en sus puestos, así como para ofrecer posibilidades de desarrollo a los empleados, como un instrumento para prevenir y reducir problemas; o sencillamente como una recompensa. Como consecuencia, su definición, límites y procesos abarcados estarán determinados por los objetivos a cumplir.

Los métodos de enseñanza utilizados para impartir la capacitación pueden ser varios; desde cursos, becas, conferencias, métodos de casos, hasta mesas redondas, entre otros (Reyes, 1996.). De la misma manera, las modalidades de su

impartición puede ser de manera presencial o a distancia y con ayuda de distintas herramientas tecnológicas: audiovisuales, plataformas virtuales, videos, etc.

Según Campos ([et. al.], 2009), las ventajas de la capacitación en la organización son:

- Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Eleva la confianza de los sujetos que ahí laboran.
- Ayuda al personal a identificarse con los objetivos de la organización.
- Mejora la relación entre todos los departamentos.
- Incrementa la productividad.
- Incrementar la calidad del trabajo.
- Se promueve la comunicación a toda la organización.
- Proporciona información respecto a necesidades futuras.
- Promueve el desarrollo con vistas a la promoción.
- Contribuye a la formación de líderes y dirigentes.
- Favorece la reducción de los costes generales de administración por medio de la creación de un clima psicológico, que orienta las actividades de cada empleado hacia la consecución de los objetivos de la organización.
- Convierte a la empresa en un entorno de mejor calidad para trabajar.

En este sentido, la capacitación sirve como un enfoque preventivo, correctivo (Mendoza, 1994) y a su vez, como un medio para la creación y transformación de la organización y de sus colaboradores.

De la misma manera, existen beneficios de índole personal para el sujeto al recibir capacitación, repercutiendo favorablemente en la organización (Campos [et. al], 2009):

- Aumenta la confianza.
- Promueve el desarrollo.
- Forja líderes.
- Mejora las aptitudes del personal.
- Incrementa el nivel de satisfacción en el puesto.
- Permite el logro de metas individuales.
- Reduce los temores a la falta de habilidad para desarrollar un nuevo puesto.
- Adquiere más conocimientos y desarrolla actitudes que lo favorecen en el ámbito laboral, social y laboral.
- Desarrolla habilidades de interacción.
- Adquiere mayor capacidad a la solución de problemas de manera individual y en equipo.
- Coadyuva en la toma de decisiones.

En términos de Aquino (1996) “mantener capacitado al personal es mantener actualizado el capital [intangible] de la empresa”. De esta forma, la capacitación se vuelve una inversión en la organización. Pues en la modificación y el incremento de habilidades, aptitudes y actitudes en la práctica laboral, la organización también se hará más competente.

2.1.1 Aproximación teórica al concepto de capacitación.

Existe un debate alrededor del concepto de capacitación, pues al hablar de éste término surgen cuestionamientos acerca del *adiestramiento* y el *training*; tales como la diferencia y similitud entre dichos términos, así como sus alcances y limitaciones.

Según Mendoza (1994) el adiestramiento se enfoca solamente para desempeñar mejor el puesto actual de un sujeto así como proporcionar destreza en trabajos de

carácter motriz. En cambio, el término de la capacitación se encuentra relacionado desde para desempeñar un puesto diferente del que se actualmente, para ingresar al trabajo, para transferencia del puesto, para el ascenso hasta procesos más complejos, como la de proporcionar conocimientos derivados de la Investigación. En el caso particular de los anglosajones, el término utilizado es el de *training*, el cual, significa entrenamiento y se encuentra más relacionado al aspecto emocional del sujeto.

Ahora bien, la capacitación puede dar mayor importancia a diferentes aspectos, viéndose reflejado al tratar de definir dicho concepto.

Knowles (2001), ha realizado una taxonomía de los dominios en los que se debe capacitar al sujeto para tener elementos altamente competentes en la empresa, ya sea por ser de nuevo ingreso, ascendido o trasladado de área, pues todos se encuentran en la misma necesidad de aprender. Es decir, del desarrollo de los empleados nuevos (DEN)²⁰.

Dichas categorías serán de gran ayuda en la aproximación teórica de la capacitación, pues la importancia de las distintas definiciones radica en conocer la postura de los autores con base en las atribuciones que le asignan al término. En este caso, de cada uno de los dominios descritos por Knowles (2001). Dicho en otras palabras, dependiendo de las características en la definición hecha por los autores acerca de la capacitación, conoceremos la importancia o el peso que le otorgan al desarrollo de los distintos dominios y labores de aprendizaje.

Existen cuatro dominios o áreas de aprendizaje en los sujetos de nuevo ingreso a desarrollar en una empresa: el individual, el de la gente o dominio personal, el de la organización y el del trabajo. A su vez, cada dominio se divide en tres labores de aprendizaje.

²⁰ Knowles (2001) define a DEN como todos los procesos de desarrollo que las organizaciones utilizan para que los nuevos empleados avancen a los niveles deseados de desempeño.

1. *Dominio individual.* Abarca dimensiones del aprendizaje previo y a pesar de que ocurren mucho antes de iniciar el trabajo, son importantes porque las organizaciones pueden influir sobre ellas durante el proceso de contratación.

Labores de aprendizaje	Características
Actitud	Afectan los resultados en la organización, en su función y en el área así como en la socialización y el proceso de aprendizaje. Es probable su repercusión en el aprendizaje social. Por ende, se puede mejorar al identificar las actitudes relacionadas con el éxito en una organización y ayudando a modificar en el sujeto sus actitudes de modo apropiado
Expectativas	Un problema común es la falta de concordancia entre las expectativas del empleado y la realidad de la empresa, originando frustración y actitudes negativas.
Destrezas de introducción	Este periodo abarca desde la contratación hasta un lapso de nueve a doce meses. En este periodo se deben adquirir las destrezas necesarias para conseguir la aceptación y el respeto como miembro de un nuevo equipo, así como de las exigencias que se les imponen.

2. Dominio de la gente o personal. En este dominio, es importante aprender acerca de las relaciones con la gente para obtener información de la empresa. Por una parte, se gana aceptación y por otra, se aprenden las funciones en la relación del individuo con el ambiente de trabajo.

Labores de aprendizaje	Características
El manejo de la impresión	Los sujetos utilizan las conductas iniciales para hacer atribuciones del potencial de desempeño y de su adaptación. En este sentido, se necesitan dominar las estrategias y destrezas necesarias para manejar las impresiones positivamente y así, ir ascendiendo.
Relaciones	Las relaciones positivas con los compañeros son funciones esenciales para una adaptación exitosa y para la socialización. La adquisición de las destrezas necesarias en el manejo de relaciones profesionales y contactos eficaces, será necesario en este dominio.
Supervisor	Al establecer buenas relaciones con el supervisor, pueden obtener información más importante, teniendo como resultado mayor satisfacción y dedicación, así como menos stress. Por lo tanto, aprender a identificar el estilo y

	los requerimientos del supervisor así como entablar una buena relación con él, serán indispensables en la formación de este dominio.
--	--

3.Dominio de la organización. Cuando se establecen relaciones eficaces y sólidas con los demás, se aprenden fácilmente las complejidades de la organización. En este dominio, la combinación de las funciones y el conocimiento de la organización son los ejes principales en la formación de los sujetos para su alto desempeño.

Labores de aprendizaje	Características
La cultura de la organización	En esta labor de aprendizaje es necesaria la comprensión de normas, valores y estilos de trabajo de la empresa, pues agiliza la adaptación con base en los elementos de la empresa que no se enseñan explícitamente.
Comprensión de la empresa	Comprende cómo trabajar con la empresa y con la gente para obtener resultados, aprender los procedimientos informales, entender las políticas de la organización y aprender a negociar con los sistemas administrativos.
Funciones de la empresa	Ubicarse en el contexto de las metas esperadas de la empresa, aprender las expectativas y actividades apropiadas

	de cada función, aceptar los límites y conciliar sus conflictos.
--	--

4. *Dominio de las tareas de trabajo.* Este dominio es el más familiar, abarca el entendimiento de las labores del puesto y los conocimientos, las destrezas y las habilidades adecuadas para el éxito del empleado nuevo.

Labores de aprendizaje	Características
La comprensión del trabajo	Entender las asignaciones de labores para dar prioridad, procesar y cumplir con el trabajo. Entender cómo aplicar el conocimiento y las destrezas en el trabajo, así como adquirirlas.
Conocimiento de la tarea	Entender las tareas básicas que se requieren en el trabajo y las maneras de desempeñarlas exitosamente.
Conocimientos, destrezas y habilidades	Identificar los conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para desempeñar las labores exitosamente; asimilar las destrezas de aprendizaje para adquirir conocimiento, destrezas y habilidades.

Ahora bien, a continuación presentaré algunas aproximaciones teóricas al concepto de capacitación y el dominio al que éste término corresponde, según la taxonomía descrita por Knowles (2001).

Concepto	Dominio al que refiere
<p>McGehee, W. y Thayer, Paul W (1992): “Conjunto de procedimientos formales que una empresa utiliza para facilitar el aprendizaje de sus empleados, de forma que su conducta resultante contribuya a la consecución de los objetivos y fines de la empresa”.</p>	<p>Dominio 3.</p>
<p>Grados (1999) y UCECA (Mendoza, 2005): “Acción destinada a desarrollar las habilidades, aptitudes y destrezas del [sujeto], con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo en un área específica”.</p>	<p>Dominio 4.</p>
<p>Ley Federal del Trabajo en Mendoza, 1994. “La capacitación se caracteriza por ser una acción planificada y programada. Existe la clara intención del [...] gerente, supervisor o instructor de que uno o más [colaboradores] adquieran determinados conocimientos, destrezas o actitudes. [A su vez, los sujetos son] conscientes de que se encuentran en un proceso de capacitación, [pues] se determina un lugar (llámese taller, aula, sala de juntas, salón sindical, etc.) y un tiempo, destinado a las actividades de</p>	<p>Dominio 4.</p>

enseñanza-aprendizaje”.	
Aquino, [et. Al], 1996: “Tiende a provocar un cambio positivo ²¹ en la actitud ²² mental, los conocimientos ²³ y habilidades ²⁴ de [sus colaboradores]”.	Dominio 1 y 4.
Según McGehee, W. y Thayer, Paul W (1992) lo definen como: “Todas las actividades que van desde la adquisición de una sencilla habilidad motriz hasta el desarrollo de un conocimiento técnico complejo, la inculcación de aptitudes administrativas muy elaboradas y la evolución de actitudes referentes a problemas sociales complicados y discutibles. [Sin embargo] En algunos ambientes este concepto tiene un tinte emocional”.	Dominio 1, 2 y 4.
Grados, 1999: “Denota a aquellas actividades de enseñanza-aprendizaje	

²¹ Según Aquino (1996), define al cambio positivo como la meta operativa de la acción a realizar.

²² La actitud la define como los marcos de referencia, de naturaleza predominantemente emocional, por medio de los cuales juzgamos la realidad y condicionamos nuestra conducta [...] son criterios automáticos e juicio que sirven a las personas para valorar o valorar las situaciones [...] constituyen el conjunto de ideas, valores y creencias que garantizan y dan seguridad a una persona.

²³ Según Aquino (1996), los conocimientos están conformados por las ideas, principios, técnicas , métodos, sistemas derivados de la experiencia directa [...] transmitidos de unas personas a otras, de una generación a otra.

²⁴ Dicho autor, define a las habilidades como la facilidad para realizar una tarea u operación (física o mental) dentro de ciertos o determinados estándares de eficiencia (calidad, tiempo, ritmo) y con el mínimo de energía necesario.

[...] dentro del ámbito organizacional e institucional”.	Dominio 1, 2, 3 y 4.
--	----------------------

De las definiciones anteriores en torno a la capacitación, sólo una (Grados, 1999) cubre con la formación de los sujetos en los cuatro dominios; sin embargo, es muy general y amplia.

En la mayoría de las definiciones, se puede observar la presencia constante del dominio de las tareas del trabajo y el individual. Asimismo, la escasa presencia del dominio 3, de la organización; y la poca enunciación de lo referente al dominio de la gente.

Esto quiere decir que la capacitación se inclina más hacia una idea de formar a los sujetos en el ámbito de los conocimientos, del manejo de su puesto de trabajo con base en la experiencia, así como de la modificación de las habilidades destrezas y actitudes en beneficio personal y de la organización.

Cabe señalar la importancia del dominio 1 y 4 para la presente investigación, pues retoman las atribuciones de la capacitación manejadas a lo largo de los dos capítulos. Por una parte, el dominio individual toma en cuenta el aprendizaje previo dado desde la institución formal; en este sentido, la capacitación resulta una estrategia para influir sobre las actitudes y destrezas de los sujetos al ser contratados.

De la misma manera, el dominio 4, de las tareas de trabajo es importante por referirse a las competencias en cuanto al desempeño del puesto, abarcando las destrezas, habilidades y conocimientos de los sujetos.

Con base en los dominios, se puede decir que la capacitación contiene tres elementos inherentes a ésta:

- a) Transmite conocimientos y habilidades.

- b) Es organizada: tiene procedimientos y planes específicos.
- c) Modifica actitudes y destrezas en beneficio de la empresa, de las relaciones sociales y de las competencias personales.

Y aunque la bibliografía consultada refiere al adiestramiento como un proceso de índole práctico vinculado a su vez, con los puestos de mando bajo, tales como el de los obreros (Reyes, 1996), dicho término se relaciona con el desarrollo del dominio 4.

A su vez, el concepto de capacitación se vincula a una formación más teórica, para mandos medios y altos en una institución; abarcando los dominios 2, 3 y 4.

Sin embargo, reitero mi posición en cuanto a éstos dos términos: utilizo tanto el concepto de capacitación y adiestramiento como sinónimos, pues ambas refieren a la formación continua destinada a los sujetos que laboran dentro de cualquier tipo de organización (Siliceo, 2001) de manera planificada y organizada. Siendo un recurso mediante el cual se incrementan y modifican los conocimientos, las habilidades, aptitudes y actitudes de los sujetos para incrementar su competitividad en la práctica laboral; dando énfasis a los dominios 1 y 4.

2.1.2 Objetivos de la capacitación.

Según la Ley Federal del Trabajo (2006). La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del sujeto en su actividad y proporcionarle información sobre la aplicación de nuevas tecnologías.
- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o un puesto de nueva creación.
- Prevenir los riesgos en el trabajo.

- Incrementar la productividad y en general, mejorar las aptitudes del trabajador.

En este caso, los objetivos de la capacitación se inclinan fuertemente hacia el incremento de las habilidades y destrezas de los sujetos para un mejor desempeño laboral; sin embargo, se debe tomar en cuenta la poca importancia dada al dominio individual.

Según Siliceo (2001) son ocho los propósitos fundamentales que debe perseguir la capacitación:

1. Generar un cambio en la conducta. Es decir, transmitir un conocimiento y lograr el aprendizaje de los capacitados.
2. Crear, difundir, reforzar, mantener y actualizar la cultura y valores de la organización.
3. Clarificar, apoyar y consolidar los cambios organizacionales.
4. Elevar la calidad del desempeño.
5. Resolver problemas.
6. Habilitar para una promoción.
7. Inducción y orientación del nuevo personal en la empresa.
8. Actualizar conocimientos y habilidades.

Este autor otorga mayor peso a los dominios 3 y 4 por ser las categorías referentes a las destrezas, conocimientos y competencias que se pretenden desarrollar en el sujeto de manera permanente. También, se puede observar una clara inclinación hacia las labores de aprendizaje correspondientes a la organización. No le da tanta importancia al dominio de la gente ni al personal.

Lo anterior demuestra que los objetivos de capacitación se encuentran fuertemente inclinados hacia la modificación, incremento y adquisición de nuevos

saberes, conductas y habilidades. Viéndose reflejado en un mejor dominio de la práctica laboral de los sujetos y en la mejora de sus competencias tanto prácticas como teóricas.

En este sentido, se puede decir que la capacitación debe tener por objetivos no sólo el incremento de la productividad, sino también la finalidad de modificar conductas en beneficio personal y organizacional. Asimismo, la actualización de los conocimientos para obtener una mayor calidad en su desempeño, repercutiendo directamente en su esfera social, personal y emocional.

2.1.3 Aspectos relevantes de la capacitación en México.

La capacitación, como se ha mencionado, se encuentra estrechamente vinculada con las actividades de Investigación y Desarrollo. Según González (1991), en el caso de México, la ID ha tenido un rezago como consecuencia de la modernización tardía que el país ha tenido a lo largo de la historia. Por ende, en nuestro país los procesos de capacitación también se han visto afectados en cuanto a su valoración, uso e implementación en las empresas.

Actualmente en México, la capacitación es obligatoria por Ley, sin importar la rama, actividad económica o tamaño de las organizaciones. Es decir, la empresa tiene la obligación de capacitar.

Desde la Constitución Política de 1917 (Grados, 1999) se establecen ciertos artículos referentes al trabajo y a la capacitación²⁵. Asimismo, la Ley federal del Trabajo²⁶, publicada en 1978 (Mendoza, 1994), modifica algunos artículos concernientes al adiestramiento. De la misma manera, en la Ley Federal de los Trabajadores del Servicio del Estado²⁷, se contempla la capacitación en uno de sus artículos.

²⁵ Ver ANEXO 3.

²⁶ Ver ANEXO 4.

²⁷ Ver ANEXO 5.

Sin embargo, según Pinto (2000), entre 1920 y 1960, la capacitación en México se llevaba a cabo en el mismo lugar donde se laboraba y no tuvo el impacto esperado, especialmente en los de niveles operativos. Esto se debió por una parte, a falta de organización por parte de los dueños de las empresas y por otra, a la falta de conocimiento en cuanto a los propósitos del adiestramiento, pues no se tenía clara su importancia aunque ya estuviese reglamentada.

Paulatinamente, los resultados negativos en el proceso de capacitación se fueron modificando por medio de su práctica organizada y planificada. El ordenamiento constitucional otorgado años atrás, por fin rendía frutos, pues elevó al adiestramiento al rango de derecho social, activándose un movimiento laboral en todas las empresas. Como consecuencia, la capacitación se fue profesionalizando pero a su vez, se fue desvirtualizando al ser considerada como sinónimo de *cursos*. (Grados, 1999.)

En el lapso comprendido entre 1960-1980 (Pinto, 2001) la capacitación perdió credibilidad. El valor que se le había asignado como un recurso para la obtención de competitividad en las instituciones, ahora fue modificado por la idea de un proceso dedicado a la solución única y total de las problemáticas que se presentan en una empresa; y no a lo concerniente en procesos de producción y servicio.

No es sino hasta el Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994 (González, 1991) que se empiezan a contemplar distintas estrategias para adaptarse ante los avances tecnológicos, las nuevas formas de producción y la manera de incluir el trabajo en equipo con el objetivo de aumentar la productividad y competitividad del país (entre ellas, la capacitación). Es decir, se reconoce la imposibilidad de generar una modernización del país sin el proceso de la capacitación laboral.

Sólo a partir de los acontecimientos sociales, económicos y políticos vividos a partir de periodo de la Sociedad de la información y más aún, en el lapso concerniente a la Sociedad del Conocimiento, la capacitación comienza a recuperar el enfoque inicial dirigido a la mejora del desempeño, el aumento de la competitividad y la formación permanente.

De esta forma, para el año de 1997 se considera a México como uno de los países con las legislaciones más completas en materia de capacitación en el mundo (Patiño, 1997). Dicho autor asegura que pocos son los países (como Inglaterra) que para esta fecha tengan leyes de tal magnitud e índole, pues se considera al adiestramiento y la formación permanente como una estrategia para incrementar la competitividad social y económica nacional y personal.

Actualmente, la capacitación es un recurso para consolidar y actualizar los saberes, pero también, para aprehender y trasladar las experiencias de los demás, así como para responder asertivamente frente a distintas problemáticas, ya sea de índole laboral, profesional, social o personal. Pinto (2001) afirma la necesidad de la capacitación como medio para el cambio e incremento productivo tanto del país, como de las empresas y los sujetos que reciben dicho conocimiento.

2.1.4 Consideraciones finales.

La capacitación es un área de relevancia en la empresa. Por medio de la formación continua se incrementan, modifican y fortalecen tanto los conocimientos, las habilidades, las destrezas, las aptitudes y las actitudes en beneficio del desarrollo personal y organizacional.

De manera personal, los sujetos mejoran su práctica laboral y su calidad de vida tanto en lo personal, social y profesional. A su vez, para la empresa, la capacitación es una inversión; pues mediante ella se busca incrementar, modificar y actualizar permanente al Capital Intelectual. En la medida en que se vaya formando y preparando a los integrantes de una empresa, ésta se forjará como competente y exitosa.

La capacitación no sólo se reduce a los nuevos integrantes de la organización, pues dicho recurso es necesario en la modificación o implementación de nuevos procesos. Asimismo, se dirige a todos los puestos de la estructura, ya sea de manera presencial o a distancia, en grupo o de forma personal, por medio de talleres, cursos o mesas redondas.

Su importancia radica en la permanente actualización y perfeccionamiento del conocimiento y habilidades de los sujetos en pro de los objetivos de la institución; pues incrementa la productividad en todas las áreas elevando la calidad de su práctica laboral, y por ende, de la organización.

En el caso de México, la capacitación ha sido legalizada décadas atrás. Sin embargo, en algunos periodos no se le otorgó el espacio ni la relevancia esperada por no conocer sus ventajas. Paulatinamente, y de manera tardía, se empezaron a apreciar sus beneficios por medio de otros países que habían implementado ésta área años atrás. Actualmente, se han hecho varias reformas en lo referente al adiestramiento; tanto en los lugares, tiempos, espacios como en la calidad de su impartición. Siendo éste, un gran paso ante la renovación del país en cuanto a Desarrollo, Investigación y competitividad.

A pesar de las críticas realizadas al proceso de capacitación en cuanto a considerársele como un proceso mecánico; se puede decir que el adiestramiento es un evento eminentemente humano que exige cooperación y compromiso de todos los involucrados en ella, pues busca generar o modificar el comportamiento del personal, es decir, lograr un aprendizaje.

Siliceo (2001), sostiene que a la capacitación se le considera como el aprendizaje de meros instrumentos, cifras y sistemas, este proceso imposibilitaría el aprendizaje. Pues se les presenta a los sujetos una idea sumamente limitada de la capacitación, encasillándola en procesos mecánicos y alejados de todo tipo de creatividad.

De conformidad con el enfoque y de las atribuciones dadas al término de capacitación será la manera en que se visualice y como consecuencia, de los métodos y estrategias utilizadas en dicho proceso; es decir, del cómo y del qué aprender dentro del ámbito organizacional. De tal forma, las categorías retomadas de Knowles (2001), son un elemento para comprender cómo se concibe la capacitación, sus características y el enfoque dado al término.

La taxonomía utilizada no solamente sirve para conocer los dominios de desarrollo en los nuevos empleados, también es un recurso para determinar las limitaciones en las cuatro categorías.

En este sentido, las limitaciones alrededor de la capacitación se encuentran principalmente en tres factores. El primero relacionado con la falta de recursos materiales e intangibles para llevar a cabo una capacitación organizada. El segundo, vinculado con el aspecto personal y el deseo de los sujetos por aprender y abrirse a nuevos enfoques, metodologías, procesos, conocimientos y prácticas. Según Garry Mitchell (1993), las personas generalmente tienen falta de confianza en sí mismos en el proceso de capacitación, así como una baja tolerancia ante el cambio, el temor de quedar mal cuando es necesario que se introduzcan a las temáticas, la presión ejercida por un grupo de compañeros, entre otras. Y el tercero se encuentra ligado a las creencias en torno a la capacitación, pues de cierta forma ha minimizado su tarea (Pinto, 2001). Dichas creencias como: “La capacitación es una pérdida de tiempo”, “La capacitación es cara”, “La capacitación es un gasto” y “La asistencia a cursos de capacitación es una responsabilidad” son las que imposibilitan el crecimiento personal y organizacional.

En suma, el área de capacitación se vuelve un recurso estratégico para la empresa, pues es la encargada de integrar, incrementar, modificar y también, redistribuir la riqueza intelectual que posee. Por tal motivo, es necesario contar con gente especializada en ésta área, realizando sus funciones de manera eficaz y pertinente.

Las competencias requeridas para ser un capacitador serán un factor determinante para ser contratados en el área de capacitación. Pinto (2001) afirma que el adiestramiento de los sujetos en una organización no puede ser impartida por cualquier persona. Es decir, es necesaria una formación académica específica para desarrollarse laboralmente en dicha área.

El siguiente apartado detalla las competencias buscadas por el departamento de Recursos Humanos para ser un capacitador y la importancia de su puesto.

2.2 La demanda de Recursos humanos para la capacitación. Competencias.

En este apartado, se realizará una aproximación teórica acerca de las habilidades, conocimientos y destrezas que los aspirantes deben poseer para ser empleados en el área de capacitación.

Con base en los fundamentos de la Sociedad del Conocimiento, los países y distintos organismos nacionales e internacionales tratan de evaluar la eficiencia a nivel personal, social y nacional de los sujetos en concordancia con su campo laboral. Este periodo caracterizado por la generación de nuevos conocimientos, exige la construcción de competencias básicas en distintos escenarios, desde el académico hasta el laboral.

El término de competencias ha cobrado mucha importancia actualmente en los modelos educativos en el país. Este enfoque surge como respuesta a las exigencias económicas y laborales acontecidas en el mundo, tales como la globalización, la eficiencia y la competitividad tanto a nivel individual como social. Este tema nos permitirá conocer por una parte los requerimientos de las organizaciones para contratar a un sujeto enmarcado en un contexto de competitividad y calidad y por otra, analizar las características de los modelos educativos de interés para esta investigación con base en las exigencias laborales.

2.2.1 Aproximación teórica al concepto de las competencias.

Las modificaciones laborales e industriales presentes en el mundo a partir del S. XX tales como la revolución industrial, la globalización, los avances tecnológicos y la importancia otorgada al conocimiento, entre otros, han sido los antecedentes más cercanos al término de competencias (Medina, 2010). De esta forma, en la década de los 70^{ss} la UNESCO comenzaba a describir ciertos dominios que los

sujetos debían de poseer y adquirir²⁸. En la década de los 90^{‘s}, a partir de la competitividad requerida por los distintos sectores laborales, económicos y sociales, se va consolidado y enriqueciendo este enfoque por medio de las aportaciones de distintas disciplinas, como la filosofía, la psicología, la sociología y la economía (UNAM, 2010), entre otras.

El término de competencias es polisémico y como consecuencia, los enfoques son variados, atendiendo objetivos en distintas áreas de desarrollo en el sujeto abarcando desde la personal, la emocional, social, democrática, laboral, hasta las educativas, entre otras.

Es decir, la diversidad de conceptos son las aportaciones realizadas por las distintas disciplinas, según Weinert (Weinert en Sacristan, 2009) los enfoques pueden concebir a la competencia como:

1. Una disposición específica para realizar algo (destreza).
2. La suma de aspectos cognitivos y emocionales, una estimación de los recursos personales para hacer algo, para llegar a hacerlo.
3. La combinación de una perspectiva cognitiva y motivacional ligada a tareas, metas y demandas, como el de las profesiones.
4. Competencias claves o básicas, utilizadas en diferentes situaciones, combinado aspectos lingüísticos, destrezas, etc. En esta perspectiva se encuentran los objetivos de la educación básica.
5. Metacompetencias, para la adquisición y/o modificación de las competencias que ya poseemos.

²⁸ La UNESCO comienza con tres dominios básicos: aprender a hacer, aprender a conocer y aprender a ser. Posteriormente se integra en su discurso el aprender a convivir y en la década de los 90^{‘s} surge el quinto, denominado aprender a lo largo de toda la vida (UNESCO, 2005 y Medina, 2010).

6. Competencias que van más allá del plano individual, tienen que ver con el desarrollo de la sociedad, de la economía o de una institución.

Para efectos de esta investigación, nos enfocaremos a las competencias concebidas como el dominio de saberes y el desempeño de los sujetos en la realización de una tarea en un área determinada. Es decir, la combinación de una perspectiva ligada a las competencias formadas en el ámbito educativo con la ejecución adecuada de las tareas en el sector profesional (competencias laborales), tomando en cuenta los seis enfoques antes descritos. Sin embargo, las competencias laborales las abordaré de una forma más amplia y complementaria, pues la capacitación, desde la perspectiva de esta investigación, no sólo está enmarcada desde la perspectiva de las competencias laborales, sino existen otras competencias necesarias para dicha área, tales como las de carácter humanístico.

En este sentido, según Medina (1996), la competencia puede ser definida como la capacidad que tiene un individuo para realizar una tarea dada, o como un nivel de ejecución o dominio que los ciudadanos requieren para desempeñarse adecuadamente en la sociedad donde viven.

Es decir, esta autora concibe a las competencias por una parte, como el dominio de los sujetos para realizar una tarea y por otra, como la capacidad para estar en un contexto social determinado. Abordando así, las competencias en una categoría individual al realizar una acción y también, en un plano social.

Las competencias tienen que ser demostradas, pues la capacidad para realizarlas se verificarán en la solución de distintas problemáticas. En términos de Perrusquía (2009) “abarca la puesta en práctica conjunta e interrelacionada de conocimientos, habilidades, actitudes y valores para la resolución de problemas específicos de la vida personal, pública y laboral”.

Los conocimientos ya no son solamente la base para denominarse competente, puesto que su aplicación efectiva en la resolución de conflictos específicos serán el sustento en la vida del sujeto, ya sea en un contexto educativo, social, personal,

laboral, emocional, entre otros; ya que “el concepto de competencia incluye la noción de aptitud o capacidad aplicada a ciertas tareas (Argüelles, 2005)”.

El enfoque de competencias considera a un sujeto competente en la medida que pueda resolver un problema y su medición por ende, estará en relación al logro de los objetivos deseados. En palabras de Tobón (2006) “son procesos complejos²⁹ de desempeño con idoneidad³⁰ en determinados contextos”. Es decir, no basta con haber adquirido saberes teóricos, pues la competencia es la aplicación de dichos conocimientos ante una situación determinada mediante las distintas herramientas adquiridas por el sujeto a lo largo de su vida.

La competitividad “Involucra la habilidad de enfrentar demandas complejas, apoyándose en y movilizándolo recursos psicosociales (incluyendo destrezas y actitudes) en un contexto en particular (OCDE, 2000)”. Las competencias involucran la manera en cómo se utilizan los conocimientos adquiridos, sus experiencias y aptitudes en la solución de una problemática, vinculándose así, con la actitud del sujeto para llegar a la correcta respuesta o dicho de otro modo, del cumplimiento de los objetivos en una situación determinada.

Asimismo, una competencia no se adquiere de manera definitiva: se amplía y se enriquece en función de la experiencia, de los retos enfrentados por el individuo durante su vida, y de los problemas resueltos en los distintos ámbitos en que se desenvuelve; pues la competencia “tiene un carácter de permanencia en el tiempo” (Sagi-Vela, 2004), por lo que la actualización cumple un papel determinante en el desarrollo y adquisición de competencias.

2.2.1.1 Competencias laborales.

²⁹ Son procesos complejos porque articula la dimensión afectivo emocional (actitudes y valores), con la dimensión cognoscitiva (conocimientos, conceptos, teorías y habilidades cognitivas) y la dimensión actuacional (habilidades procedimentales y técnicas).

³⁰ La idoneidad refiere a aspectos como efectividad y pertinencia.

La competencia laboral es la capacidad de un sujeto para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. Según la OIT (2009) es una capacidad real y demostrada en la actividad profesional. En este sentido, la actividad del trabajo no se reduce únicamente a los conocimientos y saberes, pues se incluyen las habilidades, los conocimientos y el desempeño requerido en una organización. Las competencias laborales se definen de “manera integral (Mertens, 2000).

Ahora bien, tales atributos personales del sujeto se encuentran relacionados con la obtención de resultado dentro de una institución. Es decir, las competencias del sujeto se verificarán en la articulación de los atributos personales con las metas a alcanzar definidas por la organización.

En este sentido, las competencias laborales del sujeto estarán íntimamente relacionadas con las actividades de la empresa para que a su vez, ésta sea competente también. De esta forma, “mediante el trabajo en equipo, [... se] coadyuva a la resolución de problemas en la empresa y para la empresa. [Ya que] se cuenta con los conocimientos de los sujetos para la obtención de los resultados esperados en la organización apoyándose de las “experiencias y competencias de los sujetos para obtener los objetivos esperados por la institución (Rodríguez, 2006)”.

En este sentido, las competencias laborales ayudan en la designación tanto de acciones como de responsabilidades en el puesto de trabajo. Asimismo, precisa “las cualidades de quienes [...] puedan hacerlo [y del] criterio de [su] evaluación [...] respecto lo exigido [por el puesto] (Sacristán, 2009)”. En palabras de Fletcher (2001): “Refleja las expectativas del empleo y se enfoca a las funciones de trabajo en vez de hacerlo en los puestos”.

Existen diferentes tipologías de las competencias laborales sin embargo, tomé la taxonomía propuesta por Echeverría (Rodríguez, 2006). Según este autor, la competencia laboral o de acción del profesional está compuesta por cuatro

componentes³¹ que a continuación se abordarán. Enseguida, se da una tabla de autores que describen cada una de estas competencias pero citadas con otros nombres para efectos de análisis.

1. La competencia técnica (saber). Comprende los conocimientos especializados y relacionados con un ámbito profesional específico y que permiten al profesional dominar desde los contenidos hasta las tareas de su actividad y función laboral.

Autor	Concepto al que hace referencia.
Rodríguez (2006)	Aptitudes cognitivas (procesos cognitivos con que se trata la información, se representan las tareas laborales, se diagnostican las situaciones de trabajo).
Leeds (Hofstadt y Gómez, 2006)	Valor agregado.
Spencer y Spencer (1993)	Competencias cognitivas.
González y González (2008)	Competencias relativas al aprendizaje.
Poels (1996)	Formación.

2. La competencia metodológica (saber hacer). Es la aplicación de esos conocimientos a las situaciones laborales concretas, utilizando procedimientos adecuados a cada tarea o grupo de tareas, solucionando problemas de manera autónoma y transfiriendo con creatividad e ingenio

³¹ Dichos elementos son las competencias dadas por la UNESCO hasta la década de los 90's (UNESCO; 2005). En dicho periodo se añade una competencia más: el aprendizaje a lo largo de toda la vida. este elemento fue tratado ampliamente en el primer capítulo como Educación Continua.

las experiencias previamente adquiridas a situaciones nuevas o inesperadas.

Autor	Concepto al que hace referencia.
Rodríguez (2006)	Capacidades físicas y Rasgos funcionales.
Villa y Poblete (2007)	Competencias instrumentales.
Leeds (Hofstadt y Gómez, 2006)	Creatividad, toma de decisiones, previsión y evaluación.
Spencer y Spencer (1993)	Competencias de desempeño y operativas.
González y González (2008)	Competencias relativas al aprendizaje.
Yate (1991)	Cualidades analíticas.

3. La competencia participativa (saber estar) consiste en estar atento al mercado laboral, oferta y demandas, cambios tecnológicos, desarrollando actitudes de predisposición activa al entendimiento interpersonal, sabiéndose comunicar cooperativamente con los otros compañeros de profesión y demostrando una conducta orientada a la interacción grupal.

Autor	Concepto al que hace referencia
Argudín (2007)	Competencia laboral en comunicación, (habilidades para saber escuchar y expresarse oralmente) y la competencia laboral en trabajo (grupos interdisciplinarios y las habilidades para

	negociar y trabajar en equipos).
Villa y Poblete (2007)	Competencias instrumentales.
Leeds (Hofstadt y Gómez, 2006)	Adaptabilidad, comunicación, trabajo en equipo.
Spencer y Spencer (1993)	Competencias de ayuda y servicio, competencias de influencia y competencias directivas.
González y González (2008)	Competencias relativas a las relaciones interpersonales y el trabajo grupal y competencias relativas a los valores.
Sacristán (2009)	Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología, competencia digital.
Poels (1996)	Capacidad de trabajar en equipo y las habilidades comunicativas

4. La competencia personal (saber ser). Es la imagen realista de sí mismo, basada en la confianza en las propias convicciones y potencialidades, en saber asumir responsabilidades personales y laborales, saber tomar decisiones inteligentes y con prospectiva a mediano plazo, superar fracasos y errores de una manera madura emocionalmente.

Autor	Concepto al que hace referencia
Argudín (2007)	Competencias en autogestión
Rodríguez (2006)	Características de la personalidad (Rasgos funcionales-seguridad y

	consecución de logros) y variables relacionales (autoconcepto, autoestima, auto eficacia).
Villa y Poblete (2007)	Competencia interpersonal.
Spencer y Spencer (1993)	Competencias de eficacia personal y competencias directivas.
González y González (2008)	Competencias relativas a la autonomía y el desarrollo personal.

Lo anterior refleja una descripción de distintos autores en torno a las competencias, sin embargo, cada una de estas categorías pueden ser bien identificadas en las propuestas por la UNESCO.

Estas competencias son genéricas o básicas, pues son susceptibles de ser exigidas en cualquier puesto de trabajo, cuya formación es un reto tanto en la formación profesional como en la universidad.

Se puede ver que las competencias concernientes al saber ser y al saber estar tienen un mayor peso para los autores, pues su descripción es más detallada. Asimismo, hacen hincapié en la necesidad de concebir a las competencias como evidencias en el plano laboral que van más allá de los conocimientos teóricos adquiridos por los sujetos.

Por ello, al definir o describir las competencias relativas al saber y saber hacer, los autores dejan implícito dichas categorías por los objetivos y fines que el término tiene.

Las competencias no sólo abarcan categorías aplicables a todas las áreas laborales, también se encuentran las competencias específicas. Dichas

competencias son las requeridas en particular para un oficio, área o profesión determinada.

En este caso, me enfocaré a las requeridas para el capacitador. Si bien la mayoría de los autores³² no establecen un perfil claro con respecto a las características que dichos profesionales deben poseer, se pueden inferir en la mayoría de los referentes teóricos. A continuación se abordará el tema.

2.2.1.1.1 Competencias del capacitador.

Todavía no existe una caracterización profesional específica (Pain, 2001). Tal hecho incide en la poca homogeneidad al nombrarle³³. Para efectos de esta investigación se denominará capacitador por ser el concepto más utilizado aún en las organizaciones y en las instituciones educativas.

Con base en la revisión de los cinco autores (Pain, Mitchell, Pinto, Siliceo y Fletcher) pude inferir las competencias requeridas para el profesional en el área de capacitación.

Tales competencias están enmarcadas en las necesidades del mercado laboral en ésta área. Ante los cambios constantes que se viven actualmente tanto en la práctica de un profesional como en su formación, tales como la adaptabilidad, la flexibilidad, la formación continua, la investigación, entre otras; es necesario definir el perfil del capacitador no sólo en términos de ejecución, sino también, de competencias de corte humanísticas, que en conjunto, integran las características más idóneas para cubrir el puesto como capacitador.

Dicha revisión es un acercamiento y puede ampliarse o debatir. Las categorías son un intento por establecer teóricamente el “deber ser” del capacitador en su práctica, desde aspectos relacionados con el saber hasta el saber hacer,

³² Pain (2001), Mitchell (1995), Pinto (2000), Siliceo (2001) y Fletcher (2001)

³³ Formador, consejero, responsable de capacitación, consultor, capacitador, entre otras.

relacionarse, estar, aspectos personales y la formación a lo largo de toda la vida.
A continuación la presento.

Competencia genérica	Competencia específica
1. Competencia técnica (saber).	<p><i>Tareas de su función laboral</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocer los contenidos. - Análisis de detección de necesidades de una organización. <p><i>Habilidades cognitivas:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de síntesis. - Dominio de la escritura. - Habilidades de razonamiento. - Habilidades de deducción.
2. Competencia metodológica (saber hacer).	<p><i>Tareas.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Emitir una evaluación de los contenidos. - Abrir posibilidades de diálogo y mejoramiento. - Anticipación en la realización de programas, métodos, horarios. - Elaboración de programas. - Manejar adecuadamente los

	<p>contenidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ofrecer soluciones y llevarlas a cabo. - Ser creativo. - Ser capaz de generar propuestas a mediano, corto y largo plazo. - Diseñar métodos, procesos y medios de enseñanza. - Supervisar y evaluar la efectividad de los métodos y procesos de enseñanza. - Manejo de grupos. - Saber impartir y coordinar cursos. - Planear las actividades. - Diseñar estrategias de aprendizaje para el cumplimiento de los diversos objetivos de la organización. - Diseñar estrategias y métodos para la modificación conceptual de los sujetos.
<p>3. Competencia participativa (saber estar).</p>	<p><i>Demandas laborales</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Habilidades comunicativas.

	<p>Dominio de la expresión oral.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Habilidad para motivar a los demás y generar cambio en ellos. - Conocimiento y aprehensión de los valores, misión y visión de la empresa. - Manejo de relaciones interpersonales. - Trabajo en equipo. <p><i>Relaciones interpersonales.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Saber escuchar. - Respetar a los participantes. - Dialogar con los participantes. - Saber comunicar lo que sabe. - Ser empáticos con los sujetos. - Establecer relaciones de confianza.
<p>4. Competencia personal (saber ser).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de liderazgo. <p><i>Actitudes</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Compromiso. - Adaptabilidad.

	<ul style="list-style-type: none"> - Flexibilidad. - Prospectiva a futuro. - Responsabilidad. - Evaluación de la eficacia personal. - Actitud crítica. - Proactivo. <p style="text-align: center;"><i>Aptitudes y habilidades</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Construcción del ambiente de aprendizaje y su control. - Control de grupo. - Habilidad para tomar decisiones. - Convicción acerca de su tarea.
5. El aprendizaje a lo largo de toda la vida.	<ul style="list-style-type: none"> - Mantenerse actualizado en conocimientos y habilidades. - Habilidades de Investigación.

Las competencias específicas para la capacitación se inclinan a la valoración de las competencias genéricas correspondientes al saber hacer, saber estar y saber ser.

Aunque anteriormente pudimos observar la tendencia de la segunda y tercera competencia en el ámbito laboral (en general), con esta clasificación se reconocen las características tan amplias y solicitadas para un capacitador. En otras

palabras, este campo de trabajo requiere la combinación de competencias específicas concernientes no sólo al saber, sino a las actitudes, habilidades y capacidad de resolución de problemas a nivel personal y social.

Esta clasificación es un elemento para abordar la formación de los universitarios y el cotejo de sus habilidades en la práctica profesional. Asimismo, es un instrumento y herramienta para abordar el reclutamiento de los aspirantes a capacitadores en cualquier organización.

2.3 Consideraciones finales.

Las competencias son vistas desde marcos referenciales distintos, por ende, son caracterizadas dependiendo el enfoque y los objetivos a cubrir con ellas, por ello, el término es polisémico. Al paso del tiempo, se han realizado diversas aportaciones desde el punto de vista de las distintas disciplinas y las áreas a las que corresponden, yendo desde el punto de vista social, hasta psicológico, económico y educativo, por mencionar sólo algunos de ellos.

La postura tomada en esta investigación, se realizó desde el enfoque de competencias laborales; sin embargo, esta postura teórica se vio enriquecida por los elementos de carácter humanístico que propongo al definir el perfil del capacitador, a través de las cinco competencias genéricas dadas por la UNESCO.

En este sentido, la competencia debe ser entendida más allá de la instrumentalización de los conocimientos (Barnett, 2001), en este caso, en el ámbito de la capacitación.

La propuesta de dicho perfil es un elemento para la generación de evaluaciones y propuestas académicas a nivel licenciatura en la carrera de Pedagogía, pero dando mayor énfasis a una educación continua al terminar dicha etapa. En palabras de Barnett (2001) “[existen] cuatro cosas que se relacionan entre sí: el conocimiento, la educación superior, la sociedad y las competencias”.

Es decir, las competencias específicas requeridas en el ámbito laboral, deben dar cuenta de la formación educativa en las Instituciones de Educación Superior. La articulación entre educación, el conocimiento que ahí se imparte para un beneficio social y personal, repercuten, inciden y se encuentran estrechamente ligados al campo laboral. Tal configuración es esencial para una práctica profesional exitosa, además de ser un elemento forzoso para el crecimiento social y económico de un país, enmarcado bajo las características y demandas de la Sociedad del Conocimiento.

Barnett (2001) explica que las IES tendrán que desarrollar su propia competitividad para lograr una satisfactoria inserción en la economía, y aunque él se refería a la comunidad inglesa, bien pueden trasladarse sus planteamientos a esta sociedad, con la contextualización adecuada. En este sentido, la Universidad cumple un papel determinante en la sociedad en la aportación de elementos concernientes a las competencias genéricas, enmarcadas en el saber; sin embargo, su función no solamente debe estar enmarcada en este aspecto, pues existen competencias relacionadas con la capacidad de análisis, de resolución de problemas, entre otras, que dan cuenta de la interdisciplinaridad y de la transferencia que actualmente se requiere brindar en el estudiante en las IES.

Por ello, la propuesta de las competencias requeridas actualmente para el capacitador, están ensambladas desde el punto de vista del saber hacer, saber estar, saber ser y formación a lo largo de toda la vida. Pues “la educación superior no puede plantearse seriamente la empresa de promover una sociedad más autocrítica y capaz de brindar información si no asume ella misma esas características. No puede ocuparse de los problemas interdisciplinarios de la sociedad moderna si no tiene ella misma un carácter profundamente interdisciplinario. Tampoco puede esperar que la sociedad analice críticamente sus formas dominantes de conocimiento, aprendizaje e interacción si ella misma no está preparada.” (Barnett, 2001.)

3. EVALUACIÓN DE LA CAPACIDAD DE RESPUESTA: Desempleo, reclutamiento, análisis de datos comparativos.

El objetivo principal de este capítulo es, por un lado, conocer las competencias requeridas por parte del Departamento de Recursos Humanos para ser empleado como capacitador, a través de una entrevista dirigida a distintos reclutadores tanto de Instituciones privadas como públicas.

Otro aspecto relevante de este capítulo es saber el punto de vista de los egresados de la licenciatura de Pedagogía. Con la experiencia recabada por medio de los ex alumnos se pudo obtener información en cuanto al proceso de selección y reclutamiento, la formación ofrecida en la Universidad (pero más específicamente en el área de capacitación), así como para la realización de una propuesta para la mejora en la formación de las competencias dentro de las IES.

De tal forma, y con base en las respuestas obtenidas tanto de los reclutadores como de los egresados, se presenta un análisis acerca de la pertinencia de los planes de estudios ofertados en la UNAM y en contraste, con dos Universidades de índole privadas: la Universidad del Valle de México y la Universidad Panamericana, pues ofrecen la carrera de Pedagogía bajo distintos enfoques y objetivos.

La comparación entre estas IES se realizó con el objetivo de analizar más detalladamente las competencias que se pretendían formar tanto en una institución de índole pública como una institución del ámbito privado. De esta manera, se contrastaron ambos modelos y se estableció una aproximación de la pertinencia entre la teoría y la práctica profesional en el área de capacitación.

3.1 Departamento de Recursos Humanos: función y objetivos.

Los Recursos Humanos hacen referencia a las personas que componen una organización. La importancia de la labor de los recursos humanos se hace evidente cuando se toma conciencia de que los seres humanos [...] crean y ponen

en práctica las estrategias e innovaciones de sus organizaciones (Werther, 2000). Lo que anteriormente describimos como capital intangible.

El departamento de Recursos humanos es el encargado de seleccionar, formar y desarrollar a las personas evaluadas como calificadas y competentes para ocupar los puestos de la institución mediante distintas estrategias diseñadas por los departamentos y/o subdirecciones a su cargo. Sus acciones están encaminadas al logro de objetivos de la empresa en las distintas áreas y/o departamentos que la conforman.

Una de las funciones principales del departamento de Recursos Humanos es la valoración las competencias de los aspirantes y la importancia asignada a cada una de ellas para ser contratados en un puesto determinado. Pues para las organizaciones, es fundamental contar con gente calificada en competencias y habilidades para desenvolverse con eficacia en la institución. Trabajar con gente especializada y capaz es un elemento clave para la competitividad y éxito empresarial (Hofsdad y Gómez, 2006).

Por ello, el punto de vista de los reclutadores es necesario en la presente investigación para conocer la correspondencia entre la formación universitaria y las competencias requeridas para el puesto de capacitador. Además, porque del departamento de Recursos Humanos se desprende el área de capacitación y ellos conocen a detalle las funciones, actividades y requisitos a cumplir en dicho departamento.

3.1.1 Análisis de resultados. Las competencias requeridas en los capacitadores.

3.1.1.1 Importancia del área de capacitación para las siete instituciones.

Todas las instituciones concuerdan al decir que dependen de ciertas Direcciones Generales, en este caso, de la correspondiente a la de Recursos Humanos; a su vez, se desprende de ella la Subdirección de Capacitación; excepto el caso de

SEDESOL, pues se dan dos tipos de capacitación a los empleados: la primera más enfocada a las actitudes (dadas por el Depto. De RH) y la segunda, ofrecida por el Dirección de calidad enfocándose a la actualización de conocimientos.

A pesar de la importancia otorgada en su estructura, los dominios a desarrollar en los sujetos mediante el proceso de capacitación varían un poco entre sí.

En el capítulo anterior se habló detalladamente acerca de la taxonomía realizada por Knowles (2001) en la cual explica los dominios en los cuales se debería capacitar al sujeto de nuevo ingreso, ya sea por promoción, movilidad o contratación por primera vez. Knowles lo denominó Desarrollo de los empleados nuevos (DEN).

Ahora bien, esta taxonomía nos servirá no solamente para saber el dominio donde se posicionan las definiciones dadas por diferentes autores (como fue el caso de su uso en el capítulo dos de la presente investigación); sino también para saber lo que pretenden desarrollar las ocho empresas en el sujeto.

A continuación, se expondrá lo dicho en la entrevista en cuanto al concepto de la capacitación en un cuadro comparativo de las siete instituciones (Nextel, Manpower, Grupo EMYCO y Palacio de Hierro, la Asamblea del D. F., SEDESOL y el ISSSTE). El objetivo es identificar los dominios aludidos en cada una de las instituciones entrevistadas:

INSTITUCIÓN	CONCEPTO	DOMINIO
ISSSTE	<p><i>“[El objetivo] es diseñar cursos de capacitación, de supervisarlos [...] y de introducir el nuevo empleado al área y también de actualizarlos”.</i></p>	<p><u>Dominio 1</u>, de lo individual: destrezas de inducción.</p> <p><u>Dominio 4</u>, de las tareas de trabajo: comprensión del trabajo, conocimiento de la tarea,</p>

		conocimientos, destrezas y habilidades.
Nextel de México S. A de C. V.	<i>“Desarrollar las herramientas necesarias para desempeñar las funciones de la empresa. [...] el objetivo se encuentra dirigida a la venta de equipos, de actualización de los mismos y a la atención de clientes de la gente que se encuentra en contacto directo con ellos”.</i>	<u>Dominio 3</u> , de la organización: cultura de la organización, comprensión de la empresa y funciones de la misma. <u>Dominio 4</u> , de las destrezas de trabajo.
Asamblea Legislativa del D. F.	<i>“El objetivo principal es capacitar a los empleados de base [...] y a algunos de confianza [...] todo es en beneficio para el mejor desempeño de sus funciones dentro de sus funciones [...]”</i>	<u>Dominio 4</u> , de las destrezas de trabajo.
Palacio de Hierro S. A de C. V	<i>“[...] [El objetivo] es pasar el conocimiento y poder [...] dejar claro cuál es el procedimiento y algunas de las funciones del puesto [...] se capacita en cuanto a producto,</i>	<u>Dominio 4</u> , de las tareas de trabajo. <u>Dominio 1</u> , de lo individual.

	<i>tendencia y [...] actualización del sistema, [...] cualquier situación para cualquier puesto [...].</i>	
Manpower México, Centroamérica y República Dominicana.	<i>“El objetivo es desarrollar las competencias de los empleados para que puedan desarrollar las labores contempladas para el puesto de la mejor manera [...] otra función es la inducción”.</i>	<u>Dominio 1,</u> de lo individual. <u>Dominio 4,</u> de las tareas.
Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL)	<i>“Hay dos objetivos fundamentales. El primero es cumplir con el Servicio Profesional de carrera en donde exige cuarenta horas al año de capacitación al personal [...] de base. El segundo es actualizar al personal en cuanto a las temáticas propias de su quehacer diario y cotidiano”.</i>	<u>Dominio 4,</u> de las tareas.
Grupo EMYCO.	<i>“La capacitación se maneja en dos sentidos. La primera corresponde a la parte operativa [...] de</i>	<u>Dominio 1,</u> de lo individual. <u>Dominio 3,</u> de la

	<p><i>los asesores de ventas de las tiendas [...]. La segunda parte corresponde a la [...] formación en general: de cultura organizacional, de conocimiento de producto (esta nos compete conocerla a todos: [...])”.</i></p>	<p>organización. <u>Dominio 4</u>, de las tareas.</p>
--	---	---

Las siete instituciones coinciden al tratar de desarrollar el dominio de las tareas de trabajo (4). Según explica Knowles (2001), abarca desde el entendimiento de las labores del puesto y los conocimientos y destrezas, hasta lo relacionado con las habilidades necesarias para el éxito del empleado nuevo.

Sin embargo, este dominio no es suficiente. También es esencial el primero, pues se relaciona con el aprendizaje adquirido en todos los sujetos antes de iniciar un trabajo, como los son las actitudes de la persona, las expectativas del puesto a desempeñar y también, las destrezas de inducción para éste. En este sentido, la mitad de las instituciones toman en cuenta tal dominio, el Palacio de Hierro, el ISSSTE, grupo EMYCO y Manpower, pues incorporan los dos elementos claves para esta investigación. Manejan aspectos de inducción para el puesto, conocimientos del mismo, habilidades, destrezas, hasta las de actualización (requeridas en todos departamentos de la institución).

En el caso de Nextel, se abocan más por el dominio 3 y 4, relacionándose ambos a la organización y las tareas de trabajo, pues la principal función de la institución se relaciona con el logro de objetivos ligados a la venta.

Asimismo, en los casos de la Asamblea del D. F. tanto como de SEDESOL, su única preocupación es la de impartir capacitación en el dominio de las tareas de

trabajo (4), dirigidas únicamente a un grupo de sujetos (la gente de base). Como consecuencia, las demás personas pocas veces pueden acceder a tal beneficio.

Si bien, las siete instituciones forman parte de la Dirección de Recursos Humanos (Excepto SEDESOL) y de ellas se desprende el área o Subdirección de Capacitación, no en todos los casos se le da la misma importancia ni tampoco, se orienta a cumplir el mismo objetivo. Pues mientras las instituciones públicas consideran que la importancia de la impartición de cursos de capacitación sólo radica en “[...] elaborar un... un formatito, en la cual todos los empleados [...] dicen eh, qué capacitación han recibido y qué requieren [...]” (Jcdp, 3, p.2)³⁴ . Dicho cuestionario “tiene temas específicos y [...] van palomeando qué cursos les interesa tomar. Una vez llenados, se compila la información y [se] empiezan a formar cursos y a decidir cuáles se impartirán a lo largo del año” (SbSCS, 7, p.2)³⁵; para otras es importante por “desarrollar las herramientas necesarias para desempeñar una función principal dentro de la empresa” (RNex, 2, p1)³⁶, así como para capacitar en un nuevo puesto, actualización de técnicas, productos, hasta la solución de distintos problemas del puesto laboral (JRH, 4, p. 1 y 2)³⁷. Siendo principalmente las Instituciones de índole privada.

3.1.1.2 Funciones del capacitador.

³⁴ Para fines de reconocimiento, se citará en esta entrevista de la forma Jcdp para referirme a la Jefa del área de capacitación y desarrollo de personal de la Asamblea del D. F.; el no. 3 corresponde al número de entrevista y la p. 2 alude al número de pregunta. (Consultar ANEXO 6.)

³⁵ Para fines de reconocimiento, se citará en esta entrevista de la forma SbSCS para referirme Subdirector del Sistema de Calidad, SEDESOL; el no. 7 corresponde al número de entrevista y la p. 2 alude al número de pregunta. (Consultar ANEXO 7.)

³⁶ Para fines de reconocimiento, se citará en esta entrevista de la forma RNex para referirme al Reclutador de Nextel de México, S. A de C. V; el no. 2 corresponde al número de entrevista y la p. 1 alude al número de pregunta. (Consultar ANEXO 8.)

³⁷ Para fines de reconocimiento, se citará en esta entrevista de la forma JRH para referirme al Jefe de Recursos Humanos de Palacio de Hierro, S. A. de C. V.; el no. 4 corresponde al número de entrevista y la p. 1 y 2 alude al número de pregunta. (Consultar ANEXO 9.)

Las funciones del capacitador con base en estas siete instituciones pueden variar, pero en su mayoría se relacionan al diseño curricular, diseño de material de aprendizaje, supervisión de las actividades desempeñadas dentro de un curso en particular, entre otras.

Cabe destacar la existencia de diferencias sumamente interesantes entre las instituciones públicas y las privadas. Se puede observar claramente el objetivo de las funciones del capacitador para Nextel, Palacio de Hierro, Manpower y Grupo EMYCO dirigidos principalmente a la actualización, estrategias de venta, capacitación para distintos tipos de puestos, manejo de solución de problemas en el área laboral, diseño de actividades de aprendizaje, transmisión de conocimientos en cuanto a nuevos productos, cultura organizacional, modificaciones en la empresa y sus sistemas de comunicación, entre otros.

Sin embargo, las funciones a realizar por parte del capacitador en el ISSSTE, en la Asamblea Legislativa del D. F. y en SEDESOL se encaminan más a la supervisión de los cursos impartidos.

Las principales diferencias se pueden ver de la siguiente manera:

Tipo de institución	Funciones desempeñadas
Instituciones de procedencia pública	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño de cursos (ISSSTE y ocasionalmente SEDESOL). - DNC a sujetos únicamente de base, mediante un formato anual (Asamblea del D. F. y SEDESOL). - Supervisión de la impartición de los mismos (Todas). - Búsqueda de personas, sujetos o

	<p>IES que los impartan (Todas)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Impartición de cursos (ocasionalmente lo hace SEDESOL y únicamente una persona en lo concerniente a la actualización).
<p>Instituciones de procedencia privada</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño de cursos (todas). - Impartición de los cursos (todas –aunque también buscan a instituciones externas para realizarlas, sólo en temas más específicos-). - Diseño de estrategias de aprendizaje para todo tipo de sujetos (puestos gerenciales, empresarios hasta sujetos encargados de bodega, o puntos de venta situados en supermercados o centros comerciales) (todas). - Diseño de material para cursos (todas). - DNC para todos los sujetos que forman parte de la institución (todas).

Es decir, mientras en las instituciones privadas se preocupan por mantener actualizado a los sujetos mediante distintos cursos y estrategias (dirigidos a la venta y tendencias del mercado), las instituciones públicas centran más su atención en: “[...] [supervisar] la contratación adecuada de los capacitadores, su desempeño en la impartición de cursos y la normatividad que refiere a ello (cuestiones de cumplimiento de cursos, horarios, fechas y contenidos)”. Y aunque, “el área de capacitación se encarga también, de introducir a un nuevo empleado al área y también de actualizarlos.” (Sb, Dp y D, 1, p.2)³⁸, no se ve ésta función como principal dentro del trabajo a realizar por parte del capacitador y por ende, del departamento encargado de la dirección de tales puestos.

Cabe mencionar el caso particular de SEDESOL, pues de las instituciones públicas, es la única que intenta actualizar y formar al sujeto en su labor diaria, así como en la mejora de resolución de conflictos en los distintos Departamentos por manejar la capacitación en dos áreas: “[...] una que son de los temas en general y depende de la Dirección General de Recursos Humanos. Las temáticas están relacionadas con Desarrollo personal, habilidades interpersonales, en fin, excel, Word, cursos en línea, cursos presenciales. Pero hay otra capacitación especializada que no la lleva Recursos Humanos, se llama capacitación especializada en tema de calidad, esta es la Dirección de Calidad [...] Las temáticas son en relación a ISO, liderazgo, trabajo en equipo, coaching, temas especializados para puestos gerenciales (Directores, subdirectores, Jefes Departamentales y los enlaces)” (SbSCS, 7, p.2).

Sin embargo, SEDESOL no deja de ser distinta a las otras instituciones públicas en cuanto a que se dedican a realizar actividades encaminadas más a las cuestiones de enlace y supervisión, a los cuales hacen alusión de la siguiente manera: “Nosotros somos quienes buscamos [...] a gente que dé cursos sobre una

³⁸ Para fines de reconocimiento, se citará en esta entrevista de la forma Sb, Dp y D para referirme a la Subdirectora del área de Capacitación, la Diseñadora pedagoga y el diseñador –respectivamente- entrevistados en el ISSSTE; el no. 1 corresponde al número de entrevista y la p. 2 alude al número de pregunta. (Consultar ANEXO 10.)

determinada temática en la UNAM, Poli, la UVM” (Jcdp, 3, p.3). “Desgraciadamente no hay personal altamente calificable para dar esas capacitaciones. La estructura es limitada, por lo tanto, casi siempre en un 99.9% se contrata con instituciones externas que dan la capacitación” (SbSCS, 7, p.2).

Para el ISSSTE, se puede ver una definición clara de las funciones a realizar por parte del área. Se dedican al diseño curricular de los cursos y de la supervisión de los mismos, sin embargo, ellos no son los encargados de impartirlos, pues “por normatividad las Instituciones Educativas son los que imparten y hay una vinculación directa por parte de nosotros en la parte de diseño curricular. Sí, esto se basa en cuanto a normatividad” (Mp y D, 1, p.3).

3.1.1.3 Tendencias profesionales del área de capacitación.

Con base en todas las entrevistas, se puede decir que el área de capacitación es interdisciplinaria. Es decir, se necesitan de varios profesionales para cumplir con el objetivo de cada una de las instituciones:

Institución.	Profesionales que laboran como capacitadores.	Profesionales que laboran en el área.
ISSSTE	Psicólogo, administrador	Pedagogos, psicólogos, Lic. En Informática, abogados, contadores y médicos.
Nextel de México, S. A. de C. V.	Psicólogos, pedagogos y administradores (éstos en menor medida que los dos primeros).	Pedagogos, psicólogos, administradores, comunicólogos, técnicos en sistemas

		y distintos administrativos.
Asamblea del D. F.	IES públicas y privadas: UNAM, IPN, UVM y UAM (ocasionalmente) y personas físicas del área de psicología.	Secretarias y gente administrativa (no hacen referencia ninguna formación profesional).
Palacio de Hierro, S. A. de C. V.	Psicología, Comunicaciones, Pedagogos y LAE.	No hace ninguna referencia.
Manpower México, Centroamérica y Reppublica dominicana.	Pedagogos, psicólogos y administradores	No hace referencia.
Grupo EMYCO	Pedagogos y educadores, psicólogos y administradores.	No hace referencia.
Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL).	Personas que sean comunicadores natos, con experiencia y el conocimiento adecuado (no hace referencias a las profesiones).	Pedagogos, Ingenieros, administradores (no lo explicita, pero se puede intuir al hablar de temas concernientes a la calidad, como la ISO) y gente administrativa de base.

Las tendencias profesionales para ser capacitador se encuentran principalmente con dos profesionales (además del pedagogo): psicólogo y LAE. Es decir, el pedagogo tiene muchos profesionales en competencia directa con él. Añadiéndose a esta lista, tenemos al comunicólogo (caso Palacio de Hierro), comunicador nato sin importar profesión (caso SEDESOL) y las carreras afines a la pedagogía, como Ciencias de la Educación (caso Grupo EMYCO); dejándonos ver la necesidad de contar con gente en el área de capacitación con conocimientos desde el área de relaciones humanas, administración empresarial, y de enseñanza, hasta todo lo relacionado con las habilidades comunicativas y las características correspondientes a la aptitud de los capacitadores.

La persona entrevistada de Nextel refiere a este hecho: “Por ejemplo, en Nextel se necesita un tipo de venta específica y dirigida a grupos de sujetos determinados, lo que determina un conocimiento en particular; tales como los relacionados con la tecnología y los avances. Es decir, aquí salen muchos equipos nuevos de telefonía y radio, que a su vez, duran poco en existencia por la rapidez de los avances científicos y tecnológicos, por lo que se necesita de gente que sepa lo que pasa en este contexto” (RNex, 2, p.3).

El Subdirector del área de Calidad de SEDESOL coincide con tal postura: “Considero que un instructor debe ser una persona formada en muchos ámbitos, que conozca de diferentes ámbitos, desde el aspecto de lo tecnológico hasta como saber tratar a las personas y saber lo que los interesa y les va a servir. Y si algún tema le falla, debe tener la suficiente astucia y sagacidad para improvisar [...]” (SbSCS, 7, p. 9).

Actualmente no basta con conocer solamente un área. Es necesario saber las fortalezas de las demás campos profesionales, la manera de cómo influyen en la práctica laboral, así como en el contexto de cada organización. En este sentido, el pedagogo tiene la gran tarea de visualizar a su disciplina como la integración de distintos conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para ejercer sus funciones en este ámbito.

Además de conocer las competencias necesarias para laborar en esta área, es importante destacar la función de la interdisciplinariedad en el área. Según el Jefe de Recursos Humanos de Palacio de Hierro: “[...] tiene que ser una persona instruida en muchos temas, tiene que saber un poco de sistemas, tiene que saber un poco de relaciones humanas, tiene que saber un poco hasta de Historia, [...] para poder tener un buen nivel de capacitación” (4, p.9).

Las personas entrevistadas en el ISSSTE coinciden con esta perspectiva al mencionar: “debemos saber todos los proyectos de capacitación que se generan, aunque no nos correspondan, debo de tener una idea global de los proyectos del área de capacitación. Por ejemplo, si nos mandan a supervisar, veo otras cosas de capacitación no solamente la parte de diseño [...] estamos involucrados en todas las áreas de capacitación, tenemos que tener muchas competencias porque dependemos de otra jefatura” (Sb, Dp y D, 1, p.9).

La formación necesaria actualmente debe estar encaminada a una visión holística, donde se tenga presente la importancia de la relación existente con otras disciplinas. Por ejemplo: del área de la psicología tomar cuestiones relacionadas a las relaciones interpersonales, habilidades de escucha y empatía para con el otro. Asimismo, retomar del administrador el manejo de grupos dirigido al ámbito organizacional y de la comunicación las competencias relacionadas con la expresión oral y escrita. (JRH, 4, p.9.).

En este sentido, se puede afirmar la gran competencia laboral en el área de capacitación actualmente. Por tanto, es necesario y obligatorio brindar a los estudiantes de distintas herramientas para enfrentarse de la manera más competente al campo laboral, pues no sólo basta con aplicar conocimientos relacionados con la educación. También, hace falta establecer líneas de formación más específicas y a la vez, holísticas. Dimensionando al pedagogo como un profesional capaz de asumir las tareas destinadas en su campo laboral como capacitador.

3.1.1.4 Opinión acerca de los egresados de IES públicas y privadas.

Conocer las preferencias de los reclutadores en cuanto a los egresados de las IES privadas y públicas es una temática por demás interesante en la realización de la entrevista, pues ellos son los sujetos quienes determinan de una manera u otra la contratación de los sujetos con base en la definición del puesto y de las competencias requeridas para cubrirlo.

Asimismo, ellos se percatan de las diferencias existentes entre la formación brindada tanto en una IES pública como privada, lo cual, resulta importante al ofrecernos información relacionada con el perfil de estudio de los sujetos postulados para cubrir las distintas vacantes de la organización y en particular, la de capacitador.

En este sentido, se puede hacer la distinción en cuanto a las respuestas obtenidas de los reclutadores de instituciones públicas y privadas, pues tienen similitudes entre ellas.

Todos los reclutadores de las organizaciones de índole privada expresan su nula preferencia en la contratación de algún aspirante por cuestiones relacionadas a la formación obtenida en una Universidad pública y/o privada. Para ellos, la diferencia radica en: “los conocimientos [...] sea de una escuela privada o pública, no importa, siempre y cuando sea apto para el puesto” (RNex, 2, p.7.).

De hecho, al referirse al proceso de selección y reclutamiento realizados por el Jefe de RH de Palacio de Hierro, menciona:” [...] no hay ninguna situación que nos haga decidir entre una y otra... que vengan de una institución privada que de una pública. Yo creo que no hay diferencia entre formación entre las dos instituciones, mientras tengan la formación de las cuatro carreras que te mencioné, tampoco creo que haya ningún problema”. (JRH, 4, p.7.)

Sin embargo, en el caso de Manpower se menciona esta peculiaridad: “Aunque si nos referimos al área de capacitación, en particular, se ve ligeramente una tendencia hacia las escuelas privadas. ¿Por qué? Pues porque las IES de índole privadas ofrecen la “titulación cero”, es decir, sales titulado a los 22 años, por

ejemplo la UVM. Y con ello, le da mayor ventaja con respecto a las públicas, de incorporarse rápidamente al campo laboral”. (RManP, 5, p. 7.)³⁹

Las declaraciones reflejan el papel actual de las competencias en el campo laboral, pues éstas se imponen en la contratación de cualquier puesto a cubrir (por lo menos, en estas dos instituciones). Según el Jefe de RH de Palacio de Hierro: “mientras se tenga el perfil para cubrir la vacante, lo demás resulta para ellos irrelevante”⁴⁰.

En el caso del ISSSTE y de la Asamblea encontramos que tanto las IES públicas como los egresados de ellas son “[...] nuestra primera carta para la impartición de cursos [...]” (Jcdp, 3, p.7). Refiriéndose a los egresados de IES privadas menciona el ISSSTE lo siguiente: “No hay chicos de Universidad privada que hayan llegado a laborar aquí. [...] yo me imagino que es porque no se han acercado a esta institución. Ni de parte del ISSSTE seguramente se han convocado a este tipo de universitarios [...] Porque yo creo que es como histórico, quieren estar en los convenios con las instituciones que sean privadas... yo me imagino, no tengo el conocimiento real de esto....El área, yo me imagino también... [...] porque sí depende de de los convenios que se hagan y el ISSSTE no lo ha hecho...no hay convenios para una bolsa de trabajo con los de las universidades privadas.” (Sb, Dp y D, 1, p.7.)

En el caso de SEDESOL sucede todo lo contrario. Tal Secretaría contrata a las IES de procedencia privadas, tales como el Tec de Monterrey, la UVM, la Anáhuac, La Salle, AMA, entre otras ubicadas en este mismo sector. Según la

³⁹ Para fines de reconocimiento, se citará en esta entrevista de la forma RManP para referirme al Reclutador de MaNPOWER México, Centroamérica y República Dominicana; el no. 5 corresponde al número de entrevista y la p. 7 alude al número de pregunta. (consultar ANEXO 11.)

⁴⁰ Existe incongruencia por parte del reclutador de Palacio de Hierro, pues al mencionar la poca relación entre la obtención del puesto con el ser egresado de una IES privada y/o pública, su entrevista se ve cuestionable en el momento de hablar de “otras características importantes en la obtención del empleo” (Ver 3.1.1.7). Por su lado, las otras tres instituciones añaden características en el perfil del capacitador.

perspectiva del Subdirector del área Calidad, las IES públicas “no se han dado a conocer lo suficiente, pues no ha habido suficiente *marketing*” (SbSCS, 7, p. 7)⁴¹.

De lo anterior, podemos decir por una parte que en la Asamblea del D. F. y en el ISSSTE la única competencia real existente (al menos en el área de capacitación) se encuentra entre egresados de IES de la misma índole –públicas-⁴². En el caso de SEDESOL se presenta una competencia muy similar a la de las Instituciones privadas, pues para ser capacitador se postulan contra egresados tanto de IES privadas como de IES públicas; siendo esta la situación tanto del Palacio de Hierro, Manpower, Nextel, como de Grupo EMYCO.

Cabe mencionar en este punto lo siguiente: “no he visto diferencia alguna [entre egresados de IES públicas o privadas]. No buscamos ni la facultad ni escuela, sino la habilidad de [...] la gente”. (RHge, 6, p. 7.)⁴³

Actualmente el área de capacitación se ha vuelto más demandada. Este campo se ve como una inversión, pues rendirá frutos en la generación de conocimiento, entre otros aspectos: “El área de capacitación está tomando mucha fuerza. Era algo importante pero no tenía la prioridad que debía haber tenido. Cuando entra mi nuevo Director de Recursos Humanos, su visión totalmente es el capital humano y la capacitación. Entonces, se empezó a formar el equipo más fuerte con personas más experimentadas [...]” (RHge, 6, p. 5.) Por ello, también ha sido mayor

⁴¹ Tal afirmación no la sustenta de ninguna manera y entra en cierta contradicción, pues en el último párrafo de la pregunta 7 de la entrevista menciona que el Departamento de Recursos Humanos tiene una base de datos de 100 Instituciones para su contratación en distintas capacitaciones (incluidas la UAM, IPN y UNAM). Lo cual hace pensar que hay diversos intereses en la contratación, como la existencia de distintos convenios entre la Secretaría y ellas, pero es una especulación.

⁴² Aunque como veremos en el siguiente punto, la oportunidad de laborar en esta Institución se relaciona únicamente en la obtención de un puesto como prestador de servicio social o en el cubrimiento de las “prácticas escolares” requeridas en el plan de estudios de la UNAM.

⁴³ Para fines de reconocimiento, se citará en esta entrevista de la forma RHge para referirme a Recursos Humanos de Grupo EMYCO; el no. 6 corresponde al número de entrevista y la p. 7 alude al número de pregunta. (Consultar ANEXO 12.)

requisitada al ocupar dicho puesto. Como consecuencia, la formación brindada en la Universidad debe ser competente al brindar una vinculación entre la teoría y la práctica del campo laboral.

Ahora bien, las competencias es la parte medular en la obtención del puesto; sin embargo, también existen otras características determinantes en la contratación de los sujetos. Una de ellas, es la manera en cómo se generan las vacantes y las posibilidades de ingreso en la institución.

3.1.1.5 Bolsa de trabajo para el capacitador.

Anteriormente se expuso la competencia tan reñida con otros profesionales en la obtención del puesto de capacitador, pues a este factor se agrega una variable más: la bolsa de trabajo en dicha área.

Al igual que en los dos puntos anteriores, existen diferencias y similitudes en cuanto a las respuestas obtenidas por los reclutadores de instituciones privadas y públicas:

Tipo de Institución	Respuesta en cuanto a la bolsa de trabajo.
Instituciones públicas (ISSSTE, Asamblea del D. F. y SEDESOL)	No existen vacantes para la obtención del puesto de capacitador, ya que todos llegan ahí por movilidad o promoción. También, porque son instituciones dedicadas a la contratación de gente especializada en distintas áreas y temas, pues no existe gente destinada para tal función (excepto SEDESOL en la impartición de algunos cursos).
Instituciones privadas (Nextel de México, S. A de C. V., Palacio de	Las vacantes las dan a conocer en su mayoría por medios electrónicos, en su

Hierro, S. A. de C. V.. Manpower México, Centroamérica y República Dominicana y Grupo EMYCO)	mayoría; aunque también por promoción y nunca por movilidad.
---	--

Los datos anteriores son alarmantes, pues esto imposibilita aún más las oportunidades de acceso al campo laboral a los pedagogos.

La gente entrevistada del ISSSTE menciona con respecto a hecho lo siguiente: “[...] es difícil que se puedan contratar [...] las políticas de austeridad no nos permiten contratar [...] En cuanto a la contratación, fíjate que es muy cerrada, no hemos podido... hemos tenido a gente muy valiosa, gente del campo en licenciatura y no existe convocatoria para contratarlos. Por la cuestión presupuestal, porque aquí el ISSSTE asigna el presupuesto y las plazas y ahorita por la situación del país no está generando puestos [...] normalmente, cuando se abre la posibilidad de una vacante, se genera a nivel directivo y se hacen otros procedimientos para obtener el puesto [...].” (Sb, Dp y D, 1, p. 5.)

En la Asamblea del D. F. sucede la misma situación: “No existe bolsa de trabajo, son gente de base que no tiene conocimiento en el tema [...]. La gente llega muchas veces de otros departamentos o dependencias.” (Jcdp, 3 p. 5.)

El caso de SEDESOL sólo confirma las declaraciones anteriores: “[...] te podría decir que la mayoría de los que estamos aquí somos recomendados [...]” (SbSCS, 7, p. 5). Sin embargo, también se concursan plazas con personas calificadas para el puesto, pero sucede que “se empezó a tener muchos problemas con los delegados cuando llegaban personas ajenas a ellas”.

Este hecho es por demás preocupante. Por una parte, las distintas instituciones deben absorber a la mayor parte de egresados de las Universidades; desgraciadamente, la realidad actual en el país demuestra lo contrario (por lo menos en estas organizaciones). Tales declaraciones demuestran la insuficiencia económica, social y laboral del estado para poder emplear a los egresados de las

Universidades. Aunque los universitarios fuesen formados con calidad y competencia en el mercado, esto quedaría a un lado por la nula preocupación en generar vacantes en las distintas instituciones (exceptuando a SEDESOL).

Por otra parte, refleja la situación política en las instituciones públicas. Las relaciones son aún un elemento fundamental en la obtención de cualquier puesto: “[...] te puedo decir que yo fui Director General de un fideicomiso muy importante a nivel nacional y sólo trataba con Secretarios de Estado y dejé de serlo por las relaciones; cuando caen ellos, caí yo. Yo le llamo “los círculos de la sociedad”: Si yo tengo un círculo social pequeño, aunque tenga muchas aptitudes, no voy a salir de él; por eso, tengo que ampliar mi círculo para explotar mi aptitud y me dé mayor posibilidad de movimiento y esto se da en gran medida en las instituciones públicas” (SbSCS, 7, p. 5).

Es decir, para el Subdirector de Calidad de SEDESOL si no se tienen las relaciones sociales ni las aptitudes solicitadas para un puesto determinado es casi imposible obtener un lugar en las instituciones públicas. Como consecuencia, el campo laboral queda reducido a las vacantes de las instituciones privadas. A su vez, tales instituciones demandan a sujetos altamente competentes. En palabras del reclutador de Nextel de México (RNex, 2): “si puedes hacer las cosas, te quedas; si no, no te contratan”.

A diferencia de las instituciones públicas, en las de carácter privado la movilidad de puestos casi no se da; ya que la formación y las competencias son más importantes para la obtención del trabajo. El jefe de Recursos Humanos de Palacio de Hierro (4, p. 5) mencionó: “Los puestos no se dan ni por promoción ni por movilidad. Es muy raro que yo promocio a algún vendedor o algún otro puesto al área de capacitación. Si tienen la formación, sí, por supuesto que sí; si ya tienen la licenciatura, como lo comentamos, el perfil, sí lo puedo promocionar”.

En suma, se puede afirmar la imposibilidad de acceder al campo laboral tanto en el ISSSTE como en la Asamblea del D. F. en el área de capacitación; en el caso de SEDESOL, existe la posibilidad de concursar por una plaza, pero son pocos los

momentos en los cuales sucede tal oportunidad. En su mayoría, las personas laboralmente activas en dicha área llegan ahí por movilidad y promoción; es decir, por recomendación.

Por el lado de las instituciones privadas, sólo se da la contratación en caso de demostrar las habilidades, conocimientos y aptitudes requeridos para el puesto. Pocas veces se llega por promoción (sólo en los casos que hayan trabajado en el área) y nunca por movilidad, pues de ser así, la persona no sería apta para desempeñar el trabajo porque no ha laborado en dicha área.

3.1.1.6 Competencias requeridas en el capacitador.

Según las empresas entrevistadas estas fueron las competencias requeridas en un capacitador:

Institución	Competencias requeridas para ser capacitador.
ISSSTE	<p>Expertos en el área.</p> <p>Conocimiento del tema.</p> <p>Diseño de estrategias de enseñanza.</p> <p>Diseño de estrategias de aprendizaje.</p> <p>Conocimiento en planeación.</p> <p>Manejo de grupo.</p> <p>Técnicas para la impartición de cursos.</p> <p>Diseño de instrumentos de evaluación.</p> <p>Creatividad para el diseño de cursos.</p> <p>Habilidades comunicativas, orales y escritas.</p>

	<p>Capacidad de observación.</p> <p>Capacidad de análisis.</p> <p>Conocimiento interdisciplinario.</p> <p>Actualización.</p> <p>Formación continua.</p>
Nextel de México, S. A de C. V.	<p>Extrovertido.</p> <p>Liderazgo.</p> <p>Tolerancia a la frustración.</p> <p>Excelente manejo de grupo.</p> <p>Conocimiento del tema y/o área.</p> <p>Adaptabilidad.</p> <p>Excelente expresión escrita y oral.</p> <p>Creatividad.</p> <p>Excelente ortografía.</p> <p>Conocimientos relacionados con la tecnología y avances tecnológicos.</p>
Asamblea Legislativa del D. F.	<p>Cotización del curso en la IES.</p> <p>Conocimiento en el tema.</p> <p>Certificación para impartir las capacitaciones.</p>

	<p>Experiencia en el área.</p> <p>Capacidad de respuesta rápida.</p> <p>Formación continua.</p> <p><i>Evaluación durante el curso.</i></p> <p>Resolución de dudas rápidas y certeras.</p> <p>Manejo del tema con excelencia.</p> <p>Conocimiento en la realización de material didáctico para la enseñanza del tema.</p>
<p>Palacio de Hierro, S. A. de C. V.</p>	<p>Tolerancia.</p> <p>Habilidades de escucha.</p> <p>Perseverancia.</p> <p>Compromiso.</p> <p>Honestidad.</p> <p>Visión.</p> <p>Manejo de grupo.</p> <p>Buena dicción.</p> <p>Habilidades de comunicación.</p> <p>Conocimiento general en muchos temas.</p> <p>Conocimientos en tecnologías.</p>

	Conocimiento en relaciones humanas.
Manpower México, Centroamérica y República Dominicana.	<p>Diseño de estrategias de enseñanza.</p> <p>Diseño de estrategias de aprendizaje.</p> <p>Liderazgo.</p> <p>Actitud positiva.</p> <p>Comunicación efectiva.</p> <p>Manejo de grupo.</p> <p>Ser empático.</p> <p>Motivar a la gente.</p> <p>Solución de problemas.</p> <p>Habilidades de persuasión.</p> <p>Ser sensible a los demás.</p> <p>Conocimiento en el diseño de cursos.</p> <p>Conocimiento de DNC.</p>
Grupo EMYCO.	<p>Elaboración de manuales.</p> <p>Diseño de estrategias de enseñanza.</p> <p>Diseño de estrategias de aprendizaje.</p> <p>Liderazgo.</p> <p>Ser positivo con la gente.</p> <p>Trabajo en equipo.</p>

	<p>Proactivo.</p> <p>Dinamismo.</p> <p>Lenguaje fluido.</p> <p>Buen tono de voz.</p> <p>Excelente dicción.</p> <p>Buena redacción.</p> <p>Disposición al escuchar a la gente.</p>
<p>Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL).</p>	<p>Cotización del curso en la IES.</p> <p>Conocimiento del tema.</p> <p>Saber comunicar.</p> <p>Experiencia en el área.</p> <p>Capacidad de respuesta rápida.</p> <p>Formación continua.</p> <p><i>Evaluación durante el curso.</i></p> <p>Resolución de dudas rápidas y certeras.</p> <p>Manejo del tema con excelencia.</p> <p>Saber improvisar.</p> <p>Interacción con el grupo.</p> <p>Propiciar la participación.</p> <p>Motivar a la gente.</p>

	<p>Flexibilidad.</p> <p>Evaluación del proceso de capacitación.</p> <p>Adptabilidad.</p>
--	--

En el capítulo dos establecí una propuesta acerca de las competencias que el capacitador debe poseer.

Dicha propuesta se deriva de las competencias genéricas dadas por la UNESCO (y que todo sujeto debe poseer): competencia técnica (saber), competencia metodológica (saber hacer), competencia participativa (saber estar), competencia personal (saber ser) y el aprendizaje a lo largo de toda la vida.

Las competencias requeridas por los reclutadores para el puesto de capacitador muestran las siguientes inclinaciones de formación en el sujeto:

Institución	Inclinación por la competencia (s) genérica (s).
ISSSTE	<p>Competencia técnica (saber).</p> <p>Competencia metodológica (saber hacer).</p> <p><i>Hace poca referencia a la competencia participativa (saber estar), competencia personal (saber ser) y el aprendizaje a lo largo de toda la vida.</i></p>
Nextel de México, S. A. de C. V.	<p>Competencia personal (saber ser).</p> <p>Competencia técnica (saber).</p> <p><i>Hace poca referencia a la competencia metodológica (saber hacer),</i></p>

	<p><i>competencia participativa (saber estar) y el aprendizaje a lo largo de toda la vida.</i></p>
<p>Asamblea del D. F.</p>	<p>Competencia metodológica (saber hacer).</p> <p><i>Hace poca referencia al aprendizaje a lo largo de toda la vida y la nula enunciación a las demás competencias genéricas.</i></p>
<p>Palacio de Hierro, S. A. de C. V.</p>	<p>Competencia personal (saber ser).</p> <p>Competencia participativa (saber estar).</p> <p><i>Hace poca referencia a la competencia metodológica (saber hacer), el aprendizaje a lo largo de toda la vida y la nula enunciación a la competencia técnica (saber).</i></p>
<p>Manpower México, Centroamérica y República Dominicana.</p>	<p>Competencia Participativa (saber estar).</p> <p>Competencia personal (saber ser).</p> <p>Competencia metodológica (saber hacer)</p> <p><i>Hace poca referencia a la competencia técnica (saber) y la nula enunciación al aprendizaje a lo largo de toda la vida.</i></p>
<p>Grupo EMYCO</p>	<p>Competencia participativa (saber ser).</p>

	<p>Competencia personal (saber ser)</p> <p><i>Hace poca referencia a la competencia técnica (saber) y a la competencia metodológica (saber hacer) y la nula enunciación al aprendizaje a lo largo e toda la vida.</i></p>
<p>Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL).</p>	<p>Competencia personal (saber ser).</p> <p>Competencia participativa (saber estar).</p> <p>Educación permanente.</p> <p><i>Hace poca referencia a la competencia técnica (saber) y nula enunciación a la competencia metodológica (saber hacer).</i></p>

3.1.1.7 Otras características que consideran en el proceso de selección.

Las competencias requeridas para poder ser capacitador son importantes y determinan la contratación de un sujeto, o al menos así debería ser. Sin embargo, existen otros elementos considerados como importantes en el proceso de selección.

Según los reclutadores de las organizaciones privadas entrevistadas, estas características también forman parte del perfil del capacitador:

Institución	Elementos que consideran importantes en la contratación.

Nextel	<p>Excelente presentación.</p> <p>Evasión de negativa.</p> <p>Capacidad de aprender rápido.</p> <p>Experiencia.</p>
Palacio de Hierro.	<p>Presentación.</p> <p>Edad: 25-35 años.</p> <p>Estado civil: soltero (aunque tampoco es una restricción).</p> <p>Experiencia: mínimo 1 o 2 años como capacitador con certificación (preferentemente).</p>
Manpower	<p>Buena presentación.</p> <p>Estado civil: Soltero (para capacitaciones foráneas)</p> <p>Sexo: masculino (para capacitaciones foráneas).</p> <p>Experiencia.</p> <p>Transmisión de energía a los capacitados.</p> <p>Ser positivos.</p>
Grupo EMYCO	<p>Presentación visual atractiva.</p> <p>Edad: 25-35 años.</p>

	<p>Ser amables.</p> <p>Ser cordiales.</p>
--	---

Como se puede ver, otras limitantes además de las competencias requeridas para ocupar el puesto de capacitador se refieren a características personales del sujeto en cuanto a características físicas, personalidad, experiencia en el área y estado civil.

La persona entrevistada de Recursos Humanos de Nextel de México, menciona lo siguiente: “En cuanto a la presentación, [sí existe una limitante], imagínate que huelan a sudor o que no estén bien vestidos, obviamente el cliente no va a querer saber nada del producto; ya que eres la imagen de la empresa; y como dicen: “cómo te ven te trataran”. Pero de eso a que seas güero, de ojos azules para obtener el puesto, pues no. Como en muchas otras empresas que debes ser egresado del Tec de Monterrey, blanco y de ojos de color para que puedas entrar a la empresa; aquí, afortunadamente, Nextel no es así”. (RNex, 2, p. 4). En todas las instituciones privadas es importante saber guardar una apariencia de limpieza, pues ellos se encuentran en constante relación con el cliente y con personas. La reclutadora de Grupo EMYCO menciona al respecto lo siguiente: “cubrir con presentación visual atractiva [...] agradable a la vista” (RHge, 6, p. 4); En este sentido, la apariencia constituye un factor importante en la contratación.

Nextel de México, por dedicarse a la venta de aparatos telefónicos, requiere además de habilidades como la de evasión de negativa, pues es la base para poder convencer a los clientes acerca de su producto y así, tener mayor cartera de clientes; así como la de transmitir esas habilidades y aptitudes a las personas que se encuentran en punto de venta y en contacto directo con los clientes.

De la misma manera, el reclutador señaló la importancia de la habilidad del capacitador para aprender rápido y la experiencia necesaria para formar parte de

la institución, al igual que Palacio de Hierro, Grupo EMYCO y Manpower (aunque en estas dos últimas no hacen tanto hincapié en tal característica).

Por su parte, tanto Palacio de Hierro como Grupo EMYCO hacen hincapié en cuanto a la edad: “En edad, siempre hay una limitante: eh, por lo general siempre manejamos un perfil de 25 a 35 años de edad, por lo general. Una persona de 22 años no tiene tanta madurez o tanta seguridad para poder manejar un grupo o para poder verse confiado y pues que la gente lo tome como un instructor [...] también tenemos un tope por lo que es un, pues de cierta forma un perfil de la empresa; a partir de los 35 años empieza a haber complicaciones como el servicio médico como situaciones que no nos son tampoco convenientes [...] Pero bueno...eh, sí me preguntas a mí, mi opinión personal eso no lo veo yo tan coherente, eh, porque pueden haber personas arriba de 35 años que funcionen mejor que uno de 25 o 30, pero bueno, eso es otro rollo.” (JRH, 4, p. 6). También, seleccionan “a gente joven, de 24 a 30 o 35 años porque la mayoría de nuestros perfiles de tienda son jóvenes, entonces esto nos crea mucha identidad” (RHge, 6, p. 4).

Además de las competencias requeridas como conocimientos del área, diseño de estrategias de aprendizaje, habilidades comunicativas, excelente manejo de grupo, entre otras; los egresados deben de contar con la experiencia y madurez necesaria requerida para el perfil del capacitador.

La licenciatura, en promedio, se concluye a los 22 años (en los casos en donde hayan continuado su formación sin interrupción hasta la licenciatura). De esta forma, aunque se tenga la experiencia o las habilidades necesarias para acceder en el puesto; se puede observar la poca posibilidad de la contratación por no tener el rango de edad especificado (por lo menos en el caso de Palacio de Hierro y Grupo EMYCO).

En relación al estado civil, tanto para el caso de Palacio de Hierro como de Manpower, se puede presentar la apertura de alguna tienda en otro estado y por tanto, deben viajar para capacitar al personal en un periodo de tres o cuatro

meses; por ende, si se estuviese casado, sería difícil dejar a su familia por periodos tan largos, por ello se busca el perfil de una persona soltera.

Sin embargo, el reclutador de Palacio de Hierro aclara que si la contratación sólo se sujetara a su juicio, para él no sería indispensable tal característica, pues pesaría más en el momento de la contratación, las competencias personales y el saber estar⁴⁴. (JRH, 4, p. 6).

En cuanto a las instituciones públicas tenemos lo siguiente:

Institución	Elementos que consideran importantes en la contratación.
ISSSTE	Experiencia en la administración pública.
Asamblea Legislativa del D. F.	Cumplimiento del curso en cuanto a los horarios y fechas establecidas.
SEDESOL	Provenir de IES que avalen el conocimiento de las personas (refiere directamente a las IES privadas). Ser comunicador nato. Experiencia.

Como los puestos se obtienen por movilidad (en su mayoría), es decir, por recomendación; un requisito para ellos es el de tener experiencia en la administración pública. Lo cual indica, por lo menos en puestos directivos, la poca

⁴⁴ La contratación, en la mayoría de los casos, no sólo depende del reclutador; la aprobación también se da por parte del jefe del departamento. Es decir, debe de darse el Visto Bueno tanto del departamento de Recursos Humanos como del Jefe del Departamento a quién se quedaría a cargo.

necesidad de contar con experiencia en el área (en este caso, capacitación). Únicamente es indispensable haber formado parte de la administración pública tiempo atrás; pocos son los casos en donde se combina la recomendación con las competencias para desempeñar la función de un puesto (caso SEDESOL).

Este hecho es alarmante, pues aunque existan egresados con la formación académica, no pueden laborar por la “falta de experiencia en el área y en instituciones públicas” o en su caso “por las redes sociales de las cuales disponga”. Esta es una realidad contradictoria pero permanente en nuestro país. En este sentido, se aleja a los recién egresados de laborar en su área y de desarrollarse profesionalmente, así como de buscar otros medios para subsistir y obtener los requisitos no dados desde la licenciatura⁴⁵.

Así mismo, tanto la Asamblea del D. F. como SEDESOL fijan una parte de sus requerimientos en cuanto al presupuesto para impartir un curso, así como en la supervisión de los mismos en relación con el cubrimiento en tiempo y fechas establecidas previamente. Dejando en tercer plano las competencias reales para la impartición de cursos.

3.1.2 Consideraciones finales.

En lo que concierne con las siete instituciones entrevistadas, existen diferencias entre las organizaciones privadas y públicas.

En relación a las instituciones públicas se puede decir lo siguiente:

- El área de capacitación, aunque depende directamente del Departamento de Recursos Humanos, en la práctica se enfoca a la supervisión de cursos y en el caso del ISSSTE y ocasionalmente SEDESOL, a la parte del diseño de éstos. Dejando a un lado las competencias referentes al saber estar y

⁴⁵ En el siguiente apartado se ahondará acerca de este tema la hablar del proceso de selección y de su experiencia en cuanto a la obtención de un empleo relacionado con la pedagogía.

saber ser. Asimismo, se encasilla al pedagogo en las actividades del saber hacer en dicha área.

La capacitación por ser un requerimiento legal, en muchas instituciones se imparte solamente por cubrir tal requisito. Este es el caso la Asamblea del D. F. y de SEDSOL, pues pocas veces ven en esta área una inversión de los recursos económicos otorgados; por el contrario, es un gasto obligatorio. La muestra de tal afirmación está en la gente a quién va dirigida la capacitación, pues sólo se brinda a la gente de base. Es decir, no se contempla a toda la estructura ni a todos los puestos de la institución.

Y aunque en SEDESOL empieza a contemplar la capacitación como una estrategia en la mejora en los procesos y actividades laborales cotidianas, todavía les hace falta personal altamente calificado para desempeñar tal tarea, además de generar un cambio en el personal para que formen parte en dicha transformación.

- Las funciones del capacitador se encasillan al diseño de cursos (caso del ISSSTE), a la supervisión (todas las instituciones), a ser enlace para la búsqueda de la impartición de los cursos diseñados con otras personas o IES (todas) y a la DNC (por mencionar las principales).

Y aunque en el caso del ISSSTE y SEDESOL se ve una mayor estructuración del departamento, de sus funciones y objetivos; faltan fortalecer competencias relacionadas al área humanística, así como dar mayor importancia a las competencias tales como saber ser y saber estar, es decir, de manera más integral (caso ISSSTE). Ya que por cuestiones burocráticas, no se inmiscuyen en otros aspectos relacionados con el área (como la contratación de los capacitadores y la búsqueda de personal calificado), aunque reiteren la necesidad e importancia de estar enterados de lo realizado por los demás departamentos.

Por el contrario, en SEDESOL falta hacer hincapié en las competencias relacionadas con el saber y saber hacer, pues las competencias se contemplan en todos los rubros, no sólo en algunos de sus componentes.

En el caso de la Asamblea, es visible la poca estructuración y profesionalización del área. Pues a pesar de recibir un presupuesto anual para la impartición de cursos, no se enfocan a analizar con detenimiento las ventajas ni necesidades de la propia institución. Es decir, sólo cumplen con la capacitación establecida por la Ley. Visualizando las actividades y funciones de manera mecánica, para mejorar sus actividades y no como estrategia de cambio para el beneficio personal e institucional en la actualización y modificación tanto de habilidades, conocimientos, conductas y aptitudes, entre otras.

- La información obtenida acerca de las tendencias profesionales demuestran que el área de capacitación es multi e interdisciplinaria. Este hecho señala la necesidad de formar a profesionales ampliamente capaces en distintas áreas, así como de conocer la importancia y necesidad de trabajar en equipo y en conjunto para el logro de objetivos.

Por una parte, para el área de diseño (caso ISSSTE) se requieren pedagogos. Sin embargo, también hay administradores y psicólogos encargados de la impartición de los cursos diseñados. Lo cual nos deja ver la competencia y la relación existente entre las distintas áreas.

En el caso de la Asamblea y de SEDESOL, no hay profesionales en el área de capacitación. La poca importancia dada al área y la nula existencia de profesionales en la misma, demuestran los huecos existentes en la administración pública; tanto en procesos, como en funciones, desempeño y calidad de las mismas instituciones.

Y aunque en SEDSOL se imparten dos diferentes tipos de capacitación, todavía no existe un área definida para cubrir la capacitación en particular.

Por ende, existen muchos profesionales dedicados a tal labor, desde ingenieros, administradores, psicólogos, hasta gente administrativa, entre otros.

- Son pocas las posibilidades de ingresar al campo laboral en ambas instituciones. Esto dificulta el ingreso al campo laboral, pues al no existir instituciones que den cabida al desarrollo profesional de los egresados de las IES, tenemos un país con mucha demanda y nula oferta laboral, generando el desempleo.
- Las competencias requeridas para la gente del área de capacitación, se enfocan principalmente al saber y saber hacer (exceptuando SEDESOL), sin embargo, dichas competencias no son las únicas. Existen otras necesarias en el ámbito profesional del capacitador, de índole personal y humanística importantes de considerar.

En el caso de las instituciones privadas entrevistadas:

- Otorgan la importancia necesaria al área de capacitación, en comparación con las organizaciones públicas. Se enfocan a desarrollar los dominios relacionados con la empresa, de las destrezas del trabajo y de lo individual. Así mismo, dirigen sus actividades a la modificación de conocimientos, habilidades, destrezas, actualización, resolución de problemas y los cambios generados en cuanto a ventas se refiere. Los capacitadores son los encargados desde la realización del diseño de cursos hasta su impartición (en la mayoría de los casos), desarrollar diseño de estrategias de aprendizaje y de enseñanza, evaluación personal en la impartición de cursos y su mismo desarrollo, diseño de cartas, manejo de grupo, control del mismo, entre otras.
- La competencia profesional se centra con los psicólogos, administradores y comunicólogos; aunque hacen hincapié en la importancia del trabajo profesional de todos los que laboran ahí, desde los informáticos hasta el

personal administrativo en general. En cuanto a la preferencia entre egresados de IES privadas contra egresados de IES públicas, señalan la poca importancia dada a dicho aspecto, pues las competencias determinan (en gran medida) la contratación del sujeto a la institución.

Esto nos hace analizar acerca de la gran competitividad requerida actualmente, pues es necesario contar con sujetos formados desde el aspecto educativo hasta el manejo de las tecnologías, pasando por la capacidad de resolución de problemas de manera rápida y asertiva. Es decir, los pedagogos actualmente compiten con profesionales de IES privadas y públicas y no solamente con personas de su misma área, sino que van aumentando las carreras para poderse insertar en dicho campo laboral.

Tal competencia manifiesta la necesidad de una formación acorde con las exigencias mencionadas por los reclutadores para poder laboral como capacitador: una educación integral, de calidad y para toda la vida.

- Además de las competencias requeridas para laborar en dicha área, también hacen referencia a la importancia de la buena presentación del sujeto por estar en contacto constante con las personas. Así mismo, la experiencia requerida como mínimo para realizar las actividades como capacitador, estar en un rango de edad que demuestre madurez y a la vez seguridad (caso Palacio de Hierro), así como cualidades en cuanto a la personalidad del sujeto enfocadas a las ventas (todas las instituciones privadas).

Los reclutadores formaron una parte esencial en la constatación de las competencias solicitadas en el puesto de capacitador, pues nos brinda elementos para explicar el papel de la Universidad actualmente. Ésta debe estar encaminada a dotar y fortalecer las competencias requeridas por el campo laboral, en este caso, por el perfil solicitado en las instituciones actualmente.

Ahora bien, las competencias son un elemento esencial en la obtención del puesto, pero como pudimos averiguar, existe una nula oportunidad de acceso al campo laboral en la capacitación por falta de presupuesto y de vacantes relacionados al área.

En las instituciones públicas (al menos en el ISSSTE, en la Asamblea y en medida en SEDESOL), al no existir posibilidad de postularse en un puesto, trae como consecuencia la posibilidad de emplearse sólo en los espacios solicitados por las instituciones privadas. Las cuales, requieren cada vez más una formación holística para la resolución de distintas problemáticas: desde actualización hasta el cambio conductual de las personas. Agregándole a estas particularidades, elementos concernientes a la personalidad y a las características físicas en la obtención del empleo.

El punto de vista otorgado por los reclutadores entrevistados fue de gran ayuda, sin embargo, también hace falta analizar la parte de los egresados y la realidad de su formación en la universidad.

Por ello, en el siguiente apartado se hablará con detenimiento acerca de las competencias formadas en la Facultad de Filosofía y Letras así como en la Fes Aragón, pues es importante conocer su experiencia y opinión en cuanto al plan de estudios de la carrera de Pedagogía, sus fortalezas y debilidades; así como también su sentir en los procesos de selección para la obtención de un puesto como capacitador.

3.2 La respuesta de las IES en torno a la capacitación.

Las funciones de la universidad son varias, desde labores científicas y de investigación, hasta la de la extensión de la cultura a la comunidad, entre otras. Al interior de sus aulas, su función principal es la de dotar a los estudiantes de las herramientas necesarias tanto en el terreno productivo como en lo social, con el fin de alcanzar el nivel de eficiencia y competitividad nacional e internacional requeridas actualmente.

Por ello, es importante evaluar la función de las IES en cuanto al logro de sus objetivos (desde la vinculación hasta la pertinencia de sus contenidos). En palabras de Villa y Poblete (2007), la Universidad debe “desarrollar habilidades y destrezas en los estudiantes aplicables al campo laboral al finalizar sus estudios”.

La función de las IES radica en brindar al alumno una formación sólida en correspondencia con las competencias tanto en el saber, saber hacer, saber convivir, saber ser y el aprendizaje a lo largo de toda la vida (UNESCO, 2005). En este sentido, el análisis de los contenidos impartidos en el aula debe ser tarea y preocupación de los especialistas en materia de educación, así como de la evaluación de su pertinencia en la práctica laboral; pues contribuirá de manera directa en la competitividad del sujeto en la práctica profesional.

Tanto las IES públicas como privadas⁴⁶ deben asegurar una formación en los sujetos de calidad en los distintos ámbitos académicos: desde el conocimiento científico, hasta el técnico, humanístico, social y tecnológico, entre otros. La ANUIES (2006), refiriéndose a este hecho, resalta la importancia de la calidad y pertinencia de la educación superior, mediante la innovación, la atención a las necesidades de la sociedad y la rendición de cuentas, por medio de la evaluación.

Actualmente, la expansión de las IES se refleja en la matrícula tanto de las Instituciones públicas como de las privadas, aún así, México no ha logrado

⁴⁶ La taxonomía de las IES dada por la ANUIES, una investigación a cargo de Fresán y Taborga (1998), especifica tres categorías de análisis: naturaleza funcional académica, áreas de conocimiento que conforman la oferta educativa de las IES y por los niveles de los programas que conforman dicha oferta.

Sin embargo, según Galaz (S/F), mediante un análisis comparativo realizado entre la tipología de las IES dada por la ANUIES y por el sistema Mexicano de Educación Superior (SMES), afirma “que [éstas] pueden clasificarse, en función de su régimen jurídico, en instituciones públicas o en instituciones particulares o privadas. Las instituciones públicas, a su vez, pueden ser autónomas o no autónomas”.

A su vez, Parsons (2007) entiende por instituciones públicas todas aquellas que se ofrecen en instituciones federales y estatales, autónomas y desconcentradas. En un 90% reciben subsidio por parte del gobierno. Las instituciones privadas son aquellas que en un 85% reciben el capital al interior de su seno, por medio de diferentes cuotas y convenios.

atender a la población mínima requerida en educación superior, frente a otros países que han alcanzado la universalidad de la educación. En nuestro país sólo uno de cada cinco tiene acceso a ella. (ANUIES, 2003.)

Los factores de tal aumento en la demanda de la Educación Superior son múltiples. Uno de ellos corresponde a la poca capacidad de las IES públicas para distribuirlos. La segunda, por el incremento correlativo de la población mexicana. El tercero, por aspectos relacionados al valor del capital intangible; pues el conocimiento está íntimamente relacionado con el desarrollo económico, político y social de un país. El cuarto, por aspectos relacionados con las ventajas obtenidas al tener una formación educativa de profundidad, siendo de carácter personal; tales como un ascenso de posición intelectual y como consecuencia, social, así como por aspirar a un incremento en el ingreso económico (siendo ésta a veces un tanto mitificada, pues no necesariamente en México la formación es correlativa con el salario).

Como consecuencias derivadas de las razones del incremento en la oferta y demanda de la educación superior, es necesario brindar una formación de calidad, pues éste es el objetivo principal de la Universidad (Ruiz y Dussel, 1997). Dicha calidad estaría otorgada desde la investigación, la atención a demandas sociales, la vinculación teoría-práctica, la evaluación en el proceso e-a y de todos los actores involucrados en él, la pertinencia de los planes curriculares, la contextualización de las políticas educativas reflejadas en el actuar profesional, la actualización permanente, entre otras.

De esta forma, en primer lugar se analizará el plan de estudios de la UNAM: Acatlán⁴⁷, Aragón y la Facultad de Filosofía y Letras. Posteriormente, los datos correspondientes al seguimiento de egresados en CU. Y en el último apartado se explicará con detenimiento el currículo del pedagogo en las Universidades

⁴⁷ Aunque la FES Acatlán no se consideró en la aplicación de cuestionarios de egresados por tener un plan reciente (2006); es pertinente realizar su análisis para tener el panorama completo de los perfiles del pedagogo en la UNAM.

privadas: la UVM y la UP. Dicho contraste nos permitirá establecer datos comparativos en las competencias formadas a lo largo de la licenciatura en contextos diferentes, pero similares entre sí.

3.2.1 Análisis plan de estudios Universidad pública: UNAM

Para conocer la formación del pedagogo en la Universidad Nacional Autónoma de México, es preciso describir ciertas características de su contexto institucional.

La UNAM se enlista hoy dentro de las 200 mejores Universidades del mundo por impartir educación de calidad, además de ser pioneros en diversas investigaciones (desde el área de humanidades hasta la de ciencias); al tener una planta docente con reconocimiento nacional e internacional y por formar a los estudiantes con una visión integral en pro de la sociedad (UNAM, 2010, *La UNAM Hoy*).

Por ser una Universidad de carácter público, su misión es impartir educación superior para formar profesionales, investigadores y profesores universitarios útiles a la sociedad, realizar investigaciones relacionadas con las problemáticas actuales en nuestro país de manera innovadora y verídica; además de realizar actividades referentes a la difusión y extensión de la cultura a la sociedad en general. En palabras de Atilano (2010): “la academia, la investigación y la cultura son los tres pilares en donde descansa toda la actividad [de la UNAM]”.

Desde 1910⁴⁸ hasta la fecha, se siguen preservando y ponderando en la UNAM el papel educativo, la autonomía, la libertad de cátedra, el carácter laico de la enseñanza y la participación estudiantil, (UNAM, 2010, *La UNAM en breve*).

De esta forma, perfila a sus estudiantes con un pensamiento crítico, analítico, de manera independiente en función del desarrollo social y con una formación integral por los diversos puntos de vista de los docentes y de sus cátedras (desde ideológico hasta técnico, científico y teórico).

⁴⁸ Año en el cual se pone en marcha la nueva Universidad por parte de Justo Sierra.

A nivel superior, la Universidad forma en cuatro áreas de conocimiento: (1) Ciencias Físico Matemáticas, (2) Ciencias Biológicas y de la Salud, (3) Ciencias Sociales, y (4) Humanidades y Artes.

El colegio de Pedagogía forma parte tanto de la Facultad de Filosofía y Letras como de la FES Aragón y FES Acatlán, ubicándose en el área de conocimiento número (4) Humanidades y Artes. En el área de conocimiento de Humanidades y Artes, la educación a los estudiantes se enfoca a “ligar la investigación con la docencia, y suele haber una marcada interdependencia entre ellas [...]” (Sandoval, 2010).

El área (4) también se caracteriza por tener presente la parte de lo universal y de lo individual, así como de lo objetivo y subjetivo, pues considera al sujeto como un ente humano con historia y con base en ella, realiza prospectivas a futuro.

De la misma manera, considera los temas “teóricos y prácticos de la historia, del pensamiento, de la educación, de la creación artística y de la sociedad” (FFyL, 2010, *Antecedentes Históricos*).

En este sentido, la carrera de Pedagogía se ve permeada por las distintas corrientes teóricas dadas desde la formación humanística y artística del área a la cual pertenece; así como en las interpretaciones hechas por los docentes a cada una de ellas (por la libertad de cátedra), en la utilización de sus técnicas y métodos de enseñanza, entre otras.

3.2.1.1 Perfil del pedagogo de la UNAM: caso de la Facultad de Filosofía y Letras en Ciudad Universitaria, la Facultad de Estudios Superiores Aragón y la Facultad de Estudios Superiores Acatlán. Diferencias, similitudes, ventajas y limitantes.

Aunque la carrera de Pedagogía se imparta tanto en Ciudad Universitaria como en la sede de la FES Aragón y la FES Acatlán, y la formación se brinde con base en un perfil humanista; existen ciertas diferencias importantes en su interior a destacar por las siguientes razones. La primera, está dada por las particularidades

entre sus planes de estudios⁴⁹, permeando en gran medida el tipo de respuestas obtenidas por parte de los egresados en el seguimiento de los mismos (sólo caso Aragón y Filosofía y Letras).

El plan de estudios de 1966 de ciudad Universitaria tiene sus antecedentes en el contexto histórico correspondiente a la Segunda Guerra Mundial. En él, se ven reflejados contenidos de índole técnicos, introduciéndose por primera vez las ideas de eficiencia, eficacia y la capacidad del saber; entendiéndose éste como la tecnificación de la educación (Jiménez, 2006).

Es decir, se prepondera la importancia del saber bajo un estilo o método específico (aspecto característico de la Sociedad de la Información). Desde ese momento, se conserva la idea de perfilar al pedagogo como el formador de maestros a nivel superior.

Para 1967 se habían especificado cuatro áreas de especialización para el pedagogo (Jiménez, 2006):

1. Psicopedagogía.
2. Sociopedagogía.
3. Didáctica y Organización Escolar.
4. Filosofía e Historia de la Educación.

A partir de esta fecha no se hicieron cambios sustanciales en el plan de estudios (de manera formal); sin embargo, en la práctica, cada docente encargado de

⁴⁹ En el caso de la Facultad de filosofía y Letras, se analizará el plan de estudios del año 1966; pues el que entró en vigencia a partir del año 2010-1, aún no existen generaciones egresadas con tal programa curricular (Consultar ANEXO 13.). En el caso de la FES Aragón, se tomará en cuenta el plan del 2002 por ser la última adecuación curricular en la carrera y por contar con egresados formados bajo dicho programa (Consultar ANEXO 14). En el caso de la FES Acatlán se analizará el plan de estudios de 2006, pues previa a esta fecha, la capacitación no se consideraba como un área de desempeño profesional del pedagogo. (Consultar ANEXO 15.)

impartir sus cátedras se actualizaba constantemente y por ende, las asignaturas a su cargo (o al menos eso se esperaba).

En el caso de Aragón, el plan de Estudios del colegio de Pedagogía se retoma de la sede en Ciudad Universitaria; empero, aumenta y diversifica su actividad, desde el plano de la investigación, planeación, Orientación Educativa y profesional, hasta la elaboración de planes y programas de estudio y posteriormente, se introducen capacitación laboral y el enfoque de tecnologías educativas.

Por ello, el plan de estudios se ve más actualizado y acorde con el desarrollo del mundo capitalista actual. Aún así, no dejan de lado la cuestión teórico-crítico (aspecto esencial de la formación procurada por la UNAM).

En el caso de la FES Acatlán, el perfil del pedagogo está enfocado en la formación docente, la investigación y poco menos en los temas concernientes a la capacitación y actualización laboral.

3.2.1.1.1 Modalidades de titulación.

La segunda diferencia a tomar en cuenta en las tres facultades se relaciona con las distintas modalidades de titulación, pues difieren en cuanto a sus opciones.

A partir del 2004, para optar por el título de Licenciado en las carreras que ofrece la Facultad de Filosofía y Letras, en Ciudad Universitaria, en cualquiera de las opciones, se requiere sustentar un examen profesional que, de conformidad con el Reglamento General de Exámenes de la UNAM, comprende una réplica oral y un trabajo escrito, de acuerdo con alguna de las modalidades siguientes (FFyL, 2010, *Titulación*):

1. Tesis.
2. Tesina.
3. Informe Académico por actividad profesional.
4. Informe académico por artículo académico

5. Informe académico de investigación.
6. Informe académico por elaboración de material didáctico para apoyar la docencia.
7. Informe académico por servicio social.
8. Informe académico por trabajo de campo.

En el caso de la FES Aragón, existen las siguientes modalidades aprobadas desde el 2005 (FES Aragón, 2010, *Opciones de Titulación*):

1. Tesis. (Incluye trabajo escrito y la réplica oral).
2. Tesina. (Incluye trabajo escrito, réplica oral y la preparación de un tema distinto con 48 horas de antelación a la fecha del examen profesional dado por Servicios Escolares).
3. Informe Satisfactorio de Servicio Social. (Informe por escrito y réplica oral.)
4. Memoria de desempeño profesional. (Trabajo por escrito y réplica oral.)
5. Actividad de apoyo a la docencia orientada a la producción de materiales didácticos. (Realización de material didáctico, fundamentación teórica por escrito y réplica oral.)
6. Avance en estudios de posgrado de la UNAM. (Ingresar al posgrado, mantener un promedio de 8.5, tener el 50% de los créditos de posgrado, presentar anteproyecto avalado por el tutor.)
7. Alto nivel académico. (Titulación automática de los estudiantes con promedio mayor a 9.5.)
8. Titulación Orientada al desarrollo profesional. (Cursar el diplomado en cinco módulos con una duración de 50 horas cada uno de carácter presencial teórico-práctico, pagar cuota correspondiente, mantener promedio mínimo de 8.5 y asistir al 90% de las clases.)

Acatlán, por su parte, maneja opciones de titulación muy semejantes a Aragón pero con mayor énfasis en el trabajo de investigación (FES Acatlán, 2010, *Titulación*):

1. Totalidad de créditos y alto nivel académico. (Titulación automática de los estudiantes con promedio mayor a 9.5.)
2. Actividad de Investigación. (Trabajo por escrito y réplica oral)
3. Estudios de Posgrado (Ingresar al posgrado, mantener un promedio de 8.5, tener el 50% de los créditos de posgrado, presentar anteproyecto avalado por el tutor.)
4. Servicio social (Informe por escrito y réplica oral).
5. Seminario curricular. (Investigación, trabajo por escrito y réplica oral.)
6. Trabajo profesional. (Trabajo escrito y réplica oral.)
7. Actividades de apoyo a la docencia. Haber desarrollado alguna actividad de apoyo a la docencia en su licenciatura o área de conocimiento de forma comprobable durante al menos un semestre en alguna institución de docencia reconocida por la SEP o por la UNAM y presentar trabajo escrito. No hay réplica oral
8. Tesis y examen profesional. (Trabajo por escrito y réplica oral.)
9. Tesina y examen profesional. (Trabajo por escrito y réplica oral.)
10. Seminario-Taller extracurricular. (Tienen una duración de 200 horas distribuidas en 5 módulos de 20 horas cada uno, conformados por áreas de conocimiento contempladas en el plan de estudios, se realiza trabajo por escrito y réplica oral.)
11. Examen general de conocimientos. (En esta opción se realiza trabajo escrito, no hay réplica oral, ni mención honorífica).

12. Ampliación y profundización de conocimientos. (Consiste en la acreditación de asignaturas adicionales de la misma licenciatura o de otra afín, o cursos o diplomados de educación continua impartidos por la UNAM, aprobados para opción de titulación en la licenciatura correspondiente con un promedio mínimo de 9.0, no hay trabajo escrito ni réplica oral.)

Por tales motivos, resulta conveniente manejar las diferencias, similitudes, ventajas y desventajas en cada uno de los currículos del pedagogo ofrecidos por la UNAM mediante el análisis del perfil de egreso y de las áreas de conocimiento en las cuales se pretende formar a este profesional.

3.2.1.1.2 Perfiles de egreso.

En los perfiles de egreso correspondientes a la FES Aragón y la FFyL se otorga mayor importancia a la solución de distintos problemas educativos, tales como la deserción, el bajo rendimiento, el rezago, la reprobación, entre otros; sin embargo, en Aragón se incluyen más aspectos relacionados con la educación indígena (temática impulsada en la última década a nivel nacional).

Acatlán por el contrario, tiene un perfil más delimitado, pues sólo mencionan cuatro áreas principalmente de formación académica al concluir la licenciatura: diseño y evaluación de proyectos educativos, actualización laboral y capacitación, docencia e investigación.

Como se mencionó desde el primer capítulo, las IES tienen un papel fundamental en el desarrollo de la Investigación, por ello, en los perfiles de las tres instituciones se menciona dicha función con gran énfasis. En este sentido, cabe resaltar el papel realizado por la UNAM en tal ámbito; pues la Universidad siempre ha buscado en sus estudiantes dotarlos de las herramientas necesarias para desarrollarse en dicha área. Para la institución, queda clara la importancia del desarrollo de la Investigación como base para la creación, innovación, mejora y planeación de distintos procesos y herramientas en pro de la sociedad.

De la misma manera, las tres facultades coinciden al enunciar como área de formación la capacitación, el diseño y la evaluación; en ámbitos institucionales educativos y hasta empresariales.

Sin embargo, difieren en la formación de sus egresados en cuanto a:

Ciudad Universitaria.	Facultad de Estudios Superiores Aragón.	Facultad de Estudios Superiores Acatlán.
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Orientación Vocacional</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Formación amplia a nivel personal y profesional.</i> • <i>Elementos teóricos prácticos.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Participa en equipos de investigación disciplinarios e interdisciplinarios.</i>

De esta forma, en la FES Aragón se agrega la vinculación entre teoría y práctica, además de explicitar la importancia de la formación requerida bajo el enfoque de competencias; pues se busca dar una educación integral no sólo a nivel teórico-conceptual, sino también, tomar en cuenta el aspecto individual, tales como las actitudes y aptitudes del sujeto requeridas en la práctica profesional. Marcando en gran medida los espacios de desarrollo profesional.

Acatlán, por su parte, da mayor énfasis al área de investigación y por ende, en los grupos destinados para tal fin y desde distintas perspectivas.

3.2.1.1.3 Campos de desempeño profesional.

Tanto en CU como en la FES Aragón, los lugares comunes en la acción profesional del pedagogo son los siguientes: Instituciones privadas y públicas dedicadas a la actividad docente y todos los involucrados en el proceso (alumnos, directivos, profesores, comunidad en general, políticas educativas, entre otras) desde la planeación curricular, evaluación, hasta la práctica docente, etcétera.;

bajo las distintas modalidades (abierta, escolarizada, a distancia, semi-presencial, entre otras) dirigida a distintos contextos con necesidades educativas disímiles, tales como la educación especial, la educación para adultos, los grupos marginados, la hasta la educación indígena, entre otros. Es decir, se privilegia en ambas sedes el diseño curricular y lo referente a éste.

El caso de Acatlán es similar sólo en lo referente a la inserción del pedagogo en empresas, organizaciones, instituciones de índole públicas y despachos particulares. Cabe resaltar la clara acotación del perfil del pedagogo en dicha sede de la UNAM, pues no contemplan en particular algún contexto de acción con necesidades educativas especiales, tales como la educación indígena, educación especial, grupos marginados, etc. Tampoco se ve el énfasis al área de didáctica, como en el caso de Aragón y Filosofía y Letras.

Las áreas destinadas a la Investigación Educativa y la capacitación se mencionan tanto en el campus de Aragón como el de Ciudad Universitaria, pero no con tanto empuje ni detenimiento como lo es con la práctica docente, las actividades y procesos inmersos en él (a diferencia de la FES Acatlán).

Aunque al remitirme al plan de estudios de la FES Aragón se otorgue peso a la Investigación de manera de explícita mediante 5 asignaturas obligatorias y 3 de carácter optativo dedicadas a la Investigación, no se ve reflejada de la misma manera con las modalidades de titulación; mientras que en Cu sólo son 2 asignaturas de carácter obligatorio y 3 de manera opcional en el plan de estudios. Sin embargo, en la titulación se le otorga mayor relevancia al papel de la Investigación mediante las distintas modalidades y opciones destinadas a la obtención del título profesional (FFyL, 2010; FES Aragón, 2010). En el caso de Acatlán, al igual que Aragón, son cinco asignaturas obligatorias para favorecer la formación en el área de investigación y tres de carácter optativo; a su vez, por medio de las modalidades de titulación se consolida dicha área (a excepción de la referente al alto nivel académico, actividad de apoyo a la docencia, el examen general de conocimientos y la ampliación y profundización de conocimientos).

Por otro lado y siguiendo con las diferencias y similitudes entre los tres planes de estudio, encontramos que en Ciudad Universitaria se logran establecer las áreas de conocimiento y desarrollo profesional del pedagogo (aspecto no visto en la FES Aragón ni en la FES Acatlán): 1) Docencia, 2) Escolar, 3) Educación no formal, permanente y capacitación, 4) Administración y gestión educativa, 5) Comunicación Educativa, 6) Investigación Educativa y 7) Desarrollo curricular.

Se puede decir que dentro de Ciudad Universitaria se prepondera (por lo menos en el discurso⁵⁰) la idea de ver al pedagogo como un agente dedicado a asesorar, evaluar y generar cambios mediante distintas propuestas tanto en despachos particulares, como en Empresas, Instituciones Educativas y el trabajo de forma independiente.

Mientras que en Acatlán es un sujeto dedicado a campos muy específicos: la docencia, la educación permanente y capacitación, el desarrollo curricular, la orientación, la comunicación, la administración y gestión educativa y la investigación; desde la educación formal e informal, hasta la no formal. (FES Acatlán, 2010, *Perfil y campo de trabajo*).

Por su parte, Aragón, da un mayor énfasis al trabajo en la práctica docente pero en contextos caracterizados por una situación de desventaja, como lo son los grupos indígenas, la gente de edad mayor y la población marginada en nuestro país. Es decir, la formación de los pedagogos en este campus se encuentra más encaminada a hacer y generar cambios desde adentro y no simplemente con base en la asesoría. Asimismo, los temas son más actualizados (como el uso de tecnologías, educación abierta a distancia, grupos indígenas, entre otros). En este sentido, la actualización es esencial para mantener al estudiante con conocimientos conectados con la realidad.

⁵⁰ Establezco que sólo se da en el discurso Institucional por los resultados obtenidos en el seguimiento de egresados; pues contestaron su insatisfacción en la formación dada a lo largo de la carrera. Asimismo, porque en plan de estudios de la carrera no se ve reflejado tal aspecto (Consultar ANEXO 13).

Los planes de estudios de ambos campus (FFyL y FES Aragón) corroboran dichas afirmaciones. Pues mientras en Ciudad Universitaria se dan asignaturas dedicadas al diseño curricular, al conocimiento de la adolescencia, de la infancia, entre otros (FFyL, 2010); en la FES Aragón se enfoca más a tratar problemáticas relacionadas con situaciones más actuales, con una visión más integral en los campos de desarrollo del pedagogo. En palabras de Jiménez (2006): “introduce aportes de una Pedagogía con más diversificación y con tendencia a [...] aspectos no sólo técnicos; vincula las problemáticas sociales con un enfoque dirigido más a la tecnología educativa”.

Esto no quiere decir que el pedagogo de Aragón se encuentre con ventaja respecto del egresado de Ciudad Universitaria, pero sí es un punto de partida para conocer el papel de la actualización y la educación continua, así como de su importancia en la generación de propuestas y soluciones de problemáticas educativas. Aunque tampoco se puede asegurar la pertinencia e idoneidad del plan de estudios de Aragón.

En este sentido, el área de capacitación también se ve dispersa y difuminada en el plan de estudios de los tres campus. Sin embargo, en Aragón existe por lo menos una asignatura de carácter obligatorio destinada a esta área⁵¹. En la FFyL no es así, solamente existe la materia de Prácticas Escolares⁵² y dentro de ella se selecciona el ámbito de vinculación profesional con la teoría adquirida hasta ese

⁵¹ Dicha asignatura se cursa hasta el séptimo semestre con el nombre de Capacitación Laboral. Cabe mencionar la importante labor por parte de la FES Aragón al realizar actividades relacionadas con la vinculación académica y laboral; pues existe un Programa llamado “Vinculación empresarial” (impartido al interior de la asignatura y también, dado a conocer a toda la comunidad de pedagogos en general) en donde se tiene hasta la fecha contacto con 31 empresas e Instituciones para realizar desde las prácticas escolares y servicio social, hasta la búsqueda de empleo en el área de Capacitación antes del término de la licenciatura. Tal programa se lanzó desde el 2005 y sigue vigente hasta la fecha.

⁵² En el tercero y cuarto semestre son de carácter obligatorio y existen dos semestres más en los cuales se puede continuar con dichas asignaturas, pero carácter de optativo.

momento⁵³. En cuanto a Acatlán, no existe ninguna materia dedicada para este fin en particular, sólo hay una materia relacionada llamada Educación Permanente.

3.2.1.1.4 Consideraciones finales.

En suma, la formación del pedagogo en las tres facultades se enfoca a tratar de darle un perfil integral, basado preferentemente en el área filosófica, humanística y metodológica (en lo que a currículum se refiere). Sin embargo, al hablar de particularidades propias de cada uno de los campus; se puede decir lo siguiente:

Ciudad Universitaria.
<ul style="list-style-type: none">- El pedagogo es visto como “formador de formadores”. Sus actividades fundamentales están destinadas a la asesoría, consultoría, evaluación, Organización Educativa y currículum.- Mediante las actualizaciones hechas por parte de cada uno de los docentes a cargo de las asignaturas de la Lic. en Pedagogía se mantenían relativamente vigente sus cátedras; sin embargo, la falta de asignaturas de carácter obligatorio enfocadas específicamente a satisfacer las necesidades actuales, tales como la capacitación, las TIC’s, Desarrollo Humano, entre otras, repercutían directamente en la formación de este profesional. Dejándolo desprotegido en varias áreas educativas, como capacitación.- La formación es tan amplia y trata de abarcar tantos aspectos, yendo desde la filosofía hasta la Didáctica y metodológica; que no se logra brindar una formación especializante ni con miras a ofrecer una educación inter y multidisciplinaria necesaria para responder a las problemáticas

⁵³ Cabe señalar la poca Orientación dentro de la carrera para la selección de las áreas prácticas. Pues solamente se da el horario con nombre del maestro a elegir (según el criterio del alumno), pero en ningún momento se especifica temática ni programa de la asignatura. De esta forma, se escoge a “conveniencia del alumno” por factores que nada tienen que ver con la temática ni con el área de formación, tales como el horario.

características del periodo actual, de la Sociedad del Conocimiento.

- La falta de la vinculación con el campo laboral es evidente y repercute directamente en la obtención de competencias una vez concluida la licenciatura; pues compite con egresados formados bajo distintas perspectivas y retomando distintas áreas formativas, desde la administración, hasta la psicológica y sociológica.
- La libertad de cátedra es fundamental para el desarrollo multi e interdisciplinario de los estudiantes dentro de la UNAM. Sin embargo, resulta contraproducente si no se muestra el plan de trabajo a realizar por parte del catedrático al frente del grupo y más aún, si no se sigue lo estipulado en el mismo.
- El papel de la investigación es fundamental en Ciudad Universitaria, pues es la base para la generación de patentes y mejoras en procesos. Aunque en el plan de estudios de la licenciatura no se vea reflejado en el número de las mismas. El área se ve reforzada mediante los trabajos realizados al interior de las aulas, tales como proyectos de investigación, ensayos y reportes de temas; además de fortalecerlo mediante las formas de titulación, pues en cada una de ellas es necesaria la investigación para obtener un título.

Facultad de Estudios Superiores Aragón.

- El perfil del pedagogo está más encaminado a una formación teórico-práctica. Esto también se debe a la actualización del plan de estudios.
- La actualización hecha a partir del 2002 ayudó a establecer asignaturas relacionadas con una formación más integral. Yendo desde educación sexual, hasta las relacionadas con los métodos, la historia y la

Investigación.

- Aún así, la formación sigue siendo muy poco especializante, abarcando distintos temas. Es decir, no se puede ver aún las actividades específicas del pedagogo⁵⁴.
- Aunque la capacitación se tome más en cuenta, con relación a Ciudad Universitaria y Acatlán, aún existen huecos. Pues con la única materia impartida en ésta área de carácter obligatorio, no se garantizan las competencias requeridas en dicha área. También deben de existir otras asignaturas complementarias para la práctica laboral competente del pedagogo, hablando específicamente de la capacitación.
- La vinculación con la práctica pedagógica, por lo menos en el área de Capacitación, se ha visto favorecida mediante el programa de vinculación Empresarial. Pues otorga mayores oportunidades de obtención de empleo durante la carrera y al concluir la misma, así como de la obtención de competencias en cuanto a lo requerido en este campo profesional.
- La libertad de cátedra sigue siendo una ventaja, pero a la vez desventaja por las mismas razones mencionadas en el campus de Ciudad Universitaria.
- El papel de la investigación se refleja mayormente dentro de las asignaturas (ya sean de carácter optativas u obligatorias) establecidas en el plan de estudios; sin embargo, se encuentra disperso y olvidado en la titulación.

⁵⁴ La problemática pedagógica de no especificar los campos en la carrera no es nueva, se sabe que se conforma de distintas áreas; sin embargo, la crítica se enfoca más a la falta de relación entre todas ellas (Historia, Artes, Psicología, Sociología, Metodología, Ciencias, entre otras) plasmada en el plan de estudios y en su actividad al interior de las cátedras. Lo cual, tiene consecuencias negativas en el desempeño laboral.

Facultad de Estudios Superiores Acatlán.

- El perfil del pedagogo está más delimitado que en Aragón y Filosofía y Letras, siendo la teoría, la investigación, las políticas, entre otras, la base de la formación en esta Facultad.
- A diferencia de Ciudad Universitaria y Aragón, Acatlán toma en cuenta áreas no contempladas en los otros dos planes de estudio, como el de la comunicación. Pero también coinciden en otras áreas de desempeño profesional del pedagogo, tales como la docencia, la capacitación, la administración y gestión escolar e investigación.
- En el plan de estudios vigente a partir del 2006 se resalta la interdisciplinariedad en las áreas de desempeño profesional del pedagogo, pues se abordan cuestiones referentes desde la historia, hasta las políticas educativas, la estadística, las tecnologías, la comunicación, entre otras.
- El perfil del pedagogo está más especializado y delimitado, a diferencia de las otras dos Facultades.
- No existen materias dedicadas al área de capacitación en particular aunque en el perfil de estudios se maneje ésta área como parte de la formación y desempeño profesional del pedagogo.
- El papel de la Investigación es fundamental en esta sede. Se refleja desde el perfil, y las formas de titulación hasta las asignaturas dedicadas a formar al pedagogo en dicha área.

3.2.1.2 Experiencia de los pedagogos en el campo laboral (área de capacitación). Análisis de resultados.

El punto de vista de los egresados es esencial en esta investigación por brindar información acerca de la formación dada en la Universidad, además de ser otra

perspectiva (aparte de la expuesta por los reclutadores) para corroborar la pertinencia de los planes de estudios en la carrera de Pedagogía en la práctica laboral, así como sus fortalezas y debilidades en la educación que procuran dar a sus alumnos.

De los pedagogos egresados de la Facultad de filosofía y Letras a partir de enero de 2008 a Octubre de 2010, en total se titularon 375 alumnos de pedagogía. Anualmente se distribuyen de la siguiente manera:

Año	No. Total de titulados
2008	120
2009	123
2010	132

Las modalidades escogidas de titulación se distribuyen así:

Año	Modalidad de titulación	Número de titulados
2008	IAPP	20
	Tesina	71
	Tesis	23
	IASS	4
	IAAA	1
	IAI	1
2009	IAPP	39
	Tesina	54
	Tesis	26
	IASS	4

2010	IAPP	34
	Tesina	61
	Tesis	29
	IASS	6
	IAI	1

Para la aplicación de los cuestionarios se seleccionó a los egresados titulados bajo la modalidad de IAPP e IASS, excluyendo aquellos en donde la temática de su tesis no haya sido referente a la capacitación. De esta forma tenemos:

Año	No. de personas seleccionadas
2008	7
2009	5
2010	6

Total: 18 egresados rastreados por la modalidad IAAPP e IASS, a partir de enero del 2008 hasta Octubre de 2010, con relación al área de capacitación.

De las 18 personas rastreadas, a 5 de ellas no se pudo enviar el cuestionario por las siguientes razones: fallecimiento (1), el número no existía, cambio de casa o el e-mail dado era incorrecto (4); por ello, se les envió el cuestionario solamente a 13 distribuidos así:

Año	No. de personas a las que se les envió el cuestionario.
2008	4
2009	4
2010	5

De los 13, todos contestaron, es decir, el 100%. Cabe mencionar la gran labor inherente a un seguimiento de egresados, pues como se apela a la voluntad de los sujetos, no todos están dispuestos a contestarlo de forma inmediata, ya sea por

cuestiones de falta de tiempo o de interés. En este caso, tuve que llamarlos varias veces, así como enviarles el cuestionario en un par de ocasiones para obtener la información que presento.

3.2.1.2.1 Datos generales.

Con relación a la primera parte de la encuesta, encontré que el 53.8% de los sujetos egresaron en años posteriores al 2006 y sólo una persona no contestó. Esto quiere decir que en su mayoría, la gente egresada tiene los conocimientos aún frescos de lo visto a nivel licenciatura, así como de sus experiencias en los procesos de selección y reclutamiento; pues se estaría hablando de pedagogos con alrededor de entre 22 y 26 años (en dado caso de haber continuados la escolaridad de manera continua sin interrupción).

En cuanto a estudios de posgrado, sólo una persona encuestada los tiene y de manera trunca, pues no concluyó la maestría. En cuanto a otra formación, como cursos, diplomados e Inglés, el 61.5% de los pedagogos egresados no los tienen; mientras que sólo el 38.5% los tiene con relación al área de capacitación, especializaciones, certificaciones en el área de capacitación, cursos de liderazgo, el manejo de las TIC's e Inglés. Lo anterior es la comprobación de los huecos existentes en plan de estudios de la FFyL. Como se mencionó en el apartado anterior, la carrera de Pedagogía en la UNAM no tiene contemplado dentro de su plan de estudios la parte correspondiente a la actualización, como consecuencia, se observa un interés por los egresados al buscar tal formación no obtenida dentro de la carrera. Sin embargo, también es pertinente reconocer la importancia de la educación continua, pues aunque se haya dado a nivel licenciatura, es forzoso seguirse formando a lo largo de toda la vida, ya que el conocimiento es provisional.

Todas las personas encuestadas fueron mujeres. En este sentido, se reflejaron ciertas desventajas en la obtención del empleo como capacitadoras por la condición de género, estado civil y el ser madre. En este sentido, el 30.8% se encuentran casadas o en unión libre; de ellas, una tiene dependientes

económicos; sin embargo, existe una madre soltera, la cual, menciona en el apartado no. IV, referente a las experiencias en los procesos de selección y reclutamiento, el impedimento en la obtención de un empleo por su condición: tanto por tener hijos, estado civil y por cuestiones relacionadas al género. Asimismo, la otra egresada casada con hijos menciona el impedimento en la contratación por cuestiones de género.

Lo anterior es cotejable con las respuestas obtenidas por parte de los reclutadores, quienes prefieren contratar sino a hombres, a sujetos de estado civil solteros y con disponibilidad para viajar. Tales datos demuestran las pocas posibilidades de empleo de las madres solteras. Si a este factor se le agrega la situación de las vacantes tanto en las instituciones de índole privadas como públicas; la obtención del empleo se ve determinada exclusivamente por el cubrimiento del perfil del puesto (presentación, actitudes, competencias, habilidades en distintas áreas, entre otras). Como consecuencia se concluye que en cuestiones ligadas al género se vislumbra un panorama todavía más complejo en la contratación, a diferencia de las oportunidades de una persona soltera.

3.2.1.2.2 Antecedentes laborales.

En este apartado sobresalen tres aspectos. El primero de ellos referente a la experiencia laboral obtenida desde la carrera, es decir, la mayoría de las egresadas (61.5%) contestaron afirmativamente. De ese porcentaje, el 46.1% trabajó desde el primero y segundo semestre de la carrera y sólo el 15.4% en el quinto semestre. De las egresadas que eran laboralmente activas a la par de su formación a nivel licenciatura, sólo el 15.4% estaba relacionado con la pedagogía en áreas como docencia y administración y gestión educativa. Siendo tales áreas las más comunes de ejercicio profesional del pedagogo, además de ser más flexibles en cuanto al cubrimiento del perfil del puesto (aspecto contrario a capacitación, pues se especifica de inicio, la edad mínima a cubrir, la experiencia y los conocimientos del área). En este sentido, sólo el 38.5% de las encuestadas no trabajó durante su formación pedagógica. Y el 23.1% simplemente no contestó.

Para obtener un empleo relacionado con la carrera de pedagogía, el 15.4% lo hizo de manera inmediata, existiendo una paridad entre las que encontraron previo y posterior al año (hasta tres) de su egreso: el 30.8%. Entre las razones se encuentran: no se dedicaron a buscar, estaban en una situación de término de licenciatura y deseaban titularse, hacer servicio social o prácticas escolares y en menor medida, los aspectos relacionados con la actualización (es decir, su prioridad era seguirse formando), y por último, el no cubrimiento del perfil para la obtención del puesto, como la experiencia. El 23.1% omitió su respuesta.

El aspecto relacionado con el no cubrimiento del perfil es importante destacar, pues en el apartado VI relacionado con la formación dada por la carrera, se establece un alto grado de descontento entre las encuestadas al no recibir las herramientas necesarias para el campo laboral (38.5%). Sin embargo, también aceptan la falta de compromiso parte de ellas al no preocuparse por su formación. Es decir, una de las características principales de la UNAM es la de hacer consciente y responsable al alumno de su formación, pues no puede recaer totalmente en la figura del docente o en el esquema curricular (aunque es parte fundamental). Entonces, los actores principales en el proceso de enseñanza-aprendizaje son todos los actores inmiscuidos en él.

3.2.1.2.3 Situación laboral actual.

Hasta el momento de la aplicación de los cuestionarios, el 92.3% trabajaba y todas tenían relación con la pedagogía. Entre las áreas más mencionadas se encuentran: educación permanente y capacitación, administración y gestión educativa, docencia e investigación educativa; entre las menos mencionadas fueron el área de Orientación Educativa, comunicación educativa y desarrollo curricular. Aunque varias de las egresadas hacían referencia a la relación entre diversas áreas y no únicamente una.

De lo anterior resaltan un par de aspectos, El primero, en cuestión a la importancia del área de capacitación; pues si bien, en la aplicación de los cuestionarios se excluyeron aquellas personas que no tenían experiencia en tal área; también,

cabe resaltar el interés por seguir laborando ahí. Es decir, es un área vigente y que cobra relevancia en el actuar profesional del pedagogo, y aunque ellas reconozcan la poca importancia dada en el plan de estudios de la FFyL (84.6%), se debería empezar a retomar desde las ventajas y relación con los procesos actuales: la educación continua, la provisionalidad de los conocimientos, el valor del capital intangible, la Investigación, las empresas, el desarrollo económico, personal y social, entre otros.

El segundo aspecto se encuentra con relación al papel de la interdisciplinariedad. Si bien, aceptan la presencia de varias áreas ligadas entre sí en su práctica profesional, es importante concebirla así al interior de la licenciatura. Los reclutadores afirmaron la importancia de la formación del capacitador en varias áreas bajo distintas competencias y las encuestadas lo vienen a corroborar en el apartado VI, pues las egresadas describen la poca transversalidad y relación entre las asignaturas y contenidos.

3.2.1.2.4 Experiencia durante los procesos de Selección y Reclutamiento.

En cuanto al aspecto relacionado con la preferencia en la contratación entre egresados entre escuelas privadas vs. públicas; se coteja la información obtenida de los cuestionarios con la de los reclutadores; pues consideran en un 84.6% que no es un impedimento, sino una ventaja haber sido formadas en la UNAM. En la obtención de un puesto consideran las aptitudes personales de cada sujeto y no el tipo de universidad en la cual se haya formado un candidato. El 15.4% considera ser un impedimento por cuestiones referentes a los valores inmersos en la Universidad, tales como la formación crítica preponderada en esta institución, siendo proclives a generar cambios (aspectos apreciados como amenaza dentro de ciertas organizaciones).

De la misma manera el 23.1% de las mujeres encuestadas acepta su condición de género como una desventaja en la contratación, al igual que la edad. Señalan, en la mayoría de casos, considerar para las vacantes únicamente a las personas

situadas entre los 25 y 35 años; por tal motivo, tanto la falta de experiencia como el sobrepasar este rango de edad es un aspecto en contra para ser capacitadoras. De la misma manera, con respecto a los reclutadores y al conocimiento del perfil y funciones a desempeñar por parte del pedagogo, establecen el poco conocimiento de los mismos al contratar a estos profesionales (38.5%). Este punto estaría sujeto a controversia por los resultados obtenidos a través de las entrevistas; pues la mayoría de los reclutadores arrojaron tener el conocimiento suficiente de las actividades y funciones del pedagogo (a excepción de la Asamblea Legislativa del D. F. y de SEDESOL, o del encasillamiento del pedagogo en el área de diseño curricular –ISSSTE-). En este caso, considero que sus respuestas tratan de darle explicación al no cumplimiento del perfil en distintas vacantes, es decir, al rechazo de sus solicitudes en algún puesto.

La mayoría de las egresadas se sintió apta para desempeñarse profesionalmente (92.3%). Entre las razones dadas se encuentran: la formación universitaria recibida fue de calidad, porque se dedicaron a formarse paralelamente de lo brindado en la licenciatura o bien, porque tenía la experiencia requerida, más no por cuestiones de lo ofertado en la carrera de pedagogía.

Las deficiencias para ellas en el plan de estudio y en el área de capacitación se encuentra principalmente en: en la falta de la formación en lenguas extranjeras, la poca y a veces nula formación en el área de Recursos Humanos, la capacitación y pruebas psicométricas; la deficiente relación entre teoría y práctica, la falta de asignaturas con relación a las TIC's, la poca formación dentro de las asignaturas en la Investigación, la limitación de la actividad del pedagogo visto como un experto en la didáctica y técnicas grupales, hasta la libertad de cátedra - característica principal de la Universidad-.

En este sentido, retomaré el análisis de plan de estudios con el cual fueron formadas estas egresadas. El plan de 1966 establece un área de formación importante y de peso en las áreas de la filosofía, historia, sociología, psicología, entre otras; sin embargo, es bastante deficiente en cuanto a la actualización de

contenidos requerida actualmente (a diferencia de las Universidades de índole privadas); como consecuencia, las encuestadas buscaron otras instituciones para subsanar tales carencias, aceptando la importancia de la educación continua en nuestros días. Asimismo, acentúan la problemática que representa la libertad de cátedra al no ofrecer un programa de estudios por asignaturas verídico, en tiempo y forma, antes de inscribirse en dicho curso. De la misma manera, se coteja en gran medida el análisis realizado al plan de estudios al preponderar el área de Didáctica en la formación del pedagogo, pues se encasilla su ejercicio profesional en dicha área.

Las fortalezas según las encuestadas, efectivamente, como se mencionó el análisis de plan de estudios y en el perfil procurado en la UNAM, se encuentran desde la formación crítica y reflexiva vs. lo memorístico, el área de la didáctica, la docencia, el área de desarrollo de la adolescencia, la formación humanística, la buena formación de los catedráticos, la enorme y vasta formación brindada en la licenciatura (a pesar de ser también una desventaja al no tener bien definidas las especializaciones), conocer acerca de los procesos de evaluación, el perfeccionamiento de en la redacción, ser empático con las necesidades del otro, hasta las relacionadas con el conocimiento de las estrategias para el proceso de e-a.

3.2.1.2.5 Capacitación.

El apartado referido únicamente a capacitación, las egresadas consideran que para ser capacitadoras los reclutadores especifican mayormente experiencia en el área, conocimientos en muchos temas para impartir la capacitación, buena presentación, contar con conocimientos de e-a, buen manejo de grupo, excelente redacción, tener una personalidad de empatía, servicio y disposición, capacidad de análisis, resolución de problemas, conocimientos en el área de didáctica, psicología y Recursos Humanos. En este sentido, coinciden con los aspectos referidos en las entrevistas y las competencias requeridas para cubrir el puesto de capacitador. Tales características conciernen a las competencias denominadas

saber y saber hacer, y en menor medida al saber estar y la nula enunciación a la educación para toda la vida.

En su experiencia, al haber laborado en el área de capacitación, enuncia una gran competencia con distintos profesionales, aunque en mayor medida con los psicólogos y administradores; sin embargo, también se ve una gran tendencia con los ingenieros y comunicadores. Este hecho, se corrobora con lo declarado por parte del reclutador de Palacio de Hierro y en la entrevista realizada al Subdirector de Calidad en SEDESOL. Tal hecho es explicado por las egresadas a través de distintos factores: los reclutadores desconocen el perfil del pedagogo, los puestos (por lo menos en dependencias públicas, pues las plazas están destinadas, es decir, por recomendación), porque tales profesionistas cubren mejor el perfil y las competencias requeridas para ser contratados o porque en el área de capacitación se necesitan profesionales especializados en determinados temas.

Efectivamente, todas las razones obtenidas en los cuestionarios son válidas y se corroboran con las entrevistas. Por un lado, al pedagogo le faltan ciertos conocimientos del área empresarial; también, los puestos en las organizaciones públicas se dan por recomendación y movilidad, imposibilitando el acceso a laborar en dicho contexto; de la misma manera, el área requiere a profesionistas formados en distintas áreas y con conocimientos especializados, aspecto con contemplado en el perfil del pedagogo desde 1966, año en el cual se diseñó el plan de estudios.

Sin embargo, y reiterando al papel desempeñado por los estudiantes en cualquier Universidad; es importante reconocer las acciones emprendidas por los estudiantes en este punto. Es decir, ellos también deben hacerse responsables de su aprendizaje y de buscar los medios más pertinentes para ampliar su formación dentro y fuera del aula. En este sentido, la UNAM procura un aprendizaje crítico y autónomo, empero, la falta de madurez y de compromiso por parte de los estudiantes es claro en este proceso y como consecuencia, se refleja en la formación una vez desempeñando su profesión en la práctica.

3.2.1.2.6 Plan de estudios y su pertinencia con el área de capacitación.

Las egresadas concluyen con cinco premisas principales en el cuestionario aplicado, coincidiendo a su vez, con los temas abordados a lo largo de la presente investigación y que da pie para la generación de propuestas encaminadas a mejorar paulatinamente la formación del pedagogo en todas las áreas. La primera refiere a la poca importancia otorgada al área de capacitación (84.6%), y como consecuencia, de la falta de relación entre las asignaturas y contenidos, además de las pocas asignaturas destinadas para tal área. La segunda premisa está en relación con tal afirmación; pues sugieren integrar áreas especializantes, tal como capacitación, integrando temas desde la empresa hasta la de actitudes requeridas en dicho campo (sin perder de vista el aspecto educativo del proceso). También, relacionar la teoría con la práctica; conformando vínculos para la realización de prácticas escolares y servicio social con distintas empresas (tanto públicas como privadas). De la misma manera, visualizar la educación continua y la capacitación como estrategias de competitividad desde la licenciatura. Por último, abordar las especializaciones (como capacitación) de forma transversal en las diferentes asignaturas a lo largo de todos los semestres.

3.2.2 Análisis plan de estudios Universidad privada.

Al hablar de Universidades de índole privado es necesario caracterizarlas por tener un contexto diferente con respecto de las públicas. En términos generales se puede decir de ellas lo siguiente:

1. El dinero para financiarlas no proviene del Estado, sino de los alumnos matriculado en ellas.
2. Conceden títulos y grados (según sea el caso específico de cada una de ellas) como las IES públicas, siempre y cuando tengan una validación o incorporación avalada por Instituciones certificadas para tal fin, como es el caso de la SEP.

3. Establecen sus propias normas, sin embargo, sus planes de estudios deben ser validados por las Instituciones antes mencionadas.

Es decir, para que las IES privadas tengan los permisos necesarios para la impartición de educación, es necesario demostrar la calidad desde sus cátedras, planes de estudio, instalaciones, hasta la elaboración de materiales, entre otros. De esta forma, la evaluación a la cual se someten es constante con el fin de continuar con su registro mediante el cumplimiento mínimo de calidad requerido. (UNESCO, 2005, *Memorias*).

Actualmente, el número de IES de índole privado cobran mayor fuerza y se van extendiendo. Su expansión se considera como una respuesta a la matrícula insuficiente por parte de las IES públicas en la satisfacción de la demanda escolar a nivel no sólo superior, sino también medio superior y posgrado. Sin embargo, otra razón en su incremento estaría dada por el interés mostrado de grupos empresariales al tratar de generar IES del más alto nivel. O bien, porque ven en la educación un negocio en sí mismo (ANUIES, 2003).

Cualquiera de estas tesis resulta interesante; empero, es un hecho la presencia poderosa de las IES privadas actualmente. Algunas encaminadas a la formación de calidad y de generación de competencias para dar respuesta a las problemáticas sociales, y otras dirigidas a otorgar y malbaratar el título y/o grado de la formación ofertada en dicha institución. Es decir, la calidad debería ser un derecho por el simple hecho de pagar tal servicio.

En este sentido, se esperaría una formación de calidad y excelencia por parte de las IES privadas en cualquier área de conocimiento, desde la humanística hasta la de ciencias. Por ello y por los resultados obtenidos en las entrevistas realizadas a la Asamblea del D. F., ISSSTE, Sedesol y Manpower⁵⁵ resulta necesario el

⁵⁵ Hablo específicamente de éstas Instituciones, pues ellas se refirieron abiertamente a la formación dada por las Universidades privadas o a ciertos aspectos relacionados con ellas, tales como la impartición de excelencia de cursos en el área de capacitación, las modalidades de titulación, entre otros temas.

análisis de la formación brindada a sus estudiantes de pedagogía, de sus perfiles de egreso y los planes de estudios vigentes. Pues dichos egresados compiten en la obtención del puesto como capacitador con los pedagogos de la UNAM una vez concluyendo la Licenciatura.

Así, se analizará el plan de estudios de la Universidad del Valle de México (UVM) y la Universidad Panamericana (UP), ambas imparten la carrera de pedagogía y dentro de sus áreas de conocimiento se encuentra la capacitación o Recursos Humanos.

3.2.2.1 Perfil del pedagogo de la UVM⁵⁶.

La UVM asegura la obtención de competencias referentes al área humanística y científica con un alto grado de servicio. Para ellos, el perfil del pedagogo está visiblemente dirigido a formar mayormente en el área de capacitación, la administración escolar, el área de la Didáctica y la educación especial.

Especifican su campo de trabajo de manera muy escueta, pues solamente mencionan tener la completa certeza de introducir al pedagogo ya sea en Instituciones públicas o privadas en el área de capacitación y Recursos Humanos, planeación educativa y todos los procesos inmersos en él, así como en la Investigación y Educación especial.

No ahondan demasiado en las áreas de formación del pedagogo ni de sus campos laborales, sin embargo, por medio de la revisión del plan de estudios se puede establecer un análisis más profundo.

En la conformación del plan de estudios existen asignaturas obligatorias y optativas, pero además (lo cual llama mucho la atención) establecen un apartado denominado “Área Sello”, se puede suponer ésta (como su nombre lo dice) como el sello distintivo de la Institución, es decir, su “plus”.

⁵⁶ El perfil de egreso, campo laboral y perfil de estudios completo de la UVM se encuentra en la parte de ANEXOS. (Consultar ANEXO 16.)

En lo concerniente a las asignaturas de carácter obligatorio, tratan de abarcar materias referentes al área humanística, a la Filosofía, la Historia, la Psicología y Sociología; sin embargo, son muy pocas las materias para cumplir con dicho objetivo. Pues para el área de Investigación, solamente existen cuatro asignaturas obligatorias dedicadas para este fin. Podría establecerse la hipótesis de que tal vez en el interior del programa de cada una de las asignaturas se prepondere tal función de la Universidad, sin embargo, es un hecho del cual no se puede aseverar tal planteamiento, pues no presentan el programa de las asignaturas. Otro aspecto para corroborar la formación en Investigación sería la manera de obtener el título de Licenciado en Pedagogía, pues al hacer una tesis se privilegia la función de investigación de toda Universidad, pero ni siquiera se ve reflejado este hecho en los requisitos de titulación⁵⁷.

Las asignaturas de carácter optativo están enfocadas mayormente al área de Recursos Humanos, pues imparten asignaturas tales como Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos, Diagnóstico del Capital Humano, Recursos Humanos, entre otras. También, privilegian los temas de gestión y calidad, el desarrollo de las TIC's, y otros temas abordados recientemente.

Asimismo, las asignaturas dedicadas a dar el sello característico de la UVM se enfocan a dos áreas principalmente: desarrollo empresarial (capacitación) y desarrollo universitario (enfocado a conocer el contexto social y económico del país, los temas de calidad, responsabilidad social, entre otros).

En suma, se puede decir de la UVM lo siguiente:

- Sus áreas de conocimiento se encuentran cerradas y especializadas mayormente al área de Capacitación, Educación Especial, Gestión y

⁵⁷ Los egresados de la UVM obtienen el título de Licenciado sin la realización de tesis. Únicamente es necesario acreditar las asignaturas, cumplir con los idiomas y el servicio social. Las distinciones pueden ser: Alto rendimiento (promedio general de 9.5 o mayor), mención honorífica (promedio general de 9.7 o mayor), medalla Luis Felipe (promedio general de 10) y la Constancia Laurete (promedio de 9.5 en cualquier asignatura). (UVM, 2010, *Titulación*.)

Organización Escolar y Didáctica. En menor medida áreas como el desarrollo del preescolar, uso de las TIC's, adultez y senectud, entre otras.

- Dejan a un lado temáticas como grupos indígenas, Orientación Vocacional y profesional y deberían dar un mayor énfasis a asignaturas básicas como Historia general, Investigación y metodología, Sociología, entre otras. De tal hecho, se podría asegurar la tesis siguiente: para la UVM, los pedagogos son los encargados de atender mayormente los sectores organizacionales y puestos diseñados para la evaluación y diseño educativo; dejando olvidada toda la parte humanística que la UNAM tiene, brinda y refuerza.
- Como consecuencia, se ve claramente y de forma transversal la aprehensión de actitudes claves para la obtención de un empleo (por lo menos en el área de capacitación) tales como el liderazgo, la comunicación efectiva, el desarrollo humano, habilidades de negociación, ente otras.
- Aunque no se está analizando ni evaluando la calidad en cada una de las asignaturas, se puede ver la poca carga conceptual desde el troco común; aunque cabe resaltar el gran esfuerzo e ímpetu por inculcar en sus estudiantes la mentalidad de obtención de puestos gerenciales y por ende, su formación va dirigida bajo estos objetivos, pues las materias están más encaminadas a la obtención de competencias de índoles personales, tales como las actitudes.
- Un punto a su favor es la manera en cómo definen la especialización de la carrera, pues uno de sus pocos objetivos es la de formar en el área de capacitación. Si bien, dejan a un lado cuestiones teóricas-metodológicas, es importante reconocer su visión. Pues denotan la claridad que para ellos tiene la capacitación actualmente y los medios para la obtención de las competencias en ésta área.

3.2.2.2 Perfil del pedagogo de la Universidad Panamericana⁵⁸.

La Universidad Panamericana (UP) tiene características semejantes en cuanto al perfil del pedagogo de la UVM. Aseguran la obtención de competencias tanto del área psicopedagógica, como emocional, biológica, social, hasta la de Recursos Humanos.

Hacen un mayor énfasis en la visión humanística no sólo de la Licenciatura en Pedagogía, sino en todas las Facultades que la componen. Además, retoman varios de los valores cristianos, tales como la honestidad, la integridad, la justicia, la verdad, la dignidad, entre otros. Tal es así, que hasta tienen un oratorio dentro la Universidad para dar apoyo a los alumnos interesados en él.

De la misma manera, hacen hincapié en la importancia de la investigación y de la parte científica, además de considerar un papel determinante en la sociedad las publicaciones hechas a nivel posgrado.⁵⁹

No se detienen demasiado en pensar el objetivo de la licenciatura, solamente enuncian la importancia del quehacer pedagógico no sólo en ámbitos institucionales desde nivel básico hasta Superior, sino también en ámbitos empresariales y espacios comprendidos por la modalidad de la educación no formal (hospitales, muesos, etc.); tanto en sectores públicos como privados.

En contraste, otorgan un gran impulso y promoción al papel de la vinculación y a los programas de intercambios nacionales e internacionales. Asimismo, uno de los

⁵⁸ El perfil del pedagogo y el plan de estudios se presenta completo en la parte de ANEXOS. (Consultar ANEXO 17.)

⁵⁹ La parte de la Investigación la tienen sustentada con asignaturas en el tronco común y en la titulación. A Diferencia de la UVM, se ven obligados a la realización de la tesis; sin embargo, también existe la modalidad del curso de titulación, examen general de conocimientos y por estudios de posgrados (en ninguna de ellas especifica la realización de la réplica oral).

plus manejados por la Universidad es la bolsa de trabajo durante sus estudios y una vez concluida la carrera.

Para dicha Institución queda cara la función de los acontecimientos actuales, citando textualmente: "[...] Vivimos en el periodo de la Sociedad del Conocimiento, por lo que deben estar preparados para los cambios y los nuevos paradigmas[...]" (UP, 2010).

El plan de estudios se puede dividir en dos partes: el tronco común y las áreas terminales. En el tronco común se pueden ver asignaturas dirigidas a temas actuales, tales como el diseño instruccional, Selección y reclutamiento de personal, la Investigación y Gestión escolar.

Al igual que la UVM, se puede observar la falta de amplitud temática. Comparando con la UNAM, las IES privadas tienden a olvidar asignaturas claves como las referentes a la Sociología, Historia de la Educación, Metodología, Filosofía de la Educación, entre otras. Sin embargo, abordan su plan de estudios desde una perspectiva más gerencial, desde la Administración de Empresas.

El tronco común presentado por la UVM sólo son ampliaciones teóricas de sus cuatro áreas terminales: Pedagogía y Recursos Humanos, Pedagogía y consultoría Psicopedagógica, Pedagogía e Innovación Educativa y Pedagogía y Dirección de Instituciones Educativas.

En cuanto al área terminal de Pedagogía y Recursos Humanos, se observa una clara formación en cuanto a las funciones de Recursos Humanos –Psicología- (más que de capacitación). En este sentido, cabría la pena preguntarse hasta dónde es benéfico; pues si bien, la capacitación forma parte del departamento de RH, no se pueden hacer funciones de Psicología, puesto que ésa no es la formación del pedagogo; aunque reitero, tienen relación y son áreas inter y multidisciplinarias.

En suma, se puede decir de la formación del pedagogo en la Universidad Panamericana lo siguiente:

- Tienen una formación más abierta a distintas áreas de la pedagogía, con respecto a la UVM; sin embargo, muestran su interés de especialización en las cuatro áreas terminales: Recursos Humanos, Psicopedagogía, Innovación Educativa y Dirección de Instituciones Educativas.
- En este sentido, cubren perfectamente la parte de la actualización y renovación del perfil del pedagogo requerido actualmente; pero dejan a un lado la fundamentación histórica, filosófica y humanista característica de la carrera.
- Por ende, no les interesan temas relacionados con las problemáticas educativas sociales, como lo es la deserción escolar, el bajo rendimiento, la igualdad de acceso a la educación, grupos vulnerables, entre otras.
- La Institución no se centra en formar explícitamente actitudes relacionadas con el liderazgo, comunicación efectiva, relaciones interpersonales, etc. (como es el caso de la UVM), sin embargo, ellos dan por hecho dichas actitudes en sus estudiantes.
- El *plus* de la Institución se basa principalmente en tres aspectos: en la vinculación con el campo laboral mediante los convenios con distintas Empresas para la realización de Prácticas Escolares, Servicio Social y la búsqueda de empleo durante y posterior a la licenciatura. El segundo aspecto se relaciona con los intercambios a nivel nacional e internacional promovidos por la Institución en pro de la generación de nuevas perspectivas y experiencias de la formación de sus estudiantes. Y la tercera característica es la promoción de los valores cristianos como base del Opus Dei⁶⁰.

⁶⁰ Ellos definen al Opus Dei como una institución de la Iglesia católica cuya misión específica es promover entre hombres y mujeres de todos los ámbitos sociales un compromiso personal con de seguimiento a Cristo y de búsqueda de la santidad en la vida ordinaria, mediante el trabajo y el liderazgo de los fundadores de la Institución (UP, 2010, *Trabajo bien hecho y vida íntegra*).

- El papel de la educación continua es un aspecto claro en la UP, por ello, su *marketing* está en función de las problemáticas actuales en el campo laboral del pedagogo y cómo la actualización es la clave para ser profesionistas más competentes y aptos en su práctica laboral.

3.2.3 Consideraciones finales.

La Universidad Nacional Autónoma en la carrera e Pedagogía ofrece distintos perfiles, cubriendo en sus tres Facultades (Ciudad Universitaria, Aragón y Acatlán) la mayoría de las temáticas referidas a la educación y sus procesos.

En Ciudad Universitaria el perfil se enfoca más hacia las funciones de asesoría, consultoría, educación, organización educativa y currículum, entre otras. Aun así, la formación es demasiado amplia y poco especializante. Una de las mayores deficiencias se encuentra en la falta de vinculación entre la teoría y la práctica, aún así, la Investigación es un área dominante en la Facultad.

Por su parte, Aragón, ofrece una formación más vinculada al campo laboral, puesto que el plan de estudios es más vigente y acorde a la realidad en lo concerniente a la práctica profesional del pedagogo. De la misma manera que en Ciudad Universitaria, la formación es poco profesionalizante, abarcando múltiples aspectos educativos, sin embargo, se toma más en cuenta el área de capacitación. La mayor desventaja de la Facultad se encuentra en el olvido de la Función de la Investigación en las modalidades de titulación (aunque se vea más reflejada e lo largo del proceso de formación en la licenciatura).

Acatlán establece una formación más específica, pues se enfoca a la Investigación, la política, comunicación, docencia, capacitación y administración y gestión escolar. En este sentido, aunque el área de capacitación se maneje como área de desempeño profesional del pedagogo, no se ve reflejada en ninguna asignatura ni de carácter obligatorio ni optativo.

Es decir, la UNAM aborda temas concernientes a la sociedad y procura dar mayor énfasis a distintas áreas dependiendo el campus. La cuestión metodológica,

histórica, humanística, filosófica, sociológica, entre otras, está por demás fundamentada en la carrera; otorgando distintas competencias requeridas en el campo laboral en el área de capacitación, tales como análisis, síntesis, formación de sujetos críticos, la contextualización de distintos problemas educativos para generar propuestas y soluciones, entre otras. Pero dejan a un lado aspectos esenciales en el desempeño laboral, tales como la actualización y educación continua, la vinculación teoría-práctica, aspectos relacionados con actitudes, etc.

La información obtenida en los cuestionarios corroboran dichas conclusiones. Pues reiteran la poca formación en cuanto al área de capacitación y por otro lado, enuncian en varias ocasiones la gran apertura de contenidos de la carrera (siendo un factor positivo y negativo a la vez). Asimismo, coinciden al enunciar la nula existencia de la vinculación entre teoría y práctica, además de la poca orientación para seleccionar carreras destinadas a ésta área.

Un gran porcentaje (cerca del 40%) alude la preferencia de otros profesionales por parte de los reclutadores, tales como psicólogos y administradores, como consecuencia de distintos factores: porque dichos profesionistas tienen las competencias requeridas para cubrir el puesto de capacitador, porque en las instituciones públicas se obtienen los puestos por recomendación o por razones relacionadas con el encasillamiento del pedagogo como expertos en Didáctica.

Es decir, la formación del pedagogo no es congruente con lo requisitado por los reclutadores (en su mayoría); carecen de conocimientos holísticos y a su vez, especializados en el área. Aunque la carga teórica en la UNAM es fuerte y de calidad por contar con catedráticos de excelente formación, aún hace falta establecer asignaturas especializantes, además de hacer ver desde la licenciatura el papel de la educación continua actualmente.

En este sentido, las Universidades de índole privadas tienen una visión más encaminada a este aspecto. Tanto la UVM como la UP consideran el área de capacitación como fundamentales en su plan de estudios, dedicando desde asignaturas obligatorias, optativas, hasta la especialización en ésta área.

La formación ofertada en dichas Instituciones está centrada en la importancia de la actualización, la educación continua y el valor del capital intangible en nuestros días: en el periodo de la Sociedad del Conocimiento. Sin embargo, la parte de la fundamentación de la carrera de pedagogía es endeble, pues no contiene una carga teórica real en áreas sociológicas, históricas, filosóficas y/o metodológicas, entre otras.

En cambio, manejan diversos *plus* y *marketings*, tales como la titulación sin necesidad de realizar tesis (UVM), los intercambios (UP), el aseguramiento de colocación laboral por medio de los convenios con los que cuentan en distintas organizaciones (UP), el incremento y aprendizaje de actitudes requeridas para puestos gerenciales, tales como el liderazgo, habilidad de negociación, desarrollo humano, entre otras (UVM), la promoción de valores cristianos como base del Opus Dei (UP), etc.

En suma, la formación de los pedagogos egresados de la UNAM es endeble en el área de capacitación y fuerte en el área de Didáctica y técnicas de enseñanza. Sin embargo, es necesario hacer una reflexión crítica a cerca de este hecho.

En relación a la práctica laboral, son distintas las competencias requisitadas por los reclutadores para el área de capacitación. En su mayoría, los egresados no cubren el perfil. Los que han logrado llegar a ocupar estos puestos son por razones ligadas a la experiencia, es decir, se dedicaron a trabajar desde el inicio de la licenciatura y como consecuencia, la formación teórica y práctica se fue consolidando; o bien, porque se han formado en las áreas débiles de la carrera: en la parte de la actualización y especialización.

Aunque la reestructuración de los planes vigentes en las tres facultades ha podido subsanar diversas carencias en las áreas de la carrera de pedagogía, todavía existen vacíos en la formación. Por ello, es necesario realizar propuestas en torno a la educación continua, sus procesos, ventajas y objetivos en la sociedad actual. De la misma manera, es necesario generar ideas concernientes a la vinculación

teoría-práctica de la que adolece no sólo la UNAM, sino muchas de las IES a nivel nacional.

CAPÍTULO 4. PROPUESTA.

Este capítulo tiene como finalidad presentar tres propuestas para coadyuvar la formación competente del pedagogo de la UNAM. Para su planteamiento se tomaron en cuenta dos aspectos. En primer lugar, las alternativas fueron pensadas y realizadas con base en la fundamentación teórica abordada desde el primer capítulo: la importancia del capital intangible en el periodo de la Sociedad del Conocimiento, tanto en las instituciones educativas como en las organizaciones. Así como también, de la importancia del área de capacitación a nivel social e institucional y por ende, en el desempeño profesional del pedagogo.

Y en segundo lugar, se tomaron en cuenta los resultados obtenidos y descritos en el capítulo tres de esta investigación. Pues la investigación de campo arrojó datos relacionados con la falta de práctica profesional desde la licenciatura, la poca importancia otorgada a la actualización y al área de capacitación, ente otras⁶¹.

A través de los dos tipos de información se pudo establecer su relación e implicación en la adquisición de competencias en el pedagogo. Con base en estas evidencias se presentan las siguientes propuestas.

La primera corresponde a la vinculación teoría-práctica en la licenciatura de Pedagogía mediante la creación de convenios con distintas organizaciones privadas y públicas. La segunda, en torno a la educación continua una vez concluida la educación superior; tales como la impartición de talleres, cursos, diplomados, seminarios, entre otros, afines al área de capacitación. Tales cursos estarían dirigidos a los profesionales inmersos en dicha área, pero también, a

⁶¹ Es importante señalar que a consecuencia de la falta de obtención del punto de vista de los egresados en la FES Aragón, sólo es posible hacer suposiciones en cuanto a la formación del pedagogo con base en su plan de estudios, perfil de egreso y formas de titulación. Únicamente se puede hablar con certeza de la experiencia de los egresados de la Facultad de Filosofía y Letras, pues a ellas sí se les pudo encuestar. Recordemos que dichas egresadas obtuvieron el título cursando el plan de estudios de 1966, por tal motivo, se ven mayormente afectadas en ciertos aspectos de su formación y como consecuencia, hacen énfasis en tales puntos. Sin embargo, es necesario retomarlos con fuerza aunque ya exista un plan de estudios vigente en la carrera de Pedagogía.

aquellos sujetos que deseen especializarse en esta temática. Por último, en la tercera propuesta se habla acerca de la creación de seminarios y/o áreas dedicadas al tema de capacitación en el posgrado de Pedagogía.

4.1 Vinculación teoría-práctica en la licenciatura de Pedagogía.

La calidad de las IES se manifiesta en gran medida a través de la práctica profesional efectiva que tanto sus estudiantes como sus egresados demuestran en su actividad diaria. Sin embargo, existe una profunda brecha entre el conocimiento y las habilidades que los alumnos aprenden en la escuela con el conocimiento y las habilidades que se necesitan en el siglo XXI (Partnership for 21st Century Skills, 2002).

Pocas veces se tiene la posibilidad de practicar los contenidos en contextos reales. La UNAM en la licenciatura de Pedagogía no es la excepción, por tal motivo, es necesario generar experiencias relacionadas con lo requerido en el campo laboral.

En este sentido, es conveniente que la Universidad haga un énfasis tanto en las materias básicas de la carrera, de la actualización que cada una de ellas requiere; como en las estrategias necesarias para relacionarlas con actividades específicas a las distintas áreas de desempeño profesional del pedagogo.

Para ello, se requiere una visión en conjunto de la formación que se pretende brindar al interior de la carrera. Es decir, se debe tener en cuenta tanto la parte académica (contenidos), el desarrollo de las habilidades cognitivas por medio de la teoría, como el contexto en cual estamos inmersos (siendo eje principal la provisionalidad de conocimientos) y la importancia de traducir dichos aprendizajes en la solución de problemáticas en el trabajo de forma paralela con la asimilación de contenidos. Para ello, es necesario tomar en cuenta a los actores que deberían formar parte del proceso de enseñanza-aprendizaje y de los beneficios que cada uno de ellos aporta al mismo.

Dicho en otras palabras: “Es necesario preparar a la gente para triunfar... [...] desde una visión holística de la educación [...] donde participe el sector público (federal, estatal y local), el sector privado, padres de familia, niveles superior de educación, investigadores, organizaciones, etc.” (Partnership for 21st Century Skills, 2002.)

La incorporación de otras instancias distintas a las académicas tales como empresarios, profesionales en activo, ex alumnos, etc. es fundamental para obtener información relacionada con lo que acontece en mundo laboral y con ello, generar las modificaciones correspondientes a los planes de estudios vigente o simplemente, para diseñar estrategias para la vinculación teoría- práctica.

La propuesta de realizar una vinculación con el mundo exterior no es nueva; sin embargo, no se le ha dado la importancia en las instituciones. Aunque existan recomendaciones de carácter nacional e internacional relativas a la educación y con respecto a la vinculación de su práctica profesional⁶², dichas observaciones y propuestas no se han logrado consolidar en la práctica (por lo menos en la FFyL) a causa de la falta de contextualización de dichas conferencias al interior de las IES, desde sus propias características y necesidades.

En la licenciatura de pedagogía es una realidad esta falla, aunque la FES Aragón ha tratado de realizar la vinculación de los contenidos teóricos con el campo laboral mediante un programa llamado Vinculación de Empresas, todavía hace falta consolidar dicha propuesta, que hasta la fecha es de carácter optativo entre los estudiantes de pedagogía.

⁶² Tales como las expuestas por la Comisión Internacional sobre la educación Superior para el S. XXI, la comisión Mundial de cultura y Desarrollo, la Conferencia de la ONU sobre el medio ambiente y el desarrollo, y posteriormente en la proclamación de la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el S. XXI (UNESCO, 1998) donde se habla enérgicamente acerca del deber ser de la Universidad tanto en el ámbito de la investigación y la difusión de sus resultados, como la formación de calidad por medio de la evaluación de su pertinencia entre lo que la sociedad espera y exige y entre lo que éstas hacen, hasta el trabajo en equipo con el campo laboral y los métodos educativos innovadores como respuesta a los cambios, entre otros.

La Fes Aragón, a pesar de acercar a los estudiantes en mayor medida a la práctica profesional, aún existen aspectos endebles a perfeccionar. Si bien es cierto, tal programa es una gran ventaja (en comparación con Ciudad Universitaria y Acatlán), también cabe la posibilidad de formalizar dicho proceso en la carrera. Es decir, que se tornara como un programa de carácter obligatorio y con mayor número de Organizaciones asociadas, pues al tener más apoyo por parte de la misma Facultad y de la Universidad, se buscarían las estrategias y los medios necesarios para su consolidación. De esta forma, no sólo se beneficia a la licenciatura en particular, sino que sería un ejemplo para otras carreras que carecen de práctica laboral.

En este sentido, la Facultad de Filosofía y Letras establece acciones paralelas de vinculación a sus estudiantes. A este hecho, se le agrega la poca especialización de las áreas de desempeño del pedagogo y la escasa importancia otorgada al área de capacitación. Esta aseveración se demostró no sólo con el análisis del plan de estudios, sino también al analizar las respuestas de las encuestadas, pues mencionaron reiteradamente la poca vinculación en la formación del pedagogo.

Por ello, relacionar la teoría con la práctica podría ser una parte del fortalecimiento del pedagogo en las competencias requeridas para su ejercicio profesional. Es importante destacar que esta propuesta no es la única solución, ya que pueden existir distintas líneas de acción para mejorar desde los contenidos hasta métodos y prácticas pedagógicas. Sin embargo, es un comienzo en la reformación que toda licenciatura debe tener; pues el deber ser de toda Institución educativa a nivel Superior estaría en el entendido de “dotar a los estudiantes de las herramientas que les permitan enfrentarse de forma competitiva y con éxito al trabajo laboral” (ANUIES, 2004).

La reestructuración del plan de estudios fue un gran avance en la Facultad de Filosofía y Letras, según la investigación hecha por Atilano (2010); dicho plan favorece las competencias solicitadas por los reclutadores y por el mercado laboral actual (por lo menos en cuanto a los requisitos solicitados por la bolsa de

trabajo UNAM). Aún así, se deja de lado la importancia de establecer vínculos con los gremios institucionales en donde el pedagogo podría introducirse a laborar.

Las prácticas escolares es un paso importante en esta propuesta, aspecto establecido de forma obligatoria desde el plan de 1966 (caso FFyL). Sin embargo, también se podrían hacer ciertos convenios por parte de la Universidad y de la Facultad con organizaciones públicas y privadas para tal fin. Es decir, la vinculación podría establecerse desde las prácticas escolares (con la debida orientación a los alumnos por parte de académicos, servicios escolares y coordinación), al igual que en el Servicio Social (haciendo las distinciones necesarias en las áreas de desempeño profesional del pedagogo). También, sería conveniente extender la vinculación al tratar de realizar convenios para ser becarios, por ejemplo, de las instituciones que quieran formar parte de dicho programa; o bien, coadyuvar en la búsqueda “del primer empleo”, (durante la carrera o en un tiempo próximo antes de concluirla).

De esta forma, se estarían generando mayores posibilidades de obtención de empleo antes de finalizar los créditos correspondientes de la licenciatura al producir una de las condiciones requeridas para laborar actualmente: la experiencia.

Si bien, este factor no es el único solicitado para obtener empleo; por lo menos estaría disminuyendo la posibilidad de quedar desempleado por falta de experiencia (aspecto fuertemente señalado tanto por los reclutadores como de las egresadas encuestadas).

Barnett (2001) hacía referencia a este hecho al explicar el papel de las IES. Mencionaba que éstas debían desarrollar su propia competitividad mediante la inserción en la economía de sus estudiantes; ya que la importancia de las Universidades radica, en gran medida, de dotar a los alumnos de las competencias básicas que el mundo laboral solicita por medio de la incorporación a la productividad del país. Con ello, se estaría formando a los estudiantes de manera competente e innovadora.

Sin embargo, también existen otras formas que pudiesen complementar en la formación pertinente de los estudiantes como respuesta a la provisionalidad del conocimiento, tal como la educación continua.

La educación continua es la modalidad de la educación que responde ante la necesidad de formarse para los cambios; para modificar aprendizajes, construir, implementar y complementar con las experiencias vividas ya sea en la Institución educativa o en el ámbito profesional.

4.2 Una vez concluida la licenciatura: la educación continua.

Desde el primer capítulo se abordó la importancia de la educación continua. Ésta tiene ventajas desde el ámbito personal y social, hasta el profesional por orientarse a la actualización, especialización y generación de conocimientos.

La capacitación se encuentra en esta modalidad educativa. Por ser la capacitación un área de desempeño profesional del pedagogo, además de ser un departamento estratégico en toda Institución, es importante realizar una propuesta encaminada a la mejora en la formación del pedagogo al dar un mayor impulso a este campo durante la licenciatura y posterior a la misma.

Por ello, la necesidad de crear desde cursos, diplomados, talleres, seminarios, ente otros, dedicados a la especialización del área de capacitación. Dichos espacios de aprendizaje al ser sistemáticos y organizados (Sarramona, 1998) cubren aspectos que las IES no contemplan, pues no es su función; como la actualización y la especialización a corto y mediano plazo.

Desgraciadamente, por medio de los datos obtenidos mediante las encuestas realizadas a las egresadas de la carrera de Pedagogía en la FFyL, se pudo observar la poca información e importancia dada a este aspecto y en general, al ámbito organizacional y empresarial durante la carrera. Asimismo, las encuestadas hacen hincapié en la importancia de la educación continua no sólo para el área de capacitación, sino para todos los ámbitos de desarrollo humano al seguirse formando a lo largo de toda la vida.

Por ello, formarse de manera permanente, con diferentes metodologías como estrategias fundamentales para las universidades innovadoras (CEPAL [et. al.], 2010) debe ser inculcado desde este gremio y en este nivel, pues a partir de este momento no dejarán de ser estudiantes. En palabras del Subdirector de Calidad entrevistado en SEDESOL: “Las IES deben inculcar en sus alumnos la disciplina del cambio y del crecimiento personal [...]. Creo que todos deberían estar enfocados a [...] continuar aprendiendo y mantenerse actualizado. Las IES deben buscar que el alumno siga siendo alumno por el resto de su vida, no sólo para un momento y en todos los aspectos [... A] la UNAM, por ejemplo, nosotros que somos egresados de ahí, [le falta que] les inculque a sus egresados el cambio y su valor, además del sentido de mejorar”.

En esta óptica, la necesidad de aprender y reaprender constituye la herramienta más valiosa de cualquier persona, pues pueden irse adquiriendo las competencias necesarias según el espacio laboral donde se encuentre, en este caso, desde la capacitación. Según la ANUIES (2004), se estaría acudiendo a las teorías cuando se requiera, adoptando métodos idóneos y, sobre todo, innovando en la manera de resolver y enfrentar situaciones específicas.

Por ende, y ante la obsolescencia cada vez más rápida de los conocimientos, las IES se enfrentan al desafío de proporcionar servicios educativos a profesionistas y público en general que requieren actualización (ANUIES, 2004.), tal debería ser el caso de la carrera de pedagogía en el área de capacitación. Proporcionar los cursos, talleres, seminarios, etc. de manera efectiva y acorde a las necesidades laborales es esencial, así como inculcar a sus alumnos al interior de sus instalaciones la importancia de prepararse constantemente.

Actualmente, la capacitación al ser un área de desarrollo profesional del pedagogo cubre un papel fundamental y determinante en la sociedad por ser una estrategia de creación, modificación y generación desde conocimientos hasta de actitudes; reflejándose en la mejora productiva, económica y procedimental de toda

Institución. Como consecuencia, “El derecho a la educación y el derecho a aprender durante toda la vida es, más que nunca, una necesidad (Cobo, 2002)”

En otras palabras, la capacitación es el área clave para la dirección de la empresa por generar cambios e incrementar el valor intangible en las personas que laboran ahí; generando, a su vez, beneficios personales, institucionales hasta económicos a nivel nacional e internacional.

La falta de información acerca de la importancia de la educación continua se refleja tanto en los planes de estudios de las tres facultades de la UNAM (en menor medida la FES Aragón, pues la actualización de su plan está más acorde a las necesidades actuales), como en las respuestas obtenidas por parte de las egresadas de la licenciatura de pedagogía, requisito indispensable para desempeñarse profesionalmente no únicamente en el área de capacitación, sino en todas las profesiones actualmente.

A diferencia de las Universidades privadas analizadas en el capítulo tres (UVM y UP) consideran tanto el área de capacitación como la actualización permanente forzosa desde la formación de sus estudiantes de pedagogía. Este aspecto no puede dejarse a un lado en la UNAM, pues la actualización y la educación continua es un elemento primordial en la constitución de la formación competente esperada de todos sus egresados, aspecto cotejado con la información obtenida por medio de las entrevistas dirigidas a los reclutadores de las Instituciones tanto privadas como públicas.

En suma, al interior de las aulas es necesario incluir una visión de aprendizaje para toda la vida. Asimismo y por medio del cuerpo académico y administrativo, inculcar a los alumnos la actualización permanente. Pues una vez concluida la licenciatura los conocimientos ahí obtenidos servirán para un tiempo determinado.

En este sentido, sería conveniente que la División de Educación Continua de todas las IES y Facultades generaran mayores posibilidades de conocimiento no

sólo para aquellos que se encuentren en activo. Sino también, para aquellos interesados en conocer áreas distintas de desarrollo profesional.

Uno de los retos a lograr en dicha propuesta será reconocer el papel y la importancia de las demás disciplinas relacionadas con los cursos, talleres y/o seminarios como estrategia en la actualización y especialización de los conocimientos del sujeto. Pues negar la parte del todo y sus relaciones, sería un error.

En cuanto a la capacitación y la educación continua, cabría puntualizar la necesidad de incrementar los cursos destinados a la actualización en dicha área profesional del pedagogo. En la carrera de Pedagogía nos encontramos con una gran negatividad hacia dicha área, pues confunden el papel del pedagogo con el psicólogo. Como consecuencia, se imposibilita la visión de formarse bajo una visión educativa en torno a este tema, pues la mayoría de los cursos impartidos se encuentran la Facultad de Psicología.

Por ello, la propuesta se encamina principalmente a dos aspectos: el fomento de la educación permanente desde licenciatura y la impartición de mayor número de cursos en cuanto al tema de capacitación al interior de la Facultad. Empero, la propia carrera de Pedagogía no nota la importancia que dicha área posee.

4.3 Importancia de la capacitación para el posgrado.

El posgrado, por ser el más alto nivel del sistema educativo formal, no debería negar la importancia que el área de capacitación posee. Su función primordial es la de generar investigaciones de calidad e innovadoras tanto en lo educativo, como científico y tecnológico.

Al igual que en todos los demás niveles de educación (básica, medio superior y superior), el posgrado demanda actualmente la formación de sujetos competentes. Su acelerada expansión en las últimas décadas (Ruíz [et. al.], 2002) han producido a la vez, la diversificación en los planes de estudio, los cuales

paulatinamente se han incorporado derivados de los planes de desarrollo nacional y de políticas educativas para el desarrollo educativo del país.

Sin embargo, al interior de cada institución y programa de posgrado se maneja de distinta manera al contextualizarlo, pues se toman en cuenta las necesidades de cada Institución. Aunque la reestructuración sea constante en el plan de estudios del posgrado de pedagogía, todavía existen temáticas que se han dejado a un lado. Tal es el caso del área de capacitación.

Desde el plan Nacional correspondiente al año 2001-2006 (Ruíz [et. al.], 2002) ya se hablaba de la contratación en el posgrado de profesionales en la industria por ser elementos claves de desarrollo nacional, así como para consolidar los cuerpos académicos ya existentes. De la misma manera, se hablaba del diseño de distintas estrategias para la vinculación con los sectores sociales y productivos coadyuvando así, los planes nacionales de desarrollo.

Aunque a nivel posgrado no hago hincapié en la importancia de la vinculación teoría-práctica, también es importante señalar la falta de acceso al campo laboral una vez concluido el programa, pues faltan plazas como investigadores. La mayoría de ellos son intelectuales que han pasado un largo periodo dando las cátedras y realizando investigaciones (Ruíz [et. al.], 2002); como consecuencia, no se da cabida al investigador recién egresado de los distintos programas de posgrado.

Por ello, la propuesta que se plantea en este nivel educativo está encaminada, por lo menos, a la inserción de mayor número de seminarios relacionados con la capacitación. en términos generales se estaría hablando de dar cabida a una formación más especializada y profesionalizante.

Los campos de conocimiento en el posgrado⁶³ están enfocados en particular, al ejercicio docente por medio de la investigación (UNAM Posgrado, 2011). Dicha

⁶³ Docencia universitaria, Gestión académica y políticas educativas, Educación y diversidad cultural, Construcción de saberes pedagógicos.

área es esencial desde la carrera; sin embargo, dejan descubiertas varias áreas importantes de desempeño pedagógico, tales como la capacitación, la educación especial, entre otras.

Una de los aspectos mencionados tanto por parte de los reclutadores como de los egresados, así como de las observaciones realizadas en los planes de estudios de las IES privadas y de la UNAM, se enfocaron a la formación de los estudiantes desde distintos campos disciplinarios.

Es decir, una de las deficiencias de la formación de los egresados de la carrera de pedagogía se encuentra en la poca relación que entre las asignaturas debe existir, así como de la mínima concordancia entre sus contenidos. La ANUIES (2004) destaca la importancia de este hecho al mencionar que las IES deben construir competencias en sus alumnos desde perspectivas multidisciplinarias, así como conocimientos, habilidades, actitudes y valores construidos acorde al contexto social, histórico, cultural, económico y político del individuo.

Abrir el panorama del estudiante de posgrado al introducir seminarios de distintas áreas debió haber sido una tarea implementada desde hace tiempo, desgraciadamente no se ha realizado tal acción.

La investigación como propósito fundamental no sólo de la UNAM, sino de los distintos posgrados al interior de ella, es clave en la formación de cualquier estudiante que forme parte de la Universidad. Empero, es también obligación de la Universidad introducir seminarios acordes a la realidad laboral del pedagogo para la mejora y actualización de los sujetos desde el punto de vista académico.

Si bien, la docencia, la gestión educativa, la atención a grupos minoritarios, entre otros, son campos de acción del pedagogo; no se puede reducir únicamente a ellos. Ante la provisionalidad de conocimientos, las numerosas investigaciones y las patentes creadas en distintas áreas de desarrollo humano por medio de éstas, así como el valor del capital intangible, la capacitación es un área pedagógica importante y necesaria.

En este sentido, los seminarios que forman parte del plan de estudios del posgrado de pedagogía deben ser actualizados bajo dos premisas: el campo de acción del pedagogo (sin descuidar ninguna de las áreas de desempeño) y las necesidades de actualización que cada una de ellas requiere actualmente. Dicho en otras palabras, procurar una formación especializante.

En palabras de Zabalza (2003): “la actualización permanente de los planes de estudio deben hacerse con base en la red denominación de las disciplinas, la revisión de los contenidos de las disciplinas, la búsqueda progresiva de nuevos espacios interdisciplinarios, [... y la] búsqueda de especialidades nuevas [...]”

CONCLUSIONES.

Hoy más que nunca, la falta de empleo es un problema que aqueja a la sociedad en general. Desde siglos atrás, los sujetos que lograban obtener un título académico eran considerados no sólo un gremio privilegiado, sino también lograban mejorar tanto en la escala social como en sus ingresos económicos; pues una vez concluida su educación, casi de manera automática, ingresaban al campo laboral en distintas Instituciones.

En nuestros días, la dinámica del desempeño profesional ha cambiado drásticamente. Las oportunidades de acceso a un empleo se han vuelto cada vez más contendidas. Para obtener un trabajo, hablese de cualquier área, es necesario demostrar qué tan competente y apto es el sujeto para desempeñarlo con éxito.

Hoy, contar con un título que avale una licenciatura o un grado académico no es suficiente para cubrir un puesto en la práctica profesional. Es importante manifestar distintas capacidades, experiencias, destrezas y conocimientos. Por ejemplo, la habilidad de detectar problemas, el diseño de estrategias y medidas preventivas para su solución exitosa; tener conocimientos teóricos relacionados con el área de trabajo, saber relacionarse con los demás integrantes de la Institución, trabajar en equipo, ser tolerante, flexible, conocer ampliamente sobre las funciones a desempeñarse en el puesto, saber las áreas relacionadas con su función, entre otras.

Es decir, para ser contratado en cualquier institución se necesita a un sujeto formado en distintas áreas de desarrollo personal y laboral. Tales áreas se relacionan con conocimientos adquiridos desde la educación formal, hasta la experiencia acumulada a lo largo de su vida. Dicho en otras palabras, las competencias relacionadas con el saber hacer, el saber relacionarse con los demás, las capacidades de índole personal y la importancia de mantenerse actualizado durante toda la vida.

Como se describió desde el primer capítulo, a través de toda la revisión teórica que da sustento a esta investigación, en el periodo en el que vivimos -Sociedad del Conocimiento- el activo intangible es el elemento más valorado. De tal modo, se establece que una persona competente en el ámbito laboral es aquella que posee distintos saberes y es capaz de aplicarlos en su campo profesional.

El conocimiento es importante por ser la principal fuente de productividad, así como de crecimiento social, político, económico y personal. Es decir, existe una gran relación entre la educación y el desarrollo productivo. Lo cual, conlleva a la gran necesidad de formarse a lo largo de toda la vida.

Las IES tienen un rol importante por desempeñar, pues se suman a las demandas de la sociedad actual, de la inversión en el activo intangible. Esto implica que las políticas educativas tomen en cuenta las características de la Sociedad del Conocimiento, ya que demandan a sujetos competentes.

Ser competente implica adaptarse a los cambios de nuestro entorno, así como identificar problemas y proponer soluciones, ser creativos y generar nuevos procesos y productos, pues los conocimientos van siendo obsoletos al paso del tiempo. Tras los distintos avances tecnológicos y científicos logrados mediante la investigación, es importante permanecer capacitado constantemente.

La capacitación funge como un área de desarrollo esencial en las organizaciones y en el progreso económico, social y productivo del país. Ésta es una estrategia para la mejora del desempeño de las personas que laboran dentro de una institución, sin embargo, también existen ventajas a nivel personal; pues se incrementan, modifican y generan nuevos conocimientos.

Por ser ésta un área de desempeño profesional del pedagogo, fue importante corroborar las competencias formadas y adquiridas en la Universidad, así como su pertinencia en la práctica profesional.

Mediante la investigación teórica se pudo establecer que la capacitación se encuentra en un contexto en el cual, se valora al capital intangible. Tanto en la

sociedad como en las organizaciones e IES se diseñan diversas estrategias y modelos educativos para incrementar el conocimiento y/o modificarlo, pues es la base para la generación de mejoras en distintos ámbitos de desarrollo del ser humano. Siendo éste su principal fin.

Por ende, se definió la importancia del pedagogo en el área de capacitación. Asimismo, se estableció la importancia de contar con profesionales altamente formados en ésta área por ser un departamento clave en las organizaciones.

También, por medio de las entrevistas realizadas a los reclutadores tanto de Instituciones públicas como privadas, se corroboró la importancia del área dentro de ellas. Sin embargo, existieron diferencias y similitudes de sus respuestas en cuanto a la forma de distribución de su capital. Es decir, las instituciones privadas tuvieron la misma constante en sus datos. Lo mismo sucedió con las de carácter público. Empero, al compararlas diferían en varios aspectos.

En las instituciones privadas se observó claramente una mayor importancia otorgada al área de capacitación, pues se considera un departamento clave para el éxito de la organización; a diferencia de las instituciones públicas. Como consecuencia, solicitaban distintas características para el perfil del capacitador. En general, describían a este profesional como un sujeto ampliamente conocedor de distintos temas, formado desde múltiples disciplinas y con un alto grado de actitudes personales favorables a la institución. Cabe resaltar su interés por contratar a sujetos solteros, la mayoría de género masculino, con una buena presentación, y preferentemente sin hijos.

Es decir, para ser contratado como capacitador en una institución privada (por lo menos en Palacio de Hierro, Nextel, Grupo Emyco y Manpower) es importante contar con competencias en todas las esferas del sujeto, desde el saber hacer hasta las relacionadas con la educación continua. Además, se ven favorecidas las personas que cuenten con rasgos físicos agradables a la vista, así como todos aquellos que cuenten con experiencia en el área. Pero, si se es mujer, con hijos, o personas mayores de 35 años, la contratación se dificulta. A este hecho, se debe

agregar la alta competencia del área. Pues comentan que se contratan a ingenieros, pedagogos, comunicólogos y psicólogos (siendo éstos los más mencionados).

Con base en estos datos, es importante recalcar tres aspectos. El primero, que los pedagogos encaminados a ser capacitadores deben estar formados bajo una visión multidisciplinaria, pues el puesto lo requiere (desde los aspectos teóricos fundamentales del área –tales como desarrollo humano, sociología, psicología, relaciones humanas, administración, etc.-, hasta temas relacionados con la especialización del área y el uso de las TIC´s). El segundo punto corresponde a las características físicas de la persona o a puntos específicos del sujeto. Dichas particularidades son un marco de referencia para conocer la parte discriminatoria en el proceso de selección, la cual se toma en cuenta para la contratación de los sujetos. Por ejemplo: la edad, el género, ser madre soltera, entre otras. Y por último, la cuestión relacionada con la competitividad del área; pues un pedagogo al solicitar trabajo en cualquiera de estas organizaciones, está conteniendo con varios profesionales. Como consecuencia, si no cuenta con las herramientas mínimas requisitadas para ocupar un puesto, será desplazado por cualquier otro sujeto formado en las carreras antes mencionadas.

Por su parte, Las instituciones públicas tuvieron ciertas características importantes por mencionar. La primera, se relaciona a la falta de interés en la capacitación; pues todavía adquiere rasgos muy simplistas en sus procesos referidos al departamento. Por ende, al desconocer sus ventajas, el gobierno sigue cometiendo el grave error de considerarla como un gasto innecesario en la administración. Asimismo, estas instituciones sólo fungen como mediadores en la contratación de distintas IES y personas físicas para la impartición de múltiples cursos y capacitaciones en áreas específicas dentro de la administración pública.

Aunque exista el área de capacitación, únicamente hay profesionales dedicados al diseño de los cursos (en el mejor de los casos). Allí, se encasilla al pedagogo al área de diseño (realización de cartas descriptivas) o en la práctica a la realización

de dinámicas que poco tienen que ver con la transmisión efectiva de conocimientos.

La manera en cómo se accede al campo laboral en dichas instituciones es preocupante. Llegan por recomendación y por movilidad. Es decir, no toman en cuenta las competencias para su contratación.

Como consecuencia, surge la necesidad de destacar la poca capacidad del gobierno para absorber a los egresados en las dependencias públicas, pues no hay vacantes (ni en capacitación, ni en ninguna otra área). Supongamos que aunque los egresados cuenten con las competencias requeridas para ocupar el puesto, éstos no serían contratados por la falta de empleo en nuestro país.

Es decir, en las instituciones públicas es casi imposible acceder a algún puesto como capacitador. Las competencias no interesan. Lo importante es contar con relaciones interpersonales sólidas para llegar a acceder a algún puesto⁶⁴. Lo anterior refleja que aunque se tenga un título universitario, éste no asegura la obtención de un empleo.

Se puede decir que existen más posibilidades de conseguir un trabajo en el ámbito privado. Siempre y cuando se tenga una formación competente y acorde a las exigencias del puesto. Además, es casi imprescindible de contar con experiencia dentro del área, tener buena presentación y estar en un rango de edad entre 25 y 35 años. La realidad es atemorizante, aún más, para las mujeres que tengan hijos.

Tal hecho se pudo corroborar con la opinión de las egresadas de la carrera de Pedagogía en la Facultad de Filosofía y Letras. Por mencionar los aspectos que más llaman la atención son los siguientes:

- La condición de género ha sido, en algunas ocasiones, un impedimento para obtener un empleo.

⁶⁴ Aunque tampoco se descarta que este hecho se dé en el ámbito privado.

- El tener hijos imposibilita aún más la posibilidad de emplearlas.
- Así como también la edad es un inconveniente si no se está dentro del rango antes señalado. De la misma manera, no contar con una buena presentación, al igual que la falta de experiencia.
- La mayoría considera que la formación adquirida en la Universidad fue buena en las áreas de Didáctica, Investigación, docencia, planeación curricular, conocimiento de la infancia y adolescencia (siendo éstas las más mencionadas) y en general, de las asignaturas que forman el tronco común de la carrera (filosofía, sociología, antropología, historia, etc.)
- Muchas de las encuestadas manifiestan su descontento con la formación de la carrera al no existir vinculación entre teoría-práctica, la inexistencia de especialización de las áreas de desempeño profesional, la poca actualización en contenidos y asignaturas, no tener hilaridad entre asignaturas ni contenidos, la libertad de cátedra, la poca importancia otorgada al uso de las TIC's, el manejo del idioma inglés, entre otras.

Ante tal panorama, se corrobora -en cierta medida- la hipótesis planteada en un inicio. Si bien, los pedagogos adquieren competencias relacionadas con el saber hacer; dejan de lado aspectos vinculados con la inter y multidisciplinaridad, la especialización de la carrera, entre otras.

El plan de estudios de la carrera de Pedagogía sólo corrobora esta afirmación. Los contenidos carecen de actualización en el contexto de la Sociedad del conocimiento, no existe la inserción de distintas disciplinas necesarias para la adquisición de conocimientos de forma transversal y a lo largo de la carrera.

Sin embargo, aporta elementos fuertes y sólidos en el tronco común, de carácter teórico. Y aunque la FES Aragón esté mejor vinculada con el campo laboral y cuente con un plan de estudios más actualizado (en comparación con el de Filosofía y Letras) aún existen muchos huecos a cubrir. Por ejemplo, dan mayor

importancia al área de capacitación (aunque no la suficiente) pero disminuyen la consolidación de conocimientos en la investigación.

Por su parte, en las IES privadas analizadas (UP y UVM) existe poca formación teórica.

En ambas instituciones se valen de distintas estrategias para ofertar y comercializar la carrera. Si bien, las asignaturas del plan de estudios de la licenciatura carecen de contenidos teóricos; privilegian la actualización (aspecto esencial en el área de capacitación). Es decir, conocen el contexto actual del profesional del pedagogo, las competencias requeridas para trabajar en el área y tratan de establecer vínculos con distintas organizaciones no sólo para la realización de prácticas escolares o servicio social, sino también para la movilidad estudiantil, así como distintos convenios con múltiples instituciones para la obtención de empleo. De la misma manera, tratan de inculcar y dar por hecho la adquisición de diversas actitudes requeridas en el campo, verbigracia: liderazgo, ser proactivo, facilidad de palabra, entre otras.

En comparación con los planes de estudio de las tres facultades de la UNAM, tanto la Universidad del Valle de México como la Universidad Panamericana otorgan mucho peso a la capacitación en la formación del pedagogo. Aunque dejan descubierta la parte teórica en la formación de sus estudiantes.

No se puede aseverar totalmente que las IES privadas otorguen una mejor formación en comparación con la UNAM. Pero sí se puede decir que cada una de ellas dota al alumno de distintas competencias. La UNAM, brinda elementos teóricos fundamentales y de peso para el desempeño profesional del pedagogo; mientras que las IES de índole privadas, conceden mayor importancia a la vinculación práctica y a la especialización de la carrera con una visión corporativa.

Por ello, se puede concluir por una parte, que existe una gran necesidad de dotar al alumno de distintas competencias requeridas en el contexto de la Sociedad del Conocimiento. El incremento y desarrollo del capital intangible es vital no sólo en

el ámbito corporativo, sino también en las IES para el desarrollo científico y tecnológico de todo un país.

En este sentido, es necesario realizar investigaciones y propuestas encaminadas a la mejora de la práctica profesional del pedagogo y como consecuencia, coadyuvar en la disminución del desempleo en los profesionistas.

Si bien, existe un problema de índole público y económico al no crear fuentes de trabajo; también es cierto que las pocas plazas y vacantes existentes serán altamente reñidas.

Como consecuencia, las IES tendrían que formar a sus estudiantes de manera competente para disminuir, en la medida de lo posible, el desempleo originado por la falta de adquisición de competencias en el sujeto.

Es un hecho que en la administración pública no se puede ni siquiera aspirar a ingresar a laborar ahí, los pocos casos que llegan a cubrir las vacantes es debido al tipo de relaciones entabladas por el sujeto. Entonces, sólo queda el ámbito institucional privado para emplearse, contexto fuertemente competido. Entonces, actualmente las IES tienen una enorme tarea.

Por ello, la propuesta se encaminó bajo tres principales tópicos. La primera, destinada a realizar un mayor trabajo en cuanto a la vinculación teoría-práctica desde la licenciatura en distintas organizaciones tanto privadas como públicas. La segunda, en relación a la formación a lo largo de toda la vida, inculcada al interior de la Universidad, pues sólo con un cambio de ideología se podrá empezar a modificar la concepción finita de los estudios que aún en nuestros días prevalece. Asimismo, establecer mayor auge al área de capacitación para la impartición de cursos, seminarios y talleres, desde una visión pedagógica y multidisciplinaria dentro de la UNAM. Y por último, dar cabida en el posgrado al área de capacitación, pues desgraciadamente no existen seminarios destinados ni a la formación ni de investigadores ni a la de profesionales para dicha área.

Resulta necesario reiterar que los problemas políticos y nacionales por los que actualmente se enfrenta nuestro país, imposibilitan en gran medida la obtención de empleo no sólo a los pedagogos, sino a toda la comunidad universitaria. Los pocos puestos existentes para laborar como profesionistas se encuentran malbaratados y poco remunerados; además, solicitan requisitos casi imposibles de cubrir ya sea por la temprana edad en la que se egresa, por la falta de experiencia, por los pocos conocimientos adquiridos en determinadas áreas de desempeño profesional o por cuestiones relacionadas a la discriminación en el proceso de selección y reclutamiento.

Sin embargo, también es relevante señalar el grado de responsabilidad que recae en los alumnos en tal hecho.

A éstos les corresponde hacerse conscientes de su propio aprendizaje y buscar distintas estrategias para coadyuvar su formación en el aula. El proceso de enseñanza-aprendizaje no sólo recae en el profesor o en la institución, también, los estudiantes y distintas autoridades mediante la implementación de políticas educativas tendrían que estar al pendiente del grado de adquisición de conocimientos. Recordemos que la UNAM prepondera una formación en la cual el estudiante se haga cargo de su aprendizaje.

Es decir, todos los actores que intervienen en el proceso deberían responsabilizarse de sus funciones; desde la gente responsable de establecer políticas, hasta directivos, docentes, organizaciones y alumnos.

Como consecuencia, es importante reflexionar acerca del papel tanto de la actualización, la educación continua y la capacitación, no sólo para el desarrollo de una organización, sino de la vinculación que ésta tiene con el país y las IES. Pues a medida que existen cambios económicos nacionales e internacionales, éstos inciden de manera recíproca en la educación formal y sus políticas.

Por último, me gustaría enfatizar que esta investigación no fue realizada con miras a criticar la enorme labor de los catedráticos en la carrera de Pedagogía, ni de la

institución; sino con una visión en miras al perfeccionamiento de la profesión. Tomándose en cuenta a diversos actores, desde los relacionados con el proceso de reclutamiento; hasta los estudiantes y los planes de estudio con los cuales fueron formados.

En este sentido, esta investigación da pie a seguir reformulando y replanteando el papel del pedagogo en el área de capacitación, y por otra, a generar investigaciones a nivel posgrado en torno al tema. Pues tanto en la maestría como en la licenciatura se deja a un lado la práctica profesional del pedagogo en las organizaciones.

Existe una gran indiferencia en la realización de investigaciones en el posgrado a este tipo de temas, dándose mayor cabida a la evaluación docente y sus competencias, la gestión educativa, los temas de tutoría, las representaciones sociales, entre otras. Sin embargo, también se pueden realizar temáticas referentes al desempleo a través de una óptica educativa (siendo éste el caso), sin dejar de lado la importancia de las distintas áreas de desempeño profesional del pedagogo, como lo es la capacitación.

Como profesionales de la educación, analizar las causas del desempleo no debe ser un hecho trivial. Nos compete reformular a la educación por medio de diversos puntos de vista y de manera multidisciplinaria. Pues la teoría es funcional en la medida que es vinculada de manera efectiva con la práctica profesional del sujeto.

Reflexión crítica en torno a la capacitación: “Otra mirada acerca de las organizaciones”.

Este apartado tiene la finalidad de presentar distintos aspectos de la investigación desde otra perspectiva. Son reflexiones en torno a factores relacionados con el modelo corporativo del capitalismo, pues la capacitación se inserta también bajo sus postulados. Asimismo, se comenta acerca de las limitaciones de la capacitación en las organizaciones en cuanto a su restringido impacto para modificar los escenarios laborales. El uso del conocimiento como una herramienta

de poder para grupos minoritarios y las contradicciones de la inserción laboral del pedagogo de la UNAM en ámbitos empresariales forma parte de estas reflexiones finales.

A lo largo de toda la investigación no había mencionado ningún argumento relacionado con los intereses que existen detrás del proceso de la capacitación. Es decir, la manera en cómo ésta resulta un medio para aumentar las posibilidades de enriquecimiento económico de los corporativos en la medida en que los resultados positivos de la capacitación otorgan ventajas competitivas para la empresa.

En los cuatro capítulos se argumentó la importancia de la investigación y desarrollo (IyD) por ser la base de la generación de conocimiento. Sin embargo, es importante reconocer por una parte, que los costos/beneficios en este campo se consagran a las ganancias económicas derivadas de dichas investigaciones. Y por otra, asentar el poder que el conocimiento otorga a los empresarios, pues su atesoramiento confiere un estatus de ventaja con respecto a los demás grupos socioeconómicos. En este sentido, los sistemas corporativos actúan como aparatos de poder para obtener el mayor beneficio de las capacidades de las personas que trabajan para ellas.

Un nuevo tipo de organización burocrática-jerárquica caracteriza a la empresa global. Sus representantes forman parte de la burocracia gerencial-técnica, que es la maquinaria de control del modelo económico capitalista.

Es evidente que el progreso en el terreno de las innovaciones tecnológicas no ha sido acompañado por un mínimo avance ético en las relaciones laborales. En ellas, la falta de compromiso y liderazgo de los jefes para con sus trabajadores ha ocasionado un vacío para la mayoría de los empleados. El resultado es una desvalorización del propósito de la capacitación en cuanto a las expectativas de desarrollo personal para los empleados.

Paralela y paulatinamente, los seres humanos se constituyen como agentes pasivos al formar parte de la denominada crisis de sentido frente al capitalismo. Dicho en otras palabras, el lado *perverso* de los corporativos y los fines utilitarios que existen detrás de la capacitación buscan en la adquisición de conocimientos no la mejora personal y social, sino el logro de objetivos económicos. Por medio de la promesa de la capacitación un grupo privilegiado promueve la necesidad de crear en el empleado el sentido de que el desarrollo de su potencial productivo es el único medio para el logro del éxito personal en el ámbito laboral y social. Aunque en realidad, la corporación no garantiza la continuidad laboral, ni compensaciones al esfuerzo o a la lealtad más que lo que por ley le corresponden al trabajador o al empleado.

De la misma manera, es importante examinar en este apartado la tendencia actual de denominar al sujeto como un elemento útil/apto/no apto, pues tales etiquetas han generado que sus conocimientos beneficien a una élite corporativa. Así, el saber instrumental poseído por *“los trabajadores”* está supeditado a los intereses de una minoría.

De esta forma, es necesario hacer un par de observaciones relacionadas con la capacitación en las instituciones. La primera con relación al limitado impacto en la modificación de escenarios laborales; la segunda, con respecto a la escasa importancia otorgada al aprendizaje en el escenario organizacional y la tercera, en torno a la inestabilidad laboral en las empresas.

Actualmente, los contextos laborales no son estables. Aunque por medio de la capacitación se procure mantener actualizados a los sujetos, las aceleradas transformaciones e innovaciones no permiten modificar de manera efectiva ni definitiva los escenarios productivos.

Otra limitante en la capacitación la constituye la poca importancia otorgada al aprendizaje en una organización. Generalmente, el saber está relacionado con un resultado económico; más no con las ventajas que la educación trae consigo en un espacio no sólo corporativo, sino institucional, empresarial y organizacional. Es

decir, hasta cierto punto, los intereses sociales, personales e institucionales de la capacitación como estrategia para la actualización y adquisición de conocimientos chocan y se contradicen entre sí.

Por último, me gustaría cerrar esta reflexión con el papel de la UNAM en la formación de los pedagogos en el área de capacitación. Si bien es cierto, los resultados obtenidos de la investigación demostraron incuestionables huecos en la formación del pedagogo en el área de capacitación; también cabría resaltar la finalidad de la Universidad, pues ésta pretende brindar a sus estudiantes una formación de corte humanístico. Como consecuencia, se puede pensar lógicamente que sus limitaciones formativas en el campo de la capacitación obedecen al peso que tiene el modelo curricular humanístico sobre el empresarial.

Las universidades privadas responden a exigencias laborales relacionadas con el mercado capitalista, derivada de ésta afirmación, se supondría una mejor formación del pedagogo en tal área.

En suma, hablar en torno al tema de la capacitación desde un contexto universitario brindando formación prioritariamente en el terreno humanístico y social, conlleva diversas contradicciones en la práctica laboral del pedagogo. Tales como la inserción laboral en escenarios capitalistas, cuando la finalidad del pedagogo egresado de la UNAM corresponde a ofrecer soluciones de problemáticas relacionadas con el grosso de la sociedad, por ejemplo, de grupos que se encuentran en desventaja educativa ya sea por cuestiones contextuales, personales, raciales y de género; o simplemente coadyuvar en la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje para la población con una posición económica y social promedio; por mencionar algunos ejemplos.

Dicho en otras palabras, el modelo de enseñanza de la UNAM no responde a los intereses del gremio capitalista. Empero, cuando se egresa de la licenciatura, los profesionales se encuentran con una realidad laboral en manos de la élite y como consecuencia, de sus intereses. Por tal motivo, no se puede negar ni desligar la presencia del pedagogo en espacios profesionales relativos a las empresas.

Por ello, es importante mencionar a modo de reflexión, el papel del Lic. en Pedagogía en un contexto capitalista. Su función dentro de las empresas debería estar ligada forzosamente al cambio.

La UNAM forma a sujetos con una mentalidad crítica, tal modelo educativo tendría que reflejarse en estos escenarios al recuperar postulados como la igualdad, la necesidad del saber en las instituciones para la mejora social y personal, así como la importancia del ser humano para cualquier administración, con responsabilidad ética por parte del empleado y empleador.

El papel del pedagogo en los ámbitos corporativos es una realidad, no obstante, ante tal panorama es preciso asumir el rol de agentes de cambio, pues es responsabilidad social procurar la equidad social mediante la educación en cualquier escenario, no sólo en el corporativo. Asimismo, es obligatorio por parte de los profesionales educativos inculcar desde una nueva mentalidad, así como estrategias, modelos y discursos para coadyuvar en la generación de un nuevo pensamiento inscrito en un modelo laboral equitativo para la sociedad, no únicamente para las élites.

BIBLIOGRAFÍA.

ÁLVAREZ Cisneros Yolanda y Robles Pino Irma, (2000), *La investigación de mercados un apoyo en la toma de decisiones en la mercadotecnia*, Tesis de Licenciatura, Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán, UNAM, México.

ANUIES, (2010), *Educación Continua*, [En línea], [Revisado en mayo de 2010]] en: <http://www.anui.es.mx/e_continua/?clave=bienvenida.php>

_____, (2006), *Consolidación y avance de la Educación Superior en México. Elementos de Diagnóstico y propuestas*, México.

_____, (2004), *Documento estratégico para la innovación en la Educación superior*, Universidad Pedagógica Nacional, México.

_____, (2004), *Presentación de la Dirección de Educación Continua*, [En línea], [Revisado en febrero de 2011] en: <http://www.anui.es.mx/e_continua/pdf/presentacion.pdf>

_____, (2003), *Mercado laboral de profesionistas en México. Diagnóstico (1990-2000) Primera parte*, Colección Biblioteca de la Educación Superior, México.

_____, (2003), *Propuesta de lineamientos para una política de Estado en el financiamiento de la Educación Superior*, México.

Apuntes del seminario: “*Entrevista: reconstruyendo la oralidad*”. Impartido en el semestre 2010-1, (Agosto-Diciembre), Posgrado de Pedagogía. Maestría. Facultad de filosofía y Letras, UNAM, México.

AQUINO, Jorge, Vola Roberto y Arecco Marcelo, (1996), *Recursos Humanos*, Ediciones Macchi, Buenos Aires, Argentina.

ARGUDÍN, Yolanda, (2007), *Educación Basada en Competencias*, Ed. Trillas, México.

ARGÜELLES, Antonio (Comp.), (2005), *Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia*, Ed. Limusa, México.

ARREDONDO Galván, Víctor, (1992), *La Educación Superior y su relación con el Sector Productivo*, ANUIES, México, D. F.

ATILANO Luna, Bárbara, (2010), *Competencias profesionales que las empresas requieren de la Licenciatura en Pedagogía en la Bolsa Universitaria de Trabajo de la UNAM*, Tesis de Licenciatura en Pedagogía, Facultad de Filosofía y Letras, UNAM, México.

BANCO MUNDIAL, (2003), *Estudios del Banco Mundial sobre América Latina y el Caribe: Cerrar la brecha en educación y tecnología*, Ed. Alfaomega, Colombia.

BARNETT, Ronald, (2001), *Los límites de la competencia*, Ed. Gedisa, Barcelona.

BECKER Gary, S., (1983), *El capital Humano*, Ed. Alianza Universal Textos, Madrid.

BESNARD, Pierre y Liétard, Bernard, (1979), *La educación permanente*, Oikostau, S. A., Ediciones, España.

BOISIER, Sergio, (2001), *Sociedad del conocimiento, conocimiento social y gestión territorial*, España, mimeo.

BROOKING, A., (1997), *El capital intelectual. El principal activo de las empresas en el tercer milenio*, Ed. Paidós, Barcelona.

BURCH Sally, (2006), *Sociedad de la información/Sociedad del conocimiento*, [En línea], [Revisado en Marzo de 2010], en:<<http://vecam.org/article518.html>>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, (2010), *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, [En línea], [Revisada en julio de 2010], en: <<http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf>>

_____, (2006), *Ley federal del trabajo*, [En línea], [Revisada en Julio de 2010], en: <<http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>>

_____, (2006), *Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B) del Artículo 123 Constitucional*, [En línea], [Revisada el 31 de Julio de 2010], en: <<http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/doc/111.doc>>

CAMARENA, E. (2007), *Didáctica. Estructuras y actividades en el aula*, Ed. Gernika, México.

CAMPOS Vázquez, Horacio Humberto, (2009), *Capacitación a Conductores. ¿Inversión o costo en una flotilla vehicular de una Pyme?*, *Revista Pyme*, Año XV no. 179, Marzo 2009, México.

CASTRO Ibarra Germán y Del Castillo Negrete Manuel, (2002), *Sociedad de la Información*, [En línea], [Revisado en marzo de 2010], en: <<http://www.ciberhabitat.gob.mx/MUSEO/sociedad>>.

CEPAL, (2000), *La Institución*, [En línea], [Revisado en marzo de 2010], en: <http://www.eclac.org/cgibin/getprod.asp?xml=/noticias/paginas/4/21324/P21324.xml&xsl=/tpl/p18f-st.xsl&base=/tpl/top-bottom_acerca.xsl>.

_____, (2003), *Los caminos hacia una Sociedad de la Información en América Latina y el Caribe*, Naciones Unidas, República Dominicana.

CEPAL, OEI y Secretaría General Iberoamericana, (2010), *Los bicentenarios: una oportunidad para la educación iberoamericana*, en: CEPAL, OEI y Secretaría General Iberoamericana, (2010), *Hacia donde queremos ir juntos. Metas Educativas 2021*, Organización de estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), Madrid.

CLARK, Burton R., (2000), *Creando Universidades innovadoras. Estrategias organizacionales para la transformación*, Ed. Miguel Ángel Porrúa, UNAM, México.

COBO Suero, Juan Manuel, (2002), *Mundo pobre y Mundo próspero ante la educación del futuro*, *Revista de Educación*, Ministerio de educación, cultura y deporte, (2002), Número Extraordinario, España.

CROVI, Druetta Delia, (2004), *Sociedad de la información y el conocimiento. Entre lo falaz lo posible*, Ed. La Crujia, Argentina.

DAVID, Paul A., (2002), *Fundamentos económicos de la Sociedad del conocimiento*, *Revista Comercio Exterior*, Vol. 52, núm. 6, junio de 2002, [En línea], [Revisada en abril de 2010], en: <<http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/23/2/davi0602.pdf>>

DELORS, Jacques (Comp.) (S/F), *“La educación encierra un tesoro”*, Informe de la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI, Santillana Ediciones UNESCO.

DIDRIKSSON, Axel, (2000), *La Universidad del futuro*, Plaza y Valdés Editores, México, D. F.

DIEZ, R., (1990), *La educación no formal, una prioridad del futuro*, Ed. Santillana, España.

DRUCKER Peter, (2002), *La gerencia en la sociedad futura*, Ed. Norma S. A., Colombia.

_____, (1995), *Su visión sobre: La administración. La organización basada en la información, la economía, la sociedad*, Ed. Norma, Colombia.

ECHEGARAY Moreno, Fernando, [et. Al], (1995), *“Educación Continua y Desarrollo”* en: *Educación Continua en México. Administración, alcances y perspectivas*, Asociación Mexicana de Educación Continua, A. C., Impresos Marfil, México.

EDVINSSON, L. y Malone, M. S., (1999), *El capital intelectual: como identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa*, Ed. Gestión 2000, Barcelona.

ESCOTET, Miguel Ángel, (1992), *Aprender para el futuro*, Alianza Editorial, Madrid.

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS, (2010), *Antecedentes Históricos*, [En línea], [Revisada en Octubre de 2010], en: <<http://www.filos.unam.mx/antecedentes>>

_____, (2010), UNAM, *Inicio* [En línea], [Revisada en Mayo de 2010], en: <<http://www.filos.unam.mx/LICENCIATURA/Pedagogia/>>

_____, (2010), UNAM, *Perfil del egresado* [En línea], [Revisada en Octubre de 2010], en: <<http://www.filos.unam.mx/LICENCIATURA/Pedagogia/perfil>>

_____, (2010), UNAM, *Titulación*, [En línea], [Revisada en Noviembre de 2010], en: <<http://www.filos.unam.mx/titulacion>>

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, (2010), *Titulación*, [En línea], [Revisada en Noviembre de 2010], en: <http://www.acatlan.unam.mx/licenciaturas/345/>

_____, (2010), *Perfil y Campo de trabajo*, [En línea], [Revisada en Noviembre de 2010], en: <<http://www.acatlan.unam.mx/licenciaturas/222/>>

_____, (2010), *Plan de Estudios*, [En línea], [Revisada en Noviembre de 2010], en: <<http://www.acatlan.unam.mx/licenciaturas/222/>>

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN, (2010), *Plan de estudios*, [En línea], [Revisada en Octubre de 2010], en:

<http://www.aragon.unam.mx/oferta_educativa/licenciaturas/pedagogia/pedagogia.html>

_____, (2010), UNAM, *Opciones de Titulación*, [En línea], [Revisada en Noviembre de 2010], en:<http://www.aragon.unam.mx/oferta_educativa/licenciaturas/pedagogia/pedagogia.html>

FERNÁNDEZ Sánchez, Nestor, (1999), *Surgimiento y Evolución de la Educación Continua*, Universidad Nacional Autónoma de México, [En línea], [Revisada en mayo de 2010], en: <http://www.e-continua.com/documentos/antecedentesEC_1999.pdf>

FERNÁNDEZ Varela, Jorge, (1997), *La Educación Continua en la UNAM*, Conferencia sustentada dentro del Programa Académico 1997 de la Asociación Mexicana de Educación Continua, UNAM, Secretaría General de la Coordinación de Universidad Abierta y Educación a distancia (CUAED), México.

FLETECHER, Shirley, (2001), *Diseño de Capacitación basado en competencias laborales*, Ed. Panorama, México.

FRESÁN Orozco, Magdalena y Toborga Torrico, Huáscar, (1998), *Tipología de las IES*, ANUIES, [En línea], [Revisada en Diciembre de 2010], en: <http://www.anuies.mx/servicios/d_estrategicos/libros/lib13/000.htm>

GALAZ Fontes, Jesús Francisco, (S/F), *Sobre la clasificación de las Instituciones Mexicanas de Educación Superior*, ANUIES, Universidad Autónoma de Baja California, [En línea], [Revisada en Diciembre de 2010], en:<http://www.anuies.mx/servicios/p_anuies/publicaciones/revsup/res106/txt9.htm#2>

GARCÍA Garrido, José Luis y Otros, (2006), *Aprendizaje Permanente*, Ediciones Universidad de Navarra, España.

GIANNETTO, Karen, (2002), *Herramientas para la administración del capital intelectual*, Ed. Panorama,

GIMENO Balaguer, Eugenio, (2001), *Apuntes de motivación para una gerencia creativa*, Macchi Grupo Editor S. A., Argentina.

GINER De la Fuente, (2004), *Los sistemas de la información en la Sociedad del conocimiento*, ESIC editores, Madrid.

GONZÁLEZ R., Consuelo, “*Ciencia, Tecnología y Modernización Educativa*” en: De Sierra N., Teresa (Coord.), (1991), *Cambio estructural y modernización educativa*, Consejo Mexicano de Ciencias Sociales A. C., UPN, UAM-A, COMECOSO A. C, México.

GONZÁLEZ Maura, Viviana y González Tirados Rosa María, (2008), *Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria*, *Revista Iberoamericana de Educación*, [En línea], [Revisada en Agosto de 2010], en: <<http://www.rieoei.org/rie47a09.htm>>

GRACÍA Gutiérrez, Eva y Varios, (2004), *Gestión de la Educación Continua y la Capacitación*, Ed. Manual Moderno, México.

GRADOS, Jaime A., (1999), *Capacitación y desarrollo de personal*, Ed. Trillas, México.

GURROLA Togasi Ana María, (1998), *La tecnología de la información en las organizaciones. Repercusiones en el factor humano*, Informe de trabajo, Maestría en Ciencias Químicas (Gestión de Tecnología), Facultad de Química, UNAM, México.

HOFSDAT Román, Carlos J. Van-Der y Gómez Gras, José Ma., (2006), “*Introducción: las competencias y habilidades profesionales*” en: *Competencias y habilidades profesionales para universitarios*, Ed. Díaz de Santos, Madrid.

ISLAS Luna, Raúl, (2010), *La valuación del capital humano en las Micro Empresas Creativas Mexicanas*, Tesis de Maestría, Posgrado en Ciencias de la Administración, Facultad de contaduría y Administración, UNAM, México.

JIMÉNEZ Zaldívar, María Elena, (2006), *Estudio de egresados: Una estrategia para fortalecer la formación del profesional en Pedagogía de la Facultad de Estudios Superiores Aragón*, Tesis de Maestría, Posgrado en Pedagogía, Facultad de Estudios Superiores Aragón, UNAM, México.

KNOWLES, Malcolm S.,(2001), *Andragogía. El aprendizaje de los adultos*, Ed. Alfaomega, Oxford University, México.

KROGH von, Gregor, Ichijo, Kazuo y Nonaka, Ikujiro, (2001), *Facilitar la creación de conocimiento*, Ed. Oxford, México.

LINARES, Julio y ORTIZ CHAPARRO, Francisco, (1995), *Autopistas inteligentes*, Ed. Fundesco, Madrid.

LÓPEZ Ruiz, Martha y Schmelkes, Corina, (2002), *Diseño de Cuestionarios*, ITESM, Campus Toluca, México.

LLANO Cifuentes, Carlos, (2004), *Humildad y liderazgo: ¿necesita el empresario ser humilde?*, Ediciones Ruz, México.

MALINOWSKI, B. (1975), *Los argonautas del pacífico occidental*, Península, España.

MANTILLA B., Samuel Alberto, (2000), *Capital Intelectual. Contabilidad del Conocimiento*, Ecoe Ediciones, Colombia.

MARQUÉS Graells Pere, (2008), *Las TIC y sus aportaciones a la sociedad*, [En línea], [Consultada: en abril de 2010], en: <
<http://peremarques.pangea.org/tic.htm>>

MARTÍNEZ, Villegas, (2002), “*La organización Inteligente como marco del Capital Intelectual*” en: *La nueva Economía y El Capital Intelectual*, Instituto Mexicano de contadores Públicos, A. C., México.

McGEHEE, William y Thayer, Paul, W., (1992), *Capacitación (training). Adiestramiento y Formación profesional*, Ed. Limusa, México.

MEDINA M., Sara Rosa, (2010), Antecedentes en Seminario: *Tendencias y Competencias Educativas para el Siglo XXI* Programa de Posgrado en Pedagogía, UNAM, Agosto 2010, México.

_____, (1996), *Competencias académicas básicas para el bachillerato* en: MEDINA M., Sara Rosa, (1996), *Educación, innovación y modernidad: el bachillerato ante los desafíos del Tercer Milenio*. Universidad Autónoma de San Luis Potosí. México.

MENDOZA Núñez, Alejandro, (1994), *La Capacitación práctica en las organizaciones. Métodos y técnicas*, Ed. Trillas, México.

_____, (2005), *Manual para determinar necesidades de Capacitación y desarrollo*, Ed. Trillas, México.

MERTENS, Leonard, (2000), *Aproximación conceptual y surgimiento de la competencia laboral* en *La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y La Formación Laboral*, Organización de Estados Iberoamericanos OEI, [En línea], [Revisada en agosto de 2010], en: < <http://www.oei.es/oeivirt/fp/01cap01.htm> >

MICHELÍ Jordy, [et. al.] Comps., (2008), *Conocimiento e innovación: retos de la gestión empresarial*, Ed. Plaza y Valdés, México.

MITCHELL, Garry, (1993), *Manual del Capacitador*, Ed. Iberoamericana, México.

MORALES Campos Estela, (2006), *Infodiversidad y cibercultura*, Ediciones Altagrama, Argentina.

MORENO Pecero, Gabriel y Otros, (1995), “*La Educación Continua en el ámbito Internacional*” en: *Educación Continua en México. Administración, alcances y perspectivas*, Asociación Mexicana de Educación Continua, A. C., Impresos Marfil, México.

MORÍN, Edgar, (1999), *Siete Saberes Necesarios para la Educación del Futuro*, UNESCO. Ed. Santillana. Francia.

MUNGARAY Lagarda, Alejandro, Ocegueda Hernández, Juan Manuel y Sánchez Soler, María Dolores, (2002), *Retos y perspectivas de la reciprocidad universitaria a través del servicio social en México*, Ed. Miguel Ángel de Porrúa, México, D. F.

MUÑOZ García, Humberto y Rodríguez Gómez, Roberto, [Coords.], (1995), *Escenarios para la Universidad Contemporánea*, CESU-UNAM, México, D. F.

NEVADO Peña, Domingo y López Ruíz, Víctor Raúl, (2002), *El Capital Intelectual: Valoración y Medición*, Ed. Prentice Hall, España.

OCDE, (2000), *La definición y Selección de competencias Clave. Resumen ejecutivo*, [En línea], [Revisado en agosto de 2010], en: <<http://www.deseco.admin.ch/bfs/deseco/en/index/03/02.parsys.78532.downloadList.94248.DownloadFile.tmp/2005.dsceexecutivesummary.sp.pdf>>

OIT, (2009), *Competencia laboral. Conceptos básicos sobre competencia laboral*, [En línea], [Revisado en agosto de 2010], en: <<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/i.htm>>

OLIVÉ, León, (2007), *La ciencia y la tecnología en la Sociedad del Conocimiento*, Ed. FCE, México.

ORTIZ Chaparro Francisco, (1995) “*La Sociedad de la información*” en LINARES Julio y Ortiz Chaparro Francisco, *Autopistas inteligentes*, Ed. Fundesco, Madrid.

PAIN, Abraham, (2001), *Capacitación Laboral*, Ediciones Novedades Educativas, Argentina.

PARSONS, Wayne, (2007), *Políticas públicas: una introducción a la teoría y la práctica del análisis de políticas pública*, FLACSO, México.

Partenship for 21ST Century Skills, 2002, *Learning for the 21st Century. A report and mile guide for 21st Century Skills*, National Education Association, [En línea],

[Revisado en septiembre de 2010], en:
<http://www.p21.org/downloads/P21_Report.pdf>

PATIÑO Peregrina, Humberto S., (1997), "*Modificaciones a la Ley en Capacitación (Investigación en empresas mexicanas)*" en *Capacitación y Desarrollo: Umbrales del Siglo XXI, IX Congreso Iberoamericano, XIX Congreso Nacional de Capacitación y Desarrollo*, (1997), Impresión Payli, México.

PEREIRA González, Luz Marina, (2002), *Organizaciones que aprenden. El paradigma complejo en la gerencia del conocimiento*, [En línea], [Revisado en junio de 2010], en:
<[http://www.fejidif.org/Herramientas/Otras/Gestion/INTELIGENCIA%20EMOCION AL%20EN%20LAS%20ASOCIACIONES/organizaciones.pdf](http://www.fejidif.org/Herramientas/Otras/Gestion/INTELIGENCIA%20EMOCION%20AL%20EN%20LAS%20ASOCIACIONES/organizaciones.pdf)>

PERRUSQUÍA Máximo, Elvia y Varios, (2009), *Curso Básico de Formación Continua para Maestros en Servicio. El enfoque por competencias en la Educación Básica 2009*, SEP, México.

PINEDA Pilar [Coord.], (2002), *Pedagogía laboral*, Ed. Ariel, Barcelona.

PINTO Villatorio, Roberto, (2000), *Planeación estratégica de capacitación*, Ed. McGraw-Hill, México.

PIÑÓN Francisco, (S/F), *Ciencia y Tecnología en América Latina: una posibilidad para el desarrollo*, [En línea], [Revisado en abril de 2010], disponible en internet:
<<http://www.oei.es/salactsi/pinon.pdf>>

POELS, Frans, (1996), *Estrategias de valoración y remuneración de puestos de trabajo. Cómo diseñar y aplicar sistemas eficaces*, Ed. Fundación Confemetal, Madrid.

PULIDO San Román, Antonio, (S/F), *Investigación y Universidad en la nueva Sociedad del conocimiento*, [En línea], [Revisado en abril de 2010], en:
<<http://www.encuentros->

multidisciplinares.org/Revistan%C2%BA22/Antonio%20Pulido%20San%20Rom%C3%A1n.pdf>

RAE, *Diccionario de la lengua Española*. Vigésimo segunda edición, [En línea], [Revisado en abril de 2010], en: < <http://buscon.rae.es>>

RANGEL Licea Víctor, (S/F), *Redes inalámbricas y su aplicación en áreas marginadas*, [En línea], [Revisado en abril de 2010], en: < <http://turing.iimas.unam.mx>>

REYES Ponce, Agustín, (1996), *Administración de personal. Relaciones humanas*, Primera Parte, Ed. Limusa, México.

RODRÍGUEZ Moreno, María Luisa, (2006), *Evaluación, balance y formación de competencias laborales transversales*, Ed. Laertes, Barcelona.

ROOS Johan, Dragonetti, Nicola C. y Edvinsson, Leif, (2001), *Capital Intelectual. El valor intangible de la empresa*, Ed. Paidós, Barcelona.

RUBINSTEIN, Moshe F. y Firstenberg, Iris R., (2001), *La organización pensante*, Ed. Oxford, México.

RUIZ de Chávez, Salvador y Gago Huguet, Antonio, (1995), “*La educación Profesional Continua de clase Mundial*” en: *Educación Continua en México. Administración, alcances y perspectivas*, Asociación Mexicana de Educación Continua, A. C., Impresos Marfil, México.

RUIZ Durán, Clemente y Dussel Peters, Enrique, (1997), *El reto de la Educación superior en la Sociedad del Conocimiento*, ANUIES, México.

RUÍZ Gutiérrez, Rosaura, Medina Martínez, Sara Rosa, Bernal Moreno, José Aquiles y Tassinari Azcuaga, Aideé, (2002), *Posgrado: Actualidad y perspectiva*, Revista de la Educación Superior. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), México. Octubre-Diciembre de

2002, [En línea], [Revisada en Septiembre de 2010], en: <http://www.anuies.mx/servicios/p_anuies/publicaciones/revsup/res124/art5.htm>

SAGI- VELA Grande, Luis, (2004), *Gestión por competencias. El reto compartido del crecimiento personal y de la organización*, Ed. ESIC, Madrid.

SACRISTÁN, José Gimeno (Comp.), (2009), *Educación por competencias ¿qué hay de nuevo?*, Ediciones Morata, España.

SANDOVAL Rodríguez, Perla, (2010), *Formación del Pedagogo de la UNAM y su incursión en el campo laboral de la Capacitación*, Tesina de Licenciatura en Pedagogía, Facultad de filosofía y Letras, UNAM, México.

SARRAMONA, Jaume, (1998), *Educación no formal*, Ed. Ariel, España.

SILICEO Aguilar, Alfonso, (2001), *Capacitación y Desarrollo de Personal*, Ed. Limusa, México.

SPENCER, L. M. y Spencer, S., M., (1993), *Competence at work. Models for superior performance*, Ed. Wiley & Sons, Nueva York.

STEINMUELLER, Edward W., (S/F), *Las economías basadas en el conocimiento y las tecnologías de la información y comunicación*, [En línea], [Revisado en abril de 2010], en: <<http://www.oei.es/salactsi/steinmuller.pdf>>

STEWART, Thomas A., (1998), *La nueva riqueza de las organizaciones: el capital intelectual*, Ed. Granica, Argentina.

TOBÓN, Sergio, Rial Sánchez, Antonio, Carretero, Miguel Ángel y García, Juan Antonio, (2006), *Competencias, Calidad y Educación Superior*, Cooperativa Editorial Magisterio, Colombia.

TORRES Reyes, Aura María, (2007), *Política, Educación Permanente y Sociedad del conocimiento*, *Revista Iberoamericana de Educación*, no. 44/1, 25 de Septiembre de 2007, [En línea], [Revisado en Abril de 2010], en: <<http://www.rieoei.org/deloslectores/1991Reyes.pdf>>.

TREJO Delarbre Raúl, (2001), *Vivir en la Sociedad de la Información. Orden global y dimensiones locales en el universo digital*, OEI, *Revista Iberoamericana de Ciencia y Tecnología*, Sociedad e Información, [En línea] Núm. 1/ Septiembre-Diciembre 2001, [Revisada en marzo de 2010], en: <<http://www.ub.es/prometheus21/articulos/obsciberprome/trejo.pdf>>

UNAM, (2010), *Compendio de Reseñas en apoyo a la docencia. Volumen II. Nuevas tendencias en la educación. Enfoque por competencias*, Consejo Académico del Bachillerato, Comisión permanente de difusión, UNAM, México.

UNAM Posgrado, (2011), *Objetivos*, Plan de Estudios Posgrado en Pedagogía, [En línea], [Revisado en enero de 2011], en:<<http://www.posgrado.unam.mx/programas/planes/PEDAGOGIA.pdf>>

UNESCO, (2005), *Informe de la UNESCO. Hacia las sociedades del conocimiento*, Ediciones UNESCO. [En línea], [Revisado en junio de 2009], en: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001419/141908s.pdf>>

_____. (2005), *Memorias de la VI reunión, 9 al 11 de noviembre*, Ed. Produmedios, Cochabamba, Bolivia.

_____, (1998), *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el S. XXI: Visión y Acción*, [En línea], [Revisado en septiembre de 2010], en:<http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm#declaracion>

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, (2010), *La UNAM Hoy*, [En línea], [Revisado en octubre de 2010], en: <http://www.100.unam.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=111&Itemid=81&lang=es>

_____, (2010), *La UNAM en breve*, [En línea], [Revisado en octubre de 2010], en: <http://100.unam.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=97&Itemid=115&lang=es>

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MÉXICO, (2010), *Licenciatura en Pedagogía*, [En línea], [Revisado en noviembre de 2010], en: <<http://www.uvmnet.edu/licenciatura/pedagogia.asp>>

_____, (2010), *Titulación*, [En línea], [Revisado en noviembre de 2010], en: <<http://www.uvmnet.edu/titulacion/>>

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, (2010), *Plan de estudios digital*, [En línea], [Revisado en noviembre de 2010], en: <<http://www.up.edu.mx/imprimir.aspx?doc=22669>>

_____, (2010), *Trabajo bien hecho y vida íntegra*, [En línea], [Revisado en noviembre de 2010], en: <<http://www.up.edu.mx/Default.aspx?doc=20789>>

_____, (2010), *Ventajas competitivas*, [En línea], [Revisado en noviembre de 2010], en: <<http://www.up.edu.mx/Default.aspx?doc=22327>>

VALENTI López, Pablo, (2002), *La Sociedad de la información en América Latina y el Caribe: TICs y un Nuevo Marco institucional*, OEI, *Revista Iberoamericana de Ciencia y Tecnología, Sociedad e Información*, [En línea] Núm. 2/ Enero-Abril 2002, [Revisado en marzo de 2010], en: <<http://www.oei.es/revistactsi/numero2/valenti.htm>>

VIEDMA, Josep M, (1998), “*El capital intelectual*” en: Goula Jordi, *La sociedad del conocimiento*, Beta Editorial, S. A., Barcelona.

VILLA Sánchez, Aurelio y Poblete Ruiz, Manuel, (2007), *Aprendizaje basado en competencias*, Ediciones Mensajero, S. A. U., Bilbao.

VILLAGRA Rubio, Ángel, (1996), *La formación continuada de Bibliotecarios y documentalistas: bases de datos para una evaluación*, Ed. Fesabid, Madrid.

WERTHER, William B. (2000), *Administración de personal y Recursos Humanos*, Mc Graw Hill, México.

YATE, Martin John, (1991), *Esta vez contrate al mejor*, Ed. Javier Vergara, Argentina.

YEUNG, (2001), *Las capacidades de aprendizaje en la organización*, Oxford, México.

ZABALZA Beraza, Miguel Ángel, (2003), *Competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional*, Narcea Ediciones, Madrid.

ZAPATA, Álvaro y Suárez Núñez, Tirso, (2003), *Hacia una ventaja competitiva*, Ed. Pandora, México.

ZUBIZARRETA G., Armando F., (1969), *La aventura del trabajo intelectual*. Ed. Fondo Educativo Interamericana, México.

ANEXOS.

ANEXO 1. GUIÓN DE ENTREVISTA.

1. ¿Cuál es el objetivo del área de capacitación en la Institución/Organización?

Información obtenida:

- Descripción del puesto de trabajo.
2. ¿Cuáles son las funciones que se realizan el área, así como el lugar que ocupa en la organización?
 - a) Dentro del Organigrama de la Institución, ¿dónde está ubicada el área de capacitación?

Información obtenida:

- Importancia otorgada al área de capacitación en la Institución.
 - Interdisciplinariedad del área.
3. En su experiencia ¿Cuáles son las carreras que pueden laborar en esta área y por qué?
 - a) En su experiencia ¿Cuáles son los profesionales que han trabajado en el área de capacitación y por qué?
 - b) En su experiencia, ¿Cuáles son los profesionales más aptos para cubrir el puesto de capacitador y por qué?

Información obtenida:

- Tendencias profesionales.
- Profesionales en competencia directa con el pedagogo.
- Relación formación- competencias laborales.

4. ¿Además de los conocimientos, que características considera importantes en la obtención del empleo en el área de capacitación? P. E., Físicas, psicológicas, emocionales y/o personales.
- a) Además de los contenidos académicos, ¿qué características considera importantes para ser capacitador?
 - b) Los conocimientos adquiridos en una licenciatura son importantes, sin embargo ¿qué otros elementos toman en cuenta para la contratación de un capacitador?

Información obtenida:

- Competencias de índole humanísticas.
 - Características físicas.
5. ¿Cómo se enteran los probables candidatos de las vacantes en el área de capacitación?
- a) ¿Cómo dan a conocer las vacantes del área de capacitación?
 - b) ¿De qué manera convocan a los aspirantes para cubrir el puesto de capacitador?

Información obtenida:

- Conocimiento acerca de cómo llegan a la empresa las personas que se encuentran en ese Departamento (promoción, movilidad, recomendación, agencias de colocación, anuncios, entre otros) o por razones relacionadas a las competencias.
6. ¿Hay limitantes en cuánto al género, edad, estado civil, experiencia laboral y/o características físicas para la obtención del puesto del capacitador?

- a) En la contratación ¿Qué importancia le otorgan al género, edad, estado civil, experiencia laboral y/o características físicas para la obtención del puesto de capacitador?
- b) El ser mujer u hombre, tener una cierta edad, ser casado o soltero, demostrar mayor experiencia laboral o poseer ciertas características físicas, ¿determinan en algo la contratación del candidato en esta área?

Información obtenida:

- Tendencias en la contratación.
 - Información acerca del puesto en la empresa.
 - Datos en la segregación de candidatos (además de las competencias laborales exigidas).
7. En su experiencia personal ¿hay alguna diferencia para la obtención del puesto entre los egresados de las escuelas públicas contra los egresados de las instituciones privadas?
- a) El ser egresado de una escuela pública o privada ¿es determinante para la contratación en el área de capacitación?

Información obtenida:

- Preferencia de los reclutadores entre egresados de escuelas públicas contra egresados de escuelas privadas.
 - Relación planes de estudio-campo laboral.
8. En sus convocatorias de solicitud de empleados ¿incluyen a licenciados en pedagogía cómo posibles candidatos?

SI: ¿En qué área y cuáles son sus funciones?

NO: ¿Por qué?

- a) ¿Los licenciados en Pedagogía son considerados para obtener el puesto de capacitación y por qué?

Información obtenida:

- Concepción de reclutador de las actividades y funciones del pedagogo en una organización y como ésta puede ser determinante para su contratación.
9. En síntesis, ¿Cuáles son las competencias que requisita el puesto del capacitador?
- a) ¿Qué características considera son fundamentales para ser capacitador en esta institución?

Información obtenida:

- Perfil del capacitador.
- Aportaciones en cuanto a las competencias requeridas para el pedagogo en el área de capacitación (propuesta).

ANEXO 2. Cuestionario Egresados.

Las competencias de los pedagogos de la UNAM en el área de capacitación y su pertinencia en la práctica profesional.

SEGUIMIENTO DE EGRESADOS.

El objetivo de la presente encuesta es conocer las fortalezas y debilidades de algunos aspectos relacionados con la formación del pedagogo en la UNAM.

Tus respuestas serán confidenciales y se usarán para generar una propuesta en torno a la mejora del perfil del pedagogo.

Una vez contestado, espero lo puedas enviar a esta cuenta de e-mail lo antes posible.

Cualquier duda, comentario y/o aclaración la responderé con gusto.

¡Gracias por participar!

Instrucciones: Contesta lo que se le pide y/o marca con una X la respuesta más adecuada.

I. Datos Generales			
Año de egreso	(Escribe aquí el año de egreso)		
Campus	Facultad de Filosofía y Letras	Aragón	
Estudios de posgrado	Si	No	
Otros estudios	Si	No	¿Cuáles?
Sexo	F	M	
Estado Civil	Soltero	Casado	
Dependientes económicos (Hijos)	Si	No	

II. Antecedentes laborales.				
¿Trabajó durante la carrera?	Si	¿A partir de que	(Escribe aquí el número	No

		semestre?	<i>de semestre)</i>	
¿Se relacionó con la Pedagogía?	Si	Área y Puesto:	<i>(Escribe aquí el área y puesto)</i>	No
¿Cuánto tardó en obtener un puesto relacionado con la carrera?	<i>(Escribe aquí el tiempo)</i>	Motivos:	<i>(Escribe aquí los motivos)</i>	

III. Situación Laboral Actual				
¿Trabaja Actualmente?	Si	Puesto:	<i>(Escribe aquí el puesto)</i>	No
¿Su trabajo actual tiene relación con la Pedagogía?	Si	No		
Si contesto Si: ¿A qué área de la carrera corresponde: Docencia, Orientación Educativa, Educación no formal, permanente y capacitación, Administración y Gestión Educativa, Comunicación Educativa, Investigación Educativa o Desarrollo curricular?				

IV. Experiencias durante sus procesos de Selección y Reclutamiento			
En su experiencia:			
El hecho de que usted proceda de una universidad pública, ¿ha sido un impedimento para la obtención de algún puesto?	Si	No	¿Por qué? <i>(Escriba aquí la razón, ya sea que haya</i>

			<i>contestado sí o no)</i>
¿El género ha tenido algo que ver para su contratación?	Si	No	
¿Su estado civil ha sido determinante para contratarlo?	Si	No	
¿El tener hijos le ha impedido obtener un puesto?	Si	No	
¿La edad ha sido relevante en su contratación para algún empleo?	Si	No	
¿La falta de experiencia ha tenido relevancia en su contratación?	Si	No	
¿Considera que los reclutadores conocen el perfil del pedagogo y sus funciones a realizar?	Si	No	
Generalmente en su búsqueda de trabajo, ¿Cuál sería el/las áreas y actividad(es) destinadas para el pedagogo?			
¿Se sintió apta para cubrir algún puesto relacionado con la pedagogía?	Si	No	¿Por qué? <i>(Escriba aquí la razón, ya sea que haya contestado sí o no)</i>
En su búsqueda de trabajo dentro del área de la pedagogía, ¿Cuáles son las deficiencias que ha notado en su formación pedagógica para la obtención de algún empleo?			
En la práctica profesional, ¿Cuáles serían para usted, las fortalezas de la carrera de Pedagogía?			

V. Con relación al área de capacitación.

Mencione 6 características que ha notado, los reclutadores hacen mayor énfasis para la contratación en el puesto de capacitador:

- 1.
- 2.

	3.		
	4.		
	5.		
	6.		
En su experiencia, ¿qué otros profesionales desempeñan o han desempeñado el puesto de capacitador?	Psicólogos	Administradores	Otro: ¿Cuál?
¿Por qué cree que seleccionan a otros profesionales y no a los pedagogos?			
¿Qué debilidades considera que el pedagogo tiene su ejercicio profesional como capacitador?			
¿Cuáles son las fortalezas del pedagogo en ésta área?			

VI. Plan de estudios y la pertinencia con el área de capacitación			
¿Considera que la formación académica en la carrera de Pedagogía fue determinante para la obtención de algún puesto en el área de capacitación?	Si	No	¿Por qué? (Escriba aquí el motivo, ya sea que haya contestado sí o no)
¿Considera que en la carrera de Pedagogía se le otorga la importancia necesaria al área de capacitación?	Si	No	¿Por qué?(Escriba aquí el motivo, ya sea que haya contestado sí o no)
¿Qué elementos consideraría necesarios fortalecer en el área de capacitación durante la carrera y una vez concluida la formación universitaria?			

¿Cuál es el papel que desempeña la actualización y la educación continua en el área de la capacitación?

Comentarios:

¡Gracias por su colaboración!

ANEXO 3. LA CONSTITUCION POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2010.)

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

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

B.

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes.

La obligación de capacitar y adiestrar fue reglamentada oficialmente por el Diario Oficial de la Federación, con fecha del 28 de Abril de 1978, entrando en vigor el mes de mayo de ese mismo año.

ANEXO 4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO⁶⁵. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2006.)

Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley;

CAPITULO III BIS

De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores

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

Artículo 153-B.- Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento, se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se

⁶⁵ En la presente Ley existen más artículos relativos a la capacitación, sin embargo, únicamente se agregaron los referentes al propósito de esta investigación.

registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.

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

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;

II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;

III. Prevenir riesgos de trabajo;

IV. Incrementar la productividad; y,

V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

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

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

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

II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y,

III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

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

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

I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos;

II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y

III. No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del Artículo 3o. Constitucional.

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

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

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

I. Referirse a períodos no mayores de cuatro años;

II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;

III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;

IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;

V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y, VI. Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión

Social que se publiquen en el **Diario Oficial de la Federación**.

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

Artículo 153-T.- Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y

Adiestramiento de la Empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539.

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

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

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

Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

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

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

Artículo 153-W.- Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los registros de que trata el artículo 539,

fracción IV, cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él.

Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá:

VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;

VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;

Artículo 412.- El contrato-ley contendrá:

V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate;

Artículo 537.- El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá los siguientes objetivos:

I. Estudiar y promover la generación de empleos;

II. Promover y supervisar la colocación de los trabajadores;

III. Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; y,

IV. Registrar las constancias de habilidades laborales.

ANEXO 5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL ESTADO DE MÉXICO. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2006.)

TITULO SEGUNDO

Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Titulares

Artículo 44.- Son obligaciones de los trabajadores:

VIII.- Asistir a los institutos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia.

ANEXO 6. ENTREVISTA ASAMBLEA LEGISLATIVA DEL DISTRITO FEDERAL. (E3)

Fecha: 24/09/2010

CLAVES UTILIZADAS:

Jcdp: Jefa del área de Capacitación y desarrollo de personal.

1. ¿Cuál es el objetivo del área de capacitación en la Institución/Organización?

El objetivo principal es capacitar a los empleados de base. De acuerdo al presupuesto y las normas, la capacitación se da a los de base y a algunos de confianza; los que son de confianza son técnicos.

2. ¿Cuáles son las funciones que se realizan en el área, así como el lugar que ocupa en la organización?

En el organigrama, está la Oficialía mayor, tiene sus direcciones generales y de las Direcciones Generales provienen las direcciones de área, de las direcciones de área viene la Subdirección ya de Capacitación; en este caso, nosotros dependemos directamente de la Dirección de Recursos Humanos.

En lo que concierne a las funciones, bueno, aquí primeramente son la de detectar las necesidades de los empleados. ¿Cómo lo hacemos? mediante cada año a principio de año, eh, tenemos que elaborar un formatito, en la cual todos los empleados nos dicen qué capacitación han recibido y qué requieren. Dependiendo de eso, bueno, ya nosotros empezamos a checar qué cursos hay y qué le podemos ofrecer a ellos. Todo es beneficio para el mejor desempeño de sus funciones dentro de la Asamblea.

3. En su experiencia ¿Cuáles son las carreras que pueden laborar en esta área y por qué?

Bueno, aquí realmente nosotros con quien tenemos más contacto sería con la Universidad Nacional de México, el Poli, la UAM, la Universidad del Valle de México, que aunque bueno, ella es un poquito más cara pero sus cursos son de mucha calidad. En algunos casos, que es de Desarrollo Humano lo vemos con personas físicas y son psicólogos en su mayoría. Por ejemplo, de electricidad, (más técnico) lo vemos con el Poli, aunque bueno, el Poli también tiene una gama de cursos muy grande. Cuando son normativos, nos vamos más con la UVM.

**4. ¿Además de los conocimientos, que características considera importantes en la obtención del empleo en el área de capacitación?
P. E., Físicas, psicológicas, emocionales y/o personales.**

Pues generalmente nos basamos en la cotización, en los aspectos técnicos de la capacitación y de la impartición de cursos. Por ejemplo, supongamos que pidamos un curso de actualización en contabilidad, pues se pide el currículum de la gente que va a venir impartirlo y nos fijamos que sean especializados en el tema, nos fijamos en el temario que cubra nuestras necesidades y que nos guste lo que vayan a dar.

En cuanto a la evaluación durante el desarrollo de las capacitaciones, nos fijamos en que tengan dominio del tema, que sean temas actuales, que respondan a las dudas. Es decir, por ejemplo, que si alguien pregunta, les respondan en el momento y no lo dejen para después, porque la gente quiere escuchar las cosas en ese mismo momento; también, que cubran los tiempos establecidos, que lleguen temprano; por decir, si inician a las nueve de la mañana, que arranquen a esa hora y no después y también que los terminen como debe de ser. Deben de saber realizar materiales didáctico adecuados a la temática, y que tengan un buen currículum, es decir, que estén certificados, que tengan experiencia, que sepan de lo que hablan y no vayan nada más por ahí sacando los temas por encima y respondan nada más por salir del paso.

5. ¿Cómo se enteran los probables candidatos de las vacantes en el área de capacitación?

Pues nosotros somos quienes los buscamos a ellos. Buscamos a gente que dé cursos sobre una temática determinada en la UNAM, el Poli, la UVM. Porque en sí, que hayan puestos aquí dentro de la asamblea para cubrirse, no hay.

No existe una bolsa de trabajo, y los que trabajan en este departamento, son gente de base que no tiene conocimiento en el tema. Son secretarías y gente administrativa que nada tiene que ver con la capacitación requerida para darle a la gente que labora en la Asamblea.

La gente llega muchas veces de otros departamentos o dependencias.

6. ¿Hay limitantes en cuanto al género, edad, estado civil, experiencia laboral y/o características físicas para la obtención del puesto del capacitador?

No, ninguna, solamente en la experiencia. Pues sí se necesita a gente que sepa del tema y que tenga experiencia en ello.

7. En su experiencia personal ¿hay alguna diferencia para la obtención del puesto ente los egresados de las escuelas públicas contra los egresados de las instituciones privadas?

Pues en las temáticas, por ejemplo, los de la UNAM son nuestra primera carta para impartición de cursos, pero también tomamos en cuenta a la UVM; y una es privada y otra de gobierno. La diferencia está en las temáticas y en la capacidad de cada una de ellas para impartirlos. Vuelvo por ejemplo a la UAM, es pública, pero con este curso que nos dieron, no me dan ganas nunca más de invitarlos a volver a capacitar a nuestra gente. Y bueno, el Poli maneja cursos y gente buenísima en cuestión de las tecnologías, de lo técnico. Entonces, yo digo que depende la temática, cada una de las universidades que nos imparten los cursos son buenas en su área.

8. En sus convocatorias de solicitud de empleados ¿incluyen a licenciados en pedagogía cómo posibles candidatos?

No. Jamás he visto a un pedagogo que trabaje aquí ni que venga a impartir cursos.

9. En síntesis, ¿Cuáles son las competencias que requisita el puesto del capacitador?

Conocimiento del tema. Tratamos que sean especializados. Porque tenemos experiencias, como por ejemplo, con la UAM, que había un maestro para la Ley de Adquisiciones y pues si, está bien la Ley y todo, pero el detalle, de cómo hacer los procesos de cada licitación, de todo eso, es de mucho detalle y a mí en lo personal pues no me gustó cómo lo cubrieron. Tocaron puntos de qué es la Ley y cómo se elabora el programa anual de adquisiciones, pero no lo fino, entonces para eso se requiere gente especializada. O sea, sí se requiere experiencia y de gente especializada para que dé la capacitación.

También, es importante lo que te decía, de resolución de dudas, capacidad de respuesta rápida, la actualización y creo que nada más...

OTRA INFORMACIÓN.

Las temáticas requeridas en el departamento son dirigidas a la gente de base y no se necesita dar como...grandes. Entonces nosotros pedimos no sé, un curso "x" y entonces ya preguntamos cuál es el objetivo de la empresa para dar ese curso y ya vemos si nos cubre o si las necesidades de nosotros realmente son las que requerimos para dar el curso.

Generalmente, la gente a la que se le dan los cursos son secretarias, son personal administrativo. Sin embargo, también hay gente que se le dan las capacitaciones y que tienen licenciaturas y maestrías, pero son muy pocos, porque el presupuesto de la capacitación es dado para la gente de base.

ANEXO 7. ENTREVISTA Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL). (E7)

Fecha: 10/11/2010

CLAVES UTILIZADAS:

SbSCS: Subdirector del Sistema de Calidad, SEDESOL.

1. ¿Cuál es el objetivo del área de capacitación en la Institución/Organización?

Hay dos objetivos fundamentales. El primero es cumplir con el Servicio Profesional de carrera en donde exige cuarenta horas al año de capacitación al personal que está dentro del sistema, la gente de base. Este es el cumplimiento del requisito y en muchas ocasiones solamente se ofrece y se adquiere por cumplir con tal responsabilidad.

El segundo es actualizar al personal en cuanto a las temáticas propias de su quehacer diario y cotidiano. Es la actualización de nuestro quehacer en las actividades cotidianas.

La gente que somos de honorarios no tenemos derecho a alguna capacitación como tal, porque si se nos contrató por honorarios es porque estamos altamente capacitados para desarrollar la actividad que se ha encomendado.

Aunque hay algunos cursos que se dan a las personas de estructura no sindicalizada.

2. ¿Cuáles son las funciones que se realizan el área, así como el lugar que ocupa en la organización?

A nivel general de SEDESOL tenemos dos tipos de capacitación, una que son de los temas en general y depende de la Dirección General de Recursos Humanos.

Las temáticas están relacionadas con Desarrollo personal, habilidades interpersonales, en fin, excel, Word, cursos en línea, cursos presenciales.

Pero hay otra capacitación especializada que no la lleva Recursos Humanos, se llama capacitación especializada en tema de calidad, esta es la Dirección de Calidad de la Dirección Calidad de Organización que depende de Oficialía Mayor. Esta área se encarga de contactar a los terceros. Las temáticas son en relación a ISO, liderazgo, trabajo en equipo, coaching, temas especializados para puestos gerenciales (Directores, subdirectores, Jefes Departamentales y los enlaces).

En cuanto a las funciones de los capacitadores, desgraciadamente no hay personal altamente calificable para dar esas capacitaciones. La estructura es limitada, por lo tanto, casi siempre en un 99.9% se contrata con instituciones externas que dan la capacitación. Por ejemplo, el Tec de Monterrey, la SALLE, la UVM, AMA (empresa calificada en capacitación) o pequeños despachos que se especialicen en algunos temas como Word, excel, atención ciudadana, entre otras.

Las dos áreas envían un cuestionario a principio de año: los primeros días de enero. El cuestionario tiene temas específicos y sólo se les da a las personas de estructura; van palomeando qué cursos les interesa tomar. Una vez llenados, se compila la información y las dos áreas empiezan a formar cursos y a decidir cuáles se impartirán a lo largo del año.

En total, son 300 personas a las que se tienen que actualizar y capacitar. Sin embargo, es piramidal, esa capacitación se tiene que bajar a cerca de 2000 personas, unas cuantas de las 300 tienen que bajar a capacitar a un grupo, a 60 responsables de capacitación y esas 60 la dan a 1600, 1800 personas. Entonces, si la capacitación en un inicio no es buena, no se cumple el objetivo. Por tanto, debemos contar con gente altamente capacitada en materia de capacitación y no tenemos pedagogos.

3. ¿Cuáles son las carreras que pueden laborar en esta área y por qué?

Existen capacitadores de todas las formaciones, pues se imparten cursos diversos y específicos.

Sin embargo, te puedo decir que aquí en el área de calidad, la directora es pedagoga. Ella da su curso y quiere transmitir el conocimiento mediante dinámicas. Los tecnócratas (como nos llaman) tratamos de transmitir el conocimiento no con dinámicas, sino con ejemplos, con vivencias, con experiencias. Tal vez con temas relacionados a cómo se desarrollo la Ford, como se construye un edificio. En cambio, los pedagogos siempre buscan los pedagogos. A veces pueden ser buen de nivel y llegar a transmitir, pero cuándo el participante dice: *“ok, ¡qué padre!”* y sigue motivado tres días, pero se le borra la cinta, la motivación es pasajera, las vivencias, no. las vivencias se quedan grabadas, queda el recuerdo.

Esta es la diferencia que yo noto en cuanto a los expositores. Para mí, no debe ser un comunicólogo el que debe dar un curso o un pedagogo. A mí no me importa la carrera. En quince años que llevo dando cursos en todas partes, nadie me ha preguntado: *“¿qué carrera tienes papá?”*... Lo más importante es comunicar, no informar, sino comunicar y transmitir el conocimiento. Eso es fundamental. Por ejemplo, los instructores de AMA si acaso tienen bachillerato, pero son excelentes comunicadores.

Hablando de Pedagogía, el pedagogo debe ser aquel profesional que nos debe enseñar a todos los demás a transmitir el conocimiento; no debe ser el que lo transmita; debe transmitir las técnicas para transmitir el conocimiento; ese es el pedagogo de hoy en día.

La carrera no importa, el instructor que está al frente puede hasta incluso sólo tener un bachillerato, pero si es un comunicador nato, ¿por qué no conocer las técnicas para transmitir el conocimiento? Y esas técnicas son las que ustedes como pedagogos nos deben enseñar, deben subirse de nivel.

Yo nunca he estudiado pedagogía pero soy un comunicador nato, me gusta, me llama la atención y me alimenta. Yo creo que esto es un punto muy importante, que te alimente, no importa de qué carrera seas...

4. ¿Además de los conocimientos, que características considera importantes en la obtención del empleo en el área de capacitación? P. E., Físicas, psicológicas, emocionales y/o personales.

Además de que cubra los requisitos del presupuesto, única exclusivamente, que conozcan del tema.

Nunca se les pide comprobación de la experiencia, tal vez, sólo en cuestiones relacionadas con calidad y se hacen entrevistas previas a los instructores para evaluar su nivel de conocimiento en el tema.

Tampoco que tengan una correspondencia en su formación académica para impartir un determinado curso. La Institución avala el conocimiento de las personas.

En cuanto a la experiencia, ésta da ciertas herramientas para cumplir el objetivo, pero no es necesaria, es importante que maneje el tema y que sea un comunicador nato, como te lo dije.

En la presentación pasa lo mismo, puede llegar con una vestimenta primorosa, impecable y con peinado divino, pero hasta ahí...lo importante es que tenga la aptitud y que sepa. Sin embargo, puede llegar alguien con botas, con pantalón como de mezclilla, camisa a cuadros con cinturón y hebilla y dices: “¡este es un *rancher!*”, pero es un comunicador nato... ¿Dónde adquirió el conocimiento? No lo sé, pero la aptitud la tiene y es maravillosa...

En cuestión de experiencia, pues es importante. Por ejemplo, la gente madura (voy a abogar por ellos), la gente usa sus experiencias y vivencias para proporcionar mayor confianza al participante. El tener una cana (posiblemente) o un bigote medio pintado de blanco o una “*panza de 60 años*”, a veces dan cierta formalidad de confianza. A diferencia de los chicos por ejemplo de la Anáhuac, Tec de Monterrey o de la UVM, plantan a un joven de 26 o 27 años, recién egresados (que yo no discrimino la edad) y se ve que tiene el conocimiento pero no tiene las vivencias y eso es una chispa muy interesante.

5. ¿Cómo se enteran los probables candidatos de las vacantes en el área de capacitación?

Lo desconozco.

Sin embargo, te puedo decir por experiencia propia y lo que he visto es que mucha gente llega al picar piedra.

Sin embargo, también te podría decir que la mayoría de los que estamos aquí somos recomendados. Y para responder esta pregunta la voy a dividir en dos partes.

De los 300 empleados que hay aquí, sólo 70 están en el esquema de profesionalización, 230 estamos por honorarios; pero nosotros estamos conformando nuestra propia propuesta de profesionalización, creando plazas y concursarlas para personal por honorarios. Es innovador dentro de SEDESOL el tener nuestro propio sistema de profesionalización y dentro de este sistema no nada más está la selección de personal, estamos hablando de la capacitación a ese personal.

La movilidad y la promoción realmente no existe, eso depende mucho del Jefe. Estoy hablando a nivel de Secretaría. Yo te podría decir que dentro de la atención de grupos minoritarios, a través de la profesionalización, la gente de honorarios se busca que el personal sea promovido por medio de exámenes para ocupar puestos superiores. Pero esto sólo se está dando a nivel de dirección General, no a niveles administrativos, puesto que les falta mucha madurez.

La plaza se concursa y se lanza a nivel interno en SEDESOL para ver quién quería esa plaza, por ejemplo, Coordinador de programas. Y se empezó a tener mucho problemas con los delegados cuando llegaban personas ajenas a ellas, pero tenían la capacidad y para eso se necesita un perfil de puestos (que es lo que estamos haciendo, perfilando cada puesto; con el fin de contar con la calidad requerida).

Pero también te puedo decir que yo fui Director General de un fideicomiso muy importante a nivel nacional y sólo trataba con Secretarios de Estado y dejé de serlo por las relaciones; cuando caen ellos, caí yo. Yo le llamo “los círculos de la sociedad”. Si yo tengo un círculo social pequeño, aunque tenga muchas aptitudes, no voy a salir de él; por eso, tengo que ampliar mi círculo para explotar mi aptitud y me dé mayor posibilidad de movimiento y esto se da en gran medida en las instituciones públicas. A diferencia de las Instituciones privadas (hasta cierto punto) porque ellos también tienen su círculo social. Yo tengo compañeros Doctores pero que tiene una plaza de Enlace ganando \$9000, pero no pueden ir más allá porque no han ampliado su círculo.

6. ¿Hay limitantes en cuánto al género, edad, estado civil, experiencia laboral y/o características físicas para la obtención del puesto del capacitador?

7. ¿Hay alguna diferencia para la obtención del puesto ente los egresados de las escuelas públicas contra los egresados de las instituciones privadas? *La pregunta tuvo que modificarse en el momento por el desarrollo de la entrevista. El cuestionamiento se hizo en relación a la preferencia en la contratación de las IES públicas y/o privadas.*

Bueno, hemos probado con la UAM y no nos gustó, desgraciadamente.

El politécnico, no es que tengamos algo en contra del politécnico, pero creo que no se ha dado a conocer lo suficiente, pues no ha habido suficiente marketing; distinto a otras instituciones.

A la UNAM de la misma manera, le hace falta marketing para impartir cursos. En mi experiencia, en la Facultad de Ingeniería hay un departamento de Educación Continua, he ido a tomar cursos como egresado; sin embargo, no se han abierto a la SEDESOL para impartir cursos, tal vez porque son temas muy específicos. En la comisión del Agua sí los contratan; en SEDESOL, no. Pero es muy relativo, por

ejemplo, yo soy capacitador y soy Ingeniero egresado de la UNAM; y según dicen, dicen... soy un capacitador nato...He impartido cursos de liderazgo y me han contratado para dar cursos de liderazgo en cambio de a la gente del Tec de Monterrey, no pretendo competir con ellos o con la UVM.

¿Por qué me contratan a mí y no a ellos? Pues porque los instructores de estas instituciones son acartonados. Ellos desarrollan una guía y no se salen de ahí, no saben improvisar, no le permiten al participante desarrollar sus aptitudes para preguntar; yo en cambio, no soy tan acartonado, cumplo con el objetivo pero me doy el lujo de entrar como quiera dependiendo el grupo; si el grupo es participativo, pues los motivo para que sigan preguntando.

En cambio, los instructores del Tec de Monterrey hablan y hablan y hablan y de repente cada quince minutos preguntan si hay dudas... entonces no hay confianza de poder hacer una pregunta, en cambio, conmigo, sí. Conmigo se sueltan el pelo y trato de interactuar con el grupo, los dejo desarrollarse. El Tec de Monterrey es Expositivo, yo soy expositivo y participativo.

Entonces, las IES privadas venden su prestigio, nada más. Y se considera que la Institución hace al estudiante y no viceversa.

Se contactan a las IES por medio de un directorio, Recursos Humanos tiene una base de datos de posiblemente unas 100 empresas dedicadas a impartir cursos. En el área de calidad hay muchos fanfarrones, entonces, checamos mucho la experiencia de las Instituciones.

8. En sus convocatorias de solicitud de empleados ¿incluyen a licenciados en pedagogía cómo posibles candidatos?

Lo desconozco. Pero te repito, mi Directora es pedagoga y ella imparte cursos también de capacitación dedicados al área de calidad. De más personas que sean pedagogos (as) no tengo conocimiento, por lo menos aquí en SEDESOL, en otros lugares si me he topado con más personas con esta formación, pero aquí, no.

9. En síntesis, ¿Cuáles son las competencias que requisita el puesto del capacitador?

Pues... yo creo que debe ser una persona que se le dé todo de manera natural. Yo me di cuenta que era buen comunicador. Tuve que desarrollar un tema de manera improvisada y se me dio...

Claro, tengo excelente dicción, buena redacción, sé de lo que estoy hablando, me interesa lo que los participantes me digan, me gusta interactuar con ellos, que participen, que se sientan motivados, me gusta responder las dudas y si no lo sé se los invento (en el caso que no me interese quedar bien con ellos) con toda la seguridad del mundo, tengo conocimientos en muchas áreas, conozco de todo un poco, en fin... soy nato, soy un comunicador nato.

Considero que un instructor debe ser una persona formada en muchos ámbitos, que conozca de diferentes ámbitos, desde el aspecto de lo tecnológico hasta como saber tratar a las personas y saber lo que los interesa y les va a servir. Y si algún tema le falla, debe tener la suficiente astucia y sagacidad para improvisar y tener seguridad de que lo que está diciendo es una mentira, pero se la tienen que creer, aspecto que el Tec de Monterrey no tiene, por ejemplo...ni de la UVM. Esas personas son acartonadas y tienen miedo de salirse, yo no...

OTRA INFORMACIÓN.

La mayoría de los cursos que se imparten en SEDESOL se pueden dividir en dos rubros: el primero destinado al desarrollo de aptitudes (actualización en el uso de un softwer, redacción, aspectos secretariales, planeación estratégica, entre otros). Y el segundo rubro está enfocado a las actitudes (desarrollo humano, liderazgo, coaching, trabajo en equipo, etc.)

Yo me dedico principalmente a impartir cursos de las normas ISO 9000 y toda su familia. Aunque también he dado liderazgo, *coaching*, trabajo en equipo, orientación a resultados, planeación estratégica, administración del tiempo y estoy preparando un curso llamado "el ciudadano es mi jefe". Entonces, domino las dos

áreas, la de aptitud (calidad, modelos de calidad, procesos, procedimientos, etc.) y la otra, cambiar la actitud de mis compañeros.

SEDESOL es una institución dedicada a cambiar la vida de los demás, a dar estímulos para generar cambios; si nosotros no cambiamos, no podemos generar cambio. Gandhi decía: “Si quieres cambiar al mundo, tienes que cambia tú”; para cambiar uno, se necesita la capacitación, para mejorar. El concepto es demasiado soñador, sobre todo en una administración pública como ésta, pero yo creo en él. Creo en el cambio y si crece uno como persona (y para eso necesito capacitarme), crece la organización en donde está. Es un concepto japonés que lo han aplicado en EUA y en Europa.

Las IES deben inculcar en sus alumnos la disciplina del cambio y del crecimiento personal. Muchos de nosotros salimos de la escuela creyendo que la carrera te va a dar trabajo y actualmente no es así. Creo que todos deberían estar enfocados a seguir con un posgrado, a continuar aprendiendo y mantenerse actualizado. Las IES deben buscar que el alumno siga siendo alumno por el resto de su vida, no sólo para un momento y en todos los aspectos.

La capacitación aquí en México se maneja con tan poco interés que a sus trabajadores les dicen: “*¿Quieres irte a capacitar? Pues vete, pero te la pagas tú y no te doy tu sueldo o te la pago, pero tampoco tienes tu sueldo*” (éste último, en el mejor de los casos). Para México, ese es el concepto de capacitación. A México, al sector público e hace falta ese *clic* para cambiar; nos hace falta volvernos valientes. Tenemos un miedo extraordinario a cambiar, si nos hace cambiar a capacitación, mejor no voy a ese curso ¿voy a subir un escalón? ¿Para qué? Si así estoy estable en mi puesto. Hay gente en SEDESOL que ya tiene la experiencia para cambiar y brincar a un puesto, pero no se arriesga, porque tiene

una plaza de medio tiempo y no quieren dejarla. La gente mexicana en su mayoría es conformista y tiene miedo al cambio. Faltan aspiraciones en general.

Le falta que la UNAM, por ejemplo, nosotros que somos egresados de ahí, les inculque a sus egresados el cambio y su valor, además del sentido de mejorar. Que no tengamos miedo al cambio, que tengamos seguridad.

ANEXO 8. ENTREVISTA NEXTEL. (E2)

Fecha: 17/09/2010

La entrevista no fue grabada, pues el reclutador prefirió que así fuese.

CLAVES UTILIZADAS:

RNex: Reclutador de Nextel.

1. ¿Cuál es el objetivo del área de capacitación en la Institución/Organización?

Información que se obtendrá:

Desarrollar las herramientas necesarias para desempeñar la función principal de la empresa, dirigida a la venta de equipos. Existen dos tipos de ventas, una la que va dirigida a puntos de ventas, tales como los que existen el Wal Mart y demás tiendas de autoservicio; la segunda, dirigida a la venta de equipos de manera directa a distintas empresas vía citas previas. El objetivo se encuentra dirigido a la venta de equipos, de actualización de los mismos y a la atención de clientes de la gente que se encuentra en contacto directo con los clientes.

2. ¿Cuáles son las funciones que se realizan el área, así como el lugar que ocupa en la organización?

Las funciones son las de la realización de cartas descriptivas y la coordinación de la capacitación. La capacitación en sí, no en todas las ocasiones se imparten pues no se conoce ampliamente a cerca del tema, por lo que el proveedor es quién la da.

Dentro del organigrama, la capacitación se encuentra en el área de Capital humano, quién a su vez, depende de de la Subdirectora de Capacitación y reporta a la directora de Capital Humano.

3. ¿Cuáles son las carreras que pueden laborar en esta área y por qué?

Los psicólogos y pedagogos y muy pocas veces los administradores; pero también hay comunicadores, incluso técnicos en sistemas y distintos administrativos que

laboran en el departamento. La elección dependerá que se tenga de la empresa y de lo que ésta quiere vender y obtener.

Por ejemplo, en Nextel se necesita un tipo de venta específica y dirigida a grupos de sujetos determinados, lo que determina un conocimiento en particular; tales como los relacionados con la tecnología y los avances. Es decir, aquí salen muchos equipos nuevos de telefonía y radio, que a su vez, duran poco en existencia por la rapidez de los avances científicos y tecnológicos, por lo que se necesita de gente que sepa lo que pasa en este contexto. Asimismo, es necesario que los distintos profesionales conozcan al cliente y tengan experiencia en el área, pues nuestros equipos van dirigidos a un determinado grupo de personas con un nivel cultural de medio a alto, ya que en su mayoría, son empresarios.

**4. ¿Además de los conocimientos, que características considera importantes en la obtención del empleo en el área de capacitación?
P. E., Físicas, psicológicas, emocionales y/o personales.**

En cuanto a lo físico y cuestión de género, absolutamente nada. A Nextel no le interesa ese tipo de cuestiones. Más bien, busca que tengan una competencia adecuada a la tolerancia de frustración, sumamente extrovertidos, que tengan un excelente manejo de grupos, evasión de negativa, que sea líder. En cuanto a la presentación, pues sí debe de existir una buena presentación, imagínate que huelan a sudor o que no estén bien vestidos, obviamente el cliente no va a querer saber nada del producto, ya que eres la imagen de la empresa; y como dicen “Cómo te ven te tratan”. Pero de eso a que seas güero, de ojos azules para obtener el puesto, pues no. Como en muchas otras empresas que debes ser egresado del Tec de Monterrey, blanco y de ojos de color para que puedas entrar a la empresa; aquí, afortunadamente, Nextel no es así.

5. ¿Cómo se enteran los probables candidatos de las vacantes en el área de capacitación?

Pues como en la mayoría de las empresas privadas: por medios impresos, electrónicos en su mayoría. También se da la movilidad de las personas (fuente

interna), pero siempre y cuando sea del área o tenga experiencia en el departamento a la que pretende ingresar, por promoción, por recomendación no tanto pues sí se llevan a cabo todos los filtros y por más que los recomienden, si no los pasan, no entran. El proceso de selección es honesto, dando credibilidad a la empresa, pues los perfiles están bien definidos.

Es decir, aquí en Nextel si puedes hacer las cosas, te quedas; si no, no te contratan.

6. ¿Hay limitantes en cuánto al género, edad, estado civil, experiencia laboral y/o características físicas para la obtención del puesto del capacitador?

Para nada, no hay ninguna limitante. Sólo tal vez, en cuanto a la experiencia, ya que existen algunas áreas en donde se requisita especificidad de conocimientos y como consecuencia, de la trayectoria laboral en el puesto en donde se quiere cubrir la vacante.

Esto no quiere decir que a los recién egresados no se les contrate, pues ellos tienen la parte teórica de lo que se necesita, entonces, se les propone un puesto acorde con su trayectoria, ya que poco a poco van a ir adquiriendo la experiencia laboral requerida para puestos más específicos.

7. ¿Hay alguna diferencia para la obtención del puesto ente los egresados de las escuelas públicas contra los egresados de las instituciones privadas?

Ninguna. Llegan de todo tipo de egresados. Lo único que Nextel necesita son los conocimientos, afortunadamente esta empresa no discrimina. Seas de escuela privada o pública, no importa, siempre y cuando seas apto para el puesto.

8. En sus convocatorias de solicitud de empleados ¿incluyen a licenciados en pedagogía cómo posibles candidatos?

9. En síntesis, ¿Cuáles son las competencias que requisita el puesto del capacitador?

Extrovertido, pues está en contacto directo con la gente; liderazgo, tolerancia a la frustración, excelente manejo de grupo, excelente presentación, conocimiento del tema o área, adaptabilidad, capacidad de aprender rápidamente; excelente expresión escrita, que aunque existen los machotes en las cartas, deben de redactar ciertas cosas; excelente expresión oral, creatividad para realizar materiales y buena ortografía.

ANEXO 9. ENTREVISTA PALACIO DE HIERRO. (E4)

Fecha: 01/10/2010

CLAVES UTILIZADAS:

Jrh: Jefe de Recursos Humanos.

1. ¿Cuál es el objetivo del área de capacitación en la Institución/Organización?

En primer momento, pasar el conocimiento y poder dejar claro cuál es el procedimiento y algunas de las funciones del puesto para el que se esté capacitando.

2. ¿Cuáles son las funciones que se realizan el área, así como el lugar que ocupa en la organización?

En Palacio de Hierro se puede manejar de dos formas: adentro de una tienda en Palacio de Hierro está adentro de la estructura de Recursos Humanos, abajo del Jefe de Recursos Humanos.

En el caso de corporativo, hay un departamento exclusivo de capacitación; donde el organigrama también está dentro de Recursos Humanos, pero a un nivel corporativo.

Funciones: El capacitador de tienda se encarga básicamente de capacitar en cuanto a conocimiento del producto, tendencia y actualización del sistema. Y en el caso de corporativo, el capacitador se abre muchísimo a todo tipo de áreas. Puede explicar desde una nueva área de técnica de venta, cualquier situación, hasta la capacitación necesaria para laborar en puesto determinado.

Entonces, la diferencia se encuentra en: el capacitador de tienda se enfoca al personal de tienda que son: básicamente bodega, venta y jefatura de los departamentos. Y la trayectoria académica de esos puestos son básicamente Secundaria y Preparatoria, los de tienda. Y ya los de corporativo, ya van más a

nivel licenciatura y hasta gente de posgrado, maestría y doctorado (gente con puestos gerenciales).

3. ¿Cuáles son las carreras que pueden laborar en esta área y por qué?

Psicología, Comunicaciones, Pedagogía y Licenciados en administración de empresas.

El perfil del psicólogo va muy enfocado al trato con la gente, a las habilidades de escucha, de explica; entonces yo creo que el psicólogo tiene muy buen perfil para esto. La cuestión de la pedagogía, pues bueno, toda la instrucción que les dan en la carrera: como enseñar y todo lo que es el arte de la instrucción. El caso del comunicólogo, yo creo que son por las habilidades las de dicción que tienen por la vía de la comunicación. En el caso de LAE, pues porque también tienen cierto entrenamiento de lo que es el manejo de grupos, lo que es el manejo de empresas.

4. ¿Además de los conocimientos, que características considera importantes en la obtención del empleo en el área de capacitación?

P. E., Físicas, psicológicas, emocionales y/o personales.

Experiencia, edad, algunas veces sexo y estado civil, además de la excelente presentación.

5. ¿Cómo se enteran los probables candidatos de las vacantes en el área de capacitación?

Por lo general, son fuentes electrónicas. El nivel socioeconómico de un capacitador o de una persona con una licenciatura, ya se puede llevar una cuenta electrónica... de publicarlo por internet, de a lo mejor, subirlo a un boletín electrónico, a diferencia de otros puestos. Entonces, por lo general, los capacitadores, llegan por fuentes electrónicas.

Los puestos no se dan ni por promoción ni por movilidad. Es muy raro que yo promocio a algún vendedor o algún otro puesto al área de capacitación. Si

tienen la formación, sí, por supuesto que sí; si ya tienen la licenciatura, como lo comentamos, el perfil, sí lo puedo promocionar.

6. ¿Hay limitantes en cuánto al género, edad, estado civil, experiencia laboral y/o características físicas para la obtención del puesto del capacitador?

En edad, siempre hay una limitante: eh, por lo general siempre manejamos un perfil de 25 a 35 años de edad, por lo general. Una persona de 22 años no tiene tanta madurez o tanta seguridad para poder manejar un grupo o para poder verse confiado y pues que la gente lo tome como un instructor. Entonces, por eso es que pedimos como mínimo 25 años y también tenemos un tope por lo que de cierta forma un perfil de la empresa; a partir de los 35 años empieza a haber complicaciones como el servicio médico (situaciones que no nos son tampoco convenientes). Pero bueno, sí me preguntas a mí, mi opinión personal, eso no lo veo yo tan coherente, porque pueden haber personas arriba de 35 años que funcionen mejor que uno de 25 o 30, pero bueno, eso es otro rollo.

En cuanto al estado civil, por lo general se requiere una persona soltera, aunque tampoco es una restricción, si yo tengo un capacitador y me gusta el perfil lo puedo contratar aunque sea casado. La preferencia de que sea soltero es porque tiene mucho más disponibilidad para viajar. Cuando tenemos aperturas de tienda, el capacitador se va hasta dos, tres meses a tienda y teniendo familia es complicado, por lo que no es conveniente; lo cual no es un requisito.

En experiencia sí hay limitantes, por lo general pedimos un mínimo de un año, de preferencia dos de experiencia como capacitador y si está certificado, mucho mejor.

En la presentación, pues yo creo que en todas las empresas, la presentación es importante.

7. ¿Hay alguna diferencia para la obtención del puesto ente los egresados de las escuelas públicas contra los egresados de las instituciones privadas?

No, para nada. No estaría seguro, de darte una estadística y decirte que se postulan más gentes de universidades privadas; pero esto sí puedo sospecharlo, que más gente de privada se postulan para el puesto de capacitador que en otras áreas. Pero no, no hay ninguna situación que nos haga decidir entre una y otra... que vengan de una institución privada que de una pública.

Yo creo que no hay diferencia entre formación entre las dos instituciones, mientras tengan la formación de las cuatro carreras que te mencioné, tampoco creo que haya ningún problema.

8. En sus convocatorias de solicitud de empleados ¿incluyen a licenciados en pedagogía cómo posibles candidatos?

9. En síntesis, ¿Cuáles son las competencias que requisita el puesto del capacitador?

Pues mira, hablar de competencias es un poco complicado. Pero yo creo que la tolerancia (creo que es la guía), la escucha, la perseverancia, el compromiso, la honestidad, la visión, el manejo de grupo y la dicción, es por lo que más nos inclinamos por el capacitador.

En la vacante de corporativo, prefiero las habilidades de comunicación que realmente la técnica. En cuanto al material, [éste] se desarrolla en el área de comunicaciones y se los dejamos a ellos tal cual. Y no tanto el área de capacitación.

Entonces, las habilidades verbales y de manejo de grupos es lo más importante para mí...digo, obviamente también tiene que ver una parte pues amplia...de comprensión de temas por parte del capacitador. Tiene que tener una cierta comprensión y cierta cultura en varios temas. O sea, tiene que ser, pues, una

persona instruida en muchos temas: tiene que saber un poco de sistemas, tiene que saber un poco de relaciones humanas, tiene que saber un poco hasta de historia para poder tener un buen nivel de capacitación. Entonces es...un poquito de mucho.

OTRA INFORMACIÓN.

En cuanto a la UNAM, no sé cuantos hayan estado en el área. Sin embargo, hay mucha gente de la UNAM en nuestra plantilla. Aunque a mí en lo personal, no me tocó trabajar con ninguno.

Para el área de Recursos Humanos, sí. De hecho, hemos trabajado con reclutadores muy buenos de la UNAM y que tienen muy buenas habilidades, más que nada de empatía, de entendimiento, con candidatos de ciertos niveles económicos (de bajos a medios) que tienen una forma muy padre de comunicarse con ellos y de muchas cosas que de repente es complicado.

No hay que quedarse con la idea de que Palacio de Hierro prefiere candidatos de instituciones privadas. Al contrario. Por ejemplo, el Poli (no necesariamente la UNAM), pero el Poli nos ha dado excelentes candidatos en estas áreas. Yo creo que la institución no es determinante para que puedas obtener un empleo en una empresa como la nuestra, sino realmente la visión y las habilidades tal cual de capacitación que tengan. La institución no es un factor que me haga inclinarme por un candidato u otro, por una carrera u otra, más bien las características de la persona.

ANEXO 10. ENTREVISTA ISSSTE. (E1)

Fecha: 08/09/2010

CLAVES UTILIZADAS.

Dp: diseñadora pedagoga.

D: Diseñador.

Sb: Subdirectora del área.

PREGUNTAS.

10. ¿Cuál es el objetivo del área de capacitación en la Institución/Organización?

Información que se obtendrá:

D: Se enfoca al área de diseño curricular de capacitación, de los programas.

11. ¿Cuáles son las funciones que se realizan el área, así como el lugar que ocupa en la organización?

D: Nosotros partimos de una Dirección General, de ahí se desprende la Subdirección de Capacitación y Servicios Educativos, incluida el área de diseño curricular. Se hace el diseño de cursos de capacitación, se supervisa la contratación adecuada de los capacitadores, su desempeño en la impartición de cursos y la normatividad que refiere a ello (cuestiones de cumplimiento de cursos, horarios, fechas y contenidos).

Ea: El área de capacitación se encarga también, de introducir e nuevo empleado al área y también de actualizarlos.

12. ¿Cuáles son las carreras que pueden laborar en esta área y por qué?

Mp: Psicólogo, administrador. Es un área en la que puede estar otro profesional.... Por normatividad las Instituciones Educativas son los que imparten y hay una vinculación directa por parte de nosotros en la parte de diseño curricular.

D: Sí, esto es se basa en cuanto a normatividad.

Ea: En cuanto al área de diseño, administrativamente hay pedagogos, psicólogos, informáticos... Lic. En Informática, que tratan de los aspectos tecnológicos y de la distribución de la información en las 35 delegaciones del ISSSTE y 31 están en otros estados, para que llegue de manera adecuada la información a los distintos lugares, hay abogados que ven pues el aspecto jurídico de la elaboración de los convenios o de los contratos de capacitación, contadores...

Mp: incluso hay médicos también.

Ea: hay desde que el que tiene prepa hasta los que tienen doctorado.

13. ¿Además de los conocimientos, que características considera importantes en la obtención del empleo en el área de capacitación? P. E., Físicas, psicológicas, emocionales y/o personales.

Ea: Que no sean personas improvisadas, que ya estén dando cursos, que tengan experiencia laboral en instituciones gubernamentales, que tenga conocimiento de la administración pública ya que es diferente de cómo se trabaja en la administración privada.

D: En el aspecto de supervisión, nosotros vigilamos también que se impartan, que se den en los tiempos establecidos, que chequen, si demuestran conocimiento.

Mp: como área normativa, tenemos que vigilar ya en la práctica la parte del desarrollo de los cursos, los vamos a supervisar, la parte académica (su Cv), conocimiento en cuanto al área de capacitación, el cumplimiento de los mismos en tiempo y forma con base en lo que está establecido a la normatividad.

14. ¿Cómo se enteran los probables candidatos de las vacantes en el área de capacitación?

Ea: El ISSTE no tiene bolsa de trabajo; aquí es difícil que se puedan contratar dado a que hay poca movilidad del personal, por un lado; por el otro, las políticas de austeridad no nos permiten contratar, entonces, a veces, quienes nos ayudan mucho en el área son los prestadores de servicio social. Entonces, hay profesionales que tienen que hacer prácticas y servicio. Ahorita, de prácticas y servicio profesional tenemos a un pedagogo de la FES Aragón e incluso tenemos una compañera que también es pedagoga, ¿verdad?

Mp: y también otra de servicio social egresada de la FES Aragón.

D: Aquí, con la compañera, son cuatro personas del área de pedagogía...

Mp: Sí, de la FES Aragón.

Ea: Incluso hay convenios, o sea, el ISSSTE habla con las Universidades que tienen el programa de pedagogía y con base a un programa que requisita prestadores de servicios, pues se van asignando a este programa. En cuanto a la contratación, fíjate que es muy cerrada; hemos tenido a gente muy valiosa, gente del campo en licenciatura y no existe convocatoria para contratarlos.

D: Por la cuestión presupuestal, porque aquí el ISSSTE asigna el presupuesto y las plazas y ahorita por la situación del país no está generando puestos.

Mp: además, aunque quisiéramos, no es nuestro papel, no tenemos injerencia, eso viene desde arriba.

D: La contratación es cerrada, ni por recomendación, porque normalmente, cuando se abre la posibilidad de una vacante, se genera a nivel directivo y se hacen otros procedimientos para obtener el puesto... este, ahorita, este año, hubo posibilidad de hacer cierto movimiento escalafonario y se promovió con gente que ya venía de ser sub jefe a Jefe de Departamento, pero esa ya es decisión de la propia titular del área. El año pasado, se promovió un puesto e incluso sí hicieron

exámenes de conocimientos para ver quién era la candidata más idónea para desempeñar ese cargo, pero sólo fue una compañera, la Jefa de Servicios.

15. ¿Hay limitantes en cuánto al género, edad, estado civil, experiencia laboral y/o características físicas para la obtención del puesto del capacitador?

16. En su experiencia personal ¿hay alguna diferencia para la obtención del puesto ente los egresados de las escuelas públicas contra los egresados de las instituciones privadas?

D: No hay chicos de Universidad privada que hayan llegado a laborar aquí.

Mp: Por ejemplo, en el área de Servicio Social participan ferias de tipo vocacional, y tiene su stan y ahí es cuando ellos entregan propagandas de la Institución...pero, yo me imagino que es porque no se han acercado a esta institución, ni de parte del ISSSTE seguramente se han convocado a este tipo de universitarios. Porque yo creo que es como histórico, quieren estar en los convenios con las instituciones que sean privadas... yo me imagino, no tengo el conocimiento real de esto....El área, yo me imagino también...

Ea: Yo creo que, por decir...el área tecnológica, si hay mucha gente de ese tipo, particular [egresados de Universidades privadas], pero más bien es gente que está haciendo su especialidad y entran como residentes... ahí hacen su especialidad, como los médicos, de la Salle, ahí hay buen nivel.

Mp: Yo creo que varía según el área y de que se acerquen, porque están los de la jurídica, de inmuebles, pero en ésta área, no.

D: porque sí depende de de los convenios que se hagan y el ISSSTE no lo ha hecho. No hay convenios para una bolsa de trabajo con los de las universidades privadas.

17. En sus convocatorias de solicitud de empleados ¿incluyen a licenciados en pedagogía cómo posibles candidatos?

SI: ¿En qué área y cuáles son sus funciones?

D y Mp: Sí, en el área de diseño curricular, porque es el área de desempeño del pedagogo.

18. En síntesis, ¿Cuáles son las competencias que requisita el puesto del capacitador?

Mp: La parte académica,

Ea: por supuesto se pide que sean expertos en el área que están impartiendo el curso. No buscamos que las instituciones tengan a un todólogo: si son administradores, que den cursos con base en su formación, lo mismo un médico, que sea del área médica. Es decir, que no sean improvisados.

Ea: sobre todo deben de contar con el conocimiento de cómo se aprende, cómo se enseña, cómo planear una clase, capacitar, [cuestiones] de metodología, de impartición de cursos, técnicas de cursos, que sepan diseñar instrumentos de evaluación, de aprendizaje, de la calidad de capacitación.

Mp: Aparte de proyectos, creo que también es bien importante generar ideas. Yo creo que aquí, se generan proyectos nuevos. Por ejemplo, que surge una determinada necesidad: el año pasado, fue la certificación del personal y de funciones. Cuando un proyecto es nuevo, el área de diseño interviene mucho, desde elaborar el proyecto, darle seguimiento, desde su autorización, establecer costos, vincularlos con instituciones, tratar de cerca con el área responsable que este siguiendo esa capacitación. Entonces, la parte de diseño de proyecto, tener todas las bases para darle seguimiento al proyecto.

Ea: en esta parte, pues saber redactar, ser creativo, tener capacidad de observación de análisis para que de lo que tú observas, en determinado momento y para que a partir de ahí puedas crear cosas y hacer un proyecto, obviamente habilidades comunicativas...

Mp: además, debemos saber todos los proyectos de capacitación que se generan, aunque no nos correspondan, debo de tener una idea global de los proyectos del área de capacitación. Por ejemplo, si nos mandan a supervisar, veo otras cosas de capacitación no solamente la parte de diseño, tenemos que tener, que estar como actualizados...

D: es muy amplio, muy amplio...

Mp: si, no nada más vemos diseño, estamos involucrados en todas las áreas de capacitación, tenemos que tener muchas competencias porque dependemos de otra jefatura

OTRA INFORMACIÓN.

- Observaciones al plan de Pedagogía.

MP: Diseño se abordó muy básico eh, la verdad, creo que desde el plan de estudios es necesario que esté más completo el plan, porque desde ahí está el huequito y en la práctica se va viendo desde ahí.

Yo recuerdo que en la carrera muchas materias eran optativas, pero hasta los últimos semestres. Yo sólo tomé dos materias de esto y creo que el plan está muy enfocado a la parte de psicología. Pero creo que en diseño, que es el meollo de un pedagogo es así como lo básico, me faltaron más elementos de diseño y en sí, más práctica. Nos dejan tan aislados, yo creo que sería bueno que se incluyeran en los semestres, no hasta el último, que se vaya haciendo desde la parte intermedia

D: y el problema está desde la definición de conceptos. Al momento de construir no saben lo que es una descripción de un objetivo, te ponen otras cosas. Yo creo que desde ahí, desde ahí hay que reforzar.

Existen muchos huecos en la parte del diseño, que es en donde se desempeña el pedagogo.

Mp: yo creo que la dirección de capacitación y la subdirección en algún momento manejamos el slogan (el año pasado más) de una estrategia de cambio; una de las consecuencias en las instituciones que ha derivado y no se ha fortalecido, y más que nada, diseño es básico para que se logre eso, el cambio institucional; Porque si no se diseñan cursos de capacitación que den respuesta a esos cambios que están pasando, este, bueno pues no sirve de nada la capacitación. Entonces creo que esa parte es bien importante y creo que también este...se ha ido fortaleciendo y este es bien importante diseño curricular porque de ahí se parte para muchas cosas. Si no se ha diseñado un curso, no hay presupuesto...

D: es una cadena...

Mp: pero somos el motor de alguna manera...

ANEXO 11. ENTREVISTA MANPOWER MÉXICO, CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICA. (E5)

Fecha: 27/10/10

CAVES UTILIZADAS:

RManP: Reclutador Manpower.

GUIÓN DE ENTREVISTA.

1. ¿Cuál es el objetivo del área de capacitación en la Institución/Organización?

El objetivo es desarrollar las competencias de los empleados para que puedan desarrollar las labores contempladas para el puesto de la mejor manera.

2. ¿Cuáles son las funciones que se realizan el área, así como el lugar que ocupa en la organización?

Pues las funciones del área serían más que nada detección de necesidades de capacitación (DNC), mediante ésta se determinan cuáles son las áreas de desarrollo y con base en ello se puede realizar un programa de capacitación; otra función es la inducción y forma parte de las funciones de la capacitación, pues hace que el empleado se sienta bien acogido en la empresa y también disminuye la deserción en los primeros momentos; los cursos, se enfocan al desarrollo de ciertas competencias, como de liderazgo o dirigidos al producto o marca y buenos a veces también se hacen cuestiones más técnicas, como la de la elaboración de lo gafetes, las credenciales de los empleados.

En el organigrama se ubica en el área de Recursos Humanos, de ésta se desprende el área de nóminas, administración de personal, reclutamiento y selección de personal y la de capacitación. Sin embargo, en algunas actividades y funciones se fusionan. Por ejemplo, en algunas ocasiones el contratista (nosotros reclutadores) a veces también nos encargamos de inducirlo a sus actividades o

de llevar la nómina; o los capacitadores, a veces reclutan. Y posteriormente, todos estar al pendiente de su desempeño y si necesita algún curso para conocer/ampliar algún conocimiento de su labor.

3. ¿Cuáles son las carreras que pueden laborar en esta área y por qué?

Los más adecuados serían los pedagogos, sobre todo por la parte del aprendizaje y la manera de cómo transmitir los conocimientos, además de las cualidades que poseen en cuanto a la empatía con las personas a las que les están dando la capacitación, su sensibilidad y actitud al ser sujetos incluyentes; pues cuando se dan los cursos, la gente puede demostrar cierta torpeza y ellos son los encargados mitigar esa sensación y como consecuencia, la curva de desarrollo es más rápida.

En segundo lugar, los psicólogos.

Y en tercer lugar los administradores; aunque en lo personal, los veo sólo como para conocimiento del producto o políticas de la empresa y para cuestiones más específicas de la institución. Su formación es más dura, dirigida a los números.

4. ¿Además de los conocimientos, que características considera importantes en la obtención del empleo en el área de capacitación? P. E., Físicas, psicológicas, emocionales y/o personales.

El liderazgo es muy importante, la transmisión de energía y la positividad de enseñarles a hacer las cosas, tener una comunicación efectiva, pues es importante cómo saber transmitir una idea de manera eficiente y concreta, también el manejo de grupo y ser empáticos.

5. ¿Cómo se enteran los probables candidatos de las vacantes en el área de capacitación?

Por medios electrónicos, generalmente internet, pues es de las fuentes más poderosas y confiables.

6. ¿Hay limitantes en cuánto al género, edad, estado civil, experiencia laboral y/o características físicas para la obtención del puesto del capacitador?

Sí, tanto el género, edad, estado civil, la experiencia y la buena presentación son elementos importantes en la contratación. Por ejemplo, si en el perfil se establece que se va contratar para ser capacitador foráneo, pues entonces se busca a una persona soltera y de sexo masculino para que pueda desarrollarse de la mejor manera sin estarse preocupando de nada más. En cuanto a la experiencia, pues sí, es un determinante. No es lo mismo tener un capacitador a nivel ejecutivo de una empresa a una persona dedicada a la capacitación de una empresa, pues es una persona dedicada más a la planeación; es decir, la experiencia da los elementos necesarios de cómo transmitir los conocimientos de manera efectiva, por ende, sabrá de las estrategias pertinentes para resolver cada caso. Pero pues sí, todos éstos son elementos que se toman en cuenta.

7. ¿Hay alguna diferencia para la obtención del puesto ente los egresados de las escuelas públicas contra los egresados de las instituciones privadas?

Pues no, existe paridad...tanto hay gente de escuelas privadas como públicas. Tenemos gente de la UAM, de la UNAM, del Colegio Holandés, de la UVM. Nos fijamos más en la persona. La institución pesa mucho, pero hay gente muy brillante tanto en las IES públicas como privadas.

Aunque si nos referimos al área de capacitación, en particular, se ve ligeramente una tendencia hacia las escuelas privadas. ¿Por qué? Pues porque las IES de índole privadas ofrecen la "titulación cero", es decir, sales titulado a los 22 años, por ejemplo la UVM. Y con ello, le da mayor ventaja con respecto a las públicas, de incorporarse rápidamente al campo laboral. En cambio, una persona de la UNAM se tarda mínimo un año en hacer la tesis y en lo que obtiene el título, pues ya pasaron fácilmente dos años.

Como consecuencia tienen ventaja tanto en la contratación por la obtención del título, como en la obtención de experiencia obtenida en ese tiempo; al contrario de los egresados de las públicas.

Entonces, pues yo siento que por eso la ventaja, además de la cuestión del servicio social. [En este sentido, las privadas tienen más convenios de inserción al campo laboral que las públicas].

8. En sus convocatorias de solicitud de empleados ¿incluyen a licenciados en pedagogía cómo posibles candidatos?

9. En síntesis, ¿Cuáles son las competencias que requisita el puesto del capacitador?

Liderazgo, manejo de grupo, habilidades de motivación a la gente, saber solucionar problemas, habilidades de persuasión, comunicación efectiva, ser empático, ser sensibles a los demás y a su situación.

ANEXO 12. ENTREVISTA GRUPO EMYCO. (E6)

Fecha: 05/11/2010

CLAVES UTILIZADAS:

RHge: Recursos Humanos Grupo Emyco.

1. ¿Cuál es el objetivo del área de capacitación en la Institución/Organización?

La capacitación se maneja en dos sentidos. La primera corresponde a la parte operativa y aquí se hace la capacitación como tal: de los asesores de ventas de las tiendas. Se manejan estrategias de venta, puntos de venta, cómo abordar a los clientes, como acomodar en las bodegas de las zapaterías; básicamente como esta parte más técnica-operativa.

La segunda parte corresponde a la capacitación formativa. Son cursos de formación en general, de cultura organizacional, de conocimiento de producto (esta nos compete conocerla a todos: administrativos y no administrativos, porque debemos conocer el producto que estamos comercializando).

2. ¿Cuáles son las funciones que se realizan el área, así como el lugar que ocupa en la organización?

En el organigrama está en el área de Capital Humano. Como tal, tiene un Gerente de Capacitación, éste a su vez, tiene dos coordinadores: uno de ellos ubicado en la Ciudad De León dando la capacitación con respecto a las ventas y el otro está encargado de la cuestión manufacturera (de fabricación del calzado). Aquí en la Ciudad de México también tengo una coordinadora que es la que nos apoya con la capacitación de todos los vendedores, se encarga de ver toda la parte de ventas en la zona metropolitana.

La función del capacitador es la de actualizar, dar los cursos de inducción a la empresa (ella los imparte), hace manuales de capacitación a cerca de los

diferentes temas requeridos para impartir en la empresa (ya sea para la capacitación formativa o la capacitación operativa).

3. ¿Cuáles son las carreras que pueden laborar en esta área y por qué?

Por la instrucción, hemos tratado de contratar a pedagogos y educadores que tengan este perfil y en otros términos, sería la parte de psicología y al último dejaríamos la parte de administración.

Si creemos que un capacitador deba tener una formación plenamente educativa. En ese sentido, queremos q especialistas en Pedagogía o en Educación.

4. ¿Además de los conocimientos, que características considera importantes en la obtención del empleo en el área de capacitación? P. E., Físicas, psicológicas, emocionales y/o personales.

La presencia necesaria: que cubra con presentación visual atractiva (no que sean ni guapos ni guapas, sino que sea agradable a la vista); en cuanto a personalidad, una persona amable, cordial, que refleje que sea una persona dispuesta a escuchar, proponer, etc.

La cuestión de género no nos importa {ojo, ella es mujer, es empática con las mujeres. Nadie había dicho esto, se van más por los hombres solteros}.

En cuestión a la edad, seleccionamos a gente joven, de 24 a 30 o 35 años porque la mayoría de nuestros perfiles de tienda son jóvenes, entonces esto nos crea mucha identidad.

En relación a la experiencia, deben de tener mínimo (para el puesto de coordinador) dos años de experiencia en el puesto y haber impartido cursos de capacitación en ventas. Para el puesto de asistente, es importante la experiencia aunque no indispensable y tratamos de formar a la gente en el puesto.

5. ¿Cómo se enteran los probables candidatos de las vacantes en el área de capacitación?

Básicamente a través de OCC. Publicamos las vacantes a través de fuentes en internet.

La plantilla que tenemos en EMYCO es la plantilla que ya teníamos en otra empresa y nos estamos trayendo parte del equipo que funcionaba y que la otra empresa ya no pudo ocupar. {Realmente no han abierto sus opciones “más vale viejo conocido”, no hay nuevos puestos} {Recomendación}

El área de capacitación está tomando mucha fuerza. Era algo importante pero no tenía la prioridad que debía haber tenido. Cuando entra mi nuevo Director de Recursos Humanos, su visión totalmente es el capital humano y la capacitación. Entonces, se empezó a formar el equipo más fuerte con personas más experimentadas en la parte de ventas y que tengan una actitud positiva y estar dispuesto a la gente. Entonces, se da la promoción y es la becaria en Pedagogía a quien buscamos ascenderla como asistente de capacitación.

6. ¿Hay limitantes en cuánto al género, edad, estado civil, experiencia laboral y/o características físicas para la obtención del puesto del capacitador?

Ninguna. No nos fijamos ni de qué escuela vienen, nada... Básicamente lo que requerimos es que tenga el conocimiento en capacitación de venta porque a esto nos dedicamos.

7. ¿Hay alguna diferencia para la obtención del puesto ente los egresados de las escuelas públicas contra los egresados de las instituciones privadas?

No. He tenido la fortuna de trabajar con egresados de ambas (no en esta empresa, en otras) y no he visto diferencia alguna. No buscamos ni la facultad ni escuela, sino la habilidad de ser positivo con la gente.

8. En sus convocatorias de solicitud de empleados ¿incluyen a licenciados en pedagogía cómo posibles candidatos?

9. En síntesis, ¿Cuáles son las competencias que requisita el puesto del capacitador?

Trabajo en equipo, liderazgo, dinamismo, que sea una persona muy activa, proactiva, lenguaje fluido, un buen tono de voz, dicción, buena redacción, que sepa elaborar manuales.

OTRA INFORMACIÓN.

La mayoría de los cursos que se imparten en la empresa son dados por nuestros capacitadores, excepto los dirigidos a ejecutivos (dirigidos a los Directores de la empresa) o en temas muy específicos y especializados; pero la gran mayoría son por nuestros propios capacitadores.

Considero que el área de capacitación es muy importante abarcarla desde el punto de vista de la Pedagogía y las Ciencias de la Educación, más que con la Psicología, pues ellos se enfocan más a cuestiones generales. Entonces, creemos como empresa, que ésta área debe ser administrada por estos profesionales.

**ANEXO 13. FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS. Colegio de Pedagogía.
Plan 1966. (FFyL, 2010.)**

Perfil de egreso.

El pedagogo es el profesional capaz de identificar, analizar y resolver problemas educativos, situándolos en su contexto social, económico, político y cultural, con fundamentos teóricos y metodológicos. De la misma manera al término de la carrera, el egresado tendrá la capacidad para diseñar, proponer y llevar a la práctica diversas estrategias y acciones que resuelvan problemas tales como: el analfabetismo; la revisión y actualización de planes y programas de estudio; problemas de planeación y administración educativas, rezago educativo, deserción, reprobación escolar y baja eficiencia terminal en procesos de educación formal; deficiente formación pedagógica y actualización de personal docente, instructores, coordinadores y directivos; selección y utilización de métodos y técnicas de enseñanza y aprendizaje; participación en grupos interdisciplinarios de trabajo; elaboración de programas de orientación escolar, vocacional, profesional y de capacitación; diseño, instrumentación y evaluación de procesos de investigación educativa, entre otros.

Campo de trabajo.

A partir de la formación adquirida en la carrera y las posibilidades de relación con el mercado laboral, se pueden reconocer como principales campos de trabajo y desarrollo profesional del pedagogo: instituciones educativas públicas y privadas en las áreas de docencia, planeación, orientación, y evaluación, así como en la capacitación y actualización para profesores; además colabora en la asesoría para la enseñanza, orientación y planificación educativa del gobierno o de la iniciativa privada, en la administración escolar y laboral, en la investigación educativa y pedagógica, así como en áreas de la comunicación educativa y de la extensión educativa y cultural.

Participa en servicios a la comunidad, a través de la elaboración, programación, diseño, instrumentación y evaluación de proyectos específicos en el terreno educativo, desde el nivel básico, hasta el campo de la educación en sus diversas modalidades, como son: alfabetización, educación abierta, telesecundaria, educación indígena, educación para grupos urbano-marginados, educación de adultos, educación a distancia, educación especial, etcétera.

Sus conocimientos le permiten desempeñarse tanto en espacios públicos como privados, en actividades de orientación educativa, vocacional y profesional; de formación y práctica docente, en centros de educación especial, centros de investigación educativa, centros culturales y de recreación, centros psicopedagógicos, en medios de comunicación (radio, televisión, cine y prensa), así como en consultorios y despachos particulares en el ejercicio independiente de la profesión.

El pedagogo ha venido confirmando la importancia de su labor a partir de la acción profesional en diversos espacios educativos, productivos o sociales trascendiendo los espacios profesionales que tradicionalmente le son reconocidos. Dentro de estas posibilidades, el ejercicio en un campo laboral específico se sustenta en los saberes teóricos, metodológicos y contextuales que exigen la capacidad para hacer un uso pertinente de éstos y en el ejercicio de competencias profesionales.

El campo de trabajo del pedagogo es muy diverso, su ámbito de acción se ubica en la educación informal, no-formal y formal; su desempeño también puede ser en instituciones no escolares: empresas, organizaciones sociales, despachos particulares y en todos aquellos espacios en que se desarrollen acciones formativas de investigación, asesoría, formación de recursos humanos, administración y planeación. Así, el quehacer laboral del pedagogo puede ser, tanto institucional como de ejercicio libre de la profesión, pero siempre coadyuvando a la formación humana.

Con base en lo anterior [...], su desempeño se concentra principalmente en los siguientes quehaceres profesionales:

Docencia:

- Como objeto de investigación.
- Ejercicio de la profesión.
- Formación, actualización y asesoramiento de docentes.

Orientación educativa:

- Escolar.
- Vocacional.
- Profesional.
- Familiar.
- Intervención pedagógica en todos los niveles educativos.

Educación no formal, permanente y capacitación:

- Capacitación.
- Educación ambiental.
- Educación artística.
- Educación ciudadana.
- Educación con perspectiva de género.
- Educación de jóvenes y adultos.
- Educación indígena.
- Educación para el uso del tiempo libre.
- Educación para la salud.

Administración y gestión educativa:

- Administración escolar.

- Control y organización de servicios.
- Dirección de instituciones educativas.
- Gestión de proyectos educativos.
- Planeación educativa.
- Supervisión y evaluación educativa.

Comunicación educativa:

- Asesoría en el empleo de materiales didácticos convencionales y en el uso de nuevas tecnologías.
- Elaboración de material didáctico: libros de texto, software, material audiovisual, multimedia, etcétera.

Investigación educativa:

- Investigación desde la práctica misma.
- Diagnóstico y evaluación.
- Investigación especializada en distintos ámbitos de la educación.

Desarrollo curricular:

- Asesoría curricular
- Elaboración, análisis, evaluación y reestructuración de planes y programas de estudio.
- Elaboración de proyectos y programas educativos.

Actualmente, el mercado laboral demanda el manejo de herramientas de cómputo y el conocimiento de idiomas. Y aunque el estudiante de esta carrera puede ejercer la profesión antes del egreso sus oportunidades de desarrollo profesional le exigen estar titulado y actualizarse permanentemente.

Plan de estudios 1966.

La duración de la carrera es de ocho semestres lo que equivale a cuatro años, en los dos primeros semestres se cursan seis materias, en el segundo año se cursan tres obligatorias y cuatro optativas. También se pueden cursar materias de carácter optativo en otros colegios de la Facultad en licenciaturas de las diversas Facultades que integran a la Universidad.

Plan de estudios:

<p>Asignaturas primer semestre.</p> <p>Antropología Filosófica 1 Conocimiento de la Infancia 1 Iniciación a la Investigación Pedagógica 1 Psicología de la Educación 1 Sociología de la Educación 1 Teoría Pedagógica 1</p>	<p>Asignaturas segundo semestre</p> <p>Antropología Filosófica 2 Conocimiento de la Infancia 2 Iniciación a la Investigación Pedagógica 2 Psicología de la Educación 2 Sociología de la Educación 2 Teoría Pedagógica 2</p>
<p>Asignaturas Tercer semestre</p> <p>Auxiliares de la Comunicación 1 Conocimiento de la Adolescencia 1 Didáctica General 1 Historia General de la Educación 1 Prácticas Escolares I-1 Psicotécnica Pedagógica 1</p>	<p>Asignaturas Cuarto Semestre</p> <p>Auxiliares de la Comunicación 2 Conocimiento de la Adolescencia 2 Didáctica General 2 Estadística Aplicada a la Educación 2 Historia General. de la Educación 2 Prácticas Escolares I-2 Psicotécnica Pedagógica 2</p>
<p>Quinto Semestre</p> <p>Asignaturas Obligatorias</p> <p>Historia de la Educación en México 1 Organización Educativa 1 Orientación Educativa Vocacional y Profesional I- 1</p> <p>Asignaturas optativas A seleccionar una</p> <p>Laboratorio de Didáctica 1 Laboratorio de Psicopedagogía 1 Teoría y Práctica de la Investigación</p>	<p>Sexto Semestre</p> <p>Asignaturas Obligatorias</p> <p>Historia de la Educación en México 2 Organización Educativa 2 Orientación Educativa Vocacional y Profesional I-2</p> <p>Asignaturas optativas A seleccionar una</p> <p>Laboratorio de Didáctica 2 Laboratorio de Psicopedagogía 2 Teoría y Práctica de la Investigación</p>

<p>Sociopedagógica 1</p> <p>Asignaturas optativas</p> <p>A seleccionar tres</p> <p>Desarrollo de la Comunidad 1</p> <p>Epistemología de la Educación 1</p> <p>Pedagogía Comparada 1</p> <p>Pedagogía Experimental 1</p> <p>Prácticas Escolares II-1</p> <p>Psicofisiología Aplicada a la Educación 1</p> <p>Psicología Contemporánea 1</p> <p>Psicología del Aprendizaje y la Motivación</p> <p>Psicología Social</p> <p>Sistema Educativo Nacional</p> <p>Pedagogía Contemporánea 1</p>	<p>Sociopedagógica 2</p> <p>Asignaturas optativas</p> <p>A seleccionar tres</p> <p><i>Clave Asignatura</i></p> <p>Desarrollo de la Comunidad 2</p> <p>Pedagogía Comparada 2</p> <p>Pedagogía Experimental 2</p> <p>Prácticas Escolares II-2</p> <p>Psicología Contemporánea 2</p> <p>Teoría Práctica Relaciones Humanas</p> <p>Organismos Nacionales e Internacionales de la Educación</p> <p>Metodología</p> <p>Psicopatología del Escolar</p> <p>Pedagogía Contemporánea 2</p>
<p>Séptimo semestre.</p> <p><i>Asignaturas Obligatorias</i></p> <p>Didáctica y Práctica de la Especialidad 1</p> <p>Filosofía de la Educación 1</p> <p>Legislación Educativa Mexicana</p> <p>Asignaturas optativas</p> <p>A Seleccionar Cuatro</p> <p>Economía de la Educación</p> <p>Evaluación de Acciones y Programas Educativos</p> <p>Orientación Educativa Vocacional y Profesional II-1</p> <p>Sistemas de Educación Especial 1</p> <p>Seminario de Filosofía de la Educación 1</p> <p>Taller de Comunicación Educativa 1</p> <p>Taller de Didáctica 1</p> <p>Taller de Investigación Pedagógica 1</p> <p>Taller de Organización Educativa 1</p> <p>Taller de Orientación Educativa 1</p> <p>Técnicas de la Educación Extraescolar 1</p>	<p>Octavo semestre</p> <p>Asignaturas Obligatorias</p> <p>Didáctica y Practica de la Especialidad 2</p> <p>Filosofía de la Educación 2</p> <p>Ética Profesional del Magisterio</p> <p>Asignaturas optativas</p> <p>A Seleccionar Cuatro</p> <p>Orientación Educativa Vocacional y Profesional II-2</p> <p>Sistemas de Educación Especial 2</p> <p>Seminario de Filosofía de la Educación 2</p> <p>Taller de Comunicación Educación 2</p> <p>Taller de Didáctica 2</p> <p>Taller de Investigación Pedagógica 2</p> <p>Taller de Organización Educativa 2</p> <p>Taller de Orientación Educativa 2</p> <p>Técnicas de la Educación Extraescolar 2</p> <p>Planeación Educativa</p> <p>Problemas Educativos en América Latina</p>

ANEXO 14. FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN. Colegio de Pedagogía. Plan 2002. (FES Aragón, 2010)

Perfil de egreso:

La Licenciatura en Pedagogía pretende formar profesionistas capaces de realizar una práctica pedagógica, a partir del análisis crítico reflexivo de la realidad educativa con base en los fundamentos teórico-metodológicos y técnicas de disciplina. A través de un proceso de formación profesional promoverá el desarrollo integral del alumno sustentado en la incorporación de los conocimientos, aptitudes, habilidades y actitudes necesarias para explicar los fenómenos educativos desde una perspectiva pedagógica.

El profesional de la Pedagogía en su campo específico es aquél que podrá: mostrar interés por la cultura como base enriquecedora de su formación profesional y personal; realizar actividades prácticas, reflexivas y creativas que generen la posibilidad de consolidar en el egresado una postura propia ante la realidad educativa; construir productos de aprendizaje que permitan explicar y proponer soluciones a problemas educativos concretos en nuestra sociedad; explicar la problemática educativa a partir del conocimiento y la reflexión de los distintas corrientes teóricas y aspectos políticos, culturales y filosóficos que la definen; realizar investigaciones y estudios sobre los distintos niveles y modalidades de la práctica educativa, interrelacionando los elementos teórico-prácticos, buscando dar explicación a sus problemáticas; participar directamente en el desarrollo curricular vinculado con la formación, capacitación y actualización del docente y/o instructor (en los diferentes niveles y sectores del ámbito educativo).

Campo de trabajo:

A partir de la formación adquirida mediante este plan de estudios y las posibilidades de relación con el mercado laboral, se puede reconocer como principales campos de trabajo y desarrollo profesional de pedagogo:

- Planeación y evaluación educativa.
- Formación y práctica docente.
- Educación indígena.
- Educación para grupos urbano-marginados.
- Educación abierta y a distancia.
- Educación para adultos.
- Educación especial.
- Comunicación educativa.
- Extensión educativa y cultural.
- Orientación educativa, vocacional y profesional.
- Investigación pedagógica y educativa.
- Administración escolar.
- Capacitación para el trabajo.

Podrá desempeñarse profesionalmente en:

- Instituciones sociales del sector público y privado.
- Organizaciones no gubernamentales (ONG).
- En forma independiente, mediante servicios de asesoría y consultoría.
- Otras.

Plan de estudios.

Asignaturas Primer semestre Antropología Pedagógica Didáctica General I Investigación Pedagógica	Asignaturas Segundo semestre Cultura, Ideología y Educación Didáctica General II Desarrollo, Socialización y Grupos
---	--

Teoría Pedagógica I Teorías Sociológicas y Educación Teorías Psicológicas y Educación	Epistemología y Pedagogía Historia General de la Educación Teoría Pedagógica II
Asignaturas tercer semestre Enfoques Socioeducativos en América Latina Formación y Práctica Pedagógica Historia de la Educación en México Planeación y Organización Educativa Teorías del Aprendizaje Asignatura Optativa Asignatura Optativa	Asignaturas cuarto semestre Diseño de Recursos Didácticos Filosofía de la Educación Organismos Internacionales y Políticas Educativas en América Latina Problemas del Aprendizaje Teoría Curricular Asignatura Optativa Asignatura Optativa
Asignaturas quinto semestre Evaluación Curricular Ética y Práctica Profesional del Pedagogo Economía y Política Educativa en México Enfoques Metodológicos Cuantitativos Orientación Educativa Taller de apoyo a la Titulación I Asignatura Optativa Asignatura Optativa	Asignaturas sexto semestre Enfoques Metodológicos Cualitativos Taller de Diseño Curricular Taller de Formación y Práctica Docente Taller de apoyo a la Titulación II Asignatura Optativa Asignatura Optativa Asignatura Optativa
Asignaturas séptimo semestre Taller de Elaboración y Evaluación de Programas Educativos Taller de Capacitación Laboral Taller de Investigación Pedagógica y Educativa Taller de apoyo a la Titulación III Asignatura Optativa Asignatura Optativa Asignatura Optativa	Asignaturas octavo semestre Taller de Evaluación de los Aprendizajes Taller de Didáctica e Innovación Tecnológica Taller de apoyo a la Titulación IV Asignatura Optativa Asignatura Optativa Asignatura Optativa Asignatura Optativa

<p>ASIGNATURAS OPTATIVAS</p> <p>Seminario de Pedagogía Comparada Taller de Didácticas Especiales Taller de Educación Ambiental Seminario de Axiología y Teleología Educativa Seminario de Historia de la Pedagogía y Educación en América Latina Seminario de Temas Selectos de Historia de la Educación Cultura y Pedagogía Seminario de Derechos Humanos y Educación Seminario de Género y Educación Laboratorio de Educación Sexual Seminario de Psicoanálisis y Educación Taller de Aprendizaje, Pensamiento y Creatividad Hermenéutica Pedagógica Taller de Estudios Estadísticos en Educación Taller de Informática Pedagógica Taller de Administración Aplicada a la Educación Taller de Comunicación Educativa Taller de Diseño de Estrategias de Aprendizaje Seminario de Filosofía y Práctica Educativa Seminario de Antropología Hermenéutica Taller de Historiografía de la Educación</p>
--

Seminario de Educación Abierta y a Distancia
Seminario de Educación Indígena
Taller de Educación de Adultos
Laboratorio de Educación Especial
Taller de Orientación Educativa
Taller de Educación para Grupos Urbano-Marginados
Taller de Investigación en el Aula
Taller de Análisis del Discurso Educativo
Taller de Investigación Etnográfica en Educación

ANEXO 15. Plan de estudios Facultad de Estudios Superiores Acatlán. (FES ACATLÁN, 2010, *Plan de Estudios*).

Perfil de egreso:

Diseña, ejecuta y evalúa programas y proyectos encaminados a satisfacer requerimientos y necesidades educativas; así como proyectos de capacitación y actualización laboral que demanden diferentes instituciones u organizaciones.

Practica la docencia y participa en equipos de investigación disciplinarios e interdisciplinarios desde diversas posiciones teóricas, metodológicas y técnicas.

Campo laboral:

Su ámbito de acción se ubica en la educación formal, informal y no formal, en empresas, organizaciones sociales, gobierno y despachos particulares. Su desempeño se concentra principalmente en los siguientes quehaceres profesionales: docencia, educación permanente y capacitación, desarrollo curricular, orientación, comunicación, investigación, administración y gestión educativa.

Plan de estudios (2006):

<p>Asignaturas primer semestre. Fundamentos de la Pedagogía Desarrollo Humano y Profesional Historia de la Educación Paradigmas Psicológicos y Educación Investigación Documental Pensamiento Político y Económico para el Análisis de la Educación</p>	<p>Asignaturas segundo semestre Pensamiento Pedagógico Fundamentos de la Didáctica Fundamentos de Epistemología Psicología de la Infancia Metodología de las Ciencias Sociales y Humanas Sociología de la Educación</p>
<p>Asignaturas Tercer semestre Pensamiento Pedagógico Contemporáneo Proceso Didáctico Historia de la Educación en México Psicología de la Adolescencia Estadística Aplicada a la Educación Educación en América Latina</p>	<p>Asignaturas Cuarto Semestre Educación Permanente Comunicación Educativa Evaluación Educativa Psicología Social y Educación Psicología del Adulto Política Educativa de México I Optativa del Área de Investigación Pedagógica</p>
<p>Quinto Semestre Asignaturas Obligatorias Nuevas Tecnologías Educativas</p>	<p>Sexto Semestre Administración y Gestión Educativas Fundamentos para la Intervención Pedagógica</p>

<p>Grupos en Educación Psicología Educativa Metodología de la Investigación Educativa Política Educativa en México II Asignaturas optativas Optativa del Área Pedagógica Asignatura Optativa de Elección del Área Histórica – Filosófica</p>	<p>Profesional Filosofía de la Educación Investigación Educativa I Asignaturas optativas Asignatura del Área de Preespecialidad Optativa del Área Psicopedagógica</p>
<p>Séptimo semestre. Asignaturas Obligatorias Fundamentos y Perspectivas Curriculares Intervención Pedagógica Profesional I Investigación Educativa II Problemas Actuales de la Educación en México Asignaturas optativas <i>Optativa del Área de Preespecialidad</i> <i>Optativa del Área Sociopedagógica</i></p>	<p>Octavo semestre Asignaturas Obligatorias Diseño y Evaluación Curricular Intervención Pedagógica Profesional II Asignaturas optativas <i>Asignatura del Área de Preespecialidad</i> <i>Optativa del Área Pedagógica</i></p>
<p>Asignaturas Optativas de Elección Área de Investigación Pedagógica Estudio de Caso Técnicas de Investigación Cualitativa Técnicas de Investigación Cuantitativa Técnicas para el Análisis Estadístico</p>	<p>Asignaturas Optativas de Elección Área Pedagógica Análisis del Discurso Educativo Diseño y Elaboración de Recursos Didácticos Educación para la Comunicación Elaboración de Guiones Educativos</p>
<p>Asignaturas Optativas de Elección Área Histórico - Filosófica Antropología Pedagógica Filosofía de la Educación en México Hermenéutica Pedagógica Historia de la Educación en América Latina Temas Selectos de Historia de la Educación</p>	<p>Asignaturas Optativas de Elección del Área Psicopedagógica Elementos de Evaluación Psicopedagógica Estrategias de Intervención Grupal Modelos Constructivistas Orientación para la Educación Sexual Propuestas Psicopedagógicas Alternativas Psicoanálisis en el Campo de la Investigación Educativa</p>
<p>Asignaturas Optativas de Elección del Área Sociopedagógica Economía de la Educación Educación Multicultural Educación Popular y Comunitaria Perspectiva de Género en Educación Política Educativa y Calidad de la Educación</p>	<p>Asignaturas Optativas de Elección del Área Pedagógica Estudio Monográfico Clásicos de la Pedagogía Estudio Monográfico Clásicos de la Pedagogía Mexicana Innovaciones en Educación Modelos de Docencia Orientación Educativa Pedagogía Comparada Pedagogía Contemporánea Pedagogía de los Valores Pedagogía Institucional Planeación Educativa en Espacios Institucionales Proyecto de Titulación</p>

ANEXO 16. Plan de estudios Universidad del Valle de México. (UVM, 2010.)

Perfil de egreso:

Al finalizar la Licenciatura el alumno podrá:

- Impartir cursos de capacitación y formación tanto en el ámbito escolar como empresarial.
- Diseñar y planear programas escolares, de orientación educativa, de formación, capacitación, actualización y desarrollo docente, de educación especial, de educación virtual, entre otras.
- Fundamentar, diseñar, instrumentar, aplicar y evaluar diseños curriculares de cualquier ámbito educativo.
- Diseñar y organizar programas que respondan a los requerimientos de las personas con necesidades educativas especiales.
- Realizar investigaciones científicas sobre la realidad educativa.

Campo laboral:

Los sectores del campo laboral del pedagogo son los ámbitos público y privado:

- Dentro del sector público puedes incursionar en cualquiera de las dependencias gubernamentales, en las áreas de capacitación y administración del capital humano e intelectual; en la Secretaría de Educación Pública o en cualquiera de sus áreas y en instituciones educativas de todos los niveles escolares.
- En el sector privado te desempeñarás en instituciones educativas, en centros de investigación, en organizaciones no gubernamentales, empresas, centros de formación continua, consultorías, televisoras, radiodifusoras y centros de educación virtual.

También puedes generar tus propios proyectos de trabajo de manera independiente: consultoría, instituciones educativas, investigación educativa, entre otras.

Plan de estudios.

Asignaturas:

Desarrollo Psicológico en la Infancia
Seminario de Intervención en Educación no Formal
Informática Educativa
Historia General de la Educación
Teoría Pedagógica
Teorías Básicas de la Psicología
Historia de la Educación en México
Psicología de la Educación
Sociología y Educación
Desarrollo Psicológico en la Adolescencia
Epistemología y Educación
Métodos Cuantitativos en Ciencias Sociales
Política y Legislación Educativa
Desarrollo Psicológico en la Aduldez y Senectud
Evaluación Educativa
Filosofía y Educación
Metodología de la Investigación Educativa
Educación y Economía
Orientación Educativa y Profesiográfica
Taller de Psicometría Educativa
Teoría de los Medios en Educación
Administración Educativa
Modelos Curriculares
Planeación Educativa
Taller de Orientación Vocacional y Profesional
Educación y Nuevas Tecnologías
Formación Docente
Organización y Gestión de Centros Educativos

Taller de Diseño Curricular
Educación Especial
Etnografía y Educación
Pedagogía Familiar
Taller de Fortalecimiento al Egreso
Didáctica General
Ética y Práctica Profesional del Pedagogo
Diseño, Desarrollo y Evaluación de Materiales Didácticos
Programación y Evaluación Didáctica
Desarrollo de Habilidades Didácticas
Laboratorio de Grupos en Educación
Seminario de Investigación Sobre Formación Docente
Diseño de Proyectos Educativos
Área Profesional Optativa
Dirección de Recursos Humanos I
Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos
Construcción Lógico-Matemática en Preescolar
Desarrollo de Competencias Laborales
Desarrollo de Inteligencias Múltiples
Desarrollo Organizacional
Desarrollo y Adquisición del Lenguaje
Detección y Determinación de Necesidades Educativas Especiales
Diagnóstico del Capital Humano
Didáctica de la Lecto-Escritura en Preescolar
Diseño de Programas de Intervención para Sujetos con Necesidades Educativas Especiales
Diseño y Evaluación de Programas de Capacitación
Educación Abierta y a Distancia
Enfoques Psicopedagógicos Alternativos
Estimulación Temprana en Preescolares
Estrategias de Intervención en la Gestión
Fundamentos Teóricos y Modelos de la Innovación Educativa
Gestión de la Calidad Académica
Gestión de Recursos en Instituciones Educativas
Innovación y Calidad Educativa

Laboratorio de Proyectos Interactivos
Liderazgo y Dirección de Instituciones Educativas
Los Padres de Familia como Recurso Educativo
Modelos de Evaluación Institucional
Modelos de Planeación Institucional
Persona con Necesidades Educativas Especiales
Propósitos y Contenidos de la Educación
Prospectiva e Innovación en Educación Superior
Seminario de Temas Contemporáneos I
Seminario de Temas Contemporáneos II
Seminario de Temas Contemporáneos III
Seminario de Temas Contemporáneos IV
Seminario de Temas Contemporáneos V
Teorías y Modelos en Comunicación y Procesos Educativos
Trastornos y Dificultades del Aprendizaje

<u>Área sello. Desarrollo Empresarial.</u> Habilidades de Interacción Liderazgo Habilidades de Negociación Identidad e Imagen Habilidades de Influencia Comunicación Efectiva	<u>Área sello. Desarrollo Universitario.</u> Desarrollo Humano Formación Cultural Visión Global Entorno Sociopolítico y Económico de México Calidad Prospectiva Desarrollo Emprendedor Responsabilidad Social
---	---

ANEXO 17. PLAN DE ESTUDIOS UNIVERSIDAD PANAMERICANA (UP, 2010, *Plan de estudios digital*)

La Licenciatura en Pedagogía tiene por objetivo formar profesionales críticos capaces de multiplicar el talento humano a través de una formación integral de la persona. Busca formar Licenciados en Pedagogía capaces de integrar su formación humanista con su formación y desarrollo profesional y personal.

Perfil de egreso.

Formamos profesionales comprometidos con la educación, capaces de proponer alternativas innovadoras para solucionar los retos actuales. Nuestros egresados tienen las herramientas necesarias para dirigir, crear y diseñar las propuestas que les permitan integrarse exitosamente en el ámbito laboral que deseen.

*Ventajas competitivas (UP, 2010, *Ventajas competitivas*):*

Pedagogía UP	El pedagogo en la UP:
Visión integral de la persona	Estudia a la persona desde la esfera psicológica, emocional, biológica, social, familiar y laboral.
Pioneros en Pedagogía y Recursos Humanos	Desarrolla el talento de una empresa mediante programas de capacitación, reclutamiento y selección, manejo del cambio y más.
Base profesional para hacer una especialidad en necesidades educativas especiales	Realiza diagnóstico, tratamiento y atención a problemas de aprendizaje. Trabaja con niños, adolescentes y adultos con y sin discapacidad.
Políticas educativas e instancias gubernamentales	Se desempeña y tiene injerencia en gobiernos y políticas educativas a nivel nacional e internacional.
Programas de vanguardia en tecnología educativa	Desarrolla programas educativos en línea, universidades virtuales y evalúa software educativo.
Formación de alto nivel académico	Cuenta con profesores con sólida preparación y experiencia en las materias que imparten. La escuela de Pedagogía cuenta con la certificación del Comité para la Evaluación de Programas de Pedagogía y Educación, además de obtener el puntaje más alto en el examen CENEVAL en Pedagogía y ciencias de la educación.

Atención personalizada	Cuenta con asesoría académica desde los primeros semestres, para orientar a los alumnos en su perfil profesional.
Prácticas profesionales nacionales y en el extranjero	Convenios con las mejores instituciones educativas, empresas, hospitales, museos y fundaciones para realizar prácticas profesionales.
Amplia oferta laboral	Brinda educación en todos los ámbitos y etapas de la persona, la oferta laboral de nuestros egresados es amplia, además de contar con bolsa de trabajo durante y después de estudiar la licenciatura.

Plan de estudios.

Nombre de la Asignatura
Fundamentos de la Educación y de la Pedagogía
Proceso de Investigación
Conformación del Pensamiento Didáctico
Bases Psicológicas de la Educación
Aspectos Sociales de la Educación
Teoría de Empresa
Historia General de la Educación
Marco Jurídico de la Educación y Sistema Educativo Mexicano
Instrumentación Didáctica
Desarrollo Biopsicosocial de la niñez
Comunicación Educativa
Factor Humano
Estadística Descriptiva
Neurofisiología del Aprendizaje
Argumentación
Historia de la Educación en México
Estadística Inferencial
Diseño Curricular
Políticas Educativas Internacionales
Desarrollo Biopsicosocial de la Adolescencia
Administración Financiera
Teorías del Aprendizaje
Filosofía de la Educación
Taller de Competencias Didácticas
Psicometría
Teorías de la Personalidad
Sociología y Economía de la Educación
Desarrollo Biopsicosocial de la Adulthood

Historia de la Cultura
Persona y Sociedad
Ética
Redacción
Educación Estética
Taller de Materiales Multimedia
Métodos de Investigación Pedagógica
Taller de Estrategias Grupales
Didáctica Especial en la Educación Básica
Taller de Diagnóstico Psicométrico
Teoría del Conocimiento
Estudio Interdisciplinar sobre la Familia
Análisis Comparativo de Sistemas Educativos Mundiales
Gerontología
Reclutamiento y Selección de Talento Humano
Estrategias de Didáctica Especial
Orientación Educativa
Capacitación del Talento Humano
Técnicas para la evaluación del Aprendizaje
Formación Docente
Antropología Teológica I
Antropología Teológica II
Filosofía Social
Prácticas Profesionales I
Prácticas Profesionales II
Planificación y Organización de Instituciones Educativas
Modelos de Desarrollo Organizacional
Prácticas Profesionales III
Diseño de Proyecto de Investigación
Modelos de Evaluación, Calidad y Certificación
Orientación Profesional
Hombre y Mundo Contemporáneo
Ética Profesional

**BLOQUE OPTATIVO TERMINAL.
PEDAGOGÍA Y RECURSOS HUMANOS.**

Dirección Estratégica de Recursos Humanos
Coaching
Nómina, Compensación y Seguridad Social
Negociación y Manejo de Conflictos
Derecho Laboral
Diseño Organizacional
Evaluación del Desempeño
Relaciones Laborales
Análisis de la Acción Directiva
Cultura Laboral
Finanzas Aplicadas a Recursos Humanos
Marketing Educativo

**BLOQUE OPTATIVO TERMINAL.
PEDAGOGÍA E INNOVACIÓN EDUCATIVA.**

Diseño Instruccional
Gestión de Recursos Humanos
Introducción a la Innovación Tecnológica
Principios de fotografía y video
Plataformas tecnológicas para la educación a distancia
Creatividad e Innovación
Innovación y Diseño asistido por Computadora
Tecnologías de la Información para la toma de decisiones
Diseño y evaluación de software educativo
Imágenes Digitales
Animación en 3D
Emprendedores en Tecnología e Innovación

**BLOQUE OPTATIVO TERMINAL
PEDAGOGÍA Y CONSULTORÍA
PSICOPEDAGÓGICA.**

Intervención Educativa en Organizaciones Sociales
Gestión de Recursos Humanos
Intervención Psicopedagógica en la Familia
Intervención en Crisis
Estimulación Temprana y Formación Infantil
Intervención Psicopedagógica para necesidades Educativas Especiales sin discapacidad
Intervención en Sistemas Educativos Informales
Psicopatología
Intervención Psicopedagógica para necesidades Educativas Especiales con discapacidad
Counselling
Pedagogía Terapéutica
Pedagogía Hospitalaria

**BLOQUE OPTATIVO TERMINAL.
PEDAGOGÍA Y DIRECCIÓN DE
INSTITUCIONES.**

Intervención educativa en organizaciones Sociales
Gestión de Recursos Humanos
Derecho laboral
Administración Escolar
Intervención en Sistemas Educativos Informales
Intervención Psicopedagógica para necesidades Educativas Especiales sin discapacidad
Diseño Organizacional
Relaciones Laborales
Análisis de la Acción directiva
Intervención Psicopedagógica para necesidades Educativas Especiales con discapacidad
Psicopatología
Cultura Laboral
Marketing Educativo