



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
COLEGIO DE PEDAGOGÍA

LA INTERVENCIÓN DEL PEDAGOGO EN EL ÁREA
EMPRESARIAL: LA CAPACITACIÓN LABORAL
COMO ESPACIO FORMATIVO

T E S I N A

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PEDAGOGÍA

PRESENTA:
ITZI ERANDI SILVA MORÍN

ASESORA:
LIC. RUTH GARCÍA DELGADO





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.

AGRADECIMIENTOS

A Dios: por ser mi amigo incondicional, bendecirme y ayudarme a concluir esta meta.
Confío en ti.

A Jesús: por apoyarme siempre y por ser el amor y compañero de vida. Te amo.

A mis padres: Mamá, por educarme, cuidarme, apoyarme, por tus desvelos y consejos, por ser el ejemplo de mujer que nunca se rinde, infinitas gracias. Papá, por cuidarme y consentirme, sé que desde el cielo me cuidas. Vives en mi corazón. Los amo.

A David y Arturo: por su apoyo. A Chiquis: por nuestras risas.

A mi asesora: Lic. Ruth García Delgado por su dedicación y tiempo para la realización de este trabajo, por ser la mejor guía y un ejemplo de profesionalista a seguir. Toda mi admiración.

A la Lic. Cecilia Montiel Ayometzi: por su gran apoyo, por dedicarme su tiempo, escucharme y tenerme una enorme paciencia. Toda mi gratitud y admiración.

A mis sinodales: Dr. Roberto Villamil, Lic. Margarita Lehne, Lic. Cecilia Montiel y Lic. Paty Zurita, por sus observaciones, recomendaciones y consejos.

A todas las personas que confiaron en mí y me tendieron la mano siempre.

A mi *alma mater*: la Universidad Nacional Autónoma de México, por ser mi segundo hogar. Abrirme las puertas a otro mundo y porque a ella le debo en gran parte lo que soy.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. LA RELACIÓN ENTRE LA EDUCACIÓN Y TRABAJO A LO LARGO DE LA HISTORIA	
1.1 Relación entre educación y trabajo	3
1.1.1 Concepto de educación	5
1.1.2 Concepto de trabajo	7
1.2 Antecedentes históricos	11
1.3 El contexto actual de la educación y trabajo en México.	18
CAPÍTULO II. LOS NUEVOS RETOS QUE EL TRABAJO LE PLANTEA A LA EDUCACIÓN	
2.1 Globalización	22
2.2 Sociedad del conocimiento	27
2.3 Capital Humano	31
2.4 Educación permanente	34
2.4.1 Formación para y en el trabajo	37
CAPÍTULO III. LA PEDAGOGÍA EN LA EMPRESA.	
3.1 Concepto de Pedagogía	39
3.2 Papel social de la Pedagogía en México	40
3.3 La empresa	44
3.3.1 La empresa en México	46
3.3.2 El área de Recursos Humanos	49
3.4 Pedagogía y empresa	53
CAPÍTULO IV. LA FUNCIÓN DEL PEDAGOGO EN EL ÁREA EMPRESARIAL: CAPACITACIÓN LABORAL	
4.1 El pedagogo de la UNAM	57
4.1.1 Perfil de egreso	59
4.1.2 Competencias: genéricas y específicas	62
4.2 Andragogía	66

4.2.1 Motivación	68
4.3 Capacitación laboral	69
4.3.1 Antecedentes históricos de la capacitación	72
4.3.2 Propósitos y objetivos de la capacitación	75
4.4 El pedagogo en el proceso de capacitación	76
4.4.1 Planeación	78
4.4.2 Organización	81
4.4.3 Ejecución	83
4.4.4 Evaluación y seguimiento	84
4.5 El pedagogo capacitador: visión a futuro	86
CONCLUSIONES	88
FUENTES CONSULTADAS	91
ANEXO	96

INTRODUCCIÓN

La Pedagogía se ha desarrollado prioritariamente dentro del ámbito de la educación formal; la escuela, es sin duda la institución donde tiene un papel más destacado; alumnos, aulas, horarios y exámenes son palabras que comúnmente se relacionan con un pedagogo. Sin embargo, la realidad es que la Pedagogía se ha abierto camino en otros campos laborales y por ende los pedagogos van ganando terreno desempeñándose en distintas áreas. Un ámbito laboral, relativamente nuevo para el pedagogo es el de la formación en el trabajo que ha tenido un amplio desarrollo dentro de las empresas y que conocemos como capacitación laboral.

Las empresas constituyen la fuente principal de empleos en cualquier país, los egresados de carreras profesionales o cualquier persona que se enfrente al mundo laboral, encontrará en la empresa tanto su medio de sustento como la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos, habilidades y perfeccionar destrezas, de esta forma se desarrollará y crecerá potencialmente en el ámbito personal y laboral.

Los pedagogos encuentran en el área empresarial una fuente de empleo fructífera, pues se convierten en los profesionales indicados e idóneos para encargarse de brindar esa capacitación constante y esa formación continua que todo trabajador necesita para crecer en su puesto de trabajo y en su persona, logrando vincular las expectativas profesionales y personales, ya que todo ser humano busca un equilibrio en su vida; se ha visto a través del tiempo, que el éxito de las empresas radica en su personal, en el ambiente armónico que se fomenta y en las posibilidades de desarrollo que la empresa brinda a sus trabajadores, de esta forma capacitar a los recursos humanos hoy día no se traduce como un “gasto” sino como una inversión que contribuye al beneficio de ambas partes, los trabajadores y la empresa.

En el capítulo I se aborda la relación existente entre el trabajo y la educación, ya que éstos han estado siempre relacionados, en primera porque se les considera la vía necesaria para mejorar las condiciones de vida de todo ser humano y, en segunda, porque la educación es necesaria para poder acceder a un trabajo y lograr mantenerse en él estando capacitados para responder a las necesidades que el puesto demanda. De esta manera podemos entender

el acercamiento y vínculo existente entre ambos mundos a lo largo de la historia y así poder comprender el acercamiento y labor de la Pedagogía en el área empresarial.

En el capítulo II se identifican y analizan los nuevos retos y las características que el nuevo escenario mundial plantea a la educación, producto de esas interacciones entre educación-trabajo a lo largo de la historia que han generado nuevas formas o prácticas para intervenir en la capacitación de los trabajadores, y es recientemente donde la labor pedagógica encuentra sus mayores retos, ya que en las últimas décadas hemos enfrentado múltiples y variados cambios que han afectado todo y a todos; las transformaciones sociales y el acelerado desarrollo de la tecnología durante la segunda mitad del siglo XX marcan definitivamente nuestra sociedad a la cual actualmente se le denomina sociedad del conocimiento, proveniente de todo este fenómeno llamado globalización, en donde la información, la comunicación y el conocimiento son preponderantes.

En el capítulo III se brinda una definición de Pedagogía, se habla de su desarrollo y alcance en nuestro país, la relación que tiene con la empresa identificando los rasgos y componentes de ésta, definiendo y destacando la importancia de los Recursos Humanos, la contribución que realiza la Pedagogía en diversos aspectos tanto educativos, sociales y hasta económicos a dicha área o departamento y por ende al área empresarial.

Por último en el capítulo IV se describen las actividades y funciones que el pedagogo de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM puede desempeñar dentro del área empresarial, específicamente enfocado a la capacitación laboral. Identificando de acuerdo con su perfil educativo las competencias que el egresado en Pedagogía posee para desempeñarse satisfactoriamente en todo el proceso de capacitación, ya que el quehacer de un pedagogo se encuentra en el hecho educativo, el cual encontramos por supuesto dentro de una empresa al llevar a cabo la capacitación y formar recursos humanos, se convierte en el profesionalista adecuado para su desarrollo.

De esta forma considero importante que el pedagogo conozca más a fondo y logre ver definidas sus funciones dentro del área empresarial, reconociéndose como profesionalista que no tiene necesariamente que estar vinculado al área de educación formal y que cuenta con la preparación para afrontar problemas de índole educativa fuera de la institución escolar.

CAPÍTULO I

LA RELACIÓN ENTRE LA EDUCACIÓN Y TRABAJO A LO LARGO DE LA HISTORIA

El mundo de la educación y el mundo del trabajo son dos elementos que conforman toda sociedad y han estado estrechamente ligados a lo largo de la historia de la humanidad, aunque en cada época esa interacción ha sido vista y vivida desde diferentes formas nunca han perdido su relación, pues ésta se hace imperante como parte de la realidad social, toda vez que son la fuente principal de progreso y avance en cada civilización.

La relación que existe entre ambos elementos puede resultar compleja y variada, para lograr aterrizar la idea lo enfocaremos en la visión pedagógica del trabajo haciendo especial énfasis en ver a éste como un fin educativo a efectos de la realidad social en la que actualmente nos desenvolvemos, aunque desde luego no se pretende reducir la educación a un ajuste adaptativo a requerimientos del trabajo, por el contrario se pretende mirar a la educación y al trabajo como factores estratégicos que promueven el crecimiento económico y el bienestar social de cualquier país .

1.1 Relación entre educación y trabajo

Desde que nace hasta que muere el ser humano se encuentra en un constante proceso de aprendizaje. De acuerdo al desarrollo tanto biológico, psicológico y social del individuo se ve involucrado en diversos procesos dentro de su sociedad. Generalmente la familia constituye el primero y el más importante núcleo social en que el individuo comienza esos procesos, aprende a gatear, a caminar, a hablar, logra comunicarse, va desarrollando habilidades propias de cada sujeto que le permitirán desenvolverse.

Posteriormente esos procesos se volverán formales e institucionalizados al iniciarse el proceso educativo escolar o formal, y será la escuela el segundo núcleo social más importante en la vida de las personas. La escuela cumplirá dos funciones esenciales, la de regular la adquisición de conocimientos y la de lograr que el individuo socialice, esto a través de la transmisión de valores y principios.

Nuestra estancia en la escuela será por muchos años, tendremos acceso a una educación básica, educación media superior y superior, al término de todo esto tendremos un grado de escolarización, un certificado, un título, una cédula, podemos también ingresar a un posgrado, sin embargo, la mayoría de las veces al término de la educación formal nos insertamos en el campo laboral, desempeñamos la profesión que nos remunera y nos hace crecer como personas.

De esta forma encontramos la primera relación entre la educación y el trabajo, la actual sociedad exige al sistema educativo brindar la preparación necesaria para ejercer una profesión, es decir, actualmente una de las finalidades de la educación es preparar a las personas para el trabajo, brindar una formación de calidad a los profesionales que posteriormente serán requeridos por el mercado laboral¹. No obstante, aunque es una realidad debemos recordar que es sólo uno de los fines de la educación, pues en sí el valor de la educación radica en la formación integral de las personas.

De esta realidad se desprende la segunda relación; el actual sistema exige un cambio constante en el trabajo, producto del dinamismo en la economía y en la sociedad, por lo tanto las capacidades y habilidades requeridas en los profesionales para desempeñar su trabajo de igual forma se ven afectadas, por ello es necesario que la educación continúe más allá de las aulas, se vuelve de vital importancia la educación permanente y a lo largo de la vida, que en el mundo laboral se traduce como formación para y en el trabajo.

Pues “el trabajo, en tanto contexto distinto al de la escuela formal, no deja, por ello, de ser también ámbito educativo”², es así como una vez en el trabajo el individuo deberá continuar con sus procesos educativos formándose mediante el perfeccionamiento de habilidades, capacidades y procesando nueva información que le permitirán hacer frente a las necesidades que se le presenten día a día, pudiendo además obtener una satisfacción personal, profesional y de beneficio a su empresa y a la sociedad.

¹ Cfr. PINEDA, Pilar (coordinadora). *Pedagogía Laboral*. Barcelona, 2002, p.30

² DURÁN Ramos, Teresita. “Educación laboral. Tarea pedagógica: educar por y en el trabajo”. En: *Paedagogium*, Revista Mexicana de Educación y Desarrollo, Año 6 No. 35 Noviembre-Diciembre 2007, p. 5

1.1.1 Concepto de educación

La educación es el objeto de estudio de la Pedagogía y de acuerdo con la Dra. Durán “La disciplina pedagógica registrada como tal a partir del pensamiento kantiano en la segunda mitad del siglo XVIII permite abarcar la totalidad integradora de su objeto de estudio: la educación”³. Si la Pedagogía tiene por objeto de estudio la educación, resulta de gran importancia definirla y conocer su implicación en la vida de los seres humanos, ya que “la educación es así una parte integrante, esencial, de la vida del hombre y de la sociedad, y ha existido desde que hay seres humanos sobre la tierra”⁴.

Debemos señalar que la educación es un proceso social permanente, se da a lo largo de la vida de todo ser humano y tiene como principal objetivo la formación integral de las personas. Un proceso donde la sociedad busca conservarla y transmitirla de manera colectiva⁵, entendiéndola por lo tanto como *quehacer humano* o *modo de ser*⁶ pues al ser un proceso estamos resaltando su carácter activo y dinámico, es decir, se encuentra en constante construcción y mejora continua, donde el ser humano es el encargado de llevarlo a cabo, pues éste nunca será un ser acabado, siempre está en búsqueda de su perfeccionamiento.

Vemos de esta forma que la educación no debe limitarse a una etapa de la vida, sino que debe estar presente en todo el ciclo vital, comienza desde que nacemos, termina cuando morimos, se da en la familia, en la escuela, en el trabajo y en todas esas experiencias de vida que nos acontecen.

Cuando la educación se da de manera institucionalizada, es decir, en el sistema educativo formal se le llama *educación formal*, el ejemplo máximo de su expresión es la escuela, se encuentra sistematizada, jerarquizada y es progresiva, a través de los planes y programas de estudio por los que se conforma; todos aquellos procesos educativos que se dan fuera de la escuela como lo es la capacitación laboral dentro de las empresas, las conferencias en

³DURÁN Ramos, Teresita. “*Ser profesional de la educación*”. En: *Paedagogium*, Revista Mexicana de Educación y Desarrollo, Año 2 No. 12 Julio-Agosto 2002, p. 21

⁴LUZURIAGA, Lorenzo. *Historia de la educación y de la pedagogía*. 22ª edición. Buenos Aires, 1994, p.11

⁵Crf. *Ibíd.*

⁶ESQUIVEL Estrada, Noé Héctor. *Reflexiones sobre el valor de la educación y educación en valores*. REDALYC. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp>. [27 de marzo de 2011]

museos o los diversos cursos que ofrecen centros culturales, entre otros, constituyen la *educación no formal*; por último, todas esas experiencias de vida que las personas pasan en sus prácticas cotidianas, en sus relaciones sociales, como las vividas en familia, con los amigos y en el transcurrir de la vida diaria forman parte de la *educación informal*, en estos tres ámbitos se da la educación.

Entre sus objetivos o finalidades se encuentra la formación integral de las personas, esto es, concebir al ser humano como una unidad, preocupada por desarrollar todos los aspectos que lo conforman tanto física, intelectual y afectivamente, lo hará generar una estructura de pensamientos o estructura cognitiva que le permitirá comparar, ordenar, identificar y elegir entre lo correcto y lo incorrecto; así, se encargará de la construcción propia del individuo, moldeando su personalidad, no creando copias ni sujetos reprimidos, así “la educación no crea utopías instantáneas, ni ofrece remedios mágicos, ni brinda promesas categóricas, sino que exige esfuerzo y disciplina , y despierta en el hombre la conciencia de sus posibilidades creadoras...”⁷, la educación nos ayudará a convertirnos en mejores personas.

La educación por lo tanto es intencional, tiene un sentido, cuenta con objetivos y finalidades, aunque la educación informal se dé a manera de experiencias también tiene una intención, por ejemplo, en la familia lograr que el niño o la niña aprendan a gatear para que después logren caminar, que aprendan a ir al baño o que aprendan a hablar, para que logren ingresar al kínder, etc.

La educación por lo tanto es esencial y trascendental para todo ser humano ya que estará presente en todo momento en la vida de éste, pues cada día se aprende algo nuevo, esos aprendizajes permitirán que los sujetos logren construirse a sí mismos, estén en constante mejoramiento, progresen y logren realizarse como profesionales y como personas, todo esto traerá por supuesto beneficios a la sociedad.

Es por ello que se ha dejado a la educación la responsabilidad de “curar” todos los males que aquejan a la sociedad, sin embargo, no debemos olvidar que si bien la educación es factor de crecimiento, también se debe recordar que es una tarea humana y que requiere, como antes citaba, de esfuerzo y disciplina para lograr sus objetivos, ello conlleva a

⁷ MAYER, Frederick. *Pedagogía comparada*. México, 2006, p. 5

implementar estrategias de cambio y mejora no sólo en la educación, sino en otros ámbitos como el político, el económico, el laboral, y así unificando esfuerzos en estos ámbitos lograr los cambios anhelados.

1.1.2 Concepto de trabajo

El trabajo puede definirse y entenderse desde diferentes perspectivas, de acuerdo con Víctor García Hoz existen varias visiones del concepto de trabajo, entre las que podemos destacar como relevantes, para efectos de la presente temática, son las siguientes:

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

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

La visión antropológica analiza el trabajo desde su carácter exclusivamente humano, y lo concibe como aquella actividad que permite definir al ser humano como tal y perfeccionarlo⁸.

El trabajo, como fenómeno esencialmente humano, es necesario porque las personas, para poder convivir en grupo y satisfacer sus necesidades, deben practicar esa actividad humana, puesto que éste es el único medio que les da la oportunidad de desarrollarse en los ámbitos profesional, cultural, académico, industrial y otros. El trabajo satisface múltiples necesidades psicológicas, porque ofrece a los individuos la posibilidad de lograr metas personales, ganar reconocimiento e invertir el tiempo en actividades de utilidad social⁹.

El trabajo puede llevarse a cabo de manera individual o asociada. Y si es realizado en sociedad, estamos hablando ya de la empresa. Es necesario subrayar ante todo que el esfuerzo o tarea que desempeña cualquier animal, ya sea solo o con otros de su misma especie o de otra diferente, no es propiamente trabajo, pues le faltan algunas propiedades

⁸ PINEDA, Pilar. Op. cit. p. 27-28

⁹ RODRÍGUEZ Valencia, Joaquín. *Administración moderna de personal*. 7ª ed. México, 2007, p. 3-4

que únicamente encontramos en las labores y actividades humanas, como el raciocinio, conciencia, ideas e intelecto¹⁰.

El trabajo y la educación tienen una estrecha relación, un individuo que se ha formado con la finalidad de obtener conocimientos y ser un profesional, logra continuarlo en su lugar de trabajo obteniendo nuevos conocimientos, desarrollando nuevas habilidades, perfeccionando capacidades, aumentando sus destrezas y asimilando nueva información. De esta manera el trabajo debe vivirse como un medio para obtener una doble satisfacción: personal y laboral.

El trabajo ha experimentado una evolución a lo largo de la historia de la humanidad, Benito Echeverría, citado en Pineda Herrero, identifica diez etapas en la historia de dicha evolución y las analiza a partir de seis variables que actúan como pilares configuradores del trabajo en cada una de las diferentes etapas históricas. Las variables son las siguientes¹¹:

- Sector productivo, o ámbito de la actividad laboral.
- Motivación o incentivo que activa la conducta laboral, es decir, las necesidades que se desean cubrir con el trabajo.
- Concepción social del trabajo.
- Organización del trabajo, o sistema de roles y normas que ordenan la actividad productiva de las personas para obtener unos fines.
- División del trabajo en el seno de la sociedad.
- Poder y estilo de liderazgo ejercido.

Pineda Herrero nos presenta un cuadro donde elige dos de las variables anteriores y las vincula con las evoluciones acontecidas en el marco de la educación y la formación en cada etapa histórica, de esta forma se complementa el cuadro, surgiendo una variable más: las prácticas de educación y formación aparecidas en cada momento histórico para posibilitar la realización del trabajo según las exigencias del contexto.

¹⁰ MARTÍNEZ García, Francisco. *Una filosofía de la empresa y del trabajo*. México, 2004, p. 22

¹¹ PINEDA, Pilar. Op. cit. p. 44

El siguiente cuadro resume la evolución del trabajo y de las prácticas de formación a lo largo de la historia¹²:

EDAD DE PIEDRA (hasta 8,000 a. J.C.)	
Sector Productivo	Caza y recolección.
Organización del trabajo	Inexistente. No hay grupos concretos para realizar el trabajo.
Educación-Formación	Transmisión intuitiva de conocimientos y habilidades en el quehacer cotidiano, por imitación.
COMUNIDADES PRE-CIVILIZADAS (8,000-2,500 a.C.)	
Sector Productivo	Agricultura, ganadería y metalurgia.
Organización del trabajo	Considerable: ciertos trabajos implican status superiores.
Educación-Formación	Inicio de una mínima intencionalidad en la formación de las personas para el trabajo y la vida.
CIVILIZACIONES ANTIGUAS (2,500 a.C.-500 d.C.)	
Sector Productivo	Agropecuario, manufactura y comercio.
Organización del trabajo	Estatal, con el cobro de impuestos, y bajo regímenes autoritarios.
Educación-Formación	Formación intencional y estructurada del ciudadano para el trabajo intelectual.
FEUDALISMO (500 d.C.-s. XIII)	
Sector Productivo	Agropecuario, manufactura y comercio.
Organización del trabajo	Sistema socioeconómico piramidal: el señor feudal concede a sus siervos el uso de la tierra y les proporciona seguridad y protección.
Educación-Formación	Formación para la vida contemplativa, en manos de la Iglesia y centrada en los monasterios.
INDUSTRIA MEDIEVAL (S. XIII-XVI)	
Sector Productivo	Agricultura, artesanía, minería y comercio.
Organización del trabajo	Separación entre el trabajo agrícola y el urbano, que se organiza en tres categorías: maestros, oficiales y aprendices / letrados y administradores / nobles comerciantes y prestamistas.
Educación-Formación	Formación inicial y continua del aprendiz y el oficial por

¹² *Ibidem*, pp. 45-47

	parte del maestro, en la estructura gremial.
EDAD MODERNA (s. XVI-XVIII)	
Sector Productivo	Agricultura, manufactura y comercio.
Organización del trabajo	Sistema mercantilista: la posición social no viene determinada por el linaje sino por la condición económica. Ascenso de la burguesía.
Educación-Formación	Reconocimiento de la importancia de la formación profesional para el trabajo. Aparición de las primeras escuelas profesionales.
REVOLUCIÓN INDUSTRIAL (s. XIX)	
Sector Productivo	Agricultura, industria y comercio.
Organización del trabajo	Separación del capital y el trabajo. Formas de producción industrial masiva. Gran jerarquización y control: sueldos bajos, horarios prolongados, sanciones.
Educación-Formación	Abandono inicial de la formación en pro de la urgencia productiva. Posterior aparición masiva de centros de formación externos e internos a las empresas.
COMUNISMO (fines XIX- s. XX)	
Sector Productivo	Agricultura, industria y comercio.
Organización del trabajo	Concentración de la producción en manos de individuos asociados.
Educación-Formación	Trabajo como eje de la educación. Formación politécnica, polivalente, práctica e integral.
CAPITALISMO (s. XX)	
Sector Productivo	Agricultura, industria y comercio
Organización del trabajo	Continua búsqueda de métodos funcionales, eficientes y eficaces.
Educación-Formación	Consolidación de la Formación Profesional, con contenidos técnicos y humanistas. Inicio de la formación continua, dentro y fuera de la empresa.
SOCIEDAD TECNOLÓGICA	
Sector Productivo	Primario, secundario y terciario.
Organización del trabajo	Modelos orgánicos frente a los mecánicos. Estructuras organizativas funcionales y flexibles. Desmasificación y diversificación de la producción. Globalización de la economía.

Educación-Formación	Formación profesional inicial y continua, formal y no formal como herramienta para afrontar la complejidad del cambio.
----------------------------	--

Actualmente, como en el siguiente capítulo analizaremos, el trabajo sufre cambios y modificaciones propiciados por diversos factores mundiales y sociales, como la globalización y la sociedad del conocimiento, por ello el trabajo se encuentra en un dinamismo constante y se vuelve más exigente, demandando de esta forma que las personas se preparen más, se especialicen y los trabajadores se encuentren mejor cualificados para el puesto, entre otras características. En este sentido, la educación reciente de igual manera esos cambios, además de que se le exigen nuevas propuestas, soluciones y adaptaciones a tales demandas, por ello la educación también debe replantearse junto con el trabajo y así aportar soluciones desde su terreno.

1.2 Antecedentes históricos

Edad Antigua

Los primeros pobladores de la Tierra, eran cazadores y recolectores, sólo se organizaban para realizar estas actividades, en busca de obtener el alimento necesario y cubrir sus necesidades, la educación se realizaba a través de la imitación en sus actividades diarias y la convivencia diaria entre adultos y menores, “*la educación primitiva*, de los pueblos originarios, anteriores a la historia propiamente dicha, y que podemos caracterizar como educación natural, ya que en ella predomina la influencia espontánea, directa, sobre la intencional. No existen aun en esta etapa pueblos o Estados, sino sólo pequeños grupos humanos dispersos sobre el haz de la Tierra”¹³.

Las primeras sociedades civilizadas son los llamados pueblos orientales: China, India, Egipto, Babilonia; algo importante es que surge en ellos la escritura, que fija el saber, y una clase social especial encargada de su cultivo, la de los *letrados* que unas veces se llaman *escribas* como en Egipto, otras *mandarines* como en la China, y otras *brahmanes*, como en la India; poseen grandes personalidades espirituales como Buda, Confucio o

¹³ LUZURIAGA, Lorenzo. Op. Cit. p. 15

Moisés, que inspiran su vida y dan lugar a una cultura religiosa. Estas características hacen necesaria la organización de una educación sistemática, intencional, y así surgen las escuelas y maestros y, en algunos momentos, una instrucción organizada¹⁴.

“Por lo común, el estudio de la historia de la Pedagogía empieza por el pensamiento educativo en la antigua Grecia”¹⁵. Varios estudiosos afirman que con esta civilización comienza la era de nuestra cultura occidental.

Durante en desarrollo de esta civilización surge el vocablo referente a la profesión del pedagogo (Paidagogós-paidós), si bien ahora no significa lo que en ese tiempo era un pedagogo, es el origen de nombrar a esta profesión, la Pedagogía. En aquél tiempo el pedagogo era el esclavo encargado de conducir o llevar al niño a la escuela, hoy en día sabemos que esta concepción ha evolucionado y los pedagogos tienen otros campos de actuación no referidos solamente al cuidado de los niños o a la docencia.

El término *paideia* presenta tres etapas relativamente diferenciadas: en la primera, alternado con *trophé*, tiene el significado de “crianza” y “cuidado” biológico del niño (país); en la segunda, desbordando el ámbito somático, pasa al espiritual y asume un significado moral, con particular referencia a la “formación del carácter”. Finalmente, en la tercera etapa, *paideia* asume el significado -más próximo al actual- de “formación integral”¹⁶.

Durante el último periodo de la civilización griega, la cultura helenística, en lo referente a industrias y oficios técnicos existía una especie de corporaciones o gremios, que cuidaban de la transmisión de las destrezas de unas generaciones a otras¹⁷.

Una civilización importante para el mundo occidental es la cultura romana, que bastante influencia recibió por parte de la cultura griega, sin embargo tiene puntos divergentes de esta misma en cuanto a su cultura y educación, como las siguientes¹⁸:

1. En lo humano, la valoración de la acción, de la voluntad sobre la reflexión y la contemplación.

¹⁴ *Ibidem*, pp. 29-30

¹⁵ ABBAGNANO, Nicola y A. Visalberghi. *Historia de la Pedagogía*. 20º reimp. México, 2008, p. 19

¹⁶ REDONDO García, Emilio (director). *Introducción a la historia de la educación*. Barcelona, 2001, p. 137

¹⁷ *Ibidem*, p. 176

¹⁸ LUZURIAGA, Lorenzo. Op. Cit. pp. 67-68

2. En la educación, la acentuación del poder volitivo del hábito y el ejercicio, con una actitud realista, frente a la intelectual e idealista griega.
3. La necesidad del estudio individual, psicológico del alumno.
4. La consideración de la vida familiar, y sobre todo el padre en el ejercicio de la educación.
5. Esto no obstante, en época más avanzada, la creación del primer sistema realmente de educación estatal, extendiéndola fuera de Roma a todos los confines del Imperio.

Educatio es la palabra latina con que los romanos nombraron a la educación, la *educatio* era, pues, la “crianza” física y moral del niño. Por otro lado, a partir de un cierto momento, la palabra *educatio* comenzó a usarse en latín, probablemente por influencia del griego, acompañada de otros términos, para indicar que en la formación humana hay dos etapas claramente diferenciadas: la primera – la *educatio* (“crianza”) – que tenía lugar en el seno de la familia; en una segunda etapa, cuyo escenario serían las escuelas y la vida pública, se adquiriría la verdadera “formación”, de carácter moral y cultural, que resultaría imposible asimilar sin la labor previa de la “crianza”¹⁹.

Edad Media

Durante la Edad Media el predominio de la educación cristiana llega a su apogeo y adquiere otro carácter al surgir nuevos factores sociales y culturales. Esquemáticamente expuestos, éstos son:

1. El cristianismo mismo, que se desarrolla intelectual e institucionalmente hasta alcanzar su máxima altura con la escolástica con el nacimiento de las universidades.
2. El germanismo, que al expandirse, da lugar al feudalismo, y con Carlomagno, a un conato de educación palatina y estatal.
3. El localismo de los municipios y el gremialismo de las profesiones, que dan origen a un nuevo tipo de estructura social.

Estos factores culturales y sociales influyen en la orientación de la educación de múltiples modos, a saber:

¹⁹ REDONDO García, Emilio (director). Op. Cit. pp. 191-192

1. La acentuación del ascetismo con el consiguiente menosprecio de la educación para la vida eterna.
2. La mayor atención a la vida emotiva y religiosa con perjuicio de la educación intelectual.
3. El carácter universal, supnacional de la educación a emplearse en ella una lengua única, el latín, y al crearse universidades, abiertas a los alumnos de todos los países.
4. El predominio de la enseñanza de las materias abstractas literarias con descuido de las realistas y científicas.
5. El aspecto verbalista y memorista de los métodos de educación, con menosprecio de la actividad.
6. La sumisión a una disciplina rigurosa externa en vez de la libertad de indagar y de enseñar.
7. La aparición del tipo de educación caballeresca, propio de las edades guerreras y heroicas
8. El desarrollo de una educación seglar, municipal y gremial, junto a la eclesiástica.

En relación al trabajo, durante este periodo es cuando evoluciona y se perfecciona el sistema de trabajo artesanal y la educación gremial de los artesanos, Mónica Meza la llama etapa preindustrial.

La diferenciación de los oficios fue la base de la organización socioeconómica medieval. Existía el taller artesanal, dentro del cual se encontraba una fuerza laboral compuesta por hombres y mujeres que, por dedicarse durante los siglos preindustriales a la producción o manipulación de objetos, se denominaron artesanos. Al interior del taller artesanal, la organización del trabajo se centró en las figuras del maestro artesano, el oficial y los aprendices. Los anteriores, junto con la casa-taller que era la primitiva fábrica hogareña y el gremio que era la corporación que normaba el oficio en cuestión, constituyen un esquema del modelo de industria corporativa²⁰.

Por medio del trabajo, el artesano enseñó la técnica del oficio y formó buenos hábitos en el aprendiz bajo su cargo. Convirtió así, el taller artesanal en un espacio de formación en los

²⁰ MEZA Mejía, Mónica. *La capacitación en el trabajo. Del modelo artesanal al industrial. Una visión sociopedagógica*. Universidad Panamericana. México, 2008, p. 12

buenos hábitos de hombría y profesionalidad y al modelo de formación, en un promotor de valores y virtudes; rebasando con ello, el mero entrenamiento en el oficio. De ahí que los objetivos de la educación gremial consistían en formar un perfil profesional en el aspirante a artesano; y perfilaban en el aprendiz una personalidad tal, que lo posibilitaba para el bien obrar. El aprendizaje empírico caracterizó a los artesanos. Se fincó en la experiencia y se incrementó con ella. Estaba estrechamente relacionado con los intereses individuales y se refería al procedimiento más que al fin²¹.

Renacimiento

Con el Renacimiento comienza, en el siglo XV, una nueva etapa en la historia de la cultura, la de la educación humanista, que a su vez constituye el principio de la educación moderna. El renacimiento rompe con la visión ascética y triste de la vida, propia de la Edad Media, y da lugar a una actitud humana, risueña y placentera de la existencia. Pedagógicamente, el Renacimiento significa sobre todo²²:

1. El redescubrimiento de la personalidad humana libre, independiente de toda consideración religiosa y política.
2. La creación de la educación humanista, basada en el conocimiento de Grecia y de Roma desde un nuevo punto de vista.
3. La formación del hombre culto, ilustrado, fundado en las ideas de Platón y Quintiliano, que son ahora descubiertos.
4. La formación del cortesano instruido y urbano, frente a la del caballero medieval de poca ilustración y de carácter rural.
5. El cultivo de la individualidad, de la personalidad total y no sólo de la religiosa y mística.
6. El desarrollo del espíritu de libertad y de crítica frente a la autoridad y la disciplina anteriores.
7. El estudio atractivo y placentero frente al impuesto y dogmático de la Edad Media.
8. El cultivo de las materias realistas y científicas, aunque todavía con predominio de las literarias y lingüísticas.

²¹ *Ibidem*, pp. 16-17

²² LUZURIAGA, Lorenzo. Op. Cit. pp. 99-100

9. La atención a la vida física, corporal y a la estética con especial cuidado de la urbanidad y buenas maneras.
10. Aunque se trata esencialmente de una educación de minorías, el desarrollo de las invenciones técnicas, como la imprenta, facilita la difusión de la cultura y la educación en las masas.
11. En la organización escolar surge un nuevo tipo de institución educativa, el Colegio humanista o escuela secundaria, basado en el estudio del latín y de griego.

En cuanto al trabajo, se continuó con la producción tradicional y se dio paso también a una producción masiva o en serie, es la etapa denominada por Mónica Meza como la empresa industrial (siglo XVIII), no existe una separación establecida entre ambos sistemas de producción, pues continuaban ambos y se combinaban. Durante la segunda mitad del siglo XVIII algunos economistas dieron al término “industria” su sentido actual y las fábricas se encontraban aún en su infancia.

Sin embargo, conforme avanzó la complejidad técnica y el control de la producción, las fábricas se fueron transformando en centros mecanizados. El catalizador decisivo del sistema fabril fue la difusión de la máquina y el sistema de máquinas. La máquina cambia la organización del trabajo y la hizo más productiva. Además, del mencionado cambio, la máquina transformó la forma de aprender las tareas a realizar en el puesto de trabajo²³.

Conforme avanzó la industrialización, supuso la aparición de una nueva mentalidad sobre el concepto mismo de trabajo industrial y cuando los propietarios y directores cobraron conciencia de que estaban poniendo en práctica nuevos tipos de organización de la producción y del trabajo, enfocaron la práctica empresarial y la práctica en la selección y capacitación de los trabajadores a una visión científica-teórica, llamada Organización Científica del Trabajo, que culminó, en su aspecto normativo, con las aportaciones de los estadounidenses, Frederick Taylor y Henry Ford, a comienzos del siglo XX²⁴.

²³ MEZA Mejía, Mónica. *La capacitación en el trabajo. Del modelo artesanal al industrial. Una visión sociopedagógica*. Op. Cit. p. 30

²⁴ *Ibidem*, p. 34

Época contemporánea

La época contemporánea inicia con el Romanticismo, para Abbagnano, esta época contemporánea comienza por trastornos producidos en el mundo como las revoluciones norteamericana y francesa, las conquistas napoleónicas y la Revolución industrial; dando paso a nuevas formas de gobierno, donde surgieron el capitalismo, nacionalismo, socialismo, comunismo.

La “nueva educación”, la “escuela activa” o la “escuela nueva”, como varios autores la denominan, es un cuadro dentro de la educación contemporánea. Concretándonos a la “nueva educación”, se pueden distinguir en ella cuatro momentos o periodos principales²⁵:

1. El de la creación de las primeras escuelas nuevas en Europa y América, que comprende desde 1889 a 1900. En él se funda la escuela de Abbotsholme, por el doctor Reddie, en 1889, y la de Bedales, por el doctor Badley, ambas en Inglaterra; los “Hogares de educación en el campo” del doctor Lietz, en Alemania, en 1898. Asimismo, se crea de los Estados Unidos, en 1896, la primera escuela experimental, la “escuela primaria universitaria” de Chicago, por el profesor John Dewey.
2. El periodo de la formulación de las nuevas ideas o teorías de la nueva educación, de 1900 a 1907, en el cual se inician sus dos principales corrientes pedagógicas: la del pragmatismo o instrumentalismo de John Dewey, y la de la escuela activa o del trabajo, también a partir de ese año, con las reformas de la enseñanza por Kerschensteiner, en la ciudad de Munich
3. El periodo de la creación y publicación de los primeros métodos activos, que comprende de 1907 a 1918. En este periodo se aplica por primera vez el Método Montessori en Roma y el método Decroly en Bruselas.
4. El periodo de la difusión, consolidación y oficialización de las ideas y métodos de la nueva educación, que abarca desde 1918 hasta nuestros días. En él se fundan las principales Asociaciones de la nueva educación; se aplican nuevos métodos de educación activa como los de Cousinet, Freinet, Petersen, etc.

²⁵LUZURIAGA, Lorenzo. Op. Cit. p. 226

Se inicia la etapa industrial y un modelo de capacitación en el trabajo; desde que el capital se convirtió en capital productivo al penetrar en la esfera de la producción, uno de los objetivos fundamentales de la empresa industrial fue el de controlar los procesos a fin de hacerlos tan eficientes como fuera posible. La racionalidad capitalista entonces, se expresó en la economía del trabajo y ésta, a su vez, se convirtió en el principal motor que impulsó la generación de formas renovadas de organizar la fábrica y se tradujo en nuevas modalidades de educación para la vida y para el trabajo²⁶.

La industria se transformó y desembocó en dos caminos²⁷:

- Uno, el que generó un conflicto entre las necesidades de instrucción técnica de una sociedad industrial y los ideales de una educación liberal hacia la cual tendieron tradicionalmente los estudios.
- Dos, por medio de un sistema de capacitación para el trabajo que empezó a desarrollarse en las mismas fábricas.

Durante la primera mitad del siglo XX se desarrollan los sistemas “taylorismo” y “fordismo” que pretendieron aplicar el método científico al estudio de todos los fenómenos industriales para establecer un cierto número de reglas y fueron un referente obligado para entender las transformaciones de los procesos de trabajo²⁸.

1.3 El contexto actual de la educación y trabajo en México

Hacia la segunda mitad del siglo XX, diversos autores comenzaron a referirse a una nueva etapa en el orden mundial, sobre todo occidental: la postindustrial. De ella, se especulaba en torno a una nueva sensibilidad del entramado social, que a decir de Daniel Bell, representa la estructura de las instituciones más importantes que ordenan la vida de las personas en una sociedad: la distribución de los individuos según su trabajo, la educación

²⁶MEZA Mejía, Mónica. *La capacitación en el trabajo. Del modelo artesanal al industrial. Una visión sociopedagógica*. Op. Cit. p. 35

²⁷*Ibidem*, p. 40

²⁸*Ibid.*

formal y no formal, la regulación de las representaciones sociales, entre otras cuestiones semejantes, todo ello con miras a predecir la dirección del nuevo escenario del siglo XXI²⁹.

Esta época actual en que nos desenvolvemos, marcada por el nuevo orden mundial llamado globalización y con la construcción de la sociedad del conocimiento, observamos grandes cambios y modificaciones en diversos aspectos siendo uno de ellos la educación, por eso: “En el ámbito educativo, el sentido de la globalización alude a la conceptualización y utilización real del planeta como un solo lugar de producción, mercado, competencia, etcétera, cuyos efectos son las formaciones globales políticas, culturales y económicas”³⁰, sabemos que esas transformaciones afectan no sólo a la educación sino también al trabajo y por la relación que entre ambos existe en el próximo capítulo analizaremos a fondo cómo es que dichos cambios se vienen dando.

A grandes rasgos, hoy en día la educación y el trabajo están estrechamente vinculados; hoy más que nunca la educación debe ser a lo largo de la vida, preparar para y en el trabajo. Actualmente “la educación tiene, sin duda, un valor económico. Y como parte de sus propósitos está capacitar a las personas, física o intelectualmente, para que ocupen una posición en el aparato productivo. Hoy, cuando nos hemos ido dejando dominar por el paradigma financiero, éste es el atributo de la educación que quizá recibe más atención, la educación para el mercado de trabajo, la capacitación por competencias laborales, etc. Una de las grandes preocupaciones del sistema educativo de México está en vincular a las instituciones educativas con los mercados laborales”³¹.

La educación y el trabajo tienen un nuevo modelo, se plantean en el modelo de competencias, la educación basada en normas de competencia y la competencia laboral son los nuevos modelos con que nos enfrentamos en educación y trabajo, “en este entorno postindustrial, la capacitación para el trabajo en la empresa, se plantea según el modelo de competencias”³². Debido a que las competencias son esenciales tanto en educación como en

²⁹ MEZA Mejía, Mónica. *La capacitación en el trabajo. Del modelo artesanal al industrial. Una visión sociopedagógica*. Op. Cit. p. 53

³⁰ BUENFIL Burgos, Rosa Nidia (coord.). *En los márgenes de la educación: México a finales del milenio*. México, 2000, p. 25

³¹ SOLANA, Fernando (comp.), et. al. *Educación: visiones y revisiones*. México, 2006, pp. 75-76

³² MEZA Mejía, Mónica. *La capacitación en el trabajo. Del modelo artesanal al industrial. Una visión sociopedagógica*. Op. Cit. p. 54

trabajo, existe en México el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) que está encargado de difundir y fomentar la cultura de la competencia laboral certificada. Para ello se ha creado el Sistema Normalizado de Competencia Laboral (SNCL), que evalúa y certifica la competencia laboral de las personas. Para este sistema, la competencia es, lo que la persona debe ser capaz de hacer (qué); la forma en que puede juzgarse si lo que hace está bien hecho (cómo); y bajo qué condiciones la persona puede mostrar su aptitud (contexto)³³.

Existen demandas, retos y exigencias, que tanto la educación como el trabajo deben enfrentar; los implicados en educación, por su parte, deben brindar soluciones desde su terreno para que pueda existir una adaptación, un cambio y un avance en el ámbito educativo, laboral y social.

³³ *Ibidem*, p. 55

CAPÍTULO II

LOS NUEVOS RETOS QUE EL TRABAJO LE PLANTEA A LA EDUCACIÓN

La educación y el trabajo se encuentran vinculados de alguna u otra forma, y como ya vimos en el capítulo anterior, ese vínculo ha permanecido a lo largo de la historia de la humanidad, sin embargo también hemos observado que han sufrido cambios y han evolucionado respecto a cada civilización. De algunos años a la fecha ha surgido un fenómeno que ha propiciado en mayor medida un cambio acelerado en ambos mundos, de la educación y del trabajo, llamado fenómeno de la *globalización*, aunado a lo que hoy también se conoce como *sociedad del conocimiento*; estos conceptos que analizaremos en el presente capítulo han propiciado cambios desmedidos en torno al trabajo, a la educación y a la sociedad en general, pues hoy más que nunca se le pide a la educación que responda a las exigencias cambiantes de la vida laboral.

Se pretende por ello identificar y analizar algunos de los rasgos más significativos de este proceso de transformación mundial, que nos permita explicar algunas de las modificaciones que tenemos sobre las nociones de educación, conocimiento, trabajo, sociedad y sujetos sociales; así como valorar las implicaciones educativas actuales que acompañan los ajustes organizacionales en el marco de las nuevas prioridades en el mundo del trabajo y en el entorno social.

La globalización y la sociedad del conocimiento, han traído cambios y transformaciones, no sólo de índole económica y política, sino también social y educativa, por ello en este capítulo aterrizaremos los retos que se plantean en terreno educativo, enmarcados sobre todo en la necesidad que tienen las empresas de invertir en capital humano a través de una educación permanente, traducida en formación para el trabajo dentro del ámbito laboral.

La capacitación, la educación permanente, la formación para y en el trabajo, el lograr que las empresas inviertan en su capital humano, se convierten en retos educativos que los profesionales e implicados en la educación deben resolver a través de su participación activa y su preocupación por mejorar la educación.

2.1 Globalización

Es muy cierto que de manera constante y repetitiva estamos en la actualidad escuchando las distintas versiones, opiniones, ventajas, inconvenientes, que parece ser que trae consigo el proceso de globalización. Admitiendo de esta forma, que tal proceso está dándose y que estamos sumergidos en él. Lo que se constata es un debate fuerte entre los defensores y los detractores de este proceso de globalización que se está desarrollando en la sociedad y que se plasma en el día a día en posicionamientos radicales pro o anti-globalización³⁴. Pero sin duda alguna, estamos inmersos en dicho proceso y de alguna u otra forma vivimos y sentimos los cambios que trae consigo, los cuales impactan en diversos aspectos que conforman el mundo, como el aspecto económico, el político, el social, el cultural y, por supuesto, el aspecto educativo. Por ello es importante conocer las diferentes opiniones o definiciones existentes acerca de este fenómeno, y las implicaciones que trae en el área educativa.

Manuel Castells nos dice que la globalización: “En sentido estricto, es el proceso resultante de la capacidad de ciertas actividades de funcionar como unidad en tiempo real a escala planetaria”³⁵.

El concepto de globalización es descrito por Beck como un proceso que crea vínculos y espacios sociales transnacionales, revaloriza culturas locales y trae a un primer plano terceras cultura³⁶.

Es muy cierto que no existen definiciones acabadas sobre este tema, y que variarán según la concepción de cada autor, pese a ello podemos decir que este proceso de la globalización, aunque inicialmente nos remite a lo económico, financiero o al nuevo sistema productivo, ha impactado y se ha permeado en muchos aspectos, y como bien su nombre lo indica, ha sido a nivel global, “la mundialización que nos ha tocado vivir en nuestros días, posee como el dios Jano, un doble rostro. Una faz es la deseable: la de la unificación humana

³⁴ ASUA Batarrita, Begoña. *Globalización, sociedad de la información y formación en las organizaciones*. En: PINEDA, Pilar. Op. Cit. p. 65

³⁵ CASTELLS, Manuel. *Prólogo*. En: ¿Es sostenible la globalización en América Latina? Debates con Manuel Castells. Volumen II, Nación y Cultura, América Latina en la Era de la Información. Fernando Calderón (coord.) Santiago de Chile, 2003, p. 19

³⁶ ASUA Batarrita, Begoña. Op. Cit. p. 66

dentro de un proyecto de desarrollo común. La otra es la faz real: la de un proceso aún indeterminado, que oscila entre la reducción y el ascenso de la diversidad como punto final de esta aventura en pos de la unidad humana.”³⁷.

Existen no obstante efectos o circunstancias que caracterizan al fenómeno de la globalización, y que podemos observar y vivir en nuestro día a día, como un dinamismo y cambio constante, flujo de información a mayor alcance y rapidez, descentralización de los poderes, consumismo, mayor escolaridad o especialización para poder ingresar a un trabajo, incertidumbre en cuanto al futuro y a mantener el empleo, actualización y capacitación para continuar en el puesto, adelantos tecnológicos que vuelven todo global, sin embargo no homogéneo como se pretende³⁸.

En cuanto a la educación se refiere, ésta no ha quedado exceptuada de entrar en el proceso de transformación mundial que estamos viviendo, sufre modificaciones y cambios constantes, sobre todo derivados de la relación existente con el mundo del trabajo. Como forma de resumir lo que la educación debe enfrentar actualmente Peter Drucker nos presenta lo siguiente³⁹:

- La escuela que necesitamos tiene que proporcionar alfabetismo universal de alto nivel – mucho más allá de lo que hoy entendemos por alfabetismo.
- Tiene que infundirles a los estudiantes en todos los niveles y de todas las edades la motivación para aprender y la disciplina para continuar aprendiendo.
- Tiene que estar abierta tanto a las personas altamente educadas como a las personas que por cualquier razón no tuvieron acceso a una educación superior en sus años tempranos.
- Necesitamos escolaridad que dé conocimiento, como sustancia y como proceso – lo que los alemanes diferencian como *Wissen* y *Konnen*.

³⁷ DAHLET, Patrick. *Convivir con nuestras diferencias: plurilingüismo, globalización y educación*. En: Lenguaje, cultura y educación. Colección Diálogos Forum Universal de las Culturas. Monterrey 2007. Gabriela Adriana Elizondo Regalado (coord.) México, 2008, p.51

³⁸ PÉREZ Reyes, Holkan. “Futuro de la organización en instituciones educativas” En: Paedagogium, Revista Mexicana de Educación y Desarrollo, Año 5, No. 27 Marzo-Junio 2006, p. 48

³⁹ DRUCKER, Peter. *La escuela responsable*. En: La sociedad postcapitalista. Colombia, 1997, p. 216

- Finalmente, la escolaridad no puede ser ya monopolio de las escuelas. La educación en la sociedad postcapitalista tiene que saturar a toda la sociedad y a las organizaciones que dan empleo: las empresas, las oficinas de gobierno, las entidades sin ánimo de lucro, deben convertirse en instituciones de aprendizaje y enseñanza, y las escuelas tienen que trabajar en asociación con los empleadores y las organizaciones que dan empleo.

La globalización hoy en día en el marco económico ha propiciado una mayor competitividad, dinamismo, tecnología avanzada, innovación continua, calidad y conocimientos en la empresa, las circunstancias y cambios inciden en ella afectando a sus trabajadores, a su tecnología, a la clientela, donde su reto se convertirá en lograr adaptarse y actualizarse si quiere ser competitiva.

De esta forma el mundo del trabajo plantea también retos importantes a la educación, el primero será que la educación logre formar profesionistas preparados y capacitados para enfrentar el dinamismo y los cambios constantes que la empresa sufre, de igual forma los preparará para ser competitivos y sobresalir, así el conocimiento se vuelve imperante, pero sobre todo, tendrá más valor que logren obtener habilidades y competencias para enfrentar los cambios: “ La escuela, ha sido tradicionalmente el lugar donde uno aprende; el oficio ha sido el lugar donde uno trabaja. Esta línea divisoria se está desvaneciendo. La escuela va a ser el lugar donde los adultos continúan aprendiendo aun cuando estén trabajando jornada completa”⁴⁰.

Otro reto se traducirá en la manera en que una vez insertos en el campo laboral, el trabajador o profesionista logre mantenerse en su puesto actualizándose y capacitándose para seguir enfrentando los cambios y el dinamismo; de ahí que la educación permanente y la formación para y en el trabajo sean retos que los profesionales de la educación deben asumir y resolver: “...el oficio será igualmente un lugar donde los adultos continúan aprendiendo. La capacitación, desde luego, no es nada nuevo. Pero antes se limitaba al

⁴⁰ *Ibidem*, p. 225

principiante. En adelante la capacitación, en una forma o en otra, será también de por vida”⁴¹.

Existen, como Drucker claramente nos presenta⁴², retos que demandan de la educación un cambio y un énfasis constante en lograr innovaciones, dar respuestas y soluciones, como bien nos dice la alfabetización debe ir más allá de saber leer y escribir, hoy se hace necesario el dominio de un segundo idioma y de la tecnología, la informática y la comprensión básica de las ciencias, de esta forma la educación deberá ser flexible y abierta para que toda persona pueda continuar con su formación, y en su lugar de trabajo con su capacitación constante.

Se demanda también a la educación que ésta sea de calidad, calidad en la institución educativa y “ha de entenderse como la puesta en marcha de procesos de mejora continua de la misma: esto supone que siempre existirá la posibilidad de optimización de algún determinado aspecto, de eliminación de algún error o imperfección, o de mejora de la satisfacción de cuantos están implicados en el propio centro o institución”⁴³.

En la nota del Banco Interamericano de Desarrollo, se hace referencia a la calidad educativa como una demanda y especialmente en nuestro país se vuelve relevante, la creciente participación de México en la economía global, los tratados de libre comercio y su membresía en la OCDE, le imponen al país nuevos comparadores y parámetros que desbordan el ámbito latinoamericano. En el sexenio que comienza, no será suficiente para México mejorar su posición relativa respecto a otros países de la región en tanto sus avances no le acerquen a los niveles de desarrollo y competitividad de otros países de la OCDE. Es claro que este avance estará mediado por su capacidad para preparar una masa crítica de personas con altos niveles de conocimientos útiles, con capacidades emprendedoras y de innovación y con competencias ciudadanas para ser competitivo en la economía global y convivir en una sociedad democrática⁴⁴.

⁴¹ *Ibid.*

⁴² DRUCKER, Peter. *La escuela responsable*. Op. Cit. p. 216

⁴³ GENTO Palacios, Samuel. *Significado*. En: *Implantación de calidad total en instituciones educativas*. Madrid, 2001, p. 3

⁴⁴ Banco Interamericano de Desarrollo. *Un Sexenio de Oportunidad Educativa México 2007-2012*. Departamento Regional de Operaciones II. Nota Política, Septiembre de 2006, p.1

En la nota anterior se presentan los desafíos y retos para el sistema educativo mexicano en el marco de la globalización y la competitividad, se hace mención a la cobertura y a la calidad educativa donde se marca que: “La baja calidad es un desafío que atraviesa todos los niveles educativos y que se refleja además en la inadecuada formación de las competencias ciudadanas de los estudiantes; según la OCDE, las competencias básicas para desarrollarse en una economía basada en el conocimiento, son las lectoras, científicas, matemáticas y tecnológicas”⁴⁵; además se propone aumentar los niveles educativos de la población a través de ésta.

Sabemos que hoy es una época de cambios e incertidumbres que el fenómeno de la globalización propició, debemos estar preparados para ello pues no existe una forma de retracción más bien se habla de una inserción en este nuevo orden; en el pasado, la educación adquiría muchas formas y demostró ser capaz de ajustarse a las cambiantes circunstancias, fijándose nuevos objetivos y diseñando nuevas estrategias. Pero el cambio actual no es como los cambios del pasado. En ningún otro punto de inflexión de la historia humana los educadores debieron afrontar un desafío estrictamente comparable con el que nos presenta la divisoria de aguas contemporánea. Sencillamente, nunca antes estuvimos en una situación semejante. Aún debemos aprender el arte de vivir en un mundo sobresaturado de información. Y también debemos aprender el aún más difícil arte de preparar a las próximas generaciones para vivir en semejante mundo⁴⁶.

Los retos y desafíos que se presentan en materia educativa son bastantes y diversos, las soluciones y las formas de abordarlos de igual manera son diversas y siempre existirán personas o profesionales, como en su caso los pedagogos, que se encarguen de brindar soluciones a través del compromiso con su profesión, con su vocación y con la sociedad.

⁴⁵ *Ibidem*, pp. 3-5

⁴⁶ BAUMAN, Zygmunt. *Los retos de la educación en la modernidad líquida*. Editorial Gedisa. Col. Pedagogía Social.txt. Barcelona, 2007, p. 46

2.2 Sociedad del conocimiento

El siglo XX es sin duda el siglo donde la humanidad ha sufrido las mayores transformaciones y cambios en la historia: “Ningún siglo en la historia de la humanidad ha experimentado tantas transformaciones sociales, y tan profundas, como el siglo XX”⁴⁷.

La sociedad y los individuos fueron permeados por esas evoluciones y giros, si nos enfocamos en ello, podemos analizar cómo es que surgió la sociedad del conocimiento, orientándonos sobre todo a la fuerza laboral y a su impacto en la educación.

Peter Drucker afirma que durante muchos siglos los campesinos y los trabajadores domésticos constituyeron el grupo social más grande en cuanto a fuerza laboral, eran la base de la economía y la sociedad; no obstante, para inicios del siglo pasado surge una nueva clase trabajadora, el obrero industrial, éste se había convertido en sinónimo de operador de máquinas y para mediados del siglo era el grupo individual más grande en todos los países y sus sindicatos constituían una gran fuerza de protección al trabajador; para 1990 el obrero industrial y sus sindicatos están en retirada emprendiendo el mismo camino que emprendieron los campesinos, ahora el nuevo grupo emergente y dominante es el de los “trabajadores del conocimiento”, estos trabajadores requieren en su gran mayoría calificaciones que el obrero industrial no poseía, ahora “los nuevos puestos de trabajo requieren una buena cantidad de educación formal y la capacidad de adquirir y aplicar conocimientos teóricos y analíticos. Requieren una actitud diferente respecto del trabajo y un estilo de pensamiento diferente. Por sobre todas las cosas, requieren el hábito del aprendizaje continuo”⁴⁸.

La sociedad del conocimiento, denominada con diferentes términos (sociedad de la información, sociedad postmoderna, sociedad de servicios), se deriva principalmente de la influencia que las nuevas tecnologías de la comunicación, especialmente internet, han tenido en ella⁴⁹.

⁴⁷ DRUCKER, Peter. *Una centuria de transformaciones sociales; El surgimiento de la sociedad del conocimiento. Escritos Fundamentales*. Tomo 3. La sociedad. Buenos Aires, 2002, p. 51

⁴⁸ *Ibidem*, p. 57

⁴⁹ ASUA Batarrita, Begoña. Op. Cit. p. 68

Podemos decir que la sociedad del conocimiento es un espacio social donde se aprovecha la tecnología para el desarrollo y la producción, donde el conocimiento se vuelve el elemento central para el uso y manejo de dichas tecnologías, donde el mejor preparado podrá sobresalir en la lucha competitiva, “la sociedad del conocimiento será inevitablemente *mucho más competitiva* que cualquier otra sociedad que hayamos conocido hasta ahora, por la sencilla razón de que, una vez que el conocimiento sea universalmente accesible, no habrá excusas para el mal rendimiento. No habrá países “pobres”. Sólo habrá países ignorantes”⁵⁰.

La información y el conocimiento son tan importantes, que actualmente además de necesarios son imprescindibles, una persona mientras más conocimientos posea y más habilidades logre desarrollar serán su pasaporte para obtener un buen trabajo, donde se le valorará por los conocimientos que aplique, lo que logre producir y aportar a su empresa o su lugar de trabajo, de ahora en adelante “el conocimiento y la información estarán reemplazando a los recursos naturales, a la fuerza y/o al dinero, como variables clave de la generación y distribución del poder en la sociedad. Si bien el conocimiento siempre fue una fuente de poder, ahora será su fuente principal”⁵¹.

El uso de la tecnología se convierte en un reto, saberla crear, utilizar y producir es lo imperante en esta nueva sociedad, “el reto verdadero que nos espera no es la tecnología. Es cómo usarla. Hasta ahora ningún país tiene el sistema educativo que la sociedad del conocimiento necesita”⁵², los retos son mayúsculos pues el flujo de información y por ende el fácil acceso a las redes posibilita que los conocimientos estén al alcance de la mayoría de las personas, sin embargo, esto es una arma de dos filos, por una parte facilita el aprendizaje para unos, pero otros no tienen la oportunidad de acceder a una institución educativa, donde su educación se garantice y no tienen la disposición de tener un equipo de cómputo para uso personal.

⁵⁰ DRUCKER, Peter. *Una centuria de transformaciones sociales; El surgimiento de la sociedad del conocimiento*. Op. Cit. p. 60

⁵¹ TEDESCO, Juan Carlos. *Conocimiento y sociedad*. En: *Educación en la Sociedad del conocimiento*. Fondo de Cultura Económica. Colección Popular 584. 6ª reimpresión, Argentina, 2007, pp. 11-12

⁵² DRUCKER, Peter. *La escuela responsable*. Op. Cit. p. 215

“Las fuentes de productividad y competitividad en la nueva economía global dependen fundamentalmente de la capacidad de generación de conocimiento y procesamiento eficaz de la información. La cual depende, a su vez, de la capacidad cultural y tecnológica de las personas, empresas y territorios. En la economía informacional, la educación y la innovación se constituyen en fuerzas productivas directas”⁵³. Necesita por lo tanto garantizarse una educación de calidad, como anteriormente se abordaba, donde las instituciones formen y preparen a las personas para esta nueva sociedad, y en este sentido tanto el gobierno que debe implantar nuevas reformas en materia educativa y supervisar que se cumplan, como los profesionales de la educación deberán asumir su trabajo y adaptarse a las nuevas demandas de la sociedad y del trabajo.

Los profesionales de la educación en esta sociedad del conocimiento deben replantearse varios conceptos con los que trabajan y que se han modificado, sobre todo la concepción tradicional de la educación. Como ya analizamos se hace necesaria que ésta sea permanente, aún más allá de la escuela formal y sobre todo tenga una continuación en el lugar de trabajo, en el área empresarial, es decir, una formación para y en el trabajo, donde el aprendizaje sea continuo y acompañar al sujeto en la construcción de su propio aprendizaje, así “el papel de la educación y del conocimiento en la formación del ciudadano implica incorporar en los procesos educativos una mayor orientación hacia la personalización del proceso de aprendizaje, hacia la construcción de la capacidad de construir aprendizajes, de construir valores, de construir la propia identidad. En este sentido, la mayor incertidumbre que genera esta sociedad de alta reflexividad se resuelve - en términos relativos, por supuesto- con mayor reflexividad y no con menos reflexividad. Pero, a su vez, las condiciones de esta sociedad muestran los límites de un enfoque puro o aisladamente pedagógico”⁵⁴.

El aprendizaje continuo adquiere un valor importante, los pedagogos tendrán una gran labor por delante, pues serán los encargados, junto con otros profesionales de la educación, de hacer conciencia que la educación no termina con la obtención de un título, por el contrario continúa, ellos mismos serán responsables de abrirse camino en otros campos de acción que

⁵³ CASTELLS, Manuel. Op. Cit. p. 20

⁵⁴ TEDESCO, Juan Carlos. Op. Cit. p. 55

no sean solamente los de la educación formal, ahora podrán insertarse en áreas de la educación no formal, y respecto al área empresarial podrán ocuparse de gestionar los procesos formativos y la impartición de cursos de capacitación en dicha área. El aprendizaje cobra hoy mayor importancia que la enseñanza, en esta sociedad no es casualidad que el constructivismo esté en su apogeo, siendo esencial que el individuo construya su propio conocimiento.

Un reto para el formador será lograr que la persona educada en la sociedad del conocimiento esté preparada para trabajar simultáneamente en dos culturas, la del intelectual que se concentra en las palabras y en las ideas, y la del gerente que se concentra en las personas y en el trabajo. Los intelectuales necesitan la organización como una herramienta que les permita ejercer su *téchne*, su conocimiento especializado. Los gerentes ven en el conocimiento como un medio para llegar a la meta de rendimiento organizacional. Ambos tienen razón⁵⁵.

Existen como se puede observar en nuestra sociedad, mayúsculos retos laborales y educativos, de primera instancia es fundamental conocer cómo es que se han ido propiciando esas demandas, identificar cuáles son, analizarlas, proponer soluciones y por último poner manos a la obra para lograr avances, sobre todo en nuestro país donde aún hace falta replantearnos muchas cuestiones respecto a la educación y a nuestro sistema educativo. Una sociedad del conocimiento tiene dos características principales: la primera, involucra el conocimiento como factor crítico para el desarrollo productivo y social; la segunda, el fortalecimiento de los procesos de aprendizaje social como medio para asegurar la apropiación social del conocimiento, donde la educación ocupa un papel central⁵⁶.

⁵⁵ DRUCKER, Peter. *La escuela responsable*. Op. Cit. p. 234

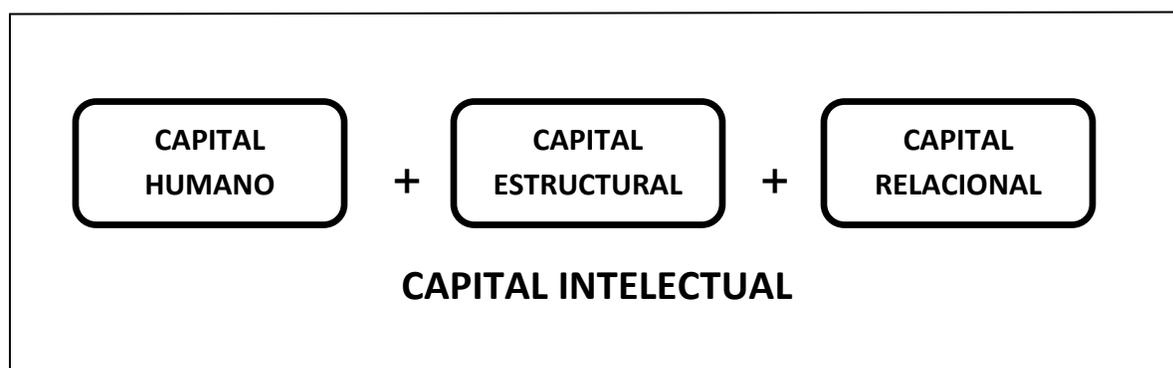
⁵⁶ ALVARADO Tovar, Patricia Esperanza. *De la Sociedad de la Información a las Sociedades del Conocimiento*. En: *Paedagogium*, Revista Mexicana de Educación y Desarrollo [en línea]. Disponible en: <http://www.paedagogium.com/Articulos/05.html> [1 de junio de 2011]

2.3 Capital Humano

Los cambios en los diferentes entornos económicos que han tenido lugar en las últimas décadas han puesto de manifiesto la necesidad de replantearse la gestión de las organizaciones. Uno de los fenómenos que probablemente más ha sorprendido a los estudiosos de las ciencias de la empresa es el cambio de la importancia relativa de los recursos que contribuyen al proceso de creación de valor. Aquello que en los llamados años del capitalismo industrial era considerado sustancial por empresarios y ejecutivos, ha pasado a segundo término, y aquello que era considerado como una excentricidad, se ha situado en el centro de su atención⁵⁷. Estamos hablando de que el capital financiero pasó a un segundo término y el capital humano es la principal fuente de productividad.

El capital humano está formado por los recursos intangibles, capaces de generar valor, que residen en las personas: sus habilidades, conocimientos y capacidades. Finalmente, éste es el dominio del conocimiento y del aprendizaje de la persona y consecuentemente de la formación⁵⁸.

El capital humano se cataloga, según la clasificación de Solé y Olea, dentro del capital intelectual, y define a éste último como el “conjunto de recursos intangibles de la organización que tienen la capacidad de generar valor ya sea en el presente, ya sea en el futuro”⁵⁹:



⁵⁷ SOLÉ Parellada, Francesc y OLEA de Cárdenas, Marta. *Organización, Capital Intelectual y Formación*. En: PINEDA, Pilar. Op. Cit. p. 109

⁵⁸ *Ibidem*, p. 112

⁵⁹ *Ibid.*

El capital humano, como su nombre lo explica, radica en las personas, las y los trabajadores de una empresa son el capital humano, hoy día constituyen la fuerza de trabajo más importante, aún que el capital financiero, pues los individuos son los que poseen los conocimientos y las habilidades para estructurar y echar a andar los proyectos de la organización, operar las máquinas, ofrecer los servicios, en fin, constituyen a la empresa, la empresa necesita de personas y las personas necesitan de la empresa, y el éxito de la misma dependerá de: “La capacidad de las empresas de desarrollar y aplicar exitosamente nuevas tecnologías, así como de mejorar continuamente el desempeño de su personal, son los dos pilares en que se sustentará el desarrollo industrial en la economía del conocimiento”⁶⁰, por ello es importante que se les tome en cuenta y se les valore a los trabajadores, es decir, que se logre invertir en capital humano, para así obtener beneficios mutuamente.

Sabemos que “la productividad y competitividad dependen de la calidad de los recursos humanos y de la capacidad estratégica de instituciones y empresas para articular dichos recursos en torno a proyectos de inversión viables y sustentables”⁶¹, además la innovación y creatividad son demandas que se encuentran a la orden del día actualmente, así los trabajadores o empleados de una empresa ahora son vistos como inversión para lograr el éxito empresarial; debe convertirse en un trabajo conjunto entre directivos y empleados, donde se propicie la eficiencia y productividad, se potencien las capacidades y habilidades del trabajador, es decir, se eleve el nivel de vida y productividad del trabajador: “El capital humano crece de dos maneras: cuando la organización usa más conocimientos que posee su gente y cuando ésta adquiere más conocimientos útiles para la organización”⁶².

La inversión en capital humano debe considerarse desde la educación formal, el paso por la escuela debe brindar una educación de calidad que permita al educando tener conocimientos sólidos en cuanto a su profesión, que desarrolle habilidades que le permitan enfrentar las demandas que la vida laboral le impondrá, una vez que esto se dé y el estudiante obtenga un trabajo remunerado, deberá continuar su formación, ya sea con

⁶⁰ Centro de Sistemas de Conocimiento. *Reporte sobre Capital Humano en México. Cap. VIII: La Identificación, Capacitación y Motivación de los Recursos Humanos Técnicos*. Disponible en: http://www.sistemasdeconocimiento.org/Produccion_intelectual/estudios/ReporteSobreCHenMexico.pdf [2 de junio de 2011]

⁶¹ CASTELLS, Manuel. Op. Cit. pp. 19-20

⁶² STEWART, Thomas A. *El capital Humano*. En: La nueva riqueza de las organizaciones: el capital intelectual. Argentina, 1998, p. 139

posgrados, diplomados, cursos de actualización o con la capacitación que las empresas brindan a sus empleados, “en este marco, se considera al capital humano como el potencial generador de renta que tienen los individuos. Comprende la capacidad y talentos innatos, así como la educación y cualificaciones adquiridas. El capital humano se adquiere por medio de la educación formal dada por el sistema educativo y la formación de carácter informal adquirida de la experiencia en el trabajo”⁶³.

Definiendo las cosas sencillamente podemos decir que <<capital humano>> es la capacidad productiva de un individuo o de un conjunto de individuos, y <<educación>> es la adición que se hace a esa capacidad productiva por medio del aprendizaje. Así, la educación en un sentido amplio sería con respecto al capital humano equivalente a lo que la inversión es con respecto al capital físico⁶⁴.

Una forma en que las empresas invierten en capital humano es brindando capacitación laboral a su personal, de esta manera los empleados se actualizan, obtienen nuevos conocimientos, desarrollan habilidades, mejoran destrezas y pueden optimar su percepción respecto a la empresa, ésta última puede generar estrategias que nos lleven a que: “A través de la confianza, la comunicación y el respeto de los individuos, pretendemos construir una organización que apoye y dé oportunidad a todos los empleados para el desarrollo y utilización de sus conocimientos y capacidades de modo que sean capaces de lograr sus fines personales y los de la empresa”⁶⁵.

La capacitación constituye una fuente principal de inversión en capital humano, puede proporcionar beneficios mayúsculos como⁶⁶:

- Preparar al personal para la ejecución inmediata de las diversas tareas del cargo.

⁶³ ELÍAS, Silvina y FERNÁNDEZ, M. del R. *Capital humano y educación: ¿la calidad importa?* Departamento de Economía. Universidad Nacional del Sur, agosto 2002. Disponible en: http://www.aaep.org.ar/espa/anales/PDF_02/elias_fernandez.pdf [5 de junio de 2011]

⁶⁴ TORTELLA, Gabriel y NUÑEZ, Clara E.. *La maldición divina: Ignorancia y atraso económico en perspectiva histórica*. Madrid, 1993, p. 20

⁶⁵ CARRASCOSA, José Luis. *Un Nuevo contrato social; la organización centrada en el hombre*. En: Comunicación. De la Sociedad de la Información a la Sociedad de la Comunicación. Barcelona, 2003, p. 62

⁶⁶ ÁLVAREZ, Karelis, et. al. *Desarrollo del Capital humano, Inducción, Entrenamiento y Capacitación*. Marzo, 2009. Disponible en : <http://google.over-blog.es/article-28516728.html> [7 de junio de 2011]

- Proporcionar oportunidades para el desarrollo personal continuo, no solo en su cargo actual, sino también en otras funciones en las cuales puede ser considerada la persona.
- Cambiar la actitud de las personas, bien sea para crear un clima más satisfactorio entre los empleados, aumentar su motivación o hacerlos más receptivos a las técnicas de supervisión y gerencia.
- Proporcionar a la empresa recursos humanos altamente calificados en términos de conocimiento, habilidades y actitudes para un mejor desempeño de su trabajo.
- Desarrollar el sentido de responsabilidad hacia la empresa a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados.
- Mantener a los ejecutivos y empleados permanentemente actualizados frente a los cambios científicos y tecnológicos que se generen proporcionándoles información sobre la aplicación de nueva tecnología.
- Lograr cambios en su comportamiento con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la empresa.

La inversión en capital humano, en el marco de la capacitación y formación en la empresa, se implanta como un reto importante para los pedagogos, que junto con otros profesionistas, serán los encargados de realizar todo un proyecto educativo dentro de las mismas, donde se apliquen los conocimientos necesarios para lograr una formación exitosa en los trabajadores y así las empresas conquisten el mercado y puedan ser competitivas en este nuevo orden mundial.

2.4 Educación permanente

De acuerdo a los cambios, retos, demandas y exigencias que hemos analizado, podemos concluir que la educación como bien se ha venido presentando se hace necesaria a lo largo de toda la vida, es decir, debe ser un proceso constante en el día a día.

Dicho proceso comprende tres tareas primordiales⁶⁷:

⁶⁷ REQUEJO Osorio, Agustín. *Educación permanente y educación de adultos: intervención socioeducativa en la edad adulta*. Editorial Ariel. Barcelona, 2003, p. 13

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

El concepto de educación permanente según Ettore Gelpi “es un concepto, una política, una práctica, un objetivo, un método: ella es la educación formal o no formal como la autoformación y el aprendizaje institucional, la educación presencial y a distancia, la formación inicial y la formación continua. La educación permanente está presente en todas las edades de la vida y en lugares diversos, en el tiempo de trabajo y de no trabajo”⁶⁸.

El mismo autor nos aclara, en otra de sus obras, que la educación permanente no es la educación de adultos, tampoco es una formación vocacional, ni de recuperación escolar. La educación permanente es una política global. Esta manera de concebir la educación se relaciona con el hecho de que la mayor parte de la gente en el mundo productivo de hoy y del futuro está destinada a pasar largos periodos de su vida en la educación. Muchas veces la educación permanente es promovida fundamentalmente como formación vocacional o profesional relacionada a los diferentes sectores del trabajo, sin embargo va más allá, hoy en día todo el mundo quiere estar implicado a lo largo de su vida en procesos de aprendizaje formales y no formales⁶⁹.

Es fundamental saber, que a pesar de que se hace hoy más que nunca necesaria la educación permanente, ésta ha existido desde la aparición del hombre, *pertenece a la historia de la humanidad* como bien dice Gelpi, ya que en diferentes civilizaciones la educación permanente para ciertos grupos, clases o etnias se dio de esta forma, “la historia de la educación permanente está compuesta de acciones, de políticas, de teorías, de utopías, de proyectos educativos; y es el resultado de profundas contradicciones entre estos

⁶⁸ GELPI, Ettore. *La educación permanente: principio revolucionario y prácticas conservadoras*. En: La educación permanente como proceso de transformación. Sánchez Román Antonio (Comp.) Sevilla, 1994, p. 25

⁶⁹ Cfr. GELPI, Ettore. *Educación permanente. Problemas laborales y perspectivas educativas*. Bogotá, 1991, pp. 87-89

diferentes elementos. No hay pues una historia lineal de la educación permanente, como no hay una historia lineal del hombre”⁷⁰. Sin embargo, este concepto poco a poco ha ido tomando mayor importancia, hasta nuestros tiempos en que se vuelve imperante, donde diversos autores han hecho sus aportaciones para tener o aproximarse a un concepto más preciso.

La globalización y la sociedad del conocimiento vinieron a ser el elemento central que propiciara que la educación permanente tuviera un mayor impacto en la sociedad durante los años noventa retomando auge con el proyecto de educación a lo largo de la vida, donde se requiere que los individuos desarrollen competencias que les permitan mantenerse a la vanguardia⁷¹. Como ya analizamos en este capítulo la educación, el conocimiento y la formación son esenciales en la sociedad del conocimiento y retomar el valor del factor humano, la inversión en capital humano son pieza clave para el desarrollo social y el éxito empresarial.

La educación permanente, podemos decir que se fundamenta, de acuerdo al nuevo orden mundial y la sociedad del conocimiento: en el acelerado desarrollo tecnológico que requiere de una constante actualización y aprendizaje, en el impulso creativo de mayores conocimientos, en las nuevas formas de organización empresarial y en la competitividad que está a la orden del día.

La educación a lo largo de la vida es esencial tanto para el desarrollo del individuo como para el desarrollo social. La Pedagogía en este sentido, resulta primordial porque permite continuar una visión humanista, donde no se subordine la educación a las exigencias del sistema, por el contrario la Pedagogía permitirá crear una visión de mejora social, incrementando en los seres humanos los deseos de aprender, de crear, innovar, producir conocimientos, desarrollarse, realizarse y tener un crecimiento personal.

La educación permanente debe tomar en cuenta también, que las personas deben formarse y estar calificadas, ser competentes y capaces para desarrollarse en sus puestos de trabajo,

⁷⁰ *Ibidem*, p. 91

⁷¹ REQUEJO Osorio, Agustín. Op. Cit. p. 20

por lo mismo tendrá la labor de motivar al sujeto para continuar su aprendizaje y desarrollar sus capacidades al máximo.

Al saber que la educación permanente y a lo largo de la vida se da como proceso en diversos ámbitos, el área empresarial, desde mi perspectiva, es también un espacio donde se debe cumplir; la empresa se convierte en el lugar idóneo para fomentar este proceso en los empleados, se podría decir que la educación permanente en el ámbito laboral se trata de una formación para y en el trabajo, de esta manera los trabajadores continuarán con su educación a través de una formación constante que les permita estar actualizados en la sociedad del conocimiento.

2.4.1 Formación para y en el trabajo

Ya hemos hablado de educación permanente, hemos dicho que es un proceso que se debe dar a lo largo de la vida. Enfocándonos al área laboral, estaríamos hablando de formación para y en el trabajo, durante el capítulo primero se identificaron las relaciones existentes entre educación y trabajo, la primera era que se requiere de una formación necesaria para ejercer una profesión, como una finalidad educativa era preparar a las personas para ingresar a un trabajo remunerado; el segundo vínculo o relación, es que una vez que la persona se inserta en el mundo laboral debe permanecer en constante actualización y preparación, es decir, necesita de una formación en el trabajo.

Ahora que situamos la formación para y en el trabajo, nos enfocaremos más a la segunda, siendo el área empresarial donde ha tenido un mayor crecimiento recientemente y “es indudable que la “formación” ha adquirido una relevancia desconocida hasta hace pocos años en el mundo de la empresa en general...”⁷², actualmente juega y tiene un papel importante en ésta, se ha llegado a concebir como una estrategia que logre cambios y que rinda frutos, la formación, como subsistema de la organización, institución o empresa, debe asegurar a los otros subsistemas y al sistema en su conjunto que sus necesidades serán satisfechas a través de las propuestas educativas que se diseñen y ejecuten una vez se obtengan la autorización y los recursos correspondientes de parte de la dirección de la

⁷² RUIZ Giraldo, José Antonio. *Formación en la empresa: ¿a quién interesa?* En: La educación permanente como proceso de transformación. Sánchez Román Antonio (Comp.) Sevilla, 1994, p. 137

entidad. Sólo así, la formación continua de las personas será considerada como una función estratégica de las organizaciones⁷³.

La formación en el trabajo, se puede producir desde diferentes formas, como una educación laboral, capacitación y/o entrenamiento, “los angloparlantes usan un término bajo el cual denominan a la mayor parte de las actividades educativas que se desarrollan en el marco de los conocimientos y destrezas profesionales realizadas en las empresas: Training”⁷⁴.

En este caso la capacitación laboral y de personal constituye el principal objetivo de la formación en el trabajo, por supuesto que la Pedagogía y los pedagogos en este campo, tienen un papel central, pues por su visión y formación, son los indicados y pueden encargarse de la gestión de dichos procesos formativos, como más adelante veremos, pueden diseñar los cursos de capacitación, detectar las necesidades de educación y capacitación para brindar una mejora en materia educativa y productiva, poseen los conocimientos y las herramientas necesarias para llevar con éxito la formación en la empresa.

La formación en el trabajo debe verse como algo necesario e imprescindible hoy en día, como se ha revisado, las nuevas tendencias en administración de personal, los cambios en la sociedad que impone la globalización y nuestra inserción en la sociedad del conocimiento propician su ineludible presencia, además de que también es una forma de invertir en capital humano aportando beneficios en el aspecto social, humano, personal y hasta económico en el país.

⁷³ MARTÍNEZ Mut, Bernardo. *Calidad en las organizaciones y formación*. En: PINEDA, Pilar. Op. Cit. p. 190

⁷⁴ RUIZ Giraldo, José Antonio. Op Cit. p. 138

CAPÍTULO III

LA PEDAGOGÍA EN LA EMPRESA

Los retos que impone la globalización y todos los cambios que trae consigo al trabajo y éste a la educación, que revisamos en el capítulo anterior, nos lleva a aterrizar en el mundo empresarial las medidas y las acciones que la Pedagogía debe asumir desde su terreno para lograr contribuir al desarrollo y éxito de la empresa.

La Pedagogía, por lo tanto, al encargarse de estudiar la educación, la educación al estar presente a lo largo de la vida y haciéndose necesaria en la etapa laboral como formación en el trabajo, se convierte en la disciplina encargada de llevar a cabo y gestionar los procesos formativos en las empresas, llegando a ser la profesión idónea y esencial para rescatar el valor de lo humano en el mundo empresarial.

Para todo ello debemos comenzar por analizar el papel que ha tenido la Pedagogía en nuestro país, en qué ámbitos se ha desarrollado con más frecuencia, cómo ha ganado terreno y el papel que juega en el ámbito empresarial, para posteriormente revisar el concepto de empresa, sus tipos y lo que representan en México, por último veremos el vínculo y la relación existente entre ambas.

3.1 Concepto de Pedagogía

Es muy cierto que existe una gran polémica en cuanto a la definición de Pedagogía, si ésta es una ciencia o no, si debiera ser Ciencia o Ciencias de la educación, si debiera ser disciplina o arte; sin embargo, no es nuestro objetivo entrar en discusión, por ello la consideraremos una ciencia pues hace un estudio sistemático y reflexivo sobre la educación, con la finalidad de detectar sus problemas y aportar soluciones eficaces, es decir, cuenta con un objeto de estudio que es la educación y utiliza métodos científicos como la observación y experimentación. Por ello, la Pedagogía se consolida en nuestros días como la ciencia que estudia de forma sistemática el fenómeno educativo; ésta,

reconociendo la complejidad de su objeto, atiende a los ámbitos filosófico, científico, metodológico y técnico de la educación⁷⁵.

Etimológicamente “la palabra “*pedagogo*”, surge del griego Paidagogós, que significa el que guía a los niños, es decir, el esclavo encargado de guiar a los niños a la escuela”⁷⁶, de las raíces *paidós* que significa niño y *gogein* que significa conducción, de ese vocablo surgió la Pedagogía que era el oficio del pedagogo.

Desde luego que la historia del concepto nos remite a lo anterior, no obstante sabemos que dicho concepto se ha modificado a lo largo del tiempo, construyendo en cada época una percepción o significado distinto, hoy por hoy la Pedagogía se concibe de otra forma y es entendida como la ciencia que se encarga de estudiar y analizar el fenómeno educativo en todos sus contextos y de esta forma el pedagogo es “el profesional que estudia de manera sistemática y científica el fenómeno educativo, lo cual le habilita para intervenir eficaz y eficientemente en ese proceso para mejorarlo y hacerlo cada vez más pertinente a los ideales individuales y colectivos”⁷⁷.

Debemos tener claro que al ser su objeto de estudio la educación su labor no se limita a la educación formal, mucho menos se encarga solamente de la educación básica, por el contrario abarca todos los campos de actuación en que la educación se encuentre presente, desde luego haciendo una reflexión y análisis constante sobre este fenómeno que le permita aportar con prontitud y certeza acciones de mejora, innovación y crecimiento.

3.2 Papel social de la Pedagogía en México

Es muy cierto que en nuestro país a la Pedagogía se le ha encasillado y confundido como a la profesión encargada de la educación básica, sobretodo de la educación inicial, es decir que sólo se ocupa de enseñar a los niños⁷⁸, sabemos desde luego que no es así pues la

⁷⁵ DURÁN Ramos, Teresita. “*La investigación pedagógica*”. En: *Paedagogium*, Revista Mexicana de Educación y Desarrollo, Año 2, No. 13 Agosto-October 2002, p.8

⁷⁶ RAMÍREZ Toledo, Antonio. “*Vida y profesión del pedagogo*”. En: *Paedagogium*, Revista Mexicana de Educación y Desarrollo, Año 5 No. 28 Julio-Agosto 2006, p. 18

⁷⁷ GUILLÉN Niemeyer, Benito. “*Sobre identidad profesional y la ANEFEP*”. En: *Paedagogium*, Revista Mexicana de Educación y Desarrollo, Año 5 No. 28 Julio-Agosto 2006, p. 8

⁷⁸ LORENZO Estrada, Mariana y MEDINA Velasco, Natalia. *Una experiencia formativa para el mundo laboral*. En: *Paedagogium*, Revista Mexicana de Educación y Desarrollo. Núm. 31 [en línea]. Disponible en: <http://www.paedagogium.com/NumerosAnteriores/treintayuno/06.html> [27 de marzo de 2011]

Pedagogía tiene mayores alcances y no es que la docencia a nivel básico no sea importante o demerite el trabajo de los pedagogos (pues no escapará alguno al que la vocación lo llame a esto) sino que para ello existen otros profesionales encargados, más bien porque, como en el apartado anterior mencionaba, la Pedagogía debe estar presente en cualquier situación en que se involucre la educación, por lo tanto puede implicarse en distintas áreas sociales e intervenir en ámbitos educativos de toda índole, con el propósito de mejorar, innovar y hacer más eficaz el proceso educativo. Es por esto que me atrevo a asegurar que la Pedagogía juega un papel sumamente importante y esencial tanto en la vida del ser humano como en la sociedad.

Pese a ello la sociedad sigue sin lograr identificar y reconocer la función de un pedagogo y el impacto que la Pedagogía tiene en nuestro país en todos los sentidos, en esta línea tenemos entonces una ardua encomienda por lograr construir nuestra identidad profesional, un esfuerzo constante por desempeñar exitosamente nuestras labores y abrimos camino en los distintos ámbitos de trabajo en que un pedagogo puede laborar, todo esto con el objetivo de lograr que nuestra profesión sea reconocida y que nosotros mismos como profesionistas nos esforcemos por lograrlo.

Resulta importante revisar en que áreas se desempeñan laboralmente los pedagogos en la actualidad, sabemos que la educación formal es donde la Pedagogía ha jugado un papel más destacado siendo la escuela su principal fuente de empleo, sin embargo, conocemos que los pedagogos pueden desempeñarse en otros ámbitos, teniendo conocimiento de los campos laborales en que incursionan los pedagogos actualmente en nuestro país podemos realizar un análisis de la participación de los mismos en dichos espacios destacando en que otros podrían tener una mayor inclusión.

Para dar cuenta de ello se presenta la siguiente gráfica extraída del *observatorio laboral* de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, donde se muestran las áreas principales en las que los pedagogos se desempeñan laboralmente al presente en nuestro país:



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

A: Profesores de preparatorias y equivalentes

B: Profesores de enseñanza secundaria

C: Profesores de enseñanza primaria y alfabetización

D: Profesores de enseñanza preescolar

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

F: Otros

Podemos observar en la gráfica que la mayoría de los profesionistas de esta carrera se dedican a la docencia, de esta manera confirmamos que los pedagogos en nuestro país trabajan en acciones relacionadas en su mayoría con la educación formal, esto en gran medida propiciado por la percepción y el encasillamiento que se tiene por la carrera, pero no debemos dejar de resaltar como bien lo observamos que también se encuentran presentes en la educación no formal como la alfabetización, la gerencia de empresas, la dirección de diversas instituciones y la administración de negocios, aunque representan un porcentaje menor podemos darnos cuenta de que su labor no se limita a la docencia y que paso a paso han buscado intervenir en áreas no vinculadas a la escuela en las que por supuesto está presente la educación, como es el caso de las empresas en las que se ha requerido de la formación y capacitación para garantizar su producción y crecimiento asegurando con ello su éxito. Por ello es relevante remarcar lo siguiente:

El mundo del trabajo en la empresa constituye un aspecto más del proceso formativo de la persona y por ende, la empresa es un campo más de actuación para los profesionales de la Pedagogía⁷⁹.

El mundo globalizado en que nos encontramos, hoy nos impone nuevos retos y constantes cambios, por eso la sociedad del conocimiento en que vivimos exige a los profesionistas de todas las carreras estar preparados y cualificados para enfrentar las exigencias del mundo moderno. El pedagogo desde su terreno debe de igual forma responder a esas exigencias y para ello debe formarse con las mejores bases. Aunque los planes de estudio de las diversas instituciones en las que se imparte la Licenciatura en Pedagogía varían en su contenido, no debemos perder de vista que el alumno es formado y cuenta con fundamentos psicológicos, sociológicos, filosóficos, teóricos y prácticos que le permiten desenvolverse y encargarse de las actividades vinculadas a la educación y al tener la carrera un carácter interdisciplinario permite al egresado interactuar de forma activa y tener una perspectiva integral del fenómeno educativo.

La Pedagogía se ha transformado con el paso del tiempo y la intervención pedagógica ha ganado terreno en otros ámbitos. Respecto al área empresarial sabemos que la función del pedagogo aún no es totalmente conocida y reconocida, pero los que sí sabemos podemos decir que el pedagogo es importante y esencial para el desarrollo y éxito de las empresas pues se desenvuelve principalmente en la capacitación, brindando la formación necesaria y pertinente al trabajador, no dejando de lado la atención al área de recursos humanos donde puede encontrar múltiples ocupaciones en apoyo de lograr propiciar un sentido humanista dentro de las mismas, dejando de lado la idea de que los trabajadores son simples máquinas que producen y que las empresas explotan a su personal, por el contrario el pedagogo puede ser visto como fuente principal de inversión en capital humano, pues éste facilitará los medios a través de sus conocimientos en pro de favorecer el éxito de la empresa y el crecimiento personal y profesional de los trabajadores

⁷⁹ MEZA, Mejía Mónica. "Pedagogía empresarial. Un campo más de actuación para los profesionales de la Pedagogía". En: *Paedagogium*, Revista Mexicana de Educación y Desarrollo, Año 4 No. 23 Mayo-Junio 2004, p. 17

3.3 La empresa

La empresa se ha convertido en un campo más de incursión donde un pedagogo puede laborar, por ello es importante conocer de primera instancia su concepto y el significado que tiene para la sociedad, ya que es parte esencial e imprescindible para el desarrollo económico y social de todo país. Si tan solo pensamos en los familiares, amigos o vecinos que trabajan en una empresa nos podemos percatar de que nuestro entorno se encuentra conformado por ellas, ya sean pequeñas, medianas, grandes, nacionales, transnacionales, públicas o privadas, de servicios, etc., en fin todas ellas se convierten en el factor clave que propicia el desarrollo económico del país.

Podemos encontrar diferentes conceptos sobre la empresa según el punto de vista desde el cual se le conciba; desde la perspectiva filosófica de Francisco Martínez al referirnos a la empresa nos estamos refiriendo a la comunidad o sociedad de personas que la integran, que tienen como fin común desempeñar una actividad sea ésta con fines de lucro o no, así pues la define como “la unión de dos o más personas con un mismo cometido o finalidad, es decir: la sociedad de intereses, instrumentos y recursos, logros y fracasos, perjuicios y beneficios, en razón de una misma meta u objetivo, compartido mediante el trabajo”⁸⁰, llama a la empresa una sociedad de trabajo.

Ahora bien, existen de igual forma enfoques meramente administrativos que diversos autores han conceptualizado sobre la empresa, como claro ejemplo Joaquín Rodríguez la describe como “una compleja combinación de recursos humanos, financieros, materiales y técnicos”⁸¹ que desde luego son elementos integrantes esenciales; y en esa misma línea Javier Fernández la define como “una organización dirigida a la transformación de bienes tangibles o intangibles con fines lucrativos”⁸², de esta forma vemos que existen diversas conceptualizaciones respecto a la empresa y que todas ellas tienen coincidencias.

Podemos tener entonces una idea más o menos clara de lo que es cuando hablamos de empresa, sabemos que la conforman diversos elementos como los recursos humanos, los

⁸⁰ MARTÍNEZ García, Francisco. Op. Cit. p. 17

⁸¹ RODRÍGUEZ Valencia, Joaquín. Op. Cit. p.23

⁸² FERNÁNDEZ Aguado, Javier. *Dirigir personas en la empresa, enfoque conceptual y aplicaciones prácticas*. Madrid, 1999, p. 26

materiales, los tecnológicos, técnicos, la infraestructura, etc. que en unión podrán brindar servicios a la sociedad. Como lo señalan Eduardo Pérez y Beatriz Rodrigo la empresa es un sistema en el cual se deben coordinar distintos factores para obtener sus fines y objetivos y nos señalan las principales características de toda empresa:

1. La empresa es un conjunto de factores de producción entendiendo como tales los elementos necesarios para producir, factores mercadotécnicos, pues los productos no se venden por sí mismos, y factores financieros.
2. Toda empresa tiene fines, u objetivos, que constituyen la propia razón de su existencia.
3. Los distintos factores que integran la empresa se encuentran coordinados para alcanzar sus fines. Sin esa coordinación la empresa no existiría.
4. La empresa es un sistema.⁸³

Como vemos la empresa es todo un conjunto de factores que en unión, como notas musicales, logran hacer que funcione, marche de la mejor forma, sea competitiva y logre tener el éxito que espera. Las empresas no deben dejar de lado la cuestión de que el factor humano es su elemento básico y primordial, pues las personas son las que conforman ese sistema y lo hacen funcionar, lo que reúne y unifica a las personas son *intereses* o *fines* que llamamos *comunes* y son *compartidos* de alguna manera y en distinta *proporción* de una *sociedad*, por lo que están obligados a aportar de formas diversas y mediante *el trabajo personal*, los *medios* e *instrumentos* necesarios para la consecución del *fin* de la *empresa*⁸⁴.

Por todo ello es indiscutible que la empresa se convierta en un espacio idóneo para que los pedagogos laboren aportando todos sus conocimientos y poniendo en marcha acciones que sin duda contribuirán en gran medida al crecimiento, innovación y desarrollo de las empresas.

Las empresas pueden ser vistas desde diferentes perspectivas, pero todas tienen elementos que las caracterizan y éstas pueden clasificarse tomando en cuenta diversos aspectos, de manera general se pueden clasificar de la siguiente forma:

⁸³ PÉREZ Gorostegui, Eduardo y RODRIGO Moya, Beatriz. *La dirección de recursos humanos*. Madrid, 1997, p. 15

⁸⁴ MARTÍNEZ García, Francisco. Op. Cit. p. 21

Según el tamaño

- Grandes, medianas, pequeñas y microempresas⁸⁵.

Según su actividad

- Primario, secundario o industrial, y terciario o de servicios

Según el ámbito de su actividad

- Locales, provinciales, regionales, nacionales, multinacionales y transnacionales

Según quien tenga su propiedad

Se distingue:

- Entre empresas privadas (en las que el capital es propiedad de particulares), empresas públicas (cuyo capital es propiedad del Estado o de cualquier organismo público), empresas mixtas (cuyo capital pertenece en parte a entidades públicas y en parte a particulares) y empresas cooperativas o sociales (en las que los trabajadores de las mismas son, además, sus propietarios).

Según su forma jurídica

- Unipersonal, sociedad colectiva, cooperativas, comanditarias, sociedad de responsabilidad limitada y sociedad anónima⁸⁶.

3.3.1 La empresa en México

Como hemos revisado en el capítulo anterior la economía mundial ha sufrido grandes transformaciones durante los últimos veinte años y con ello se ha creado como ya sabemos el fenómeno llamado globalización, por supuesto que esos cambios no atañen exclusivamente al ámbito económico, sino que implican también profundas transformaciones sociales, políticas, culturales e ideológicas y que a pesar de su nueva conformación aún están lejos de haber concluido.

Desde luego que México no ha quedado exento de todos esos cambios y por ende sus empresas tampoco, las cuales son una pieza fundamental para el desarrollo del país, “En México el proceso de modernización industrial y apertura comercial cobra singular importancia hacia la primera mitad de la década de los 80’s y, las entidades que en primera

⁸⁵ <http://www.promonegocios.net/empresa/tipos-empresa.html> [2 de abril de 2011]

⁸⁶ PÉREZ Gorostegui, Eduardo y RODRIGO Moya, Beatriz. Op. Cit. pp. 16-17

instancia responden a estos cambios son las empresas...”⁸⁷, quienes desde entonces han vivido en una constante competencia por lograr mantenerse en el mercado, teniendo como principales desafíos a enfrentar la productividad, la competitividad, la innovación y el desarrollo de una cultura empresarial, donde se pide elevar la calidad en sus productos y desarrollar tecnologías que les permitan estar actualizados, así como invertir en su capital humano. El mundo empresarial se determina actualmente por un alto grado de competitividad y dinamismo, donde las micro, pequeñas y medianas empresas son quienes han sufrido el mayor impacto al encontrarse en desventaja respecto a las grandes empresas que acaparan los mercados.

Para ubicar de la mejor forma como es que se integran las empresas según su tamaño respecto a los empleados, en México con el propósito de avanzar en la definición de políticas, estrategias y acciones empresariales e impulsar a las empresas competitivas en la economía global, la SECOFI dio a conocer el 13 de abril de 1999 los nuevos criterios de estratificación de las empresas que se muestran en seguida⁸⁸:

CLASE/TAMAÑO	INDUSTRIALES	COMERCIALES	DE SERVICIOS
• Micro	1 a 3 empleados	1 a 5 empleados	1 a 20 empleados
• Pequeñas	31 a 100 empleados	6 a 20 empleados	21 a 50 empleados
• Medianas	101 a 500 empleados	21 a 100 empleados	51 a 100 empleados
• Grandes	501 o más	101 o más	101 o más

FUENTE: Rodríguez Valencia, Joaquín. Criterios de estratificación de empresas⁸⁹

⁸⁷ DILLANES Cisneros, María Estela. *La empresa Mexicana y el camino de la modernización económica*. En: Revista Gestión y Estrategia, edición Internet. Disponible en: <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/gestion/num5/doc02.htm> [2 de abril de 2011]

⁸⁸ RODRÍGUEZ Valencia, Joaquín. Op. Cit. p. 16

⁸⁹ *Ibíd.*

Las micro, pequeñas y medianas empresas conocidas como MIPyMES son las que actualmente en nuestro país y en América Latina han constituido la primera fuente de empleo. De acuerdo con el *Instituto PYME* en su página de Internet, éstas constituyen la columna vertebral de la economía nacional por su alto impacto en la generación de empleos y en la producción nacional. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) consultados en su página web, en México existen aproximadamente 4 millones 15 mil unidades empresariales, de las cuales 99.8% son MIPyMES que generan 52% del Producto Interno Bruto y 72% del empleo en el país.

Al constituir las PyMES una fuente principal de empleo en México, el gobierno ha implementado medidas que apoyen el desarrollo y crecimiento de estas empresas “A través de la Subsecretaría para la Pequeña y Mediana empresa, la Secretaría de Economía ha puesto en marcha programas de Financiamiento, Capacitación y Consultoría, Gestión e innovación, Comercialización y Desarrollo Tecnológico para generar MIPyMES más competitivas, más modernas y más dinámicas en el mercado nacional”⁹⁰, con esto confirmamos que tanto en el mundo como en nuestro país, el dinamismo y la competitividad son tema fundamental para las empresas, por ello éstas deben enfocarse en el factor humano como su principal estrategia para el éxito, no mirándolo como máquina que sólo produce, sino por el contrario entenderlo y tratarlo como ser humano que necesita fomentar, desarrollar y habilitar todas las aptitudes, destrezas y habilidades que posee con el propósito de que se desenvuelva plenamente y se sienta realizado, con ello crecerá personalmente y hará crecer la empresa.

La empresa es un lugar en el que las personas pasan la mayor parte del tiempo, muchas de ellas llegan a considerarla como su segunda casa, muchas otras no le toman mayor cariño y ven su trabajo como algo rutinario y tedioso, es tarea fundamental de las empresas lograr que sus empleados se sientan contentos, satisfechos y realizados pues en esta medida crecerán ambas partes y ambas se verán beneficiadas.

En este proceso de lograrlo, el pedagogo puede realizar grandes aportaciones en el área educativa y de formación, ya que propiciará mediante la capacitación los aprendizajes

⁹⁰ Secretaría de Economía. *Boletín PyMES. Nuestras empresas*. Volumen 1, No. 1, julio de 2010. Disponible en: <http://www.contactopyme.gob.mx/archivos/boletin/boletin1.pdf> [2 de abril de 2011]

necesarios para que los empleados se mantengan actualizados y se desempeñen de la manera más óptima; habilitará y actualizará conocimientos y aptitudes que se le soliciten en sus tareas laborales, además detectará necesidades que causen problemáticas y actuará en fin de lograr un clima laboral de respeto y armonía, donde todos se sientan acogidos y por ende den lo mejor de sí.

Las empresas han optado por considerar las premisas vistas anteriormente pues implican la realidad, donde la unión de todos los factores que las integran conllevan al éxito y valorar a su personal como factor humano y no como factor productor, han decidido apostar por invertir más en el capital humano que en el capital financiero y a muchas les ha resultado pues: “La estrategia de la empresa debe basarse no sólo en datos y razonamientos económicos, financieros y técnicos sino que además se debe tomar en consideración su dimensión social, es decir, los aspectos relativos a los recursos humanos que forman parte de la misma”⁹¹, ya que cuanto más satisfecha y contenta esté una persona mejor será su desempeño en el trabajo y en todos los aspectos de su vida, con esto gana el empleado y gana la empresa porque: “Las personas dependen de las organizaciones en las que tienen su trabajo. Las organizaciones existen gracias a los esfuerzos cooperantes de sus personas. Las organizaciones y las personas dependen unas de otras”⁹².

3.3.2 El área de Recursos Humanos

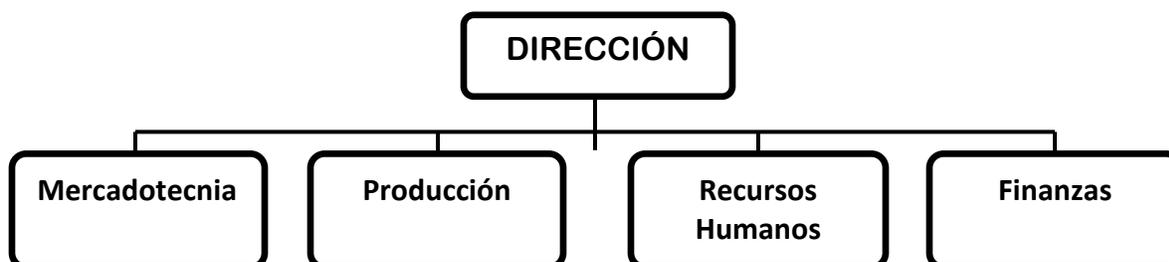
Diversos factores son los que componen toda empresa, que ya de forma estructural pueden ser conocidos como áreas o departamentos y pueden variar respecto al giro, el tamaño o a sus necesidades; sobre esto sabemos que dichos departamentos o áreas desempeñan diversas funciones y tienen a su cargo distintas e importantes tareas que en conjunto echarán a andar la empresa, le darán mantenimiento y lograrán el éxito.

En la práctica sabemos o conocemos que existen cuatro áreas o departamentos que son comunes a la mayoría de las empresas; en este caso nos compete analizar el área o departamento de recursos humanos que debido a nuestra profesión es donde podremos incursionar, además de que en cierta forma esta área es la que mayor repercusión tiene en

⁹¹ LEAL Millán, Antonio. *El factor humano en las relaciones laborales. Manual de Dirección y Gestión*. España, 1999, p. 45

⁹² PÉREZ Gorostegui, Eduardo y RODRIGO Moya, Beatriz. Op. Cit. p. 72

las demás pues como lo hemos visto el factor humano es el principal componente de la empresa y como bien lo confirman Pérez y Rodrigo: “ El activo más importante que tiene una empresa está formado por las personas que constituyen la organización. De ahí la gran importancia que tiene la adecuada dirección de los recursos humanos”⁹³. A continuación se presenta un organigrama donde se muestran las cuatro áreas más importantes:



Sin duda alguna que todas las áreas o departamentos anteriores son importantes para las empresas, y como hemos visto el departamento de recursos humanos es el que nos resulta más significativo y en gran medida lo es; de relevancia resulta el hecho de mencionar que en algunas empresas como las MIPyMES no se cuenta con un departamento de recursos humanos y si lo hay éste no se encuentra tan bien estructurado, sin embargo las funciones de este departamento se siguen desempeñando dentro de la empresa y los profesionales de la educación podemos encontrar en esto un reto más por afrontar pues, como ya advertimos, en nuestro país las MIPyMES son fuente principal de trabajo.

Los recursos humanos, como hemos visto, son las personas que se emplean en la empresa, existiendo de este modo profesionales que se encargan de dirigir y administrar este departamento, de ahí que nos encontremos con conceptos como administración de recursos humanos o dirección de recursos humanos, éstos pueden definirse desde diferentes perspectivas y desde el punto de vista de cada estudioso.

Así para John M. Ivancevich “la administración de recursos humanos es la administración eficaz de la gente en el trabajo. La ARH examina qué puede o debe hacerse para que los trabajadores sean más productivos y estén más satisfechos”⁹⁴.

⁹³ *Ibidem* p. 23

⁹⁴ IVANCEVICH, John M. *Administración de Recursos humanos*. 9 ed. México, 2005, p.2

Por su lado Eduardo Pérez y Beatriz Rodrigo la definen: “como el proceso de selección, formación, desarrollo y consecución del número de personas cualificadas necesario para conseguir los objetivos de la organización; se incluyen también en ese proceso las actividades precisas para conseguir la máxima satisfacción y eficiencia de los trabajadores”⁹⁵.

Por último y de acuerdo con Rodríguez Valencia el concepto de administración de R.H. es: “La planeación, organización, dirección y control de los procesos de dotación, remuneración, capacitación, evaluación del desempeño, negociación del contrato colectivo y guía de los recursos humanos idóneos para cada departamento, a fin de satisfacer los intereses de quienes reciben el servicio y las necesidades del personal”⁹⁶.

Podemos notar que en todas las definiciones se hace un énfasis en que dicho departamento contribuya a alcanzar los objetivos de la empresa y lograr cubrir las necesidades del personal a fin de que se sienta satisfecho y pleno, tomando en cuenta que el trabajador es un ser humano con necesidades, pero también con capacidades por demostrar y habilidades por desarrollar y en este sentido el aspecto profesional y la formación tienen mucho que ver, en este punto los pedagogos y pedagogas encuentran su campo laboral en la capacitación y tienen un gran trabajo por cumplir, pues serán los encargados de brindar la capacitación y formación a los empleados necesarias para efectuar sus labores.

Se puede decir que los administradores tuvieron la necesidad de establecer objetivos y planes en grupos que se organizaban para algún fin sobretodo de manera informal o primitiva. “Hace dos siglos, Adam Smith, el gran autor clásico de la “Riqueza de las Naciones” nos decía que una nación con un acervo de recursos humanos de calidad era la base para alcanzar la prosperidad económica”⁹⁷.

Con el tiempo la administración de recursos humanos ha evolucionado, sobre todo a partir de los importantes progresos e interrelaciones que datan del comienzo de la Revolución

⁹⁵ PÉREZ Gorostegui, Eduardo y RODRIGO Moya, Beatriz. Op. Cit. p. 23

⁹⁶ RODRÍGUEZ Valencia, Joaquín. Op. Cit. p. 7

⁹⁷ ÁLVAREZ Padilla, Alfredo. *Recursos humanos para alcanzar la competitividad en México*. En: CALVA, José Luis (coord., gral.). *Formación de recursos humanos, desarrollo tecnológico y productividad*. México, 1997, p. 197

Industrial⁹⁸. En el año de 1913 Hugo Munsterberg, importante precursor de la administración de recursos humanos, realizó grandes aportaciones en su libro *Psicología y eficiencia industrial*, describe técnicas para seleccionar personal apto, obtención de productividad e influencia en la gente. “Sin embargo, se considera que el verdadero avance de la administración de recursos humanos comenzó en 1930, a partir del surgimiento de la concepción moderna de las relaciones humanas. En esta época surgieron también las primeras investigaciones en el campo de la conducta humana y el desarrollo de nuevos sistemas y técnicas para administrar el personal”⁹⁹.

En nuestro país también se ha dado importancia a la administración de recursos humanos: “En los noventa y en plena época de integración económica en América del Norte, en México se reconoce la importancia de contar con recursos humanos capacitados para afrontar los desafíos de la apertura económica”¹⁰⁰. De estas fechas al presente, la administración de recursos humanos ha ido cobrando mayor importancia y relevancia para las empresas ya que han visto en ella la mejor forma de invertir para obtener los resultados deseados.

El departamento de recursos humanos se plantea objetivos, entre los cuales se encuentran los siguientes:

- Regular de manera justa y técnica las diferentes fases de las relaciones laborales de una organización para promover al máximo el mejoramiento de bienes y servicios producidos.
- Lograr que el personal al servicio del organismo social trabaje para lograr los objetivos de éste.
- Proporcionar a la organización una fuerza laboral eficiente para el logro de sus planes y objetivos.
- Satisfacer los requisitos de bienestar de los trabajadores.¹⁰¹

⁹⁸ Cfr. RODRÍGUEZ Valencia, Joaquín. Op. Cit. p. 8

⁹⁹ *Ibidem*, p. 10

¹⁰⁰ ÁLVAREZ Padilla, Alfredo. Op. Cit. p. 197

¹⁰¹ PORRET Gelabert, Miguel. *Recursos humanos: dirigir y gestionar personas en las organizaciones*. Madrid, 2006, p. 53

Asimismo entre las funciones principales del departamento de recursos humanos se pueden destacar las siguientes:

- ✓ Proveer del personal idóneo a cada uno de los departamentos de la organización de forma eficiente.
- ✓ Efectuar una adecuada contratación e inducción del nuevo personal a fin de lograr un comienzo productivo.
- ✓ Ejercer programas permanentes de capacitación y desarrollo de personal que aumenten su capacidad operativa.
- ✓ Lograr adecuadas relaciones laborales.
- ✓ Establecer adecuadas comunicaciones y relaciones humanas.
- ✓ Reclutar de manera eficaz al personal adecuado para la empresa.
- ✓ Capacitar, desarrollar programas y cursos que beneficien el desempeño y habilidades del personal.
- ✓ Evaluación de los demás departamentos.¹⁰²

Como vemos la Pedagogía encuentra su campo de actuación en el departamento de recursos humanos en el área de la capacitación y desarrollo de personal, elaborando cursos y programas de formación, actualización y desarrollo de habilidades, que motiven a los trabajadores y mejoren su desempeño, pues al tratarse de una actividad que implica el proceso de enseñanza-aprendizaje nadie más capaz que el pedagogo para ejecutarlo.

3.4 Pedagogía y empresa

Muchas veces nos preguntamos ¿qué podría hacer un pedagogo en una empresa, qué actividades puede desempeñar ahí? , tal vez una de las razones por las que la Pedagogía no se vincula con la empresa es porque como ya vimos, comúnmente se le relaciona con la escuela, percibiéndolas muchas veces lejanas una de otra: “Dos lenguajes: el lenguaje empresarial vs el discurso académico. El primero, revestido de expresiones tales como: metas claras, organización del tiempo, medición y logro de resultados, valorización de lo cuantitativo, criterios de eficiencia y eficacia, satisfacción del cliente, etc. El segundo, encerrado en la educación formal (...): el aula como principal espacio educativo, los

¹⁰² RODRÍGUEZ Valencia, Joaquín. Op. Cit. p. 70

tiempos laxos y las frecuentes prórrogas, la prioridad a los procesos y el descuido de los resultados, la ausencia de intervenciones, la abstracción, la crítica, y las tan frecuentes propuestas elípticas e inalcanzables. Pero también este último discurso mantiene viva la posibilidad de la utopía”¹⁰³.

Sabemos que la educación y la formación no terminan con nuestro paso por las aulas, sino que este proceso continúa a lo largo de nuestra vida y por supuesto se hace imperante en la etapa laboral; la Pedagogía se convierte en la profesión idónea dentro del área empresarial para encargarse perfectamente de gestionar los procesos formativos dentro de éstas y del desarrollo de personal, los pedagogos pueden capacitar a los empleados y también a directivos, con la finalidad de acrecentar el desempeño, por eso serán los responsables de generar actitudes de cambio que motiven al personal, evitando o resolviendo problemas y con esto propiciar un clima laboral armonioso donde todos se sientan plenos.

La Pedagogía ofrece bases teóricas y conocimientos en Didáctica, Psicología, Sociología, Psicopedagogía y Andragogía que brindan las herramientas necesarias a los pedagogos para actuar en el campo de la capacitación, al tratarse de un proceso de enseñanza-aprendizaje éste resulta de dominio para los profesionales de la educación que saben encaminarlo a la mejora y crecimiento de las personas.

Desde algunos años atrás, en España ha surgido el concepto de Pedagogía laboral o Pedagogía empresarial; Pilar Pineda la define como “aquella disciplina que se ocupa del estudio de las relaciones que se establecen entre dos realidades independientes pero conectadas: el mundo de la educación y el mundo del trabajo. Como ciencia pedagógica, la Pedagogía Laboral es normativa, ya que estudia los problemas que el mundo del trabajo plantea a la educación y emite normas pedagógicas para su solución”¹⁰⁴.

Mónica Meza nos ofrece también una visión de la Pedagogía que ella llama empresarial y lo sustenta de la siguiente forma: “Frente al tradicional enfoque de las reflexiones y acciones educativas en el ámbito escolar, se presentan otras que buscan dar respuesta a la

¹⁰³ ZAMORANO, María José. *El mundo de las empresas: un nuevo desafío para los pedagogos*. [en línea]. Disponible en: http://rapes.unsl.edu.ar/Congresos_realizados/Congresos/IV%20Encuentro%20-%20Oct-2004/eje5/15.htm [15 de abril de 2011]

¹⁰⁴ PINEDA, Pilar (coordinadora). Op. Cit. p. 29

problemática de la formación en el contexto no escolarizado. Tal es el caso de la Pedagogía empresarial.”¹⁰⁵. Además agrega que: “Las acciones dirigidas a capacitar para el trabajo en la empresa son desde principios del siglo XX una especialización de la Pedagogía. En este sentido, se sabe que es en Alemania donde se acuña en 1932 el concepto de <<Pedagogía empresarial>>, para designar aquella rama de la disciplina pedagógica que busca contribuir desde la reflexión y la práctica educativa a los fines de la empresa industrial”¹⁰⁶.

La importancia de la Pedagogía en la empresa radica primordialmente en las aportaciones educativas que la primera realiza en la segunda al encargarse de los procesos de formación, capacitación y desarrollo de personal; también en las aportaciones sociales, al incluir y fomentar una visión humanista, es decir, con sentido humano que hace ver a los trabajadores como personas con necesidades, pero también con muchas habilidades, conocimientos y aptitudes, así generará una visión donde se reconozca al trabajador como un ser humano y no como máquina; por último, me atrevo a asegurar que también realizará aportaciones económicas, pues se convertirá en una inversión que rendirá frutos, pues la capacitación se convertirá en el impulso para que los trabajadores se desempeñen óptimamente y con esto aumentará la productividad.

¹⁰⁵ MEZA Mejía Mónica. “*Pedagogía empresarial. Un campo más de actuación para los profesionales de la Pedagogía*”. Op. Cit. p. 17

¹⁰⁶ *Ibíd.*

CAPÍTULO IV

LA FUNCIÓN DEL PEDAGOGO EN EL ÁREA EMPRESARIAL: CAPACITACIÓN LABORAL

La intervención del pedagogo en la empresa resulta trascendental, en el capítulo anterior situamos el departamento en el que el pedagogo puede incursionar y las aportaciones de la Pedagogía en la empresa, en este capítulo precisaremos las actividades y funciones que el pedagogo puede realizar en el área empresarial.

Por ello, en el presente se propondrá al pedagogo como el profesionalista idóneo, calificado, capacitado y competente para encargarse de gestionar los procesos formativos y el desarrollo de personal dentro del área de recursos humanos en la empresa, orientado sobre todo a la capacitación laboral.

Describiremos de primera instancia el perfil de egreso del pedagogo de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM; posteriormente analizaremos las competencias que un pedagogo posee al formarse y las que le son requeridas para ejercer en sus distintas áreas en que se puede desempeñar y específicamente las demandadas para laborar como capacitador en una empresa.

Si un pedagogo en la empresa interactúa y trabaja con gente adulta, es esencial y básico conocer cómo es que se comporta un adulto y cómo es su proceso de enseñanza aprendizaje, para ello hablaremos de Andragogía y motivación, temas que un pedagogo conoce y maneja. En seguida, entraremos de lleno a la capacitación, hablando de sus antecedentes, el marco legal en nuestro país y sus propósitos.

Por último, describiremos las actividades concretas que el pedagogo realiza en el proceso de capacitación como instructor o como formador de instructores, y los retos que enfrenta como capacitador en un futuro.

4.1 El pedagogo de la UNAM

La enseñanza de la Pedagogía, en la actual Facultad de Filosofía y Letras, da inicio cuando el 7 de abril de 1881, el maestro Justo Sierra presentó ante la Cámara de Diputados, el *Proyecto de Ley Constitutiva de la Universidad Nacional*, el cual, proponía, en su artículo 7º, inciso II, la creación de la Escuela Normal y de Altos Estudios, la cual "... tendrá por objeto formar profesores, perfeccionar los estudios hechos en las escuelas profesionales y crear especialistas, proporcionando conocimientos *pedagógicos*, literarios y científicos de un orden superior y conforme a métodos esencialmente experimentales y prácticos. Al instalarse la Universidad, cuidará el gobierno de que desde luego se establezcan cursos completos de pedagogía..."¹⁰⁷. Posteriormente, con la creación de la Universidad Nacional de México en 1910 y con ella la Escuela Nacional de Altos Estudios (ENAE), la enseñanza de la Pedagogía quedó incluida en la sección de Humanidades en esta última.

En el año de 1924 la ENAE sufrió cambios, quedando reorganizada en tres dependencias las cuales eran las facultades de Graduados y la de Filosofía y Letras y la Escuela Normal Superior, ésta última se separó y quedó a cargo de la SEP, en ella se enseñaba la Pedagogía.

"Sin embargo, en la Facultad de Filosofía y Letras se conservó un Departamento de Ciencias de la Educación, el cual perduró durante el periodo de 1934 a 1955, en el que se siguió formando profesores para los niveles medio superior y superior de la propia Universidad"¹⁰⁸. La enseñanza de la Pedagogía se encaminaba de lleno a la docencia; no obstante en 1954 se instaló en Ciudad Universitaria la Facultad, y los Departamentos existentes en ella se transformaron en Colegios, dentro de los cuales se encontró el Colegio de Pedagogía, que en su caso se modificó¹⁰⁹ la denominación y el enfoque epistemológico, disciplinario y profesional.

El Colegio de Pedagogía inició sus actividades en la Facultad de Filosofía y Letras el 11 de abril de 1955, seis años después, el 30 de noviembre de 1966, el Consejo Universitario aprobó un nuevo plan de estudios de pedagogía para los niveles de Licenciatura, Maestría y

¹⁰⁷ MARTÍNEZ Hernández, Ana María del Pilar. "La enseñanza de la Pedagogía en la UNAM". En: Paedagogium, Revista Mexicana de Educación y Desarrollo. Año 2. Número 7. Septiembre- Octubre 2001, pp. 29-33

¹⁰⁸ <http://www.filos.unam.mx/LICENCIATURA/Pedagogia/historia> [2 de mayo de 2011]

¹⁰⁹ *Ibid.*

Doctorado. En esta nueva normatividad académica se otorgaba el título de Licenciado en Pedagogía, la duración de los estudios aumentó a cuatro años, durante los cuales debían cursarse 50 materias-crédito-semestrales, de las cuales 32 eran obligatorias y 18 optativas a seleccionarse de una estructura organizada en cuatro áreas: Psicopedagogía; Sociopedagogía; Didáctica y organización escolar y Teoría, filosofía e historia. La estructura curricular suponía la elección de una de estas cuatro áreas. Poco tiempo después, dicha selección de áreas se volvió opcional, pudiendo elegirse asignaturas de las cuatro líneas, de acuerdo con el interés particular del estudiante¹¹⁰.

Aunque más adelante, a finales de los años setenta se le hicieron algunos cambios al plan de estudios, incluyéndole algunas materias como Pedagogía experimental, Pedagogía contemporánea, los talleres de Didáctica, etc., los alumnos continuaron tomando sus materias de acuerdo a la elección que ellos hicieran, de esta manera su formación tendrá que ver con las materias optativas que cada uno elija.

En el año 2009 se pone en marcha un nuevo plan de estudios, durante el semestre 2010-1, siendo aprobado por el Consejo Técnico de la Facultad el 27 de abril de 2007. La formación recibida en mi caso corresponde al plan de estudios de 1966¹¹¹.

La formación del pedagogo de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM se da gracias a la consolidación humanística y multidisciplinaria que le brinda las herramientas fundamentales para obtener una formación integral, aunque sus inicios nos hablan de una enseñanza de la Pedagogía enfocada a la docencia, sabemos que las modificaciones realizadas y las múltiples y ricas aportaciones de cada profesor han permitido mantener actualizados los temas, ampliar la formación del pedagogo y con ello abrir posibilidades de insertarse en otros campos laborales, que no sean, como ya hemos visto, sólo vinculados a la educación formal.

Los pedagogos de la F.F. y L. de la UNAM son capaces de desarrollar actividades de docencia, orientación educativa, educación permanente y capacitación, administración y gestión educativa, desarrollo curricular, comunicación educativa e investigación educativa

¹¹⁰ *Ibíd.*

¹¹¹ Véase Anexo

en instituciones públicas o privadas o por ejercicio libre de la profesión, atendiendo las distintas orientaciones de la práctica profesional que éstas implican¹¹².

Podemos entender que los pedagogos egresados de esta Facultad cuentan con una formación sólida, que les permitirá integrarse en el campo de acción que más le guste o les convenga, en nuestro caso nos enfocaremos al pedagogo que se ocupa de brindar capacitación en el área empresarial, es decir, al pedagogo capacitador o también denominado instructor.

4.1.1 Perfil de egreso

El perfil de egreso, o también llamado perfil profesional, puede concebirse como una declaración formal que hace la escuela a los alumnos, a la sociedad y a sí misma en la cual se compromete a que al término de la carrera el educando cuente con los conocimientos y las habilidades necesarias para ejercer su profesión.

De esta forma el perfil de egreso se traduce en todas aquellas habilidades, aptitudes, competencias y conocimientos que una vez concluida la carrera el educando ha adquirido, asimilado, desarrollado y perfeccionado, y por lo tanto está listo y preparado para ejercer su profesión o para ingresar a un posgrado.

El licenciado en Pedagogía de la F.F y L. de la UNAM, como todo profesionista tiene una identidad propia y ésta se delimita en el perfil de egreso, pues en este se describen las actividades que será capaz de desempeñar y las áreas de conocimiento que domina para poder insertarse en su campo de trabajo.

El pedagogo egresado de la F.F y L, de acuerdo con el plan de estudios 2010, está formado para realizar actividades en las siguientes áreas: ¹¹³

- Planeación educativa: a nivel regional, estatal e institucional; diseña, elabora y desarrolla planes educativos, utilizando las bases teórico-metodológicas institucionales de la enseñanza.

¹¹² <http://www.filos.unam.mx/LICENCIATURA/Pedagogia/node/23> [2 de mayo de 2011]

¹¹³ *Ibid.*

- Evaluación de sistemas educativos: propone y desarrolla sistemas de evaluación y correctivos, los analiza, mide sus efectos y señala criterios para tomar decisiones.
- Diseño curricular: diseña, elabora, analiza y evalúa planes y programas de estudio.
- Apoyo académico: se dedica a la formación de profesores, diagnostica el desempeño de los maestros, elabora y evalúa los diversos planes de formación docente e imparte cursos. Coordina programas de formación docente y educación continua.
- Elaboración de material didáctico: analiza los procesos necesarios que permiten romper las barreras de la comunicación educativa y propone mecanismos para que los procesos de enseñanza- aprendizaje se optimicen con la utilización de recursos didácticos.
- Diseño y asesoría sobre recursos didácticos y su manejo; además de instruir y capacitar sobre su elaboración y uso, de acuerdo con la actividad que se realiza.
- Orientación educativa, escolar, vocacional y profesional: detecta necesidades de orientación, elabora programas y participa en el desarrollo de distintas modalidades de orientación.
- Educación permanente: analiza en contexto en que se lleva a cabo la educación continua y los problemas con que ésta se encuentra, con el fin de mejorarla.
- Elaboración y evaluación de modelos de enseñanza para la educación de adultos y de propuestas alternativas en esta materia.
- Educación no formal: elabora proyectos de educación popular, educación y estudios con enfoque de género, educación en derechos humanos, educación ambiental y educación para la participación política, entre otras.
- Educación especial: diagnostica problemas y necesidades educativas diferentes, realiza los programas de intervención y apoya las actividades de capacitación para la rehabilitación.
- Educación abierta y a distancia: conoce las nuevas tecnologías de información y comunicación y diseña procesos para usarlas en educación. Interviene en la planeación, desarrollo y evaluación de procesos de educación abierta y a distancia.
- Organización, administración y dirección de instituciones educativas: analiza y define la estructura de la institución, organiza su funcionamiento, elabora, evalúa y

aprueba proyectos de desarrollo institucional, determina la manera de llevar a cabo las actividades de acuerdo con los objetivos

- Administración de recursos humanos: selecciona e induce al personal en la organización, analiza las características de los puestos, evalúa las necesidades educativas del personal; diseña, ejecuta y da seguimiento a programas de educación laboral.
- Capacitación: diagnostica las necesidades de educación para el trabajo, elabora los programas y materiales, imparte cursos y supervisa el proceso en empresas públicas y privadas, tales como editoriales, bancos y casas de bolsa, en instituciones de los sectores: agropecuario, comercial, industrial, de servicios y de salud, así como en partidos políticos.
- Servicios de consultoría y asesoría: brinda apoyo a instituciones educativas, despachos psicopedagógicos, organizaciones públicas y privadas; asimismo, colabora en procesos de integración educativa y en programas de desarrollo de la comunidad.
- Investigación: elabora y desarrolla proyectos de investigación educativa; coordina investigaciones multidisciplinarias en diferentes áreas de la educación.

Es cierto que las actividades señaladas anteriormente corresponden al plan de estudios actual (2010), sin embargo no distan de las referidas al plan de estudios anterior (1966), aunque en dicho plan no existía una línea curricular enfocada a la capacitación, existían materias obligatorias y opcionales en las que los profesores que las impartían diseñaban su programa enfocado a temáticas de la misma.

Al término de la carrera el egresado estará capacitado para emplear, de acuerdo a las características de su trabajo, métodos y técnicas diversas, como la psicometría, la estadística descriptiva e inferencial, programas de cómputo, técnicas de grupo, diseño curricular, etc. todo esto de acuerdo al método adoptado o al requerido por el trabajo.

De esta forma conocemos las actividades que el pedagogo egresado de la F.F. y L. puede desempeñar, y así podemos definir una identidad propia delimitando su campo de acción. Ahora sabemos que la capacitación y el desarrollo de recursos humanos son también

campos laborales en los que el pedagogo puede entrar en acción facilitando los procesos educativos de formación y enseñanza-aprendizaje.

4.1.2 Competencias: genéricas y específicas

Actualmente escuchamos nombrar con frecuencia a las llamadas competencias, la educación basada en competencias, la capacitación basada en competencias, y por todos lados escuchamos hablar de tal término. Sin embargo sería bueno conocer de primera instancia a qué se refieren. De igual forma es importante puntualizar que ni el anterior ni el actual plan de estudios de Pedagogía de la F.F. y L. están basados en competencias, es decir, no se establecen de acuerdo a la Educación Basada en Normas de Competencia (EBNC), no obstante sabemos que los egresados de ambos planes desarrollan competencias a lo largo de su formación que les permitirán enfrentar las demandas laborales en sus áreas de acción.

Una primera definición brindada por Leonard Mertens nos dice que es “formar a las personas en un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes requeridos para lograr un determinado resultado en un ambiente de trabajo”¹¹⁴. Sabemos entonces que el término está relacionado con los procesos productivos de las empresas y con las necesidades de capacitación de los recursos humanos de las empresas.

Por su parte, Arámbula Meraz nos dice que las competencias son procesos complejos que integran componentes de carácter individual y colectivo para la resolución de problemas y la realización de actividades, que integra tres tipos de saberes: el saber (conocer), el saber ser y el saber hacer¹¹⁵. Y nos hace una propuesta para vincular el espacio académico y el espacio laboral: “El concepto de competencia en el sistema educativo se centra en el proceso de enseñanza-aprendizaje, mientras que en el sistema productivo se centra en la eficacia-eficiencia en el trabajo, se trata pues de proponer un encuentro entre la competencia referida al dominio disciplinar y la referida al desempeño a fin de conseguir

¹¹⁴ MERTENS, Leonard. *Aproximación conceptual y surgimiento de la competencia laboral*. En: La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional. Madrid, 1998, p. 14

¹¹⁵ ARÁMBULA Meraz, Mario. “*La formación basada en competencias*”. En: Revista Servicio Profesional de Carrera, p. 149.

una integración completa de los saberes”¹¹⁶. De esta forma sabemos que, en general, las competencias son el conjunto de conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes para desempeñar una actividad en concreto.

En el Proyecto Tuning para América Latina se define al término competencia como a las capacidades que todo ser humano necesita para resolver de manera eficaz y autónoma, las situaciones de la vida, que se fundamenten en un saber profundo, no sólo saber qué y saber cómo, sino saber ser persona en un mundo complejo cambiante y competitivo, se propone en este proyecto, al igual que Arámbula Meraz, zanjear las barreras entre la escuela y la vida cotidiana en la familia, el trabajo y la comunidad, estableciendo un hilo conductor entre el conocimiento cotidiano, el académico y el científico; fusionándolos se plantea una formación integral que abarca conocimientos (capacidad cognoscitiva), habilidades (capacidad sensorio-motriz), destrezas, actitudes y valores¹¹⁷.

De esta forma podemos entender que las competencias genéricas identifican los elementos compartidos, comunes a cualquier profesión, tales como la capacidad de aprender, de tomar decisiones, de diseñar proyectos, las habilidades interpersonales y estas mismas se complementan con las competencias relacionadas con cada área de estudio, es decir, con las competencias específicas que son inherentes a cada profesión.

A continuación se presentan las competencias genéricas acordadas para América Latina en el Proyecto Tuning¹¹⁸:

1	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	15	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
2	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	16	Capacidad para tomar decisiones
3	Capacidad para organizar y planificar el tiempo	17	Capacidad para trabajar en equipo
4	Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión	18	Habilidades interpersonales

¹¹⁶ *Ibidem*, p. 150

¹¹⁷ Informe Final del Proyecto Tuning América Latina: *Reflexiones y Perspectivas de la Educación Superior en América Latina, 2004-2007*. Disponible en: <http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php> [3 de mayo de 2011]

¹¹⁸ *Ibid.*

5	Responsabilidad social y compromiso ciudadano	19	Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes
6	Capacidad de comunicación oral y escrita	20	Compromiso con la preservación del medio ambiente
7	Capacidad de comunicación en un segundo idioma	21	Compromiso con el medio socio-cultural
8	Habilidades en el uso de las tecnologías de la información	22	Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad
9	Capacidad de investigación	23	Habilidad para trabajar en contextos internacionales
10	Capacidad de aprender y actualizarse	24	Habilidad para trabajar en forma autónoma
11	Habilidades para buscar, procesar y analizar información	25	Capacidad para formular y gestionar proyectos
12	Capacidad crítica y autocrítica	26	Compromiso ético
13	Capacidad para actuar en nuevas situaciones	27	Compromiso con la calidad
14	Capacidad creativa		

En lo referente a las competencias específicas destinadas al área de la educación, licenciaturas en Educación, Pedagogía y Ciencias de la educación, en el Proyecto Tuning se describen las siguientes¹¹⁹:

1	Domina la teoría y metodología curricular para orientar acciones educativas (diseño, ejecución y evaluación)	15	Educa en valores, formación ciudadana y democracia
2	Domina los saberes de las disciplinas del área de conocimiento de su especialidad	16	Investiga en educación y aplica los resultados en la transformación sistemática de las prácticas educativas
3	Diseña y operacionaliza estrategias de enseñanza y aprendizaje según	17	Genera innovaciones en distintos ámbitos del sistema educativo

¹¹⁹ *Ibíd.*

	contextos		
4	Proyecta y desarrolla acciones educativas de carácter interdisciplinario	18	Conoce la teoría educativa y hace uso crítico de ella en diferentes contextos
5	Conoce y aplica en el accionar educativo las teorías que fundamentan la didáctica general y las didácticas específicas	19	Reflexiona sobre su práctica para mejorar sus quehacer educativo
6	Identifica y gestiona apoyos para atender necesidades educativas específicas en diferentes contextos	20	Orienta y facilita con acciones educativas los procesos de cambio en la comunidad
7	Diseña e implementa diversas estrategias y procesos de evaluación de aprendizajes con base en criterios determinados	21	Analiza críticamente las políticas educativas
8	Diseña, gestiona, implementa y evalúa programas y proyectos educativos	22	Genera e implementa estrategias educativas que respondan a la diversidad sociocultural
9	Selecciona, elabora y utiliza materiales didácticos pertinentes al contexto	23	Asume y gestiona con responsabilidad su desarrollo personal y profesional en forma permanente
10	Crea y evalúa ambientes favorables y desafiantes para el aprendizaje	24	Conoce los procesos históricos de la educación de su país y Latinoamérica
11	Desarrolla el pensamiento lógico, crítico y creativo de los educandos	25	Conoce y utiliza las diferentes teorías de otras ciencias que fundamentan la educación: lingüística, filosofía, sociología, psicología, antropología, política e historia.
12	Logra resultados de aprendizaje en diferentes saberes y niveles	26	Interactúa social y educativamente con diferentes actores de la comunidad para favorecer los procesos de desarrollo
13	Diseña e implementa acciones educativas que integran a personas	27	Produce materiales educativos acordes con diferentes contextos

	con necesidades especiales		para favorecer los procesos de enseñanza y aprendizaje
14	Selecciona, utiliza y evalúa las tecnologías de la comunicación e información como recurso de enseñanza y aprendizaje		

Ahora que conocemos las competencias tanto genéricas para todo profesional y las específicas de la licenciatura en Pedagogía, podemos identificar cuáles son las que particularmente se requieren para laborar en el mundo empresarial, propiamente en la capacitación, donde podrá dirigir y asesorar el trabajo del personal técnico-administrativo de una empresa, elaborar manuales, establecer programas de desarrollo, inducción y mejoramiento laboral, así como actividades de reclutamiento y selección de personal¹²⁰. En este caso nos enfocaremos de lleno a la capacitación de personal, que de alguna forma es donde mayor incursión han tenido los pedagogos, pues su formación los prepara para enfrentar los retos educativos que proyectan las empresas.

4.2 Andragogía

La primera vez que se ocupó la expresión Andragogía, fue el maestro alemán Alexander Kapp, en 1833, quien intentó describir la práctica educativa que Platón ejerció al instruir a sus pupilos que, como se sabe, no eran precisamente niños. A principios del siglo XX, se retoma el concepto por Eugen Rosenback para referirse al conjunto de elementos curriculares propios de la educación de adultos. En la década de los sesenta es cuando se aplica el concepto con cierta frecuencia, tanto en Europa como en América del Norte, para referirse específicamente a los métodos, técnicas, fines y en general, a todo el currículum diseñado para llevar a cabo la educación integral en la población adulta. El enfoque de la andragogía obtuvo fuerte impulso mediante el denominado Grupo andragógico de Nottingham en los años ochenta. A últimas fechas, se ha dado suma importancia a los preceptos andragógicos para identificar la forma en que se logra el aprendizaje en los adultos y la manera en que obtienen un desarrollo autosostenido e integral que les lleva a

¹²⁰ Crf. RAMÍREZ Toledo, Antonio. Op. Cit. p. 20

ubicarse como individuos capaces de contribuir a logros profesionales, de crecimiento personal y de intervención comunitaria y social¹²¹.

La Andragogía puede definirse como la disciplina que se ocupa de la educación y el aprendizaje del adulto¹²², y etimológicamente se deriva de dos raíces griegas *anér* (andros-hombre, entiéndase persona adulta) y *ágo* (guío o conduzco)¹²³.

Existen múltiples discrepancias respecto a delimitar concretamente la etapa de la adultez, en nuestro país un adulto se considera a partir de los dieciocho años que es cuando cumple la mayoría de edad; sin embargo diversos estudiosos han establecido diferentes parámetros donde la han ubicado, y la dividen en edad adulta temprana que va de los 20 a los 40 años, edad adulta intermedia de los 40 a los 60 años y edad adulta tardía que va de los 60 años en adelante, que también se les conoce como adultos mayores o adultos de la tercera edad.

Es así como la educación de los adultos cobra importancia, pues como ya hemos reflexionado, en nuestros días se tiene la necesidad y se vuelve imperante una educación permanente, sobre todo enfocada a las personas adultas que se encuentran en la etapa laboral y que requieren una formación en el trabajo, tomando en cuenta que mantenerse actualizados y capacitados para desempeñar sus actividades laborales y enfrentar los cambios acelerados de la tecnología los harán ser competentes y exitosos en sus puestos de trabajo y satisfechos en su vida personal.

El pedagogo que se enfoque a la capacitación deberá tomar en cuenta que su labor, trato y trabajo será siempre con personas adultas, de ahí que le interese profundizar en el estudio de la andragogía y de las características de los adultos así como de su proceso de enseñanza-aprendizaje, pues deberá estar preparado y ofrecer siempre sus conocimientos en pro de forjar un proceso de capacitación exitoso y un ambiente propicio para lograr los aprendizajes y cumplir con los objetivos deseados.

¹²¹ FERNÁNDEZ Sánchez, Néstor. *Andragogía. Su ubicación en la educación continua*. Disponible en: <http://www.tuobra.unam.mx/publicadas/021123224856.html> [4 de mayo de 2011]

¹²² *Ibíd.*

¹²³ <http://etimologias.dechile.net/?andragogi.a> [4 de mayo de 2011]

4.2.1 Motivación

Como anteriormente vimos, el pedagogo capacitador convivirá de forma constante con adultos y su labor será siempre enfocada a ellos. Su formación tiene diferencias respecto a la educación de niños y jóvenes debido a muchos factores tanto positivos como negativos, “la educación del adulto demanda un enfoque más dinámico”¹²⁴.

En este proceso, la motivación juega un papel sumamente importante, pues una persona en etapa laboral pensará que su periodo educativo concluyó en la escuela, deberá entonces sentirse motivado para entrar de nuevo al proceso educativo, pues su formación continuará más allá de las aulas. Uno de los retos del capacitador será lograr crear un ambiente de motivación que induzca a los trabajadores a conseguir sus aprendizajes.

La motivación puede definirse como la tensión que mueve al individuo hacia una meta. Estaría integrada por tres componentes: la expectativa (¿soy capaz de hacerlo?), el valor (¿por qué lo hago?) y lo afectivo (¿cómo me siento al hacerlo?). En el adulto las motivaciones pueden ir desde el deseo de promoción profesional a la satisfacción de frustraciones¹²⁵.

En los lugares de trabajo existen diversos aspectos que son de suma importancia y necesarios para mantener al personal motivado y así obtener de ellos su mejor esfuerzo, entre ellos se encuentra el sueldo, los incentivos, el clima laboral, el plan de carrera, estímulos económicos y de su trabajo, entre otros. “En el contexto laboral se suele hablar de motivación haciendo referencia a diferentes conceptos relacionados, como la satisfacción, la implicación o el clima laboral”¹²⁶.

Aunque, si bien es cierto que la motivación depende en gran medida del individuo mismo al contar con una autoestima sólida, es fundamental que reciba estímulos por parte de su trabajo o hasta de su familia, por ello es esencial que la empresa mantenga a su personal motivado, debe reconocer sus esfuerzos y hacerle sentir que su labor es trascendente, “la

¹²⁴ LUDOJOSKI, Roque Luis. *Andragogía: educación del adulto*. México, 1972, p.11

¹²⁵ REYES Camacho, Soledad. *El aprendizaje de los adultos*. Disponible en: <http://usuarios.multimania.es/apeoiga/aprendi.htm> [9 de mayo de 2011]

¹²⁶ BLANCO Prieto, Antonio. *Aprender a motivar*. Barcelona, 2008, p. 17

motivación es importante y marca una diferencia ante los resultados”¹²⁷, así sabrá que su esfuerzo es reconocido y que habrá valido la pena desempeñar su trabajo con ganas y de la mejor forma. Será elemental que reciba un buen ejemplo por parte de sus superiores, que su trabajo sea remunerado de forma justa, que sus actividades a desempeñar sean de acuerdo a sus capacidades y perfil, que cuente con un horario razonable y flexible, estos factores contribuirán de igual manera a motivar al personal.

4.3 Capacitación laboral

La capacitación de personal en el área empresarial, es un campo laboral donde los pedagogos han tenido mayor incursión, pues ésta se ha convertido en punto clave para garantizar el éxito de las empresas, es decir, se ha vuelto indispensable en las mismas, pero sobre todo es una obligación establecida en las leyes mexicanas, tanto en la Constitución Política y en la Ley Federal del trabajo.

“El mercado competitivo en el cual vivimos genera situaciones de riesgo vital para la empresa, y esos riesgos generan necesidades, entre ellas: la capacitación”¹²⁸. En nuestro segundo capítulo vimos los retos que el mundo del trabajo le plantea a la educación en este mundo globalizado y en la sociedad del conocimiento; la competitividad, la innovación, la calidad y las exigencias en el mercado propician que la capacitación sea una necesidad que una vez resuelta conlleve a excelentes y fructíferos resultados.

La capacitación puede ser definida como: “La acción destinada a incrementar las aptitudes y los conocimientos del trabajador con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específico e impersonal”¹²⁹.

Por su parte, Joaquín Rodríguez citando a diversos autores nos ofrece las siguientes definiciones¹³⁰:

Para Byars y Rue la capacitación es:

¹²⁷ FORSYTH, Patrick. *Cómo motivar a la gente*. Barcelona, 2001, p. 17

¹²⁸ PAIN, Abraham. *Capacitación Laboral*. Argentina, 2001, p. 27

¹²⁹ GRADOS, Jaime A. *Capacitación y desarrollo de personal*. México, 2001, p. 30

¹³⁰ RODRÍGUEZ Valencia, Joaquín. Op. Cit. pp. 247-248

Un proceso que se relaciona con el mejoramiento y crecimiento de las aptitudes de los individuos y de los grupos dentro de la organización.

Según Reyes Ponce:

La capacitación consiste en dar al empleado elegido la preparación teórica que requerirá para desempeñar su puesto con toda eficiencia.

Para Amaro Guzmán es:

El proceso mediante el cual la empresa estimula al trabajador o empleado a incrementar sus conocimientos, destreza y habilidad para aumentar la eficiencia en la ejecución de sus tareas.

Todas las definiciones coinciden en que la capacitación sirve para mejorar el desempeño de los trabajadores en la realización de sus actividades laborales. Un punto interesante y decisivo a analizar es que la capacitación nace de una necesidad de seguir formándose y actualizándose, sobre todo porque las empresas saben que al hacerlo lograrán aumentar la satisfacción de sus empleados y con ello aumentar su productividad y competitividad, es decir, trae consigo beneficios para ambas partes.

La capacitación, como ya dijimos nace y lleva implícito el concepto de formación, ésta puede integrarse a la educación y entenderse como continuación de la misma; la educación es un fenómeno amplio y que se da en todas las etapas de la vida “la educación y la formación constituyen uno de los instrumentos que permiten incrementar y desarrollar el capital humano de un país y de las empresas, en cuanto moldean la personalidad de los individuos, desarrollan sus capacidades intelectuales y les proporcionan los conocimientos adecuados. Ambos aumentan el valor del individuo y, por tanto, su capacidad de contribuir a la mejora de la economía nacional y de la empresa, por lo que constituyen una necesidad, además de personal, moral y social, de orden económico”¹³¹, para el ámbito empresarial la educación puede entenderse como formación, “la formación se incluye dentro de la educación, como algo que la compone en vez de contraponerse o identificarse con ella, pero

¹³¹ ANDRÉS Reina, María Paz. *Gestión de la formación en la empresa*. Madrid, 2001, p. 75

no es exactamente lo mismo, ya que se limita a un *ámbito específico*: <<la esfera del trabajo>>, la vida laboral y profesional”¹³².

Así la formación puede entenderse como un esfuerzo sistemático y planificado para modificar o desarrollar el conocimiento, las técnicas y las actitudes a través de la experiencia de aprendizaje y conseguir la actuación adecuada en una actividad o rango de actividades, con el propósito de capacitar a un individuo para que pueda realizar convenientemente una tarea o trabajo dados¹³³.

Una vez que la capacitación integra la formación y la actualización, sabemos que por consiguiente también va de la mano el proceso de enseñanza-aprendizaje, donde el aprendizaje constituye el elemento central de la capacitación. Por supuesto que el profesional que se encarga de estudiar dicho proceso es el pedagogo, éste sabrá llevar con éxito el proceso de capacitación, al manejar el proceso de enseñanza aprendizaje, analizar el fenómeno educativo y reconocer a la formación como necesaria en el contexto laboral, además de que, su labor no consistirá solamente en transmitir conocimientos, por el contrario logrará implementar actividades de autoaprendizaje, con importantes bases teóricas que la Pedagogía ofrece y los conocimientos en la disciplina de la didáctica y en Psicología, en aspectos como elaboración de manuales, utilización de los mismos, diseño de objetivos, motivación, retroalimentación, manejo del clima laboral, etc.

Parece importante también señalar la diferencia entre capacitación y adiestramiento a fin de tener claros ambos conceptos y su implicación en la formación; por una parte sabemos lo que es capacitación, por otra, el concepto de adiestramiento se refiere: “A la acción destinada a desarrollar las habilidades y destrezas del trabajador con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo”¹³⁴, la diferencia es que la capacitación se refiere más al incremento de aptitudes e incluye el área personal, el adiestramiento se encamina a conocimientos más técnicos con el desarrollo de habilidades y destrezas.

De esta forma la capacitación laboral, se convierte en un beneficio y en una obligación, donde las empresas obtienen ventajas y los empleados crecen, mejoran y perfeccionan sus

¹³² *Ibidem* p. 19

¹³³ *Ibid.*

¹³⁴ GRADOS, Jaime A. Op. Cit. p. 30

aptitudes, actitudes y vida personal. La capacitación se puede impartir tanto a nivel operativo, como a nivel gerencial, jefes de departamento, subgerentes y gerentes.

Es muy importante resaltar que la capacitación debe verse como una inversión y no como un gasto. Aunque resulta muy cierto que la capacitación no es el único factor para que una empresa tenga éxito, sí es cierto que es uno de los factores principales y esenciales, pues será la base para mantener actualizados y motivados a los recursos humanos de la empresa, es decir, a su capital humano. La importancia de la capacitación radica en que¹³⁵:

Ayuda a la organización. Conduce a una mayor rentabilidad y fomenta actitudes hacia el logro de los objetivos organizacionales.

Ayuda al individuo. Da lugar a que el trabajador interiorice y ponga en práctica las variables de motivación, realización, crecimiento y progreso.

Ayuda a las relaciones humanas en el grupo de trabajo. Fomenta la cohesión en los grupos de trabajo mediante la mejora de las comunicaciones entre grupos e individuos.

No debe subestimarse a la capacitación y pensar que con ésta se lograrán milagros, o que sólo con el hecho de brindar un curso se solucionarán los problemas sino que: “La eficiencia de cualquier organización dependerá directamente de la adecuada capacitación de su personal”¹³⁶, debe tomarse de una manera seria y profesional, llevando siempre a cabo los lineamientos establecidos y respetando su función en la empresa, deberá ser un trabajo conjunto entre directivos, empleados y el capacitador.

4.3.1 Antecedentes históricos de la capacitación

La capacitación no siempre se conoció como tal, sin embargo, siempre existió algún tipo de organización para que los seres humanos en cada época de la historia se pudieran coordinar en la realización de sus actividades y aprendieran los procesos para desempeñar dichas actividades. Por ejemplo, en la antigüedad, por medio de la transmisión verbal de conocimientos de una generación a otra, era como se iban entrenando las familias enteras en la especialización de algún oficio.

¹³⁵ RODRÍGUEZ Valencia, Joaquín. Op. Cit. p. 253

¹³⁶ *Ibidem*, p. 248

Más adelante, surgieron las agrupaciones de trabajadores que buscaban cuidar sus intereses, conocidas en esos tiempos como gremios y hoy como sindicatos, en ellos ya existía una reglamentación en cuanto a las actividades y oficios como la agricultura, escultura, herrería, comercio, “Los gremios en sí constituyen la primera forma del concepto de empresa (...) para que se pudiera formar un gremio era necesaria la participación de tres elementos: el maestro, los aprendices y los oficiales”¹³⁷.

El origen de la capacitación para el trabajo en forma sistematizada se halla en el sistema formal de las artes y oficios, en gremios y cofradías y en los talleres artesanales que, durante varios siglos, antes y después de la Edad Media, orientan el desarrollo de los productos basados en la habilidad y el conocimiento de quien los hace, aunque su primera intención no sea la de formar al artesano, sino la del control socioprofesional, a través de la monopolización de la artesanía o la técnica para elaborarla¹³⁸.

Sin embargo, con la llegada de la sociedad industrial y la expansión de los mercados, se requirió de maquinaria y mayor número de materiales, así: “La función de la capacitación se presenta como una fase intermedia en la evaluación de una sociedad agrícola tradicional a una industrial”¹³⁹, ahora los aprendices podían operar las máquinas, podían tener mayor experiencia y estar especializados, pues la demanda de mano de obra capacitada para manejar las nuevas máquinas propició los nuevos métodos de capacitación.

En Estados Unidos la capacitación llegó durante el siglo XVII y tuvo lugar una nueva fórmula que modificó el costo y la eficiencia de la capacitación y se conoce como el *método de los cuatro pasos*: explicar, demostrar, ejecutar y verificar.

En lo referente a nuestro país se tiene antecedentes de una estructura aplicada de capacitación. Las empresas grandes y muy grandes dieron gran importancia a la capacitación de personal, aunque de manera individual analizaron y diseñaron sus propios subsistemas de capacitación. Las empresas medianas, aunque conscientes de la necesidad e importancia de la capacitación, no lograron diseñar ningún subsistema de capacitación, así

¹³⁷ GRADOS, Jaime A. Op. Cit. p. 12

¹³⁸ MEZA Mejía, Mónica del Carmen. *Modelos de Pedagogía empresarial*. REDALYC. 2005. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/834/83400807.pdf> [11 de mayo de 2011]

¹³⁹ RODRÍGUEZ Valencia, Joaquín. Op. Cit. p. 246

que optaron por recurrir a enviar cursos de capacitación a personal preseleccionado de manera no programada¹⁴⁰.

Durante el año de 1978 el presidente en turno José López Portillo, se percató de la necesidad de incrementar el nivel de productividad industrial del país para lo cual aprobó varias leyes para la legislación laboral mexicana, contenidas en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo

En México el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) juega un papel muy importante en materia de capacitación, se creó el 2 de agosto de 1995¹⁴¹. La base legal de su creación fue un acuerdo Intersecretarial que firmaron el Secretario de Educación Pública y el Secretario del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación.

Esta entidad del Gobierno Federal promueve y coordina el Sistema Nacional de Competencias de las personas, para contribuir al crecimiento económico, el desarrollo educativo y el progreso social de México; su misión es promover, desarrollar y difundir en el país, un Sistema Nacional de Competencias de las Personas, que sea de clase mundial y que contribuya al fortalecimiento del capital humano del país, al incremento de la productividad, movilidad laboral y nivel de vida de los trabajadores, al aumento de la competitividad y crecimiento económico de las empresas, al mejoramiento de la gestión en el sector social, el gobierno y el sistema educativo nacional y a una mejor alineación de la oferta educativa con los requerimientos de los sectores productivos, educativo, social y de gobierno¹⁴².

El CONOCER certifica las competencias de las personas y en materia de capacitación regula los cursos de capacitación basados en Estándares de Competencia, para ello cuenta con el Registro Nacional de Cursos de Capacitación Basados en Estándares de Competencia.

¹⁴⁰ *Ibid.*

¹⁴¹ Historia CONOCER. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/ifp/conocer/index.htm> [12 de mayo de 2011]

¹⁴² Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER). Sistema Nacional de Competencias. Disponible en: <http://www.conocer.gob.mx/> [12 de mayo de 2011]

Como se ve, la capacitación ha sufrido cambios a lo largo de la historia moderna del mundo y en nuestro país ha pasado lo mismo, ha tenido una evolución continua en el área empresarial pues ésta acepta y reconoce los beneficios que de ella se derivan, por su parte los gobiernos al igual que las empresas reconocen su importancia y por ello establecen mecanismos legales y operativos que se encargan de regular este proceso tan primordial para todo ser humano.

4.3.2 Propósitos y objetivos de la capacitación

La capacitación laboral como ya hemos analizado, tiene antecedentes y bases teóricas que la fundamentan, por lo tanto también tiene propósitos y objetivos que describiremos a continuación.

El propósito esencial de la capacitación es generar el cambio, cuando lo consigue, tiene éxito; cuando no, fracasa. Independientemente de los demás resultados que obtenga un capacitador, el propósito final es una modificación del desempeño que pueda medirse¹⁴³.

Sin embargo, también podemos encontrar otros propósitos que de igual forma son importantes, como mantener y reforzar la cultura y los valores organizacionales, elevar la calidad del desempeño, evitar, mediar y resolver problemas y conflictos, habilitar a los empleados para su promoción y ascenso, inducir y orientar al nuevo personal dentro de la empresa, actualizar y perfeccionar conocimientos y habilidades, y brindar una preparación integral para la jubilación.

En cuanto a los objetivos, podemos tener en primer plano un objetivo general: conseguir adaptar al personal para el ejercicio de determinada función o ejecución de una tarea específica en una empresa determinada.

En cuanto a los objetivos específicos podemos destacar los siguientes¹⁴⁴:

- Incrementar la productividad.
- Promover la eficiencia del trabajador, sea obrero, empleado o funcionario.

¹⁴³ MITCHELL, Garry. *Manual del capacitador*. México, 1995, p. 7

¹⁴⁴ RODRÍGUEZ Valencia, Joaquín. Op. Cit. pp. 249-250

- Proporcionar al trabajador una preparación para desempeñar puestos de mayor responsabilidad.
- Promover un ambiente de mayor seguridad en el empleo.
- Ayudar a desarrollar condiciones de trabajo más satisfactorias mediante los intercambios personales que surgen durante la capacitación.
- Promover el mejoramiento de sistemas y procedimientos administrativos.
- Contribuir a reducir las quejas del personal y elevar la moral de trabajo.
- Facilitar la supervisión del personal.
- Contribuir a la reducción del movimiento de personal.
- Contribuir a la reducción de los accidentes de trabajo.
- Contribuir a la reducción de los costos de operación.

La capacitación trae beneficios en todos los sentidos, principalmente porque permite a los trabajadores identificarse con la empresa donde laboran y con los procedimientos que en ella se establecen, al personal nuevo le faculta para enfrentar y eliminar temores respecto a su puesto y al personal que ya está laborando le permite actualizarse y continuar con su formación.

Los directivos de la empresa deben sumar esfuerzos para lograr que la capacitación sea la vía efectiva y constante para propiciar el cambio, solucionar problemas y lograr los planes y objetivos de la empresa a corto, mediano y largo plazo; de esta forma se logrará hacer de la formación una necesidad y responsabilidad, así como un estilo de vida dentro de las empresas, creando con esto una cultura de capacitación en la que todos participen y de la misma forma todos salgan beneficiados.

4.4 El pedagogo en el proceso de capacitación

El licenciado en Pedagogía, como ya hemos analizado, es el profesional que se encarga, en uno de sus ámbitos de acción, de gestionar los procesos formativos en las empresas, precisando sobre todo en el ámbito de la capacitación laboral. Las necesidades de seguir formándose en el trabajo para un mejor desempeño, propicia que las empresas busquen la manera de cubrir esas necesidades, encontrando en la capacitación de personal la solución. Mónica Meza afirma que: “Integrar las posibilidades de los trabajadores con el perfil

laboral requerido para que los objetivos de la empresa se cumplan, implica un amplio proceso en fases. Dentro de estas fases, se identifica una función educativa, que no tiene objetivos explícitamente formativos sino productivos, me refiero a la capacitación en el trabajo en la empresa”¹⁴⁵.

Desde que un empleado se incorpora a la empresa y durante su permanencia en ella, necesita recibir una formación permanente, el trabajador deberá ser más eficiente en su trabajo, mantener, actualizar sus conocimientos y reciclarse para poder hacer frente a los cambios experimentados por su trabajo y la empresa, que debe capacitarle para ocupar otros puestos y desarrollarlos personal y profesionalmente en la medida de sus posibilidades¹⁴⁶.

Por lo tanto, el pedagogo capacitador o también llamado instructor puede encargarse perfectamente de los procesos formativos y la capacitación de personal que se brinda en una empresa. El pedagogo posee las bases teóricas para desarrollar e implementar programas y cursos de capacitación, por su formación, cuenta con herramientas y conocimientos que le permiten tener un pensamiento crítico, razonamiento abstracto, facilidad para manejar, liderar y motivar grupos, pero sobre todo, el pedagogo de la UNAM tiene un gran sentido humanista que imprime en cada una de sus acciones. “Un pedagogo, pongamos por caso, puede tener funciones simplemente administrativas (llamar a los formadores, pedirles el material, poner las sillas en la disposición requerida, pasar las escalas de evaluación...), funciones de diseño y control de éste (revisar los objetivos del programa, negociar el encargo con los formadores, seguir el proceso formativo...), funciones de impartición (presentar a los formadores, hacer la evaluación del proceso, impartir contenidos...), funciones de análisis (detección de necesidades de formación, negociación del peso de la formación, evaluación del impacto...) o funciones directivas”¹⁴⁷.

Enfocándonos de lleno al proceso de capacitación, que se encuentra integrado por la planeación, organización, ejecución, evaluación y seguimiento, podemos afirmar que el

¹⁴⁵ MEZA Mejía, Mónica. *La capacitación en el trabajo. Del modelo artesanal al industrial. Una visión sociopedagógica*. Op. Cit. p. 5

¹⁴⁶ Cfr. ANDRÉS Reina, María Paz. Op. Cit. p. 93

¹⁴⁷ ESTEBAN, Francesc y DI BARTOLOMEO, Letizia. *El profesional de la formación*. En: PINEDA, Pilar. Op. Cit. p. 277

pedagogo está preparado para desarrollar todo el proceso de capacitación y asumir su papel de agente de cambio en el área empresarial.

El pedagogo puede realizar una detección de necesidades de capacitación, se puede encargar de toda la planeación de los programas o cursos que ofrezca la empresa, creando programas a través de los perfiles específicos para cada área o nivel de puesto, así como ser instructor al impartir cursos de capacitación presenciales de diversas temáticas como asertividad, comunicación y liderazgo, motivación, técnicas de enseñanza-aprendizaje, manejo de conflictos, etc. según su especialización; pero de igual manera puede formar instructores, como formador de formadores y apoyarlos en la impartición de cursos, es decir, puede colaborar y asesorar pedagógicamente a los expertos en materia según los servicios que ofrezca la empresa.

Por lo tanto en este apartado se describirá de forma detallada el proceso de la capacitación y cuáles son las actividades que el pedagogo realiza en el mismo, pues será el responsable de llevar con éxito el proceso de enseñanza-aprendizaje dentro de la empresa.

4.4.1 Planeación

La planeación constituye el punto de partida del proceso de capacitación, pues de primera instancia en él, el pedagogo identificará los problemas a resolver y las necesidades a cubrir dentro de la empresa.

Jaime Grados nos dice que, en capacitación, planear es determinar *qué hacer* e implica tres momentos¹⁴⁸:

- a) Detección de necesidades de capacitación.
- b) Programación y presupuesto.
- c) Establecimiento de objetivos.

La detección de necesidades de capacitación es la parte medular de la planeación. A su vez, determinar necesidades implica cuatro pasos:

¹⁴⁸ GRADOS, Jaime A. Op. Cit. pp. 35-36

- a) Establecer en qué áreas se necesita capacitación para desempeñar correctamente un puesto de trabajo.
- b) Identificar quiénes son los empleados que, en un mismo puesto, necesitan capacitación y en qué actividad.
- c) Determinar la profundidad y en qué cantidad se requiere que un empleado domine su especialidad (ya sean conocimientos, habilidades o actitudes).
- d) Determinar cuándo y en qué orden serán capacitados según las prioridades y los recursos con que cuenta la empresa.

El pedagogo se encarga de hacer la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) utilizando diversos instrumentos que le sirven de apoyo en su tarea de localizar los problemas o las deficiencias que se presentan. La DNC es un proceso que nos permite conocer las carencias en lo referente a conocimientos, habilidades y actitudes que el personal requiere para cumplir de la forma más óptima y efectiva sus actividades de trabajo. La DNC constituye la base para lograr hacer un diagnóstico de las necesidades reales de la empresa, por ello es la base del proceso de capacitación.

Para realizar la DNC existe un método muy utilizado llamado método comparativo que consiste en hacer una comparación entre lo que se debe hacer y lo que se hace, es decir, determinar la situación idónea y observar la situación real, una vez hecho esto se comparan ambas situaciones y se toma la decisión para posteriormente plantear los objetivos¹⁴⁹.

Para efectuar estas observaciones y determinaciones, el pedagogo capacitador utiliza diversas técnicas con las cuales recaba la información, entre las que se encuentran el inventario de habilidades, la entrevista, la encuesta, el cuestionario de evaluación de conocimientos, el análisis de tareas por medio de lista de cotejo, registros observacionales directos, escalas estimativas de desempeño, escalas estimativas de actitudes, análisis grupales, lluvia de ideas, grupos binarios, Phillip's 66 y TKJ¹⁵⁰. Estas técnicas permiten

¹⁴⁹ Departamento de Capacitación. Guía para la Detección de Necesidades de Capacitación. [en línea] Disponible en: www.uv.mx/.../Capacitación/.../ [13 de mayo de 2011]

¹⁵⁰ FERNÁNDEZ Sánchez, Néstor y GAMBOA Méndez Montserrat. Detección de Necesidades de Capacitación y Educación Continua. Un apoyo para el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. [en línea] Disponible en: <http://www.tuobra.unam.mx/publicadas/021123233415.html> [14 de mayo de 2011]

obtener la información requerida, también sería importante hacer un análisis documental, revisar los expedientes, manuales de puesto, función o procedimiento, así como reportes.

Es muy importante tomar en cuenta el nivel al que se dirige la capacitación para seleccionar las técnicas adecuadas que se van a aplicar para la observación, pues dependerá de si se trate de un nivel directivo, gerencial, administrativo u operativo. El instructor deberá tomar en cuenta diversos aspectos como nivel al que va dirigida la capacitación, el número de personas, los materiales y recursos, los espacios disponibles, la programación y el presupuesto.

A partir de la DNC el pedagogo instructor puede diseñar los objetivos, éstos “determinan el propósito de la capacitación; nos hablan de lo que el instructor desea llevar a cabo”¹⁵¹. Los objetivos deben ser claros y orientados a la acción, una vez definidos los objetivos se conocerá la importancia de la capacitación tanto para el instructor como para los participantes, así se tendrá claro lo que se quiere lograr con la impartición del curso.

Una vez realizada la DNC y planteados los objetivos, se puede diseñar el programa de capacitación, en éste vendrán contenidos los objetivos, se definirán los temas o materias de estudio las cuales se agruparán en unidades ordenándose en una secuencia cronológica, se establecerán las técnicas de enseñanza y la duración de las sesiones, así como también se considerarán los materiales empleados para el desarrollo del curso y el presupuesto.

El pedagogo instructor puede realizar la *guía didáctica*, nombre que recibe la planeación de cada sesión y donde va contenido lo nombrado en el párrafo anterior, en ella se especificaran el objetivo general y el (los) específicos, los temas que se verán en cada sesión, las técnicas de enseñanza, los materiales a utilizar, la evaluación, el lugar, la hora y la fecha donde se impartirá la sesión; de esta forma la planeación será el primer paso para continuar con el proceso de capacitación. De esta forma se pueden elaborar los manuales de capacitación desarrollados en base a diversas teorías de enseñanza-aprendizaje y del aprendizaje de adultos, que desde luego un pedagogo puede elaborar, sin dejar de lado que puede ser en conjunción o con ayuda de otros profesionistas.

¹⁵¹ ZACARELLI, Herman E. *Formación de Instructores*. México, 1991, p. 12

Como anteriormente mencionamos, el pedagogo instructor puede realizar este proceso si va a impartir él mismo el curso, pero de igual forma puede asesorar a otros instructores, apoyándolos en la realización de su guía didáctica, en la elaboración de sus manuales y, en general, acompañarlo durante todo el proceso de capacitación, asesorándolo en lo concerniente a su profesión que es la Pedagogía y a su área de dominio que es la formación en el área empresarial.

4.4.2 Organización

El segundo paso del proceso de capacitación es la organización, ésta instrumenta el con *qué hacerlo y cómo hacerlo*, se trata de disponer de los elementos tecnológicos, humanos y físicos para su realización, que va desde el ambiente físico o espacio físico donde se desarrollarán las sesiones, los materiales y recursos físicos y humanos, etc.. La organización se descompone en los elementos que se presentan a continuación¹⁵²:

- Estructuras y sistemas. Hacer una buena capacitación implica espacios físicos, dependencia organizacional, autoridad, responsabilidad y un ámbito formal delimitado dentro de la organización y la estructura oficial de la empresa.
- Integración de personas. Como todas las funciones de la empresa, administrar la capacitación requiere personas técnicamente preparadas.
- Integración de recursos materiales. Para efectuar los cursos programados se necesitan aulas, mesas, sillas, proyectores, pizarrones, manuales de instrucción y, en general, diferentes recursos físicos e instruccionales para su realización.

En este paso el pedagogo instructor puede realizar diversas actividades, como designar y verificar que el espacio físico para la impartición del curso esté disponible y se encuentre en las condiciones ideales, que sea adecuado para la comodidad del grupo, que tenga una ventilación satisfactoria, buena iluminación, pantalla para proyección, instalaciones eléctricas adecuadas, buena disposición de asientos y mesas, sistema de sonido, etc. Debe formar al grupo constituido por individuos que tengan las mismas necesidades y educación,

¹⁵² GRADOS, Jaime A. Op. Cit. p. 32

experiencia y antecedentes similares, o bien por personas relacionadas e interesadas en el tema a tratar¹⁵³.

El pedagogo puede realizar el *manual o guía del instructor* que será su apoyo para la impartición del curso, en ella se incluyen las técnicas de aprendizaje utilizadas durante las sesiones y los formatos para desarrollar las actividades de dichas técnicas, como su nombre lo indica servirá de guía al instructor para llevar un orden consecutivo del curso.

Realiza el *manual del participante*, el cual constituye una guía para el participante donde puede llevar un seguimiento de su curso, en él se incluirá una síntesis de la guía didáctica, donde se le presente el objetivo, los contenidos o temas y los formatos para las técnicas que le serán aplicadas.

El pedagogo podrá seleccionar los métodos y técnicas de enseñanza-aprendizaje que aplicará en su grupo, sabemos que un pedagogo puede liderar grupos, por ello conoce y maneja diversas técnicas de e-a, sabe como motivar y como llevar la dinámica de grupo de una manera satisfactoria. Las técnicas de e-a pueden ser múltiples y variadas, se deberán tomar en cuenta las apropiadas a cada sesión y a los objetivos del curso; entre ellas podemos encontrar la conferencia, la mesa redonda, la demostración-ejecución, dramatización, representación, grupos de discusión, método de casos, debate dirigido, corrillos (discusión en pequeños grupos), foros, panel, charola de entrada, simposio, rejilla, Phillip's 66, role playing, lluvia de ideas, lectura comentada, simuladores que brindan capacitación en la computadora, entre otras.

En este paso el pedagogo verificará que todo quede listo y dispuesto para la impartición del curso, desde luego que en todo el proceso de capacitación intervienen otros profesionistas o personas que apoyarán al pedagogo para que todo pueda estar listo y preparado. El propio pedagogo instructor debe estar preparado para impartir el curso, sentirse relajado, seguro, dominar su tono de voz y sus movimientos corporales, además de tener un dominio sobre el tema que va a tratar y contar con todos sus materiales, como plumones, rotafolios, hojas de papel, presentaciones de PowerPoint, cañón, colores, maquetas, grabadoras, apuntadores, etc. conservarlos limpios, legibles y en orden.

¹⁵³ RODRÍGUEZ Valencia, Joaquín. Op. Cit. p. 268

4.4.3 Ejecución

Es la etapa donde se pone en marcha el plan de capacitación, es la acción misma, donde se realiza todo lo que se planeó y plasmó en las guías y manuales. Implica los elementos siguientes¹⁵⁴:

- Materiales y apoyos de instrucción. Los cursos requieren manuales, guías de instrucción, material didáctico, visual y fílmico, al igual que determinados apoyos que deben programarse y proporcionarse en el momento adecuado.
- Contratación de servicios. Aunque el plan se realice en gran medida con recursos propios, se necesitarán diversos servicios externos, en ocasiones de instrucción y casi siempre de material fílmico, materiales de apoyo didáctico o alquiler de locales, hospedaje y alimentos.
- Coordinación de cursos. Incluye desde acuerdos de trabajo previos, programación, invitaciones y confirmación de grupos, hasta servicios de ordenamiento de aulas, materiales, diplomas, servicio de café y, en general, todas las actividades de supervisión y asistencia de servicios antes, durante y después del curso.

En este caso, el pedagogo lleva a cabo la impartición del curso, expone los temas durante las sesiones, dirige las técnicas de enseñanza-aprendizaje y aplica las evaluaciones de las actividades de cada sesión. En la situación donde el pedagogo funja como asesor de instructor, deberá acompañar y apoyar en todo momento al instructor, asegurándose de que se cumplan los objetivos y que las sesiones se dirijan correctamente.

Deberá guiarse con su manual o guía del instructor para no perder detalle en la secuencia de las sesiones y en las actividades y técnicas que va a utilizar y aplicar. Al comenzar el curso brindará una introducción y al término el cierre. Debe cuidar su aspecto corporal, sus gesticulaciones, el arreglo personal es muy importante, su trato con los participantes tomando siempre en cuenta a cada uno de ellos. Puede estar pendiente también de que el servicio de cafetería, si es que se ofrece, esté listo durante el receso.

¹⁵⁴ GRADOS, Jaime A. Op. Cit. pp. 32-33

Es en este paso donde se pondrá en marcha la acción para lograr los objetivos y donde se constatará que la planeación haya sido bien planteada y realizada. El pedagogo instructor jugará el papel principal como acompañante en este proceso, será el líder, pero no tomará el papel de sabelotodo, por el contrario propiciará en los participantes un autoaprendizaje, que ellos mismos asimilen sus aprendizajes y obtengan nuevos conocimientos, habilidades o experiencias, el pedagogo será agente de cambio, siempre para bien.

4.4.4 Evaluación y seguimiento

La evaluación nos permite conocer en qué medida se ha logrado cumplir con los objetivos establecidos, permite corroborar o comprobar lo alcanzado respecto a lo planeado. Es muy importante tomar en cuenta que la evaluación debe hacerse al inicio, durante, al final y una vez más cuando los participantes se integren a sus puestos de trabajo.

En un inicio el pedagogo puede realizar una primera evaluación o examen diagnóstico que le permitirá conocer el nivel de conocimientos que presentan los participantes, así como lo que esperan aprender en el curso, con la finalidad de enfocar o modificar los temas a ciertos aspectos de más urgencia o relevancia.

Durante las sesiones también se aplican evaluaciones, por lo regular al final de cada sesión, para corroborar que los participantes hayan aprendido de las actividades y de lo visto durante la sesión.

Una vez concluido el curso de capacitación se aplica una evaluación general tanto de los conocimientos o habilidades que pudieron aprender, como una evaluación del curso y una evaluación del instructor, lo cual reflejará si el curso cumplió sus objetivos y si el instructor cubrió las expectativas.

También es importante realizar una evaluación al curso o programa de capacitación, esto para medir la reacción y el impacto que generó, el aprendizaje para saber en cuanto se incrementaron los conocimientos, habilidades y destrezas de los participantes, las actitudes para conocer en cuanto ha modificado su conducta o comportamiento y finalmente los

resultados finales para saber si la organización ha mejorado sus resultados, como por ejemplo incremento de ventas, índice de productividad, ausentismo, etc.¹⁵⁵.

La evaluación constituye un tema de dominio para los pedagogos, por lo tanto éste podrá, sin ninguna complicación elaborar las evaluaciones y aplicarlas. La evaluación es muy importante y debe realizarse de la forma más seria y adecuada, no deberá reducirse a una calificación o a un adjetivo, por lo contrario, será un proceso sistemático en el cual se recogerá la información acerca del aprendizaje del participante, se comparará esa información con parámetros previamente establecidos y se formulará un juicio acerca del nivel alcanzado, del aprendizaje logrado y de lo que el participante es capaz de hacer con ese aprendizaje.

En cuanto al seguimiento, este consiste en continuar evaluando el impacto del curso y el impacto que tuvo en los participantes una vez ya en sus puestos de trabajo, es decir, será en función de la manera en que los participantes apliquen los conocimientos aprendidos durante el curso.

El pedagogo puede participar ahora como tutor y supervisará la correcta aplicación de los conocimientos adquiridos durante la capacitación, puede organizar reuniones donde los empleados cuenten sus nuevas experiencias con la aplicación de los conocimientos adquiridos y que intercambien ideas. Puede realizar entrevistas a los usuarios o clientes para ver en qué medida se ha mejorado el servicio que reciben, puede hacer una revisión de estándares de desempeño y entrevistas o cuestionarios con los jefes inmediatos.

Con la evaluación y el seguimiento se podrá conocer, respecto a la empresa, en cuanto mejoró su productividad y rendimiento económico; y desde el punto de vista del empleado en cuanto cubrió sus expectativas de desarrollo profesional y personal, cuanto aumentaron sus posibilidades de eficiencia, rendimiento, identificación con la empresa y de satisfacción personal.

¹⁵⁵ Proceso de elaboración de un plan de capacitación. [en línea], Disponible en: www.wikilearning.com/...proceso...capacitacion/15947-55 [16 de mayo de 2011]

4.5 El pedagogo capacitador: visión a futuro

El licenciado en Pedagogía, como ya vimos, tiene diferentes campos de acción donde puede ejercer; cuenta con el perfil adecuado para enfocarse hacia el desarrollo de personal y los procesos formativos dentro de la empresa, específicamente lo concerniente a la capacitación laboral o de personal.

Sin duda el área empresarial es todo un reto para los pedagogos, en especial los que se interesan por esta área. De primera instancia tendrá que luchar con sus esquemas y entender que el perfil del pedagogo no se refiere únicamente a ser docente, una vez que rompa estos esquemas logrará con su quehacer y labor, que la sociedad lo reconozca y acepte su trabajo dentro de la empresa, sobre todo con otros profesionistas como psicólogos y administradores que acaparan estos puestos; no se trata de competir con ellos, más bien el pedagogo tendrá que definir su actuar en la capacitación y en el desarrollo de personal, demostrar que es el profesionista idóneo para enfrentar los procesos formativos y el proceso de enseñanza-aprendizaje en las organizaciones, además de que buscará crear un trabajo conjunto donde cada profesionista, desde su área, aporte sus conocimientos y soluciones para la mejora y el buen funcionamiento de la empresa.

El ámbito empresarial del mundo de hoy se determina por características como la competitividad, el acelerado desarrollo de las tecnologías, implantación de la calidad, etc. que ya hemos analizado, lo cual hace que la capacitación cobre un lugar preponderante en la administración de recursos humanos, se convierta en una necesidad y por ende en una obligación. Muchas veces las empresas la consideran un gasto y no una inversión, algunas de ellas porque no ven resultados, en estos casos es importante que analicen quién está llevando a cabo este proceso y cómo. Resulta significativo que los directivos de las empresas conozcan y contraten a los profesionistas adecuados.

El papel del pedagogo en este ámbito es primordial, sobre todo en la época en la que vivimos, donde este fenómeno de la globalización propicia la pérdida de la identidad y del sentido humano en las empresas; si bien es cierto que el pedagogo no resolverá solo estos problemas, es su deber lograr incorporar este sentido humano y ocuparse por resolver lo

que le compete desde su área, cuenta con toda una gama de conocimientos que le permiten realizar sus actividades con éxito.

El pedagogo tiene muchos retos como ya hemos visto, sobre todo contribuir con su formación al beneficio de la empresa, de los trabajadores, de la sociedad y de él mismo. Se sabe que la educación es el medio eficaz para combatir la ignorancia, y es muy cierto, sin embargo, no es la solución total, se trata de un trabajo conjunto entre muchos otros factores como las acciones del gobierno por fomentar el desarrollo y el granito de arena que cada habitante ponga; la educación es esencial y es preciso ponerle atención e invertirle para que rinda frutos en nuestro país, dejando de lado preferencias y apatías. Por lo tanto los profesionales de la educación tenemos una ardua tarea, inacabable, pues la educación nunca verá su fin, de lograr que nuestra profesión sea reconocida más allá de estereotipos y que sea valorada en el ámbito empresarial.

El futuro, para el pedagogo capacitador, es verdaderamente todo un reto, pero más allá de eso es una lucha y constante trabajo para ganar su lugar en este terreno, ir abriendo camino, el camino que algunos pedagogos antes han surcado, y donde ahora el pedagogo egresado pueda conservar y mejorar con acciones de constancia, trabajo, disciplina, profesionalismo y amor por su trabajo, sin duda es un presente y futuro prometedor.

CONCLUSIONES

Es muy claro que la Pedagogía tiene un campo de incursión muy amplio, tanto en educación formal, no formal e informal, sin embargo pienso que es necesario que los estudiantes de Pedagogía de la F.F. y L. conozcan y reconozcan de forma más amplia el campo laboral referido a la empresa, ya que desde mi perspectiva y de acuerdo al plan de estudios en que recibí mi formación este no cuenta de lleno con una línea curricular dirigida al campo empresarial, no obstante existen materias que imparten profesores comprometidos e integrados completamente al área empresarial, donde forman pedagogos interesados en desempeñarse en dicha área, específicamente en la capacitación laboral.

Se puede observar que los cambios que vienen experimentando las empresas y la necesidad de brindar capacitación dentro de ellas provienen de una serie de instancias económicas, sociales y políticas que la globalización y las nuevas tecnologías de la información han propiciado y que son un parteaguas entre los procesos formativos de antaño y los del presente. Que actualmente vivimos en un mundo cambiante, donde todo tiene fecha de caducidad, a lo que es importante estar preparados y ser flexibles para enfrentar nuevos retos que día a día se no presentan.

A todo esto, los estudiantes de Pedagogía deben conocer el escenario mundial en que se mueven y las nuevas implicaciones educativas tanto nacionales como internacionales que acontecen, con el objetivo de perseguir determinaciones y soluciones acertadas que contribuyan a la resolución de los problemas educativos que enfrenta el país en todas sus índoles y aporten beneficios.

La capacitación laboral, desde mi perspectiva es una buena estrategia de inversión en capital humano, por ello concluyo que resulta primordial realizar un trabajo conjunto entre los interesados y no ver en ella o esperar de ella el remedio infalible contra todo mal, el verdadero reto consiste en dirigir esa capacitación como una orquesta donde todos trabajen en unión, concordancia y disciplina, diseñándola y planeándola con los elementos necesarios, dándole la importancia y seriedad que se merece.

Para ello en este caso definimos detalladamente las funciones y actividades que un pedagogo puede realizar en el área empresarial, esto con la finalidad de que dicha

investigación documentaria sirva como guía para informar a aquellos quienes les interese trabajar en este otro campo de incursión y que no persista un desconocimiento sobre esta oportunidad de desarrollo.

Existe, desde mi punto de vista, una brecha entre la Pedagogía y en mundo empresarial, propiciada por diversas cuestiones; en primera determinada por el encasillamiento de la profesión, en segunda porque algunos planes de estudio no cuentan con una línea curricular referida específicamente al área empresarial tal es el caso del de nuestra Facultad, aunque en el actual plan de estudios se encuentra el área de *educación y trabajo*. También sugiero que esa brecha persiste por el entramado de ideas que señalan que la educación no se debe reducir a las imposiciones del sistema o no debe plantearse en función de los requerimientos del trabajo.

Para cerrar esa brecha, propongo en primera instancia que los pedagogos tengan una actualización constante, sobre todo porque el campo laboral de la capacitación exige una preparación permanente en cuanto a nuevas tecnologías, métodos de enseñanza y procesos de gestión empresariales; en segunda, erradicar la idea de que la educación termina al concluir los estudios formales; y tercera, que los planes de estudio se diseñen según las necesidades que demanda nuestra sociedad, las competencias que requiere el alumno y las condiciones que exige el actual sistema.; además me parece elemental que el desarrollo de la práctica en el currículum tenga una mayor importancia y más espacio, pues la formación que uno recibe en su mayoría es teórica.

Es muy cierto que no podemos cambiar la realidad, pues es evidente que una vez concluida la educación universitaria nos insertamos al mundo del trabajo, ¿no debemos entonces estar preparados para ello?, la respuesta es afirmativa y por el hecho de ser así no nos estamos subordinando al trabajo, por el contrario estaríamos listos para ofrecer soluciones a los problemas que se nos presentan, por ello digo que la realidad no la podemos cambiar, debemos prepararnos para ingresar a un trabajo y en él continuar nuestra formación, además de proseguir con posgrados o diplomados, a esto nos enfrentamos porque es nuestro escenario.

La educación superior es un tema central al abordar la temática; las universidades y las empresas deben tener un lazo más estrecho, pues como se ha visto no debe haber un desacuerdo entre el discurso académico y el laboral, la “reconciliación” sería el primer paso para lograrlo.

En cuanto al área empresarial, ésta debe replantear su filosofía dando un giro a convertirse en una empresa más humana, es decir, que tome en cuenta las necesidades de sus Recursos Humanos; no lejos de ser importante, debe tener claro qué es lo que pretende lograr con la capacitación y qué profesionistas son los indicados para ello.

También es fundamental que la sociedad reconozca la labor del pedagogo fuera del ámbito formal, que resignifiquen su trabajo, aprecien y miren todas las potencialidades con que este profesionista cuenta, valoren su quehacer y le otorguen las tareas propias que muchas veces son encargadas a otros profesionistas. El pedagogo por su parte, tiene la ardua tarea de mostrar con su trabajo y profesionalidad que su quehacer no se limita al ámbito formal, como ya mencioné esté en constante actualización y tenga en cuenta que nuestro mundo es cambiante.

Puedo concluir que la labor pedagógica dentro de una empresa es esencial, pues los pedagogos aportan una gama impresionante de conocimientos que ayudan al buen funcionamiento y éxito empresarial, sobre todo porque llevan una visión humanista donde buscan no perder el valor integral de los trabajadores y lograr se aprecie su esfuerzo, dedicación y desempeño y así la empresa logre sus cometidos.

El pedagogo es ese puente de unión que logra establecer la comunicación adecuada entre trabajadores y directivos, entre compañeros de trabajo y entre toda la comunidad empresarial, logrando crear un ambiente laboral cálido y respetuoso donde todos resulten beneficiados. Pero al igual que en la capacitación, no debe verse en el pedagogo como al “todólogo” que puede resolver cualquier problema, éste puede solucionar los problemas competentes a su área y puede trabajar de una forma multidisciplinaria, apoyar a otros profesionistas y ser apoyado por ellos.

FUENTES CONSULTADAS:

LIBROS

ABAGNANO, Nicola y A. Visalberghi. *Historia de la Pedagogía*. 20° reimpresión. Editorial Fondo de Cultura Económica. México, 2008, 709 pp.

ANDRÉS Reina, María Paz. *Gestión de la formación en la empresa*. Editorial Pirámide. Madrid, 2001, 203 pp.

Banco Interamericano de Desarrollo. *Un Sexenio de Oportunidad Educativa México 2007-2012*. Departamento Regional de Operaciones II. Nota Política, Septiembre de 2006, 26 pp.

BAUMAN, Zygmunt. *Los retos de la educación en la modernidad líquida*. Editorial Gedisa. Col. Pedagogía Social.txt. Barcelona, 2007, 46 pp.

BLANCO Prieto, Antonio. *Aprender a motivar*. Editorial Paidós. Barcelona, 2008, 131 pp.

BUENFIL Burgos, Rosa Nidia (coord.). *En los márgenes de la educación: México a finales del milenio*. Editorial Plaza y Valdés. México, 2000, 254 pp.

CALVA, José Luis (coord., gral.). *Formación de recursos humanos, desarrollo tecnológico y productividad: situación y alternativas*. Universidad de Guadalajara. Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades. México, 1997, 281 pp.

CARRASCOSA, José Luis. *Comunicación: De la Sociedad de la Información a la Sociedad de la Comunicación*. Editorial Arcadia. Barcelona, 2003, 192 pp.

CASTELLS, Manuel. *¿Es sostenible la globalización en América Latina? Debates con Manuel Castells*. Volumen II, Nación y Cultura, América Latina en la Era de la Información. Fernando Calderón (coord.). Fondo de Cultura Económica. Santiago de Chile, 2003,

DRUCKER, Peter. *La sociedad postcapitalista*. Grupo editorial Norma. Colombia, 1997, 244 pp.

_____. *Una centuria de transformaciones sociales; El surgimiento de la sociedad del conocimiento. Escritos Fundamentales*. Tomo 3. La sociedad. Editorial Sudamericana. Buenos Aires, 2002.

FERNÁNDEZ Aguado, Javier. *Dirigir personas en la empresa, enfoque conceptual y aplicaciones prácticas*. Editorial Pirámide. Madrid, 1999, 301 pp.

FORSYTH, Patrick. *Cómo motivar a la gente*. Editorial Gedisa. Barcelona, 2001, 174 pp.

GELPI, Ettore. *Educación permanente. Problemas laborales y perspectivas educativas*. Cooperativa editorial Magisterio. Bogotá, 1991, 189 pp.

GENTO Palacios, Samuel. *Implantación de calidad total en instituciones educativas*. 1° reimpresión. Estudios de la UNED. Madrid, 2001, 196 pp.

GRADOS, Jaime A. *Capacitación y desarrollo de personal*. Editorial Trillas. México, 2001, 352 pp.

IVANCEVICH, John M. *Administración de Recursos humanos*. 9ª edición. Editorial Mc Graw Hill. México, 2005, 664 pp.

LEAL Millán, Antonio. *El factor humano en las relaciones laborales. Manual de Dirección y Gestión*. Editorial Pirámide. España, 1999, p. 45

LUDOJOSKI, Roque Luis. *Andragogía: educación del adulto*. Centro Regional de Ayuda Técnica. México, 1972, 275 pp.

LUZURIAGA, Lorenzo. *Historia de la educación y de la Pedagogía*. Losada. Buenos Aires, 1994, 280 pp.

MARTÍNEZ García, Francisco. *Una filosofía de la empresa y del trabajo*. Editorial Trillas. México, 2004, 169 pp.

MAYER, Frederick. *Pedagogía comparada*. Editorial Pax, México, 2006, 221 pp.

MERTENS, Leonard. *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. Programa de Cooperación Iberoamericana para el diseño de la formación profesional. IBERFOP. Madrid, 1998, pp. 13 – 30.

MEZA Mejía, Mónica. *La capacitación en el trabajo. Del modelo artesanal al industrial. Una visión sociopedagógica*. Universidad Panamericana. México, 2008, 59 pp.

MITCHELL, Garry. *Manual del capacitador*. Grupo editorial Iberoamericana. México, 1995, 425 pp.

PAIN, Abraham. *Capacitación Laboral*. Ediciones Novedades Educativas. Argentina, 2001, 122 pp.

PÉREZ Gorostegui, Eduardo y RODRIGO Moya, Beatriz. *La dirección de recursos humanos*. Editorial Pirámide. Madrid, 1997, 134 pp.

PINEDA, Pilar (coordinadora). *Pedagogía Laboral*. Editorial Ariel. Barcelona, 2002, 305 pp.

PORRET Gelabert, Miguel. *Recursos humanos: dirigir y gestionar personas en las organizaciones*. Editorial ESIC. Madrid, 2006, 596 pp.

REDONDO García, Emilio (director). *Introducción a la historia de la educación*. Editorial Ariel. Barcelona, 2001, 519 pp.

REQUEJO Osorio, Agustín. *Educación permanente y educación de adultos: intervención socioeducativa en la edad adulta*. Editorial Ariel. Barcelona, 2003, 359 pp.

RODRÍGUEZ Valencia Joaquín. *Administración moderna de personal*. 7ª ed. Editorial Thomson. México, 2007, 693 pp.

SÁNCHEZ Román, Antonio (compilador). *La educación permanente como proceso de transformación*. M.C.E.P. Sevilla, 1994, 316 pp.

SOLANA, Fernando (compilador). *Educación: Visiones y revisiones*. Editorial Siglo XXI. México, 2006, 420 pp.

STEWART, Thomas A. *La nueva riqueza de las organizaciones: el capital intelectual*. Editorial Granica. Argentina, 1998, 394 pp.

TEDESCO, Juan Carlos. *Educación en la sociedad del conocimiento*. Editorial Fondo de Cultura Económica. Colección Popular 584. Argentina, 6° reimpresión 2007, 122 pp.

TORTELLA, Gabriel y Clara Eugenia Núñez. *La maldición divina: Ignorancia y atraso económico en perspectiva histórica*. Editorial Alianza. Madrid, 1993, 425 pp.

ZACARELLI, Herman E. *Formación de Instructores*. Editorial Trillas. México, 1991, 87 pp.

REVISTAS

ARÁMBULA Meraz, Mario. “*La formación basada en competencias*”. En: *Revista Servicio Profesional de Carrera* Vol. III, núm. 5, México, primer semestre de 2006, pp. 149-162.

DURÁN Ramos, Teresita. “*Educación laboral. Tarea pedagógica: educar por y en el trabajo*”. En: *Paedagogium*, Revista Mexicana de Educación y Desarrollo, Año 6 No. 35 Noviembre-Diciembre 2007

_____. “*La investigación pedagógica*”. En: *Paedagogium*, Revista Mexicana de Educación y Desarrollo, Año 2, No. 13 Agosto-Octubre 2002

_____. “*Ser profesional de la educación*”. En: *Paedagogium*, Revista Mexicana de Educación y Desarrollo, Año 2 No. 12 Julio-Agosto 2002

GUILLÉN, Niemeyer Benito. “*Sobre identidad profesional y la ANEFEP*”. En: *Paedagogium*, Revista Mexicana de Educación y Desarrollo, Año 5 No. 28 Julio-Agosto 2006

MARTÍNEZ Hernández, Ana María del Pilar. “*La enseñanza de la Pedagogía en la UNAM*”. En: *Paedagogium*, Revista Mexicana de Educación y Desarrollo. Año 2. Número 7. Septiembre- Octubre 2001. pp. 29- 33

MEZA, Mejía Mónica. “*Pedagogía empresarial. Un campo más de actuación para los profesionales de la Pedagogía*”. En: *Paedagogium*, Revista Mexicana de Educación y Desarrollo, Año 4 No. 23 Mayo-Junio 2004.

PÉREZ Reyes, Holkan. “*Futuro de la organización en instituciones educativas*” En: *Paedagogium*, Revista Mexicana de Educación y Desarrollo, Año 5, No. 27 Marzo-Junio 2006, p. 48

RAMÍREZ Toledo, Antonio. “*Vida y profesión del pedagogo*”. En: *Paedagogium*, Revista Mexicana de Educación y Desarrollo, Año 5 No. 28 Julio-Agosto 2006

MESOGRAFÍA

ALVARADO Tovar, Patricia Esperanza. *De la Sociedad de la Información a las Sociedades del Conocimiento*. En: *Paedagogium*, Revista Mexicana de Educación y Desarrollo [en línea]. Disponible en: <http://www.paedagogium.com/Articulos/05.html> [1 de junio de 2011]

ÁLVAREZ, Karelis, et. al. *Desarrollo del Capital humano, Inducción, Entrenamiento y Capacitación*. Marzo, 2009. Disponible en: <http://google.over-blog.es/article-28516728.html> [7 de junio de 2011]

DILLANES Cisneros, María Estela. “*La empresa Mexicana y el camino de la modernización económica*”. En: Revista Gestión y Estrategia, edición Internet. Disponible en: <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/gestion/num5/doc02.htm> [2 de abril de 2011]

ELÍAS, Silvina y FERNÁNDEZ, M. del R. *Capital humano y educación: ¿la calidad importa?* Departamento de Economía. Universidad Nacional del Sur, agosto 2002. Disponible en: http://www.aaep.org.ar/espaa/anales/PDF_02/elias_fernandez.pdf [5 de junio de 2011]

ESQUIVEL Estrada, Noé Héctor. *Reflexiones sobre el valor de la educación y educación en valores*. [En línea] REDALYC. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp>. [27 de marzo de 2011]

FERNÁNDEZ Sánchez, Néstor. *Andragogía. Su ubicación en la educación continua*. Disponible en: <http://www.tuobra.unam.mx/publicadas/021123224856.html> [4 de mayo de 2011]

FERNÁNDEZ Sánchez, Néstor y GAMBOA Méndez Montserrat. *Detección de Necesidades de Capacitación y Educación Continua. Un apoyo para el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación*. [en línea] Disponible en: <http://www.tuobra.unam.mx/publicadas/021123233415.html> [14 de mayo de 2011]

LORENZO Estrada, Mariana y MEDINA Velasco, Natalia. *Una experiencia formativa para el mundo laboral*. En: *Paedagogium*, Revista Mexicana de Educación y Desarrollo. Núm. 31 [en línea]. Disponible en: <http://www.paedagogium.com/NumerosAnteriores/treintayuno/06.html> [27 de marzo de 2011]

MEZA Mejía, Mónica del Carmen. *Modelos de Pedagogía empresarial*. REDALYC. 2005. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/834/83400807.pdf> [11 de mayo de 2011]

REYES Camacho, Soledad. *El aprendizaje de los adultos*. Disponible en: <http://usuarios.multimania.es/apeoiga/aprendi.htm> [9 de mayo de 2011]

ZAMORANO, María José. *El mundo de las empresas: un nuevo desafío para los pedagogos.* [en línea]. Disponible en: http://rapes.unsl.edu.ar/Congresos_realizados/Congresos/IV%20Encuentro%20-%20Oct-2004/eje5/15.htm [15 de abril de 2011]

Antecedentes de la Facultad de Filosofía y Letras. Colegio de Pedagogía. Disponible en: <http://www.filos.unam.mx> [2 de mayo de 2011]

Centro de Sistemas de Conocimiento, Tecnológico de Monterrey. *Reporte sobre Capital Humano en México. Cap. VIII: La Identificación, Capacitación y Motivación de los Recursos Humanos Técnicos.* Estudio Aspectos Tecnológicos de la Modernización Industrial en México. Disponible en: http://www.sistemasdeconocimiento.org/Produccion_intelectual/estudios/ReporteSobreCHenMexico.pdf [2 de junio de 2011]

Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER). Sistema Nacional de Competencias. Disponible en: <http://www.conocer.gob.mx/> [12 de mayo de 2011]

Departamento de Capacitación. Guía para la Detección de Necesidades de Capacitación. [en línea] Disponible en: www.uv.mx/.../Capacitación/.../ [13 de mayo de 2011]

Etimologías. Disponible en: <http://etimologias.dechile.net/?andragogi.a>

Historia del CONOCER. Disponible en: <http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/ifp/conocer/index.htm> [12 de mayo de 2011]

Informe Final del Proyecto Tuning América Latina: Reflexiones y Perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Disponible en: <http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php> [3 de mayo de 2011]

Proceso de elaboración de un plan de capacitación. [en línea], Disponible en: www.wikilearning.com/...proceso...capacitacion/15947-55 [16 de mayo de 2011]

Secretaría de Economía. *Boletín PyMES. Nuestras empresas.* Volumen 1, No. 1, julio de 2010. Disponible en: <http://www.contactopyme.gob.mx/archivos/boletin/boletin1.pdf> [2 de abril de 2011]

Tipos de empresas. Disponible en: <http://www.promonegocios.net/empresa/tipos-empresa.html> [2 de abril de 2011]

ANEXO

Plan de Estudios 1966 ¹⁵⁶

PRIMER SEMESTRE	
CLAVE	ASIGNATURA
0013	Antropología Filosófica 1
0081	Conocimiento de la Infancia 1
0465	Iniciación a la Investigación Pedagógica 1
0764	Psicología de la Educación 1
0972	Sociología de la Educación 1
0985	Teoría Pedagógica 1
SEGUNDO SEMESTRE	
0014	Antropología Filosófica 2
0082	Conocimiento de la Infancia 2
0466	Iniciación a la Investigación Pedagógica 2
0765	Psicología de la Educación 2
0973	Sociología de la Educación 2
0986	Teoría Pedagógica 2
TERCER SEMESTRE	
0040	Auxiliares de la Comunicación 1
0079	Conocimiento de la Adolescencia 1
0160	Didáctica General 1
0196	Estadística Aplicada a la Educación 1
0420	Historia General de la Educación 1
0741	Prácticas Escolares I-1
0773	Psicotécnica Pedagógica 1
CUARTO SEMESTRE	
0041	Auxiliares de la Comunicación 2
0080	Conocimiento de la Adolescencia 2
0161	Didáctica General 2
0197	Estadística Aplicada a la Educación 2
0421	Historia General de la Educación 2
0742	Prácticas Escolares I-2
0774	Psicotécnica Pedagógica 2
QUINTO SEMESTRE	
Asignaturas obligatorias	
0352	Historia de la Educación en México 1
0699	Organización Educativa 1
0705	Orientación Educ. Voc. y Prof. I-1

¹⁵⁶ <http://www.filos.unam.mx/LICENCIATURA/Pedagogia/plan66> [2 de mayo de 2011]

SEXTO SEMESTRE	
0353	Historia de la Educación en México 2
0700	Organización Educativa 2
0706	Orientación Educ. Voc. y Prof. I-2
Asignaturas optativas a seleccionar una (5º y 6º)	
0558 Laboratorio de Didáctica 1	0559 Laboratorio de Didáctica 2
0562 Laboratorio de Psicopedagogía 1	0563 Laboratorio de Psicopedagogía 2
0988 Teoría y Prac. de la Inv. Soc. 1	0989 Teoría y Prac. de la Inv. Soc 2
Asignaturas optativas a seleccionar tres (5º y 6º)	
0143 Desarrollo de la Comunidad 1	0144 Desarrollo de la Comunidad 2
0195 Epistemología de la Educación	0684 Metodología
0714 Pedagogía Comparada 1	0715 Pedagogía Comparada 2
2987 Pedagogía Experimental 1	2988 Pedagogía Experimental 2
0743 Prácticas Escolares II-1	0744 Prácticas Escolares II-2
0761 Psicofisiología aplic. en la Educ. 1	0761 Psicopatología del escolar
0762 Psicología Contemporánea 1	0763 Psicología Contemporánea 2
0968 Sistema Educativo Nacional	0698 Org. Nac. e Internac. de Educ.
0768 Psic. del aprend. y la motivación	1572 Pedagogía Contemporánea 2
1571 Pedagogía Contemporánea 1	0995 Teoría y prác. de las Relac. Hum.
0771 Psicología Social	
SÉPTIMO SEMESTRE	
Asignaturas obligatorias	
0162 Didác. y Prác. de la Especialidad 1	
0220 Filosofía de la Educación 1	
0574 Legislación Educativa Mexicana	
OCTAVO SEMESTRE	
0163 Didác. y Prác. de la Especialidad 2	
0221 Filosofía de la Educación 2	
0204 Ética Profesional del Magisterio	
Asignaturas optativas a seleccionar cuatro (7º y 8º)	
0169 Economía de la Educación	0719 Planeación educativa
0207 Eval. de acciones y prog. Educat.	0755 Problemas educ. de América Latina
0707 Orient. Educ. Voc. y Prof. II-1	0708 Orient. Educ. Voc. y Prof. II-2
0969 Sistemas de educ. especial 1	0970 Sistemas de educ. especial 2
0974 Téc. de la educ. extraescolar 1	0975 Téc. De la educ. extraescolar 2
1567 Taller de organización educativa 1	1568 Taller de organización educativa 2
1569 Taller de comunic. educativa 1	1570 Taller de comunic. educativa 2
1573 Taller de investigación pedag. 1	1574 Taller de investigación pedag. 2
1575 Sem. de filosofía de la educ. 1	1576 Sem. de filosofía de la educ. 2
1577 Taller de Didáctica 1	1578 Taller de Didáctica 2
1579 Taller de Orientación educativa 1	1580 Taller de Orientación educativa 2
0688 Met. Dir. y ajuste del aprend. 1	0689 Met. Dir. y ajuste del aprend. 2
0993 T. y Pr. de Dir. y Sup. Escolar 1	0994T. y Pr. de Dir. y Sup. Escolar 2