



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
PROGRAMA DE POSGRADO EN PEDAGOGÍA
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS

LAS EMPRESAS PRIVADAS COMO ESPACIO LABORAL DEL PEDAGOGO

TESIS
QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE
MAESTRA EN PEDAGOGÍA

PRESENTA:

YERLÍN HEREDIA ROJAS

DIRECTORA DE TESIS:
DRA. ESTELA RUIZ LARRAGUIVEL
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES SOBRE
LA UNIVERSIDAD Y LA EDUCACIÓN

CIUDAD UNIVERSITARIA, CD. MX.

JULIO 2019



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Contenido

Introducción.....	6
Justificación	6
Conceptos centrales y niveles de análisis.....	9
Alcances, limitaciones y aportaciones del estudio	11
Organización del estudio.....	12
Capítulo 1 La pedagogía y su objeto de estudio	14
1.1 El término pedagogía	14
1.2 El objeto de estudio de la pedagogía	15
1.3 La pedagogía en general	18
1.3.1 La pedagogía como ciencia	18
1.3.2 La pedagogía como disciplina humanista.....	22
1.3.3 La pedagogía como profesión	23
Capítulo 2 La licenciatura de pedagogía en México y planes de estudio de IES públicas y privadas	32
2.1 La Escuela Nacional de Altos Estudios.....	32
2.2 La licenciatura de pedagogía en la UNAM	34
2.3 La profesión de pedagogía actual en cifras.....	40
2.4 Una mirada hacia los planes de estudio de la licenciatura en pedagogía en México.....	41
2.4.1 Planes de estudio de la UNAM	42
a) Plan de estudios de la FFyL 1966.....	42
b) Plan de estudios de la FFyL 2010.....	44
c) Plan de estudios FES Acatlán.....	47
d) Plan de estudios FES Aragón	49
2.4.2 Plan de estudios Universidad Nacional Autónoma de Chiapas	51
2.4.3 Plan de estudios Universidad Veracruzana	52
2.4.4 Plan de estudios Universidad Anáhuac	53
2.4.5 Plan de estudios Universidad Iberoamericana	55
2.4.6 Plan de estudios Universidad Panamericana	56
2.4.7 Plan de estudios Universidad Intercontinental.....	58
2.4.8 Plan de estudios Universidad del Valle de México	59

Capítulo 3 Las empresas privadas	63
3.1 Concepto de organización y empresa	63
3.2 Tipos de empresas.....	64
3.2.1 De acuerdo a su actividad o giro	65
3.2.2 De acuerdo a la magnitud de la empresa	66
3.2.3 De acuerdo a su origen de capital	66
3.3 Las nuevas organizaciones u organizaciones inteligentes.....	67
3.4 La administración del conocimiento	74
Capítulo 4 La labor profesional del pedagogo en las empresas privadas	77
4.1 Áreas de desarrollo profesional del pedagogo en la empresa	81
4.1.1 Área de formación o capacitación.....	81
4.1.2 Área de recursos humanos.....	84
4.1.3 Área de desarrollo organizacional	85
4.1.4 Diseño instruccional.....	87
4.2 Competencias profesionales del pedagogo	88
4.3 Empresas privadas que contratan los servicios profesionales de pedagogos	91
4.3.1 Motivos y necesidades de las empresas	95
4.3.2 Actividades que realizan los pedagogos en la empresa privada	100
4.3.3 Requisitos para ser contratados en las empresas	103
a) Tendencia profesional	105
b) Edad y sexo.....	108
c) Experiencia en el puesto	108
d) Competencias duras o específicas y blandas o genéricas	109
4.3.4 Condiciones laborales	113
4.3.5 Ventajas de contratar los servicios del pedagogo	116
4.3.6 Conocimiento de las salidas profesionales del pedagogo	118
4.4 El desempeño profesional del pedagogo en los corporativos	122
4.4.1 Información personal	125
a) Sexo	125
b) Edad.....	125
c) Estado de residencia	126
d) Institución de educación superior donde cursó la licenciatura.....	127
e) Duración de estudios cursados	128
f) Situación escolar	129
g) Diplomado o especialidad	129
h) Estudios de posgrado.....	132
4.4.2 Información laboral	134
a) Número de empresas privadas en donde ha laborado.....	134
b) Motivos para laborar en una empresa privada	135
c) Giro o actividad principal de la empresa.....	137

d)	Tipo de empresa.....	138
e)	Área en donde desempeñó su actividad profesional	139
f)	Puesto desempeñado.....	139
g)	Tiempo laborado en la empresa.....	142
h)	Rango de sueldo mensual.....	143
i)	Tipo de contratación	146
j)	Actividades realizadas en la empresa	147
k)	Facilidad de desempeñarse como pedagogo en la empresa	152
l)	Dificultades para ingresar a una empresa	153
m)	Medios para conseguir empleo en empresa privada	155
n)	Requisitos de contratación	156
4.4.3	Satisfacción laboral.....	158
a)	Grado de satisfacción laboral	158
b)	Causas del grado de satisfacción.....	159
4.4.4	Formación académica y desempeño ocupacional	160
a)	Utilidad del plan de estudios en sus funciones laborales	161
b)	Motivos para contratar pedagogos en las empresas	162
4.4.5	Identidad del pedagogo	163
	Conclusiones.....	169
	Referencias	176
	Anexos	188

Tablas

Tabla 1. Asignaturas relacionadas con el ámbito laboral empresarial.....	61
Tabla 2. Diferencias entre las organizaciones tradicionales y las nuevas organizaciones	73
Tabla 3. Puestos solicitados por las empresas en bolsas de trabajo	78
Tabla 4. Empresas privadas que contratan los servicios del pedagogo.....	94
Tabla 5. Requisitos de contratación	104
Tabla 6. Condiciones laborales en las que se desenvuelve el pedagogo	114
Tabla 7. Especialidad o diplomado de los egresados	130
Tabla 8. Estudios de posgrado de los egresados.....	133
Tabla 9. Puestos desempeñados por los pedagogos.....	140
Tabla 10. Puestos con mayor y menor sueldo	145
Tabla 11. Actividades realizadas en la empresa con relación al puesto y área...	147

Gráficas

Gráfica 1. Edad	126
Gráfica 2. Estado de residencia	126
Gráfica 3. Institución de procedencia	127
Gráfica 4. Egresados de la UNAM	128
Gráfica 5. Años cursados en licenciatura	128
Gráfica 6. Situación escolar.....	129
Gráfica 7. Egresados con diplomado o especialidad.....	129
Gráfica 8. Estudios de posgrado	132
Gráfica 9. Número de empresas privadas donde trabajó como pedagogo	135
Gráfica 10. Motivos para laborar en empresas privadas	136
Gráfica 11. Giro o actividad principal de la empresa privada	138
Gráfica 12. Tipo de empresa	138
Gráfica 13. Área donde laboró en la empresa privada	139
Gráfica 14. Tiempo laborado en la empresa	143

Gráfica 15. Rango salarial mensual	144
Gráfica 16. Tipo de contratación	146
Gráfica 17. Es fácil desempeñarse como pedagogo en empresas	153
Gráfica 18. Dificultades al ingresar en una empresa.....	155
Gráfica 19. Requisitos de contratación.....	157
Gráfica 20. Grado de satisfacción al trabajar en empresas.....	159
Gráfica 21. Causas del grado de satisfacción de trabajar en una empresa privada	160
Gráfica 22. Utilidad del plan de estudios en el campo laboral.....	161
Gráfica 23. Motivos de las empresas para contratar pedagogos	162
Gráfica 24. La identidad del pedagogo se pierde al laborar en empresas privadas	163

Introducción

Justificación

Esta investigación surgió con el objeto de caracterizar los motivos y las necesidades que tienen las empresas privadas para contratar pedagogos¹, además de documentar las especificaciones del nuevo perfil del pedagogo que ahora se encuentra inmerso en un nuevo y poco estudiado campo laboral, así como los requisitos que solicitan los empleadores para considerar a los especialistas de la educación dentro de las instituciones.

El interés para llevar a cabo el presente estudio se manifestó al realizar una exploración a través de diversas páginas de empleo por internet, como Bumeran, OCC mundial, Indeed; en la cuales se observa un cambio sumamente interesante, al buscar empleos para pedagogos o especialistas en la educación, aparecieron diversos organismos empresariales y no sólo las instituciones escolares. En este momento se percibió que ahora las empresas están buscando a especialistas en la pedagogía para incorporarlos en diversas actividades, tales como: instructor de capacitación, reclutador de personal, diseñador instruccional² y auxiliar de recursos humanos.

De las tres bolsas de empleo por internet, se visualizan algunas compañías que son de giros de producción muy diversos como: las dedicadas a la atracción de talento, consultoría de negocios estratégicos, de producción de alimentos, consultoría de tecnologías de la información, telefonía, televisión de paga, seguridad privada,

¹ En este trabajo se utilizarán indistintamente los conceptos de licenciado en pedagogía o licenciado en ciencias de la educación ya que se decidió mantenerlos en un mismo nivel en cuanto a formación escolar y salidas laborales.

² El diseñador instruccional se involucra en el desarrollo de contenidos y materiales para hacer más eficiente el proceso de aprendizaje, apoyado con las tecnologías de información y comunicación.

servicio financiero, inmobiliaria, despacho contable, tienda de mascotas, tienda de autoservicio y centro de atención telefónico.

En relación a lo anterior, existen algunos estudios realizados en España, que dan cuenta de este creciente interés por contratar a los profesionales de la pedagogía en diversas compañías. Los pedagogos se han afianzado, poco a poco, en departamentos o sectores empresariales; como promotor de empleo o agente de colocación, como orientador y educador para el empleo o como evaluador de aprendizajes para determinar el impacto en el ámbito de la empresa (García, 2015a).

Incluso tanto en España como en Argentina ya se habla de una “pedagogía laboral o empresarial”, a la que denominan como: “la disciplina que analiza las interacciones entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo” (Pineda, 2002, p. 21). En el caso de México apenas vislumbran algunas investigaciones de tesis como las de: Sandoval (2010), Acosta (2011), Venegas (2016), entre otras, que reflejan que los pedagogos se están colocando en las empresas privadas para ejercer su profesión.

Actualmente hay una escasez de datos referentes al ejercicio profesional de los pedagogos en el sector empresarial, únicamente el Observatorio laboral (2018) menciona que el 67.1% de los especialistas en educación que se encontraron laborando en el 2017 son: profesores de nivel básico; profesores de nivel medio y superior; directores y gerentes en servicios de salud, enseñanza y sociales; supervisores educativos y especialistas en ciencias de la educación. El 32.9% restante realizan labores distintas, recaen en la categoría de “otras” ocupaciones, sin indicar los ámbitos, fuera del contexto escolar, en los cuales se puede desenvolver un pedagogo. Sin embargo, este trabajo expondrá más adelante las áreas en donde ahora se encuentran inmersos.

Se observa que tradicionalmente se forma al pedagogo para dar soluciones a los distintos problemas educativos, se le considera como un experto en la formación

escolar, sus escenarios de trabajo profesional por excelencia son las escuelas y las diversas instituciones educativas en todos los niveles; es un especialista en el diseño, planeación y aplicación de planes y programas educativos, así como en la formación de docentes; actividades que le han otorgado su identidad profesional. Entonces, ¿por qué ubicarlos en un contexto empresarial, fuera del ámbito escolarizado?

Es indudable que las empresas ya no se estructuran y se manejan como antaño; sino que se encuentran en continuo cambio, la actual economía internacional les exige una mayor competitividad y, que, como lo menciona Pablo Sánchez (2014, p. 85), “los nuevos escenarios invitan a una participación más activa de la pedagogía en el entorno empresarial”. Ahora las empresas tienen la “[...] creciente necesidad de estar en continua formación, por el bien de [ellas mismas] y por el bien de los propios trabajadores”. (Moreno, 2009/2010, p. 329). por lo anterior, es por lo que las empresas comienzan a demandar pedagogos dentro de su personal.

Además, las nuevas tecnologías de la información están transformando radicalmente las economías, los mercados y la estructura de la industria, los productos y servicios y los puestos de trabajo. De esta manera las características y posibilidades de la actual sociedad del conocimiento³ plantean desafíos a la educación del futuro que derivan del propósito de adaptar a ella las necesidades humanas. Por eso es necesario recuperar y hacer vigente el ideal de una sociedad educativa con base en la cual el conocimiento y la información sean los instrumentos fundamentales de la relación de los individuos con los entornos sociales, naturales y tecnológicos (Ángeles, 2010).

³ El concepto de sociedad de conocimiento surge a finales del siglo xx e indica el nacimiento de una estructura social que se manifiesta de diversas maneras dependiendo de la cultura existente en las instituciones alrededor del planeta. Dicha estructura social está asociada a un nuevo modo de desarrollo llamado informacionalismo y a una nueva economía conformada por la estructuración del capitalismo, la relevancia de la combinación intensiva de los intangibles que representa el conocimiento, además de la importancia y uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC's). (Sánchez, 2010. p. 5)

Estos nuevos acontecimientos también están generando recientes demandas importantes en la formación de los especialistas en educación ya que tradicionalmente se enfocan en una educación meramente escolarizada dejando de lado asignaturas que coadyuven en su desempeño profesional en organismo privados, sólo promueven y fomentan la formación acorde con la identidad del pedagogo que se ha caracterizado durante muchos años y dejan de lado su participación en actividades que se llevan a cabo en empresas privadas como el ámbito de la capacitación o recursos humanos.

Conceptos centrales y niveles de análisis

En este estudio hay una estrecha relación entre las empresas privadas y el desempeño laboral del pedagogo dentro de las mismas. A lo largo del trabajo se caracterizan diversos conceptos que ayudan una mejor interpretación de esta relación empresas—pedagogos, tales como mercado de trabajo, profesión, pedagogía como profesión, identidad profesional del pedagogo, tipos de empresas, planes de estudios, administración del conocimiento y pedagogía empresarial.

De ello se derivan cuatro planos de análisis para esta investigación:

- La fundamentación teórica del concepto de la palabra pedagogía y su objeto de estudio, la pedagogía como ciencia, disciplina humanística y profesión y la identidad del pedagogo.
- El análisis histórico de la evolución de la licenciatura de pedagogía en México y el análisis de diversos planes y programas de estudio de instituciones de educación superior que ofrecen la carrera de pedagogía.
- La perspectiva teórica de las organizaciones empresariales y sus cambios derivados a partir de la sociedad del conocimiento.
- La relación empresas—pedagogos que caracteriza las necesidades que presentan los organismos privados para contratar pedagogos y la

caracterización del desempeño laboral de los especialistas en educación en estos organismos.

Es importante mencionar que el tipo de investigación que se ha llevado a cabo es exploratorio ya que el hecho de que los pedagogos se encuentren laborando en las empresas, ha sido poco estudiado en México. La investigación cubre un trabajo de campo con dos tipos de actores. Se ha utilizado una metodología mixta “que implica un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 544), esto con la finalidad de lograr una mayor comprensión de la interacción observada entre los dos sujetos de estudios (empresa—pedagogos).

En un primer momento se realizaron entrevistas no estructuradas con los empleadores de empresas privadas, a través de una pregunta detonante como ¿por qué esta empresa contrata los servicios del pedagogo? documentan perfectamente los intereses y las necesidades de contratar pedagogos en sus diversos puestos. Las entrevistas se realizaron a cuatro empleadores de compañías ubicadas en la Ciudad de México y son de diversos giros de producción como: aseguradora, agencia de promociones, administración del capital humano y servicios y soluciones de capital humano.

En un segundo momento se aplicó un cuestionario en línea dirigido a los pedagogos que se han desempeñado laboralmente en empresas privadas, con el objeto de conocer su ocupación y cómo ha sido su trayectoria laboral dentro de estos escenarios. La muestra conformada se dio de manera no prevista, casi “espontánea” ya que el hecho de ser en línea da la posibilidad de ser contestado por cualquier persona. Es importante aclarar que sólo se tomaron en cuenta aquellos cuestionarios que cubrían con los requisitos de estudios y experiencia en corporativos, los demás fueron descartados.

Alcances, limitaciones y aportaciones del estudio

Las principales limitaciones de esta investigación se enfocan en el aspecto documental, desafortunadamente no se cuenta con suficiente información sobre las actividades que desarrollan los pedagogos fuera del contexto escolar, sólo se encuentran en algunas tesis y estadísticamente, tampoco hay estudios sobre seguimientos de egresados. Apenas se vislumbran los resultados obtenidos por el Observatorio laboral en México acerca del mercado laboral del especialista en educación; y hay menos información sobre los requerimientos que las empresas solicitan para contratar a un pedagogo.

Lo anterior propició una búsqueda más exhaustiva, como, por ejemplo, las bolsas de trabajo por internet, que fueron de gran ayuda para ubicar el contexto actual de las salidas profesionales del pedagogo.

Las entrevistas proporcionadas por los empleadores también refuerzan la posición del pedagogo inserto fuera del ámbito escolarizado. Los resultados arrojan un aliciente para aquellos que buscan desenvolverse en otras áreas. Sin embargo, otro de los obstáculos presentados fue la localización de los informantes clave ya que el poder contactarlos, agendar una cita y el ingreso a la corporación son procesos complicados y requieren de tiempo y paciencia.

Se tenían consideradas al menos tres entrevistas más con empleadores, lo cual hubiera enriquecido enormemente los datos cualitativos obtenidos de este estudio, las razones que daban los empleadores para no concretar el encuentro fue la carga excesiva de trabajo principalmente; en diversas ocasiones ya teniendo cita agendada, cancelaban la cita y ya no fue posible reasignarlas debido al tiempo que ya había transcurrido y era imperante empezar con el análisis de las entrevistas ya realizadas. Sin embargo, esto no impidió obtener un amplio panorama del punto de vista de los empleadores que sí se entrevistaron.

Otra dificultad que se observó al principio de la aplicación del cuestionario fue la baja participación de los egresados de pedagogía, ya que, en primera instancia, se hizo llegar a través de correo electrónico y con la técnica bola de nieve. Para solucionar la escasez de encuestas, se compartió el cuestionario en línea por medio de la red social Facebook y se pidió que la distribuyeran entre sus conocidos o grupos alternativos. De esta manera fue más fácil obtener mayor cantidad de cuestionarios contestados en menor tiempo.

Organización del estudio

La investigación está estructurada en cuatro capítulos. En el primero de ellos se abordan temas relacionados con el término pedagogía y su objeto de estudio, la pedagogía como ciencia, disciplina humanista, como profesión y la identidad profesional del pedagogo. Éste último es esencial para analizar si el hecho de trabajar en una compañía conlleva a una ruptura de su identidad profesional como pedagogo.

El segundo apartado versa sobre la historia de la licenciatura de pedagogía en México, sus antecedentes y el origen de su creación en la UNAM y una somera revisión de diversos planes y programas de estudio de instituciones de educación superior, tanto públicas como privadas que ofrecen la carrera de pedagogía. Lo anterior con la finalidad de comprender las bases formativas de los egresados en educación y su justificación en empresas.

La tercera sección refiere a las empresas privadas, sus características, los tipos de compañías, los cambios que han sufrido en los últimos años y la administración del conocimiento. Este último concepto contribuye a esclarecer el panorama que actualmente enfrentan las compañías, en palabras de Sánchez (2010, p. 5) “el mundo corporativo del siglo XXI interactúa en un escenario globalizado donde los precursores del pensamiento administrativo moderno visualizan la evolución de los modelos de gestión basados en el conocimiento, su producción y transmisión, la

aparición de nuevas amenazas y oportunidades de negocio, así como la convulsión de los mercados financieros y nuevas regulaciones gubernamentales”.

Este contexto demanda nuevos conocimientos para los aspirantes a cualquier empleo y la educación juega un papel fundamental en la generación y difusión del conocimiento. Por ello, en el último capítulo se desvela cuál es el desempeño profesional del pedagogo en las organizaciones empresariales.

Las bolsas de empleo electrónicas son un primer acercamiento para identificar el tipo de corporativos que está requiriendo pedagogos, junto con otras cuestiones como las áreas a laborar y los puestos.

Los resultados de las entrevistas con empleadores descubren los principales motivos y razones para reclutar expertos en educación, los requisitos de contratación, las actividades que realizan los pedagogos dentro de una compañía, las condiciones laborales y las ventajas de contar con ellos.

Finalmente, el punto de vista de los egresados de pedagogía coadyuva con la parte cuantitativa de este proyecto. Gracias al cuestionario, se obtuvieron datos generales de los encuestados como sexo, edad, estado de residencia y su formación escolar. La información laboral es una parte medular del trabajo de investigación ya que aquí arroja información sobre el número de empresas en donde han trabajado, motivos para trabajar en el ámbito empresarial, puesto desempeñado, actividades realizadas, requisitos de contratación, sueldo, entre otras. Además, se indaga sobre su satisfacción laboral, la relación del plan de estudios de su licenciatura con la realidad laboral y su identidad como pedagogo.

Capítulo 1 La pedagogía y su objeto de estudio

En este capítulo se pretende valorar en su justa dimensión el desempeño ocupacional de los pedagogos en empresas privadas, en donde se supone que sus funciones tienen poco o nada que ver con la educación propiamente dicha; el poder caracterizar el significado de la pedagogía como ciencia, como práctica, lo cual permitirá entender, valorar y analizar mejor el papel de los pedagogos en las empresas.

Por lo tanto, se analizará la trayectoria de la pedagogía como ciencia, como disciplina humanista y como profesión a través de diversos autores, para ello, inicialmente, se analizará el concepto de pedagogía a partir de su origen en la antigua Grecia. También se hará mención acerca del objeto de estudio de la pedagogía, que es la educación y algunas de sus definiciones.

1.1 El término pedagogía

Para poder definir la palabra pedagogía, hay que remontarse a la Grecia clásica y el concepto que tenían del pedagogo. Cuando se fundan las escuelas en la Grecia clásica, aparece la figura del pedagogo, el cual era un servidor o esclavo cuya tarea consistía en llevar a los niños a la escuela, en donde el contenido era una enseñanza puramente formal (Moreno, 2002). Con el paso del tiempo, el pedagogo tuvo como función la educación moral y cívica de los niños. Así, la palabra pedagogía surge para designar el oficio del pedagogo y en esta época se le consideraba, a menudo, como equivalente a educación.

En Grecia, etimológicamente, el término *paideia* (de *pais*, niño) designaba el proceso integral de la educación entre los griegos. El término *paidagogía* (de *pais*, niño y *ago*, conduzco) designa en sus orígenes la compañía y vigilancia del muchacho. De ahí que se llamara *paidagogos* (el conductor del niño) el esclavo

encargado de guiar a los niños a la escuela (Larroyo, 1986, p. 131) y por extensión, el pedagogo se convirtió en sinónimo de maestro, preceptor (Moreno, 2002).

En los siglos xv y xvi, poco a poco, la palabra pedagogía, como disciplina relacionada con la educación, comenzó a utilizarse en las diversas lenguas de occidente tales como el español, el italiano, el francés, el alemán y el ruso, la excepción era el inglés (Moreno, 2002). Actualmente, la Real Academia Española define a la pedagogía como la “ciencia que se ocupa de la educación y la enseñanza (RAE, 2002, p. 1160).

Una vez definida la palabra pedagogía, es importante mencionar su objeto de estudio, que es la educación. A continuación, se hará referencia al concepto de educación a través de diversos autores.

1.2 El objeto de estudio de la pedagogía

Muchas veces se tienden a confundir los términos de pedagogía y educación o se les suele manejar como sinónimos, sin embargo, la pedagogía es la encargada de estudiar a la educación, el proceso educativo; la educación es el objeto de análisis de la pedagogía. El concepto de educación, al igual que el concepto de pedagogía, ha tenido una evolución a través de la historia. Enseguida, se mencionarán algunos de sus significados.

Etimológicamente, de acuerdo con Doval (1979, p. 115), la palabra educación deriva de dos verbos latinos *educare* que significa criar, nutrir, alimentar, y que hace referencia a «acrecientamiento desde afuera» y de *educere* que significa sacar, llevar, conducir desde dentro hacia afuera, y que hace referencia a «crecimiento».

La educación, dice Larroyo, es un hecho que se realiza desde los orígenes de la sociedad humana. Se le caracteriza como un proceso, por obra del cual, las generaciones jóvenes van adquiriendo los usos y costumbres, las prácticas y hábitos, las ideas y creencias; en una palabra, la forma de vida de las generaciones

adultas. En un inicio, en los pueblos primitivos, esta influencia de los adultos sobre los niños era inconsciente, espontánea; con el paso del tiempo, esta influencia empieza a tener cierta intención y llega a ser ejercida por personas especializadas, lugares apropiados y conforme a ciertos propósitos (Larroyo, 1986, pp. 35-36).

De acuerdo con Hubert, la palabra educación fue evolucionando en el transcurso de los siglos; en 1649 la Academia Francesa “[...] entiende la educación como la formación del espíritu y del cuerpo, y la hace consistir en la instrucción: «el cuidado que se tiene de la instrucción de los niños, sea en lo que se refiere a los ejercicios del espíritu o en lo relativo a los ejercicios del cuerpo»” (Hubert, 1975, p. 1).

Para el filósofo alemán Friedrich Herbart la educación es una ciencia y su objetivo es “la formación del individuo para sí mismo, despertando en él la multiplicidad de intereses” (citado en Hubert, 1975, p. 2); en cambio, para el filósofo estadounidense William James es un arte y estima que “éste se adquiere en clase por una especie de intuición, y por la observación simpática de los hechos y de los datos de la realidad” (citado en Hubert, 1975, p. 2).

El economista y filósofo británico John Stuart Mill comprende en la educación todas las acciones que se ejercen sobre el hombre:

Todo lo que hacemos por voluntad propia y todo cuanto hacen los demás en favor nuestro con el fin de aproximarnos a la perfección de nuestra naturaleza. En su acepción más amplia, abarca incluso los efectos indirectos producidos sobre el carácter y sobre las facultades del hombre por cosas cuya meta es completamente diferente: por las leyes, por las formas de gobierno, las artes industriales, e, incluso también por hechos físicos, independientes de la voluntad del hombre, tales como el clima, el suelo y la posición local. (citado en Durkheim, 2003, p. 51).

Para Kant, la educación, “consiste en desarrollar en el individuo toda la perfección de que es susceptible, concebida ésta en un sentido moral más que metafísico” (citado en Hubert, 1975, p. 2). Kant indica que la educación es concebida como un

“arte” que se debe perfeccionar por muchas generaciones; donde cada generación, teniendo presentes los conocimientos de las anteriores generaciones, se desarrolle a través de propuestas conforme a un fin para conducir a toda la especie humana a su destino (Kant, 1983).

Por su parte, el sociólogo Durkheim se da a la tarea de hacer un examen crítico de las definiciones que desarrollaron estos filósofos sobre la educación y concluye que:

[...] la educación es la acción ejercida por las generaciones adultas sobre aquellas que no han alcanzado todavía el grado de madurez necesario para la vida social. Tiene por objeto el suscitar y desarrollar en el niño un cierto número de estados físicos, intelectuales y morales que exigen de él tanto la sociedad política en su conjunto como el medio ambiente específico al que está especialmente destinado. (Durkheim, 2003, p. 63).

El filósofo, pedagogo y psicólogo estadounidense John Dewey sustenta, con relación a la educación, lo siguiente:

Genéricamente hablando, la educación significa la suma total de los procesos por los cuales una comunidad o un grupo social, pequeño o grande, transmite sus poderes y sus objetivos adquiridos a fin de asegurar su propia existencia y su continuo crecimiento.

Podemos, naturalmente, examinar también ese proceso desde el punto de vista de los adolescentes que van a convertirse en miembros sociales para mantener el tipo común de vida. Desde ese punto de vista, la educación puede definirse como una reconstrucción continua de la experiencia, que tiene por objeto ensanchar y profundizar su contenido social, al mismo tiempo que el individuo se asimila los métodos apropiados (Dewey, 1971).

Por último, se tiene la definición de la Real Academia Española (2001, p. 585) la cual menciona que la educación es: “crianza, enseñanza y doctrina que se da a los niños y a los jóvenes”. También es la “instrucción por medio de la acción docente”.

Queda manifiesto que las definiciones antes vistas presentan algunos rasgos comunes: uno de ellos es que la educación está supeditada a la especie humana; otro punto es que la educación se ejerce a través un adulto hacia los más jóvenes y una última característica es que toda educación tiene una intención, un fin, un objetivo y que éste corresponde a la época y lugar del que se esté hablando. A continuación, se verán las diversas posturas de la pedagogía a través de algunos autores.

1.3 La pedagogía en general

Resulta complicado tratar de definir a la pedagogía ya que, de acuerdo con múltiples corrientes del pensamiento, se le ha considerado una ciencia, una técnica, un arte, una filosofía e incluso hay quienes afirman que es todo eso a la vez.

1.3.1 La pedagogía como ciencia

A finales del siglo XVIII surgen los primeros en reconocer a la pedagogía como una ciencia, aparecen grandes filósofos como Immanuel Kant, Friedrich Herbart, Wilhelm Dilthey, Paul Natorp y Ernst Neumann.

Kant, como profesor de la universidad alemana de Königsberg, impartió varios cursos de lecciones sobre pedagogía siendo el primero en 1776, para él

Toda educación es un arte, porque las disposiciones naturales del hombre no se desarrollan por sí mismas. [...] tanto el origen como el proceso de este arte es: o bien *mecánico*, sin plan, sujeto a las circunstancias dadas, o *razonado*. El *arte de la educación*, se origina mecánicamente en las ocasiones variables donde aprendemos si algo es útil o perjudicial del hombre [...].

El arte de la educación o pedagogía necesita ser razonado si ha de desarrollar la naturaleza humana para que pueda alcanzar su destino. Los padres ya educados son ejemplos, conforme a los cuales se educan sus hijos. Si éstos han de llegar a ser mejores, preciso es que la Pedagogía sea una disciplina, si no hada hay que esperar de ellos, y los mal educados han de educar mal a los demás. En el arte de la educación

se ha de cambiar lo mecánico en ciencia: de otro modo, jamás sería un esfuerzo coherente, y una generación derribaría lo que otra hubiera construido. (Kant, 1983, pp. 35-36).

En estos párrafos se puede notar que Kant hace una defensa para que la pedagogía se empiece a considerar como una disciplina científica, además sugiere fundar escuelas experimentales antes que escuelas formales, él considera que la experimentación debe estar presente en toda práctica educativa (Moreno, 2002).

Al filósofo Friedrich Herbart se le suele considerar como “el padre de la pedagogía científica” gracias a su pensamiento sobre la educación. Para él, el concepto fundamental de la pedagogía es la educabilidad del alumno. Con base en De la Torre, el concepto de educabilidad lo concibe como ductilidad, plasticidad, es una condición imprescindible para que exista la educación (De la Torre y otros, 1985, p. 29).

Herbart concibe a la pedagogía como una ciencia al decir: “la pedagogía es la ciencia que necesita el educador para sí mismo” (Herbart, 1935, p. 60), de igual forma indica que la pedagogía como ciencia, depende de la filosofía práctica y de la psicología. Para él, la pedagogía deberá tener presente como propósito prioritario la observancia del fin de la educación del hombre, que es el gobierno de sí mismo, que es la fuerza moral del carácter.

A diferencia de Herbart, Paul Natorp, sostiene que la pedagogía se debe apoyar en toda la filosofía, no nada más en la ética y en todas las disciplinas que tengan que ver con la educación ya que en ella participan factores psicológicos, sociológicos, económicos y hasta pedagógicos (citado en Moreno, 2002, p. 5). De ahí su noción de psicología social y considera que: “Toda actividad educadora se realiza sobre la base de la comunidad. El individuo aislado es una mera abstracción, lo mismo que el átomo de la física; en realidad no existe el hombre sino la comunidad humana [...] Todo contenido de la educación humana es en sí mismo comunal [...]” (Natorp,

1987, p. 118). Para Natorp el concepto de pedagogía también tiene el carácter epistemológico de ciencia

Por Pedagogía entendemos nosotros la ciencia de la formación [...], esto es, el fundamento teórico para distinguir las cuestiones referentes a la educación y a la instrucción.

Una pedagogía como una mera doctrina artística, esto es una indicación para la práctica de educar e instruir, supone necesariamente la fundamentación científica; además sólo puede ser de utilidad en unión inmediata con la misma práctica. (Natorp, 1987, p. 105).

En 1883 el filósofo Wilhelm Dilthey consideraba a las humanidades, entre ellas la pedagogía, como “ciencias del espíritu”⁴ que se diferenciaban de los métodos de las ciencias naturales. Para él, la educación es “[...] la actividad planeada mediante la cual los adultos tratan de formar la vida anímica de los seres en desarrollo [...] en este sentido hablamos de la educación por los superiores en los cargos públicos, por los oficiales en el ejército, por los eclesiásticos en la iglesia y aún por la vida misma en la relación más general de todas en que se encuentra el hombre” (Dilthey, 1965, p. 44). La pedagogía como ciencia del espíritu

[...] se centra en la transmisión de los contenidos culturales vitales (espíritu objetivo) a las nuevas generaciones (espíritu subjetivo) para que éstas puedan recrear todo un mundo de significados culturales. Es la realidad cultural quien mejor puede formar a los educandos, de ahí, precisamente, que sea la comunidad de cultura (comunidad de significados) la encargada de transmitir los conocimientos necesarios para la adecuada formación de los futuros ciudadanos. (Rincón, 2009).

A principios del siglo xx Ernst Meumann escribió una obra titulada *Compendio de pedagogía experimental*, en la cual puntualiza múltiples cuestiones en torno al

⁴ Para Dilthey las Ciencias del Espíritu son un grupo de ciencias caracterizadas por el método científico espiritual o método de validez universal que se sustenta en la psicología, pues permite comprender al hombre como entidad histórica, llegándose así a la objetivización ideal. (Rincón, 2009).

concepto de pedagogía y su campo disciplinario. Él considera que la pedagogía tiene todos los elementos para constituirse en una ciencia experimental (Meumann, 1960).

Meumann (1960) alude que el objeto de estudio específico de la pedagogía es la educación y que depende de otras ciencias al momento de realizar sus investigaciones, no es una ciencia independiente ya que se apoya, de las ciencias fundamentales (psicología, ética, estética y ciencia de la cultura, teología y ciencia de la religión) y de las ciencias particulares o auxiliares (historia, geografía, zoología, botánica y matemáticas). Además, reitera el carácter epistemológico de la pedagogía:

[...] pero a la Pedagogía no le falta nada para ser una ciencia sistemática en sentido estricto; pues tiene un sistema dotado de unidad, dominado de un modo sistemático por un concepto superior: el de la *educación*, y posee su propia base empírica en las investigaciones pedagógicas empíricas y experimentales, donde cada una de las ciencias fundamentales tiene un papel importante y, sin embargo, no le quita su carácter de ciencia. (Meumann, 1960, p. 15).

John Dewey, sugiere que la pedagogía es una ciencia en construcción “porque implica la existencia de métodos de investigación análogos a los de las demás ciencias, y luego, porque elabora un sistema de principios directores tomados de esas otras ciencias emparentadas con ella, y capaces de hacer más racionales y más inteligentes las operaciones concretas del arte pedagógico” (citado en Hubert, 1975, p. 5). Su pensamiento está impregnado de los ideales de Herbart, Dilthey y Natorp, él sitúa la educación en el seno de la reflexión y del hacer filosófico y desde su ideal filosófico dice: "nadie negaría que la educación se halla aún en un periodo de transición de un estado empírico a uno científico" (citado en Zuluaga y otros, 1993, p. 21).

Así, a través de estos autores se ha podido observar la evolución que ha tenido la pedagogía concebida como ciencia. Es importante aclarar que este pensamiento

filosófico alemán servirá de base para la posterior creación de la licenciatura en Pedagogía en la Universidad Nacional Autónoma de México UNAM, la cual se planteará en el siguiente capítulo.

1.3.2 La pedagogía como disciplina humanista

Primero, es sustancial definir el concepto disciplina, por lo general se asocia “con obediencia a una autoridad y a un estilo de vida que se caracteriza por imponer privaciones, restricciones y limitaciones individuales, en beneficio de una institución, una idea o un programa; tal es el caso como la disciplina miliar, la disciplina monástica o disciplina partidista” (Ospina, 2004).

Sin embargo, en otros ambientes la noción de disciplina aparece ligada a una vida sometida al conocimiento y, es aquí cuando surgen las disciplinas científicas, humanísticas o artísticas. Ospina (2004) alude:

En este caso el término de disciplina designa el fundamento investigativo de cada una de las áreas del saber mencionadas y son como la puerta de entrada a esas áreas, pues son las disciplinas las que producen y alimentan el conocimiento. Podríamos afirmar que las disciplinas surgen de la manera como enfocamos aspectos determinados de la realidad que queremos conocer; si la realidad la vemos desde la presencia de sus objetos concretos, de sus hechos, regularidades o procesos visibles, o que se pueden inferir directamente de lo observable tenemos la física, la biología o la química; pero si la realidad la queremos ver a través de símbolos, de valores y de costumbres, entramos al ámbito humano, social y cultural abordado por disciplinas como la antropología, la sociología, la filosofía, etc. En este caso mencionamos las dos grandes áreas del saber disciplinar: las naturales y las humanas; cada una de las cuales posee unos métodos, unos principios y unos procedimientos que es necesario seguir para obtener el adecuado conocimiento de sus objetos y sus problemas de investigación, es decir, son disciplinas cuyo dominio exige, a la vez, disciplina de estudio.

De acuerdo con lo anterior la pedagogía se encuentra dentro de las disciplinas humanísticas ya que su objeto de estudio es la educación la cual se encuentra dentro de un ámbito humano, social y cultural.

Flórez (citado en Fornasero, 2012-2013, p. 38) caracteriza a la pedagogía como una disciplina [...], conformada alrededor del concepto de formación, basada en la reflexión sobre la educación, situada y contextualizada histórica, social y políticamente. Es una disciplina que desarrolla y sistematiza el saber acerca del cómo de la educación, en el contexto cultural de una formación social particular (Flórez, 1994, p. 21).

Para Zuluaga y otros autores (2011, p. 36), “la pedagogía es la disciplina que conceptualiza, aplica y experimenta los conocimientos referentes a la enseñanza de los saberes específicos en las diferentes culturas”. La pedagogía, mencionan, “está conformada por un conjunto de nociones y prácticas que hablan del conocimiento, del hombre, del lenguaje de la enseñanza, de la escuela y del maestro y la enseñanza”.

A partir de estas definiciones se puede dar cuenta de que, como una disciplina humanista, la pedagogía tiene el papel de reflexionar sobre la práctica educativa y dar las posibles soluciones a los problemas educativos, vale hacer mención que, para que pueda llevar a cabo esta tarea debe apoyarse de otras disciplinas.

1.3.3 La pedagogía como profesión

El concepto de profesión, semejante al de pedagogía, ha sufrido modificaciones con el paso del tiempo, etimológicamente la palabra profesión proviene del latín *professio*, *-onis*, que significa acción y efecto de profesar. Profesar alude a ejercer un saber o una habilidad además de creer o confesar públicamente una creencia superior (Fernández, 2001, p. 24).

Incluso, en el siglo XIX, para Max Weber, la profesión estaba vinculada a lo religioso en la tradición cristiana, puesto que el acto de profesar está relacionado con la voluntad de consagrarse a Dios, obedecer a un ser superior (Fernández, 2001, p. 25). Posteriormente, durante la revolución industrial, en ese mismo siglo, se empiezan a crear tareas profesionales más especializadas, debido al crecimiento de centros urbanos y conocimientos técnicos.

Es en el inicio del siglo XX, en la década de los treinta, que varios sociólogos se dedican a la tarea de obtener conocimiento al respecto de qué son las profesiones, su origen, desarrollo y transición, surgiendo así la teoría sociológica de las profesiones. Dentro de sus más notables representantes se encuentran Émile Durkheim, Max Weber, Herbert Spencer, Talcott Parsons, Eliot Friedson y Philip Elliott (Melgarejo, 2017).

Desde una postura funcionalista Durkheim, de acuerdo con Melgarejo (2017, p. 20), define a la profesión como

[...] un elemento que permite el desarrollo de la sociedad y establece un orden que conduce a la cohesión social. [También] menciona que la sociedad se distribuye de tal manera que crea una diferenciación creciente y se ordena de acuerdo a las funciones que cada miembro de la sociedad adopta, generando un equilibrio social [...] que permite establecer relaciones entre sujetos culturalmente desiguales pero que mantienen una cooperación entre sí. De esta forma, la profesión se integra por grupos definidos y organizados, los cuales instituyen un modo de actuar determinado por la moral, el cual fija los modos de actuar obligatorios para regular las funciones.

Es en la década de los sesenta que la educación formal empieza a aparecer dentro del concepto de profesión. Harold Wilensky señala

[...] que la profesión es una forma especial de organización ocupacional basada en un cuerpo de conocimiento sistemático adquirido a través de una formación escolar, y establece que una actividad pasa a ser considerada profesión cuando supera las cinco

etapas del proceso de profesionalización, en donde el trabajo se convierte en una ocupación de tiempo integral como consecuencia de la necesidad social del surgimiento y ampliación del mercado de trabajo; se crean escuelas para el adiestramiento y formación de nuevos profesionales; se constituye la asociación profesional en donde se definen los perfiles profesionales; se reglamenta la profesión asegurando así el monopolio de competencia del saber y de la práctica profesional; y se adopta un código de ética con la intención de preservar así a los “genuinos profesionales”. (citado en Fernández, 2001, pp. 25-26).

A partir de la década de los ochenta se introduce la retribución salarial como parte del concepto de profesión. Arce y otros autores (1982, p. 1) entienden por profesión “la posesión de conocimientos científicos, humanísticos o artísticos especializados, adquiridos por medio de un estudio formal acreditado de alguna manera y cuyo ejercicio público se hace a cambio de una remuneración”.

Desde una perspectiva histórica, Rolf Torstendahl (1996, p. 121) menciona que las profesiones “son «grupos basados en el conocimiento». Esos grupos son definidos, además, en términos de identificación con su base particular de conocimientos, y encuentran su estrategia de mercado en su acceso exclusivo a esta clase particular de conocimiento”. La educación universitaria que se impartía antes del siglo XIX tenía como objetivo impartir una formación que permitiera enfrentar los problemas que salieran en ciertos campos definidos de una práctica, sobre todo preocupaciones de la iglesia y del reino, quienes convocaban a las universidades para proporcionar la mano de obra que se requería para cumplir con el bienestar mental y físico (Torstendahl, 1996).

Dentro de las primeras profesiones se consideran a la teología, el derecho, la medicina y la filosofía, conocimientos impartidos en las universidades medievales. Para el siglo XIX surge la universidad científica y la profesionalización de la investigación académica; es así como comienzan a aparecer otras disciplinas como ingeniería, veterinaria y agronomía, por ejemplo, vinculadas con el crecimiento de la economía industrializada; a la par surgieron la contabilidad, la economía y la

dirección de las empresas; por otro lado, nace la historia, la psicología, el trabajo social y el periodismo, más enfocadas a profesiones de servicio (Torstendahl, 1996).

En el caso de la pedagogía, en especial en México, se da un avance educativo importante después de 1968 y en el sexenio del presidente Luis Echeverría se concreta con la “Reforma educativa”, lo cual requirió un manejo profesional de la pedagogía en expansión y el mercado de trabajo, que tradicionalmente había sido limitado y exclusivo para los normalistas, creció, se especializó y atrajo la atención de los centros de formación superior y de los profesionistas potenciales tanto de la pedagogía como de otras ramas (Fernández, 1989). Es así como la pedagogía empieza a despuntar como profesión.

La pedagogía ha tendido un patrón de crecimiento acelerado en estos últimos años, el cual se debe, conforme lo indica Fernández (1989, p. 3) a una atracción por lo novedoso y diferente; a una expansión de la oferta ocupacional y, finalmente, a una mayor diversificación de los procesos de trabajo en el sector moderno y en el sector gubernamental.

Además, la práctica profesional de la pedagogía se ha diversificado ya que se puede incursionar en “la orientación, la capacitación, la didáctica, el diseño curricular, la supervisión escolar, la administración, la planeación y la investigación” (Fernández, 1989, p. 3); aunque se puede observar que estos ámbitos no son exclusivos del campo de la pedagogía, sino que también hay una gran competencia con otras profesiones.

Actualmente las instituciones de educación superior (IES) son las encargadas de formar a los profesionales de la pedagogía, a través de la implementación de planes de estudios que se han surgido como resultado de las propuestas de diversos teóricos de la educación.

Cada universidad elabora su currículo en base a un proceso de selección del saber, comprensión, valores y habilidades que eligen para ser incluidos en él (Eggeston, 1980), sin embargo, tienen una coincidencia la cual es la de formar personal especializado para “coadyuvar a solucionar la problemática educativa, tanto desde el análisis teórico como en la práctica” (Durán, p. 20), con la finalidad de insertarse al campo laboral.

Thierry señala que, se debe proporcionar al pedagogo, a través de las universidades y sus planes de estudio:

[...] una formación teórica sólida, acompañada de la apropiación de lenguajes e instrumentos, tales como la estadística, la informática, la planeación prospectiva, la gestión de organizaciones y la metodología de la investigación; el dominio de las competencias de comunicación, en la lengua nacional y en otras lenguas; la oportunidad de aplicar, en la práctica profesional real, las teorías y los instrumentos; pero, ante todo, una formación transdisciplinaria, para que conozca los paradigmas y las formas de producir el conocimiento en otras disciplinas (filosofía, historia, psicología, economía, sociología, etc.) así como sus aplicaciones e implicaciones educativas. (Thierry, 2002, p. 13).

Siguiendo esa línea, Thierry también menciona sobre el tipo de profesor que debe formar profesionalmente a los pedagogos

El profesor del pedagogo es una persona reflexiva y crítica que: domina el campo de conocimiento que enseña, ha recibido formación pedagógica y está comprometido con su contexto económico y social; conoce los orígenes y el desarrollo de su disciplina; se dedica a indagar, investigar e innovar en educación; la mayor parte de su tiempo es un tutor, se interesa en sus estudiantes y los hace autónomos; ha desarrollado la habilidad necesaria para comunicar sus conocimientos y para utilizar el audiovisual en el ambiente de aprendizaje; prefiere evaluar antes que medir el desempeño de sus estudiantes; pero, sobre todo, es un gran animador y facilitador de aprendizajes. (Thierry, 2002, p. 14).

Queda manifiesto que las instituciones y los docentes tienen la tarea de formar a los pedagogos y lo hacen conforme a un plan de estudios específico y bajo determinadas condiciones como los espacios áulicos, recreativos, las actividades vinculantes con la profesión, la preparación de los profesores, entre otras. En el capítulo dos se ahondará sobre los planes de estudio de diversas universidades públicas y privadas revisando los contenidos y el tipo de formación que cada institución proporciona.

Ya se ha mencionado a la escuela y al docente, pero aún falta caracterizar al pedagogo. 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. Como consecuencia de su formación posee una visión amplia y clara de los procesos, variables y características del hecho educativo en todas sus manifestaciones y de las interrelaciones que éste mantiene con los demás procesos de la realidad social y con las cualidades de los actores del mencionado acto educativo (Guillén, 2002, p. 7).

Las funciones que realiza este profesional de la educación son muy diversas y comprenden actividades como “planeación, diseño, asesoramiento, investigación, organización y gestión, supervisión, evaluación, formación, desarrollo de recursos, entre otros” (Rubí, 2002, p. 18), tanto en las instituciones públicas como en las privadas.

Tradicionalmente se forma al pedagogo para dar soluciones a los distintos problemas educativos, se le considera como un experto en la formación escolar, su campo de trabajo profesional, por excelencia, son las escuelas y las diversas instituciones educativas en todos los niveles; es un especialista en fomentar la educación formal e informal. Todo lo anterior es lo que conforma la identidad profesional del pedagogo.

Sin embargo, las prácticas profesionales del pedagogo cada vez son más amplias y en lugares en donde antes no se contaba con su presencia, tal es el caso de las empresas, las cuales, cada vez más “demandan a los profesionales de la pedagogía en los procesos de capacitación y desarrollo instruccional; se participa más en el diseño de mensajes educativos a través de los medios masivos” (Guillén, 2002, p. 10). Otro caso es en la política y dirección de servicios educativos.

Como se puede observar, el pedagogo es un profesional capacitado para intervenir en las diversas esferas educativas, los planes y programas de estudio ayudarán al estudiante a enfocarse en el área de su interés. Por otro lado, se presenta un aspecto importante en la formación del pedagogo: su identidad profesional.

Para entender el concepto de identidad profesional, primeramente, hay que identificar el concepto de identidad. George Ritzer (citado en Torres, 2006, p. 219) la identidad es “la capacidad de observación y reflexión del sujeto sobre sí mismo, producto de la internalización de actitudes a través de la interacción de actitudes a través de la interacción [...]”.

Sin embargo, esta construcción de identidad no depende solamente del sujeto consigo mismo, sino que también se construye a través del sujeto con los otros. Así, de acuerdo con Dubar, “la identidad no es otra cosa que el resultado a la vez estable y provisional, individual y colectivo, subjetivo y objetivo, biográfico y estructural, de los diferentes procesos de socialización que, conjuntamente, construyen los individuos y definen las instituciones”, como la escuela y el trabajo (citado en Torres, 2006, p. 221).

De esta manera la identidad profesional se caracteriza por un conjunto de saberes científicos y prácticos, por comunidades unidas alrededor de los mismos valores y de la misma ética de servicio (Torres, 2006); lo cual es obtenido a través de establecimientos especializados como las instituciones de educación superior. Es una construcción que hace cada generación sobre los saberes y valores heredados

de generaciones anteriores y sobre el momento en el que actualmente se encuentra, tratando así de contribuir y transformar su entorno.

La identidad profesional, de acuerdo con Zaira Navarrete, es entendida como

La forma en que el sujeto se apropia de un proyecto profesional-institucional, correspondiente a un campo disciplinar, y de lo que ese proyecto y ese campo implican en tanto espacio y medio de constitución-formación. [...] la identidad profesional del pedagogo depende del tipo de relación y vivencias de éste con la institución en que se forma, la disciplina y vida laboral en una época y contexto específicos. (Navarrete, 2007, p. 146).

Siguiendo el trabajo realizado por Navarrete, los pedagogos asumen ciertos rasgos identitarios que van acordes con el plan de estudios, la comunidad educativa y el ejercicio laboral.

Para mitades del siglo XX sus rasgos identitarios del pedagogo eran: formar para la enseñanza, ser un erudito, estar siempre en búsqueda del saber; su visión era más filosófica-humanística que científica, su actividad profesional gira en torno a un creciente interés por la enseñanza.

Los rasgos de los pedagogos para los años setenta ya se habían modificado, ahora tienen una visión técnica-científica y crítica-social de la educación, surge la noción del pedagogo como interventor para solucionar problemas educativos prácticos y conceptuales; se concibe como formador de formadores, encargado de la preparación pedagógica de docentes de nivel medio superior pero ya comenzaba a tener otros intereses fuera de la educación formal como la educación familiar o popular.

Para finales del siglo XX, los pedagogos no se consideran sólo como formadores, sino que se ven a sí mismos como pedagogos multifuncionales ya que su campo laboral se diversifica en la investigación y educación no formal e informal, buscan

lugares en donde sean requeridos y puedan desarrollarse profesionalmente como empresas, consultoría, educación de adultos, entre otros (Navarrete, 2007).

Hay que subrayar que la identidad del pedagogo no es definitiva, es cambiante, se va construyendo conforme a un periodo, a los procesos sociales, el campo de acción laboral, entre otros, pero el rasgo identitario inamovible es el de ser interventor en los procesos educativos.

En el siguiente capítulo se enfocará en los inicios y formación de la licenciatura de la pedagogía en México, destacando su origen en la Universidad Nacional Autónoma de México y la revisión de algunos planes de estudio de diversas universidades que imparten la carrera de pedagogía.

Capítulo 2 La licenciatura de pedagogía en México y planes de estudio de IES públicas y privadas

Para lograr concebir el desempeño ocupacional de los pedagogos en las empresas corporativas es importante realizar una mirada retrospectiva hacia el origen de la licenciatura de pedagogía, revisar el contexto social y el lugar de su surgimiento el cual comienza a gestarse a principios del siglo xx en la Universidad Nacional Autónoma de México.

La revisión de diversos planes y programas de estudio de algunas instituciones de educación superior permitirá conocer el por qué los pedagogos empiezan a desenvolverse dentro de ámbitos no escolarizados; si el currículo aporta o no a su desempeño profesional para laborar en una organización; saber qué tipo de profesionista pretender formar cada institución; así como también, conocer los diferentes campos de acción del pedagogo.

Este segundo capítulo versará sobre los inicios de la licenciatura de pedagogía en México, específicamente en la UNAM ya que es aquí donde comienzan las bases de la pedagogía a nivel superior. Además, se analizará someramente los planes de estudio de la UNAM, Universidad Veracruzana, Universidad Autónoma de Chiapas, Universidad Panamericana, Universidad del Valle de México, Universidad Anáhuac, Universidad Iberoamericana y Universidad Intercontinental.

2.1 La Escuela Nacional de Altos Estudios

Justo Sierra, dentro de sus tareas a favor de la educación mexicana, se ocupó de reestructurar varios programas educativos en todos los niveles de enseñanza. “Desde 1906 se inició la revisión de las instituciones docentes que culminaría en 1910 con el establecimiento de la universidad que había sido suprimida por última vez en 1865” (Robles, 2000, p. 74).

En 1910 también se crea la Escuela Nacional de Altos Estudios (ENAE) cuyos objetivos “[...] consistían en cultivar la ciencia a través de un método de investigación ordenado y sistemático. Sus funciones consistirían en perfeccionar, especializar, elevar a un nivel superior, estudios hechos en las escuelas nacionales preparatorias, de jurisprudencia, de medicina, de ingenieros y de bellas artes” (Robles, 2000, p. 75). Otras de sus labores esenciales eran la de formar maestros para la enseñanza secundaria y profesional (Martínez, 2001).

De acuerdo con Martínez (2015a), la organización académica de la ENAE se conformó en tres secciones: las Humanidades, que comprendía el estudio de las lenguas clásicas y las lenguas vivas, las literaturas, la filología, la pedagogía, la lógica, la psicología, la ética, la estética, la filosofía y la historia de las doctrinas filosóficas; la segunda sección fue la de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales que contemplaba la matemática en sus formas superiores y las ciencias físicas, químicas y biológicas; y la última sección, la de Ciencias Sociales, Políticas y Jurídicas que se encargaría de todas las disciplinas que tuvieran por objeto fenómenos sociales.

Siguiendo a Martínez (2001, p. 30), en 1913, Ezequiel A. Chávez, primer director de la ENAE, pronunció por primera vez el curso de Ciencia y Arte de la Educación, Psicología y Metodología como parte de los estudios para formar profesores de Lengua Nacional y Literatura [...]. Vale la pena destacar que la pedagogía fue definida como ciencia y arte de la educación. Durante sus primeros 10 años la ENAE

[...] se encaminó cada vez más hacia la formación de profesores de educación media, superior e incluso de nivel básico ya que en ella se brindaron cursos de maestra de *kindergarten*, y se expidieron los certificados de aptitud para los misioneros de educación, maestros rurales y directores e inspectores de escuela, entre otros; es la época en que se crea la Secretaría de Educación Pública (SEP) y Vasconcelos inicia su cruzada educativa.

En 1924 el presidente Álvaro Obregón, con la idea de reorientar el rumbo de la ENAE y en un intento de conciliar las diversas posturas que se disputaban entorno a esta Escuela, emitió un decreto que modificó sustancialmente la estructura que tenía hasta ese momento la Escuela Nacional de Altos Estudios. Cambió la denominación de la Facultad de Ciencias Químicas y se nombró como Facultad de Ciencias, canceló la Escuela Nacional de Altos Estudios y se formó la Facultad de Graduados (su objetivo era impartir diversos cursos de especialidades en las áreas médicas, ingeniería y ciencias sociales a los graduados de otras facultades o en procesos de obtención de grado y realizaran investigaciones de diversos temas) y la Escuela Normal Superior (cuya misión fue formar a los profesores para las escuelas secundarias, preparatorias y normales, así como directores o inspectores de escuelas) y, por último, se creó la Facultad de Filosofía y Letras (con la finalidad de formar a los humanistas). (Martínez, 2015a).

Si bien es cierto que las tres instancias eran complementarias, era un hecho que cada escuela tenía un propósito diferenciado, es por ello que Pedro de Alba, en enero de 1929, sugirió un proyecto en el cual sugería que Graduados pasara a depender de la Facultad de Filosofía y Letras y que ésta fuera independiente en todos los órdenes de la Escuela Normal Superior. Este proyecto fue aprobado y elevado a Decreto por el presidente Emilio Portes Gil en febrero de 1929. En la Escuela Normal Superior se designó como directora a Juana Palacios y en la Facultad de Filosofía y Letras y Escuela para Graduados, se designó a Antonio Caso. (Martínez Arroyo, 2015a). Para 1934 la Escuela Normal Superior se separó de la universidad, y quedó adscrita a la Secretaría de Educación Pública (UNAM, 2011).

2.2 La licenciatura de pedagogía en la UNAM

La Escuela Normal Superior, al formar parte de la SEP, se llevó los planes de estudio de formación docente y la Facultad de Filosofía y Letras sólo conservó el Departamento de Ciencias de la Educación, sin embargo, se requería de un área que siguiera formando a sus profesores de nivel medio y superior (Martínez, 2001).

Es por ello que, “[...] a partir de la idea de Ezequiel A. Chávez, quien apoyó al Departamento de Ciencias de la Educación [...] se retomaría la idea de formar profesores de secundarias y preparatorias normales, otorgando los grados de maestro y doctor en Ciencias de la Educación (García, 2015b, p. 282).

Así, la pedagogía era estudiada en la Facultad de Filosofía y Letras sólo a nivel de maestría y doctorado. De acuerdo con Francisco Larroyo, la maestría buscaba dar una “formación omnicomprendensiva” de la pedagogía universitaria para que los profesionales egresados de ella conozcan sus fundamentos. El doctorado aspiraba a dos objetivos: “uno la investigación; otro, íntimamente vinculado a ésta, la “especialización rigurosa” (Larroyo, 1941 pp. 98-99).

El plan de estudios de maestría tenía como propósito “[...] mejorar los aspectos académicos del magisterio, formando pedagogos que puedan con base en una orientación moderna, satisfacer las necesidades nacionales en materia de organización de escuelas, investigaciones pedagógicas y preparación de maestros para la enseñanza en escuelas secundarias” (UNAM, 1955, pp. 25-26). Francisco Larroyo plantea un perfil para el maestro en pedagogía, cuyas perspectivas de desarrollo profesional son un perfil más fecundo y variado:

No sólo la enseñanza de las ciencias de la educación constituye el quehacer del pedagogo. En nuestro tiempo, hay otras muchas ocupaciones que requieren el concurso de los graduados en esta rama de los conocimientos humanos. La carrera en pedagogía habilita para tareas técnicas como la de orientador pedagógico en los centros de segunda enseñanza, la de psicotécnico, la de consejero escolar y otras no menos importantes en la vida moderna (Larroyo, 1958, pp. 106-107).

El plan de estudio de maestría estaba conformado por asignaturas obligatorias y optativas; las optativas podían cursarse en el propio Colegio, en otros planes de la Facultad o en otras Escuelas o Facultades de la UNAM, incluso en otras instituciones ajenas, pero tenían que ser del mismo rango académico. Conforme a Larroyo, las materias que ofrecía la maestría eran:

a) Materias generales.

Teoría pedagógica.

Historia general de la pedagogía.

Historia de la educación en México.

Conocimiento de la infancia.

Conocimiento de la adolescencia.

Fundamentos biológicos de la Pedagogía.

Fundamentos sociológicos de la Pedagogía.

Filosofía de la educación.

b) Materias optativas.

Para el Colegio de Pedagogía se requieren 6 materias optativas.

c) Materias monográficas.

Didáctica.

Organización escolar.

Psicotécnica pedagógica.

Psicopatología de la adolescencia.

Antropometría pedagógica.

Pedagogía comparada.

Técnica de la Investigación pedagógica.

Orientación vocacional y profesional.

Filosofía de la educación. (Larroyo, 1958, pp. 103-104).

Para el doctorado en pedagogía no existía un currículum fijo sino que se trabajaban simultáneamente ambos niveles (maestría y doctorado), afirmaba Larroyo: “el alumno deberá seguir determinados cursos, pero éstos deben ser decididos tanto por las orientaciones de la especialización cuanto por los intereses del alumno”, éste elegiría su “plan de materias” bajo la dirección de un asesor académico; con lo cual este grado de estudios presentaba una estructura completamente flexible (Larroyo, 1941).

Ya para el año de 1955, la UNAM se encontraba en sus nuevas instalaciones en Ciudad Universitaria. El director de la FFyL, Salvador Azuela, modificó radicalmente la estructura académica de la Facultad, los planes de estudio de las disciplinas y los

Departamentos se denominaron Colegios. Se conformaron ocho colegios: Filosofía, Letras Clásicas y Modernas, Historia, Pedagogía, Psicología, Geografía y Bibliotecología y Archivonomía. (UNAM, 1955).

El Colegio de Pedagogía inició sus actividades en la Facultad de Filosofía y Letras, el 11 de abril de 1955 (UNAM, 2011a), cuando el Doctor Roberto Solís Quiroga dictó la primera cátedra a la primera generación de la Maestría en Pedagogía, que ascendía a 17 estudiantes.

Fue hasta 1959 que se mantuvieron vigentes los planes de estudio de maestría y doctorado en pedagogía. Para que el Colegio de Pedagogía formara especialistas del estudio del fenómeno educativo en el nivel de licenciatura y no con vistas a la docencia, fue necesaria la visión del doctor Francisco Larroyo, quien asumió la dirección de la Facultad durante dos periodos: 1958-1966, en 1960 impulsó la apertura del nivel de licenciatura en todas las disciplinas que se daban en la Facultad (García, 2015b).

Francisco Larroyo se formó como filósofo en Alemania en Berlín y Colonia e introdujo la corriente Neokantiana⁵ de la Escuela de Marburgo en México y, desde esa postura, comenzó con la transformación de la enseñanza de la Pedagogía y en la reconfiguración del perfil del profesional de la misma (UNAM, 2011a).

El plan de estudios de la recién creada licenciatura en pedagogía, que expedía el título de *pedagogo* y entró en vigor en 1960, consistió en el traslado del plan vigente de maestría, la diferencia fue la duración y nuevas asignaturas. Las orientaciones de especialización eran (Martínez, 2015b, p. 323): teoría e historia de la educación,

⁵ La filosofía neokantiana para muchos significaba “la evolución consecuente, plausible y creadora de la doctrina de Kant”, el cual constituía un replanteamiento sistemático de su filosofía, en el sentido de que se reflexiona sobre los fundamentos, los métodos y los límites de la ciencia, que llevará a una ampliación del ámbito de la reflexión crítica, que ya no se reduce únicamente al de la ciencia, sino que abarcará paulatinamente la historia, la moral, el arte, el mito, la religión y el lenguaje. Citado en García (2015b, p. 283).

psicotécnica pedagógica, historia de la educación en México, organización escolar, pedagogía de anormales.

El 30 de noviembre de 1966, el Consejo Universitario aprobó un nuevo plan de estudios para los tres niveles en pedagogía (licenciatura, maestría y doctorado). Conforme al Boletín informativo de la FFyL estos nuevos planes tenían dos finalidades:

a. Primordiales

1. Contribuir a la formación integral de la persona
2. Formar un pedagogo general como profesionista
3. Formar al especialista de la Pedagogía lo mismo para la docencia que para la técnica y la administración de la educación
4. Formar al investigador de la Pedagogía

b. Secundarias

1. Contribuir a la formación pedagógica de los maestros de las diferentes especialidades de la enseñanza media y superior
2. Colaborar con la universidad en el estudio y resolución de las consultas que el Estado y las diversas instituciones le formulen (citado en Martínez, 2001, p. 31).

En esta nueva normatividad académica ya se otorgaba el título de Licenciado en Pedagogía, se debían cursar 50 materias⁶ en cuatro años (32 obligatorias y 18 optativas) y había una estructura de cuatro áreas: psicopedagogía, sociopedagogía, didáctica y organización escolar y finalmente, teoría, filosofía e historia. (Martínez, 2015b, p. 323-324).

A este plan de estudios se le hicieron diversas modificaciones hacia la segunda mitad de la década de los años setenta, entre las cuales se pueden mencionar las siguientes:

⁶ Véase anexo 3 para consultar el plan de estudios (1966) de la licenciatura en pedagogía de la UNAM.

en 1975, la Comisión de Trabajo Académico del H. Consejo Universitario, autorizó la incorporación de la asignatura Pedagogía experimental 1 y 2, a ser cursada en 5° y 6° semestres. En 1976 se aprobó la creación de otro grupo de asignaturas: Pedagogía contemporánea 1 y 2, para los mismos semestres, y los talleres de Didáctica 1 y 2, Orientación Educativa 1 y 2, Organización Educativa 1 y 2, Comunicación Educativa 1 y 2, Investigación Pedagógica 1 y 2, así como el Seminario de Filosofía de la Educación 1 y 2, para los semestres 7° y 8°. El plan conservó el mismo número de materias obligatorias y optativas a ser cursadas. (Martínez, 2001, p. 31).

Cabe mencionar que este plan sirvió de base para la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Acatlán, que inició actividades en 1975⁷; se implantó íntegramente en la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Aragón en 1976⁸; y sirvió como fundamento para el diseño del plan de estudios de la licenciatura en pedagogía del Sistema Universidad Abierta de la FFyL aprobada en 1979. (Martínez, 2015b, p. 324).

El 5 de diciembre de 2008 se aprobó el nuevo currículum de la licenciatura en pedagogía en la Facultad de Filosofía y Letras e inició en agosto de 2009⁹, correspondiente al semestre 2010-1. Este plan se orienta en cuatro áreas: Teoría, filosofía e historia; investigación pedagógica; interdisciplinaria e integración e intervención pedagógica (Martínez, 2015b, p. 324). Hasta el momento, este plan de estudios continúa vigente en la FFyL, tratando de responder a las circunstancias educativas y profesionales actuales.

Esta pequeña revisión sobre el origen y evolución de la licenciatura de pedagogía en un contexto institucional en particular nos da luz para comprender el por qué el pedagogo está asociado al ámbito escolar como su principal campo de acción, como formador del magisterio, aunque, más adelante se empiezan a configurar otras

⁷ Véase anexo 5 para consultar el plan de estudios de la Facultad de Estudios Superiores Acatlán.

⁸ Véase anexo 6 para consultar el plan de estudios de la Facultad de Estudios Superiores Aragón.

⁹ Véase anexo 4 para consultar el plan de estudios de la FFyL (2010).

ocupaciones referentes a la educación como ya lo mencionaba anteriormente Francisco Larroyo.

Es importante aclarar que la UNAM no es la única institución de educación superior que ofrece la carrera de pedagogía, existen otras escuelas en donde se puede estudiar esta licenciatura, sin embargo; los planes y programas de estudio de pedagogía de la UNAM han servido de plataforma para muchas otras instituciones de educación superior (DGIRE, 2015). Más adelante se pretende realizar una somera revisión de los programas de estudio de algunas universidades con la finalidad de apreciar las similitudes y diferencias y, sobre todo, el perfil de pedagogo que quieren formar y el campo de acción para desenvolverse como profesionales de la pedagogía.

2.3 La profesión de pedagogía actual en cifras

Actualmente, de acuerdo con la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 2017), las licenciaturas de pedagogía y ciencias de la educación se proporcionan en 346 instituciones de educación superior¹⁰, tanto públicas como privadas, distribuidas en los treinta y dos estados de la República Mexicana. El Estado de México, Veracruz y la Ciudad de México son las entidades con mayor número de instituciones que ofrece esta profesión.

En cuanto a la matrícula escolar, asciende a 71,618 estudiantes, de los cuales sólo el 20% (14,208 alumnos) son hombres y el 80% (57,410 alumnas) son mujeres (ANUIES, 2017), lo que demuestra que esta licenciatura es predominantemente femenina. La UNAM es la universidad con más estudiantes matriculados, un total de 5,110 alumnos, lo que representa el 10% de la matrícula en pedagogía del país (UNAM 2008-2017, p. 20). La cifra anterior es una de las razones por las cuales se analizarán los programas de estudio de las diferentes sedes de la UNAM, aunque también se revisarán otras dos instituciones públicas y cinco escuelas privadas.

¹⁰ Ver anexo 2 Instituciones de educación superior que ofrecen pedagogía y ciencias de la educación en México.

Otro dato por destacar es la cantidad de pedagogos que cuentan con un empleo y la actividad que realizan como profesional. De acuerdo con el Observatorio Laboral (2018), el número de personas que estudiaron carreras relacionadas con didáctica, pedagogía y currículo y que se encontraban trabajando en el 2017 fue de 158,757 personas. De los cuales el 91% son trabajadores subordinados y remunerados, el 7.9 % son trabajadores por cuenta propia y el 1.1% son empleadores.

Además, menciona que las principales ocupaciones, también del año 2017, el 67.1% de los pedagogos empleados son: profesores de nivel básico; profesores de nivel medio y superior; directores y gerentes en servicios de salud, enseñanza y sociales; supervisores educativos y especialistas en ciencias de la educación. El 32.9% restante realizan labores distintas, recaen la categoría de “otras” ocupaciones (Observatorio Laboral, 2018). Como se puede observar, estos empleos están relacionadas con actividades educativas formales y no mencionan las ocupaciones relacionadas con la educación no formal o informal.

Es por eso la importancia de esta investigación, se pretende caracterizar el desempeño laboral del pedagogo fuera del ámbito escolar, como en el caso de empresas privadas, para ello conviene revisar los planes y programas de estudios de diversas instituciones de educación superior para conocer el perfil de pedagogo que quieren formar y las opciones laborales que proponen a sus estudiantes, poniendo especial interés en las empresas.

2.4 Una mirada hacia los planes de estudio de la licenciatura en pedagogía en México

En este apartado se comparan los planes y programas de estudio de la licenciatura de pedagogía que ofrece la UNAM en tres de sus Facultades, debido a que es la institución que cuenta con un mayor número de matriculados, también la Universidad Veracruzana y Universidad Autónoma de Chiapas son otras escuelas públicas que mantienen una elevada cantidad de alumnos inscritos. Dentro de las instituciones privadas se revisarán: Universidad Anáhuac, Universidad

Iberoamericana, Universidad Panamericana y Universidad del Valle de México, de igual manera por su alto número de alumnos y reconocimiento.

2.4.1 Planes de estudio de la UNAM

La licenciatura de pedagogía de la UNAM es impartida en tres entidades: la Facultad de Filosofía y Letras, la Facultad de Estudios Superiores Acatlán y la Facultad de Estudios Superiores de Aragón. A continuación, se realizará una somera revisión de los contenidos curriculares de cada entidad. En el caso de la FFyL se compararán el plan de 1966 y 2010 ya que los datos obtenidos del cuestionario de esta investigación indican que gran parte de la población estudió en alguno de los dos programas.

a) Plan de estudios de la FFyL 1966

El Colegio de Pedagogía de la FFyL, en su página en línea, hace visible los objetivos y la misión que pretende alcanzar al formar a los pedagogos con el plan de estudios de 1966¹¹, así enuncia:

En el Colegio de Pedagogía se busca formar al profesional de la pedagogía con una sólida preparación teórica, metodológica y técnica, que le permita identificar, analizar problemas y proponer soluciones relacionadas con el campo educativo y atender a los diversos sectores de la población que requieren de apoyo pedagógico (estudiantes, profesores, investigadores, orientadores, instructores, empresarios, directivos y padres de familia, entre otros); dentro de un marco amplio que abarque corrientes de pensamiento humanístico y pedagógico, con un sentido ético del desempeño profesional (FFyL, 2012).

En la guía de carreras de la UNAM, se hace mención de las labores y el campo de trabajo del pedagogo enlistadas a continuación:

[El licenciado en pedagogía] es el profesionista que se dedica al estudio e investigación de todos los problemas relacionados con la educación.

¹¹ Véase anexo 3.

Sus actividades son múltiples, pudiendo dirigirse a la enseñanza, a la didáctica y organización escolar (en los niveles elemental, medio o superior) a la investigación y valoración de las técnicas de enseñanza en diversos grados. Otras de sus posibles ocupaciones es la orientación escolar, vocacional o profesional. Asimismo, puede actuar como asesor técnico en instituciones que se dedican a la formación de programas de construcción de escuelas, elaboración de planes de estudio y textos escolares, etc. Colabora también con empresas privadas, en sus departamentos dedicado a la formación y capacitación de personal.

Campo de trabajo

Por la naturaleza del trabajo en esta carrera, el ejercicio profesional independiente es casi imposible. Por lo regular se prestan servicios a instituciones educativas, por lo general oficiales, tales como el Instituto Nacional de Pedagogía, el Museo Pedagógico Nacional, o en el sistema educativo nacional dependiente de la secretaría de Educación Pública, o bien en las Direcciones de Educación de los estados. También tiene cabida en organismos descentralizados como la UNAM y el Instituto Nacional Indigenista.

Su labor docente es amplia tanto en instituciones privadas como oficiales, considerándose que con el incremento de las actividades educativas del país, la necesidad de este tipo de profesionistas va en aumento.

Las clínicas de conducta, los centros de planeación educativa, los centros de formación de personal especializado, las instituciones bancarias (departamentos de formación de personal) y las instituciones que aprovechan los medios de comunicación (radio, televisión, cine, prensa, etc.) son los lugares que requieren también de los servicios profesionales del pedagogo. (UNAM, 1972, p. 55).

A pesar de que se mencione que el pedagogo puede trabajar para empresas privadas en capacitación de personal, en este plan de estudios no se encuentra alguna materia que esté imbricada. Las asignaturas obligatorias están relacionadas con la antropología filosófica, conocimiento de la infancia y adolescencia, psicología, filosofía y sociología de la educación, teoría pedagógica, didáctica general, historia general de la educación y en México, estadística aplicada a la educación, organización y orientación educativa, investigación pedagógica,

legislación educativa y ética profesional del magisterio (FFyL, 2012); todas encaminadas al sistema escolar.

En cuanto a las materias optativas se encuentran: laboratorio de psicopedagogía, investigación sociopedagógica, sistema educativo nacional, economía de la educación. La mayoría de ellas, se encuentran enfocadas para aplicarse dentro el contexto escolar. Sólo hay una materia llamada técnicas de educación extraescolar que puede dar indicios sobre la educación en otros ámbitos (FFyL, 2012).

b) Plan de estudios de la FFyL 2010

El plan de estudios 2010¹² de la Licenciatura en Pedagogía tiene definidos los siguientes objetivos:

[Este plan] propone formar profesionales de la Pedagogía con sólidas y profundas bases teóricas, filosóficas, humanísticas y científicas sobre la pedagogía y la educación; así como con el dominio de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para interpretar correctamente el devenir educativo –en términos nacionales e internacionales-, incidir en la solución efectiva y oportuna de problemas pedagógicos y educativos, así como generar propuestas e innovaciones conceptuales, metodológicas e instrumentales en los distintos campos escenarios del quehacer pedagógico, con un profundo sentido ético del desempeño profesional (FFyL, 2018).

La Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM da una amplia descripción de la labor del pedagogo y su campo de trabajo:

El licenciado en Pedagogía es el profesional que estudia integralmente la educación con la finalidad de describir, comprender, explicar, evaluar e intervenir para el fortalecimiento y mejora de los procesos educativos. Desarrolla su práctica profesional en los ámbitos formal y no formal y fundamenta su acción pedagógica en conocimientos, habilidades y actitudes propios de la profesión.

¹² Véase anexo 4.

Las áreas en las que el pedagogo realiza sus actividades son las siguientes:

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

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 el 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. (FFyL, 2012).

Este plan de estudios retoma las asignaturas obligatorias del anterior plan de 1966 y genera unas ligeras modificaciones, ahora las materias se llaman psicología y educación, sociología y educación, economía y educación, comunicación y educación, historia de la educación y pedagogía, organización y administración educativas; otras quedan igual como filosofía de la educación, didáctica, orientación educativa, investigación pedagógica y se agregaron textos clásicos 1, 2 y 3, tecnologías en la educación, sistema educativo nacional, educación no formal, organismos y sistemas internacionales de educación e identidad y vinculación profesional (UNAM, 2011d).

Las asignaturas optativas quedan divididas en cuatro áreas: la primera es teoría, filosofía e historia, la segunda es interdisciplinaria, la tercera es investigación pedagógica, la cuarta es integración e intervención pedagógica. Ésta última tiene 7 subáreas las cuales son: proceso de enseñanza-aprendizaje, planeación y evaluación educativas, comunicación y tecnologías en la educación, orientación

educativa y atención a la diversidad, educación no formal, administración educativa y finalmente política, sociedad y educación (UNAM, 2011d).

De estas subáreas las que llaman la atención son dos, la de comunicación y tecnologías de la educación y la de educación no formal. La primera contiene talleres de tecnología educativa y se enfocan en el desarrollo y evaluación de proyectos de educación a distancia, el lenguaje y educación, medios y tecnologías de educación (UNAM, 2011d). Ahora es indudable que, con esta formación en tecnología, el pedagogo se pueda desenvolver en una empresa privada como diseñador instruccional. En la educación no formal resalta una materia asociada a la educación y el trabajo, hay otras relacionadas con la salud, la cultura y el medio ambiente. Estas también nos ayudan a visibilizar que la labor del pedagogo no sólo se desarrolla en el ámbito meramente escolar, sino que también hay otros lugares en donde puede desenvolverse profesionalmente.

En el caso del taller de educación no formal que se enfoca en educación y trabajo, a través de la página electrónica de la FFyL (2018), ha sido posible consultar los contenidos de esta asignatura los cuales giran en torno a la capacitación de personal en las organizaciones empresariales, el diagnóstico y detección de necesidades de capacitación, planeación y diseño de programas de capacitación, así como la evaluación en el proceso de capacitación. En este plan 2010 se alcanza a observar una mayor pertinencia entre las asignaturas y el campo de trabajo propuesto por el colegio de pedagogía.

c) Plan de estudios FES Acatlán

Para la FES Acatlán (2017) el pedagogo es el que diseña, ejecuta y evalúa programas y proyectos encaminados a satisfacer requerimientos y necesidades educativas; así como proyectos de capacitación y actualización laboral que demanden diferentes instituciones u organizaciones. Practica la docencia y participa en equipos de investigación disciplinarios e interdisciplinarios desde diversas posiciones teóricas, metodológicas y técnicas.

Su ámbito de acción se ubica en la educación formal, informal y no formal, en empresas, organizaciones sociales, gobierno y despachos particulares. Su desempeño se concentra principalmente en los siguientes quehaceres profesionales: docencia, educación permanente y capacitación, desarrollo curricular, orientación, comunicación, investigación, administración y gestión educativa. (FES Acatlán, 2017). También se percibe que, al igual que el programa vigente de la FFyL una de las opciones laborales para los pedagogos es la empresa.

Este plan¹³ consta de dos fases: Formación Básica y Formación Profesional. Dentro de ellas se encuentran las Áreas de Conocimiento: Pedagógica, Histórico-filosófica, Investigación Pedagógica, Psicopedagógica, Sociopedagógica y los tres Ejes Articuladores de Formación: teórico (epistémico), metodológico (técnico-instrumental), y axiológico (teleológico). (UNAM, 2011b).

Algunas de las materias obligatorias son: historia de la educación, pensamiento pedagógico, fundamentos de la didáctica, psicología de la adolescencia, infancia y del adulto, estadística aplicada a la educación, nuevas tecnologías de la educación, evaluación educativa, metodología de las ciencias Sociales y humanas, filosofía de la educación (UNAM, 2011b). Como se puede observar, también son muy similares a las que se ofrecen en el colegio de pedagogía de la Facultad de Filosofía.

Las asignaturas optativas son muy diversas y van de acuerdo con las áreas de conocimiento, por ejemplo, en el área de investigación pedagogía: estudio de caso, técnicas de investigación cualitativa, cuantitativa; en el área pedagógica: análisis del discurso educativo, elaboración de guiones educativa; en el área sociopedagógica: educación popular y comunitaria, perspectiva de género en educación y educación multicultural (UNAM, 2011b).

Aquí sí notamos una enorme diferencia con los programas anteriores, ya que en este se deben cursar asignaturas de un área de prespecialidad. Las cuales son:

¹³ Véase anexo 5.

docencia, capacitación (que a su vez presenta tres asignaturas: la capacitación en el contexto de la administración, recursos humanos y capacitación y evaluación de la capacitación), educación Inclusiva, gestión educativa, gestión pedagógica, orientación educativa y pedagogía social (FES Acatlán, 2017).

En este aspecto, se nota claramente la concordancia con el campo de trabajo que menciona la FES Acatlán y las asignaturas relacionadas con la capacitación y recursos humanos. Es por ello que ahora los pedagogos se encuentran desempeñándose en empresas privadas como capacitadores y reclutadores de personal.

d) Plan de estudios FES Aragón

De acuerdo con la FES Aragón (2016), la licenciatura en Pedagogía forma profesionistas capaces analizar de manera crítica y reflexiva la realidad educativa, así como explicar los fenómenos culturales, sociales y educativos en los que hay que construir posibilidades de intervención desde una perspectiva pedagógica. El egresado de la licenciatura en Pedagogía estará capacitado para diseñar, ejecutar y evaluar proyectos académicos, de capacitación y actualización laboral. Explicar y proponer soluciones a problemas educativos concretos en nuestra sociedad; asesorías pedagógicas en investigaciones y estudios respecto de los distintos niveles y modalidades de la práctica educativa. Su campo de acción se enfoca en:

- Planeación y evaluación educativa.
- Formación y práctica docente, educación indígena, para grupos urbano-marginados, abierta y a distancia, para adultos, educación especial.
- Comunicación educativa, extensión educativa y cultural.
- Orientación educativa, vocacional y profesional.
- Investigación pedagógica y educativa, administración escolar.
- Capacitación para el trabajo. (FES Aragón, 2016).

El plan de estudios de esta FES¹⁴ divide las asignaturas en obligatorias y optativas, a su vez, las optativas se dividen en fases: la de formación básica y la de desarrollo profesional, de igual manera estas fases contienen cinco líneas eje cada una: pedagógica didáctica, psicopedagógica, histórico filosófica, investigación pedagógica y sociopedagógica (UNAM, 2011c).

Las asignaturas optativas que se pueden encontrar son: taller de educación ambiental, laboratorio de educación sexual, seminario de psicoanálisis y educación, seminario de axiología y teología educativa, taller de informática pedagógica, seminario de género y educación, seminario de derechos humanos y educación, seminario de educación abierta y a distancia, seminario de educación indígena (UNAM, 2011c).

Como ejemplos de obligatorias están: teoría pedagógica, didáctica general, antropología pedagógica, teorías sociológicas y educación, teorías psicológicas y educación, problemas de aprendizaje, historia de la educación en México, ética y práctica profesional del pedagogo, orientación educativa y dentro de lo novedoso se encuentran los diversos talleres: el de elaboración y evaluación de programas educativos, de capacitación laboral, de investigación pedagógica y educativa, de apoyo a la titulación, de evaluación de los aprendizajes y de didáctica e innovaciones tecnológicas (UNAM, 2011c).

Es importante destacar que dentro de las materias obligatorias se encuentra la de capacitación laboral, con la que también se ve reflejado el hecho de que, dentro del campo de acción de pedagogo de esta FES, esté enunciado el de la capacitación para el trabajo. Una de las materias optativas que pueden ser de mucha ayuda a los diseñadores instruccionales es el taller de informática pedagógica.

Una vez estudiados los planes de estudio de la UNAM, se puede decir que de alguna manera se está empezando a enriquecer el perfil profesional del pedagogo al

¹⁴ Véase anexo 6.

ofrecer asignaturas, tanto obligatorias como optativas, que aportan una visión más amplia a la labor meramente escolar. A continuación, se revisarán los planes de estudio de otras instituciones de educación superior públicas.

2.4.2 Plan de estudios Universidad Nacional Autónoma de Chiapas

La Universidad Nacional Autónoma de Chiapas dentro de su oferta académica, menciona que la licenciatura en pedagogía tiene como misión:

Formar integralmente a profesionales de la Pedagogía con sentido ético, político y compromiso social que, con una perspectiva humanista, compleja, crítica y dialógica, construyan desde la historicidad de los sujetos, propuestas pedagógicas orientadas a la búsqueda del equilibrio entre la ciencia, tecnología, naturaleza y sociedad, que atiendan a la interculturalidad, el respeto a la diversidad y los derechos humanos para la reinención de la vida democrática de los pueblos. (UNACH, 2018).

Dentro de las opciones laborales que tendrá el estudiante de esta carrera menciona lo siguiente:

El egresado podrá desenvolverse profesionalmente en diferentes campos laborales de la sociedad: empresa, escuela, familia y todo ambiente en el que se trabaje con recursos humanos, donde se demande el desarrollo de nuevas tecnologías de aprendizaje y conocimiento y el diseño de programas de asesoramiento pedagógico en diversas modalidades educativas en dependencias públicas y privadas, o como consultor independiente. (UNACH, 2018).

En cuanto a su plan de estudios¹⁵, se caracteriza por tener una duración de 8 semestres además de que todas sus asignaturas son obligatorias, en este caso no existen las asignaturas optativas o alguna especialización, eje o área. Este plan dista mucho de los anteriormente revisados. Las materias similares son (UNACH, 2018): gestión de la educación, campo de la investigación educativa, introducción a

¹⁵ Véase anexo 7.

la psicología aplicada a la educación, política educativa y economía, estado y educación.

En este programa no se aprecian asignaturas que se refieran a capacitación o a selección de personal, pero sí hace mucho hincapié en las nuevas tecnologías de la información tales como: taller de herramientas de cómputo y alfabetización informacional; TIC, cultura y educación; taller de TIC aplicadas a la educación, diseño de proyectos educativos en entornos virtuales (UNACH, 2018). Todas ellas ayudan a la formación del pedagogo para incursionar en empresas de tecnología educativa como diseñadores instruccionales de diversos proyectos educativos.

2.4.3 Plan de estudios Universidad Veracruzana

La Universidad Veracruzana (2018) indica que la carrera de pedagogía “está orientada hacia el estudio, investigación y tratamiento de los problemas relacionados con la planeación, capacitación, orientación y evaluación educativa en todos los niveles de enseñanza, proporcionando al estudiante una sólida preparación teórico-práctica para desempeñarse eficazmente; así como diseñar estrategias para resolver problemas en el campo”.

En relación con el mercado de trabajo, la UV, alude que los egresados pueden incorporarse en instituciones públicas o privadas, en programas de:

- *Diferentes niveles educativos.
- *Extensión y difusión de la cultura.
- *Educación continua o permanente.
- *Capacitación de personal (industrial o empresarial).
- *Investigación.
- *Atención a grupos emergentes.
- *Educación comunitaria.
- *Gestión y administración escolar.
- *Innovación tecnológicas.
- *Orientación vocacional. (UV, 2018).

El programa de estudios¹⁶ de la UV está dividido en cuatro áreas: formación básica, formación disciplinaria, formación terminal y formación de elección libre. En el área de formación básica dan especial énfasis en asignaturas relacionadas con la lengua, lectura y escritura de textos académicos, literacidad digital y pensamiento crítico para la solución de problemas. Estas materias, hasta el momento, no han aparecido en otras universidades. Sin embargo, dentro de esta área de formación básica, se cursan materias similares como: filosofía de la educación, sociología de la educación, epistemología y pedagogía y comunicación pedagógica (UV, 2018).

En el área de formación disciplinaria se encuentran: diseño curricular, didáctica, práctica docente, planeación educativa, fundamentos de orientación educativa, educación inclusiva. Al igual que la UNACH, tiene un interés en las asignaturas relacionadas con la tecnología como: TIC aplicada a la educación, multimedia educativa y diseño de ambientes educativos virtuales (UV, 2018); las cuales también sirven de apoyo para la formación de pedagogos que se desenvuelven en el contexto de desarrollo, implementación, aplicación y evaluación de programas a distancia que bien pueden ser canalizados a las empresas. Por otro lado, no se aprecian materias relacionadas con la capacitación de personal.

Hasta este momento se han revisado sólo programas de universidades públicas, sin embargo, también se considera importante conocer el perfil de pedagogo que se está constituyendo en las instituciones privadas para hacer una reflexión sobre las diferencias y/o similitudes que puede haber con las escuelas públicas para tener un análisis más completo sobre la formación del pedagogo en diversas instituciones de educación superior.

2.4.4 Plan de estudios Universidad Anáhuac

En esta universidad, la licenciatura se llama Pedagogía organizacional y educativa. Su enfoque es el de preparar “profesionistas para que desarrollen programas y

¹⁶ Véase anexo 8.

proyectos de formación y capacitación del capital humano en instituciones educativas, empresariales, culturales y sociales” (Universidad Anáhuac, 2018).

En cuanto al campo laboral, la Universidad Anáhuac, menciona que el pedagogo puede laborar dentro de: “centros educativos, casas de cultura, museos, aulas pedagógicas en hospitales y fundaciones, área de recursos humanos en empresas, editoriales en la docencia en diversos niveles educativos, orientación escolar y familiar y proyectos de asesoría y consultoría escolar y organizacional” (Universidad Anáhuac, 2018).

La licenciatura se realiza en ocho semestres cursando una serie de asignaturas divididas en tres bloques¹⁷: Bloque Profesional (materias obligatorias), Bloque Anáhuac (materias obligatorias) y Bloque Electivo (materias de selección acorde a intereses del alumno), en donde pueden elegir los rubros de: docencia, inclusión educativa, estimulación temprana o estudios judaicos (Universidad Anáhuac, 2018).

Dentro de las asignaturas similares a las de la UNAM se encuentran: filosofía de la educación, didáctica general, teorías del aprendizaje, investigación pedagógica, ética y educación. Por otro lado, se observan aquellas que están más enfocadas a otros ámbitos no escolarizados, tal es el caso de: capacitación y desarrollo del factor humano, educación y capacitación virtual, factor humano en las organizaciones, mercadotecnia educativa, desarrollo del talento creativo (Universidad Anáhuac, 2018). En este programa de estudio, estas materias son obligatorias, lo cual indica que todos sus egresados cuentan con la formación precisa para poder incursionar dentro de las organizaciones empresariales, tal como lo menciona en las posibles salidas profesionales.

¹⁷ Véase anexo 9.

2.4.5 Plan de estudios Universidad Iberoamericana

El programa de la Universidad Iberoamericana es “humanista se dirige a mejorar dos aspectos cruciales de la educación en el país: la formación integral de las personas y la igualdad de oportunidades de acceso, permanencia y éxito en los programas educativos” (Universidad Iberoamericana, 2018). Se cursa en ocho semestres, teniendo asignaturas obligatorias y optativas. Esta Universidad forma profesionales que serán capaces de:

- Planificar, diseñar, operar y evaluar sistemas y programas educativos presenciales y en línea, aplicables a la educación formal o no formal en centros educativos, agencias gubernamentales, empresas u organizaciones de la sociedad civil, teniendo presentes las necesidades de equidad social y de eficiencia.
- Contribuir a mejorar los resultados y ampliar las oportunidades de acceso, permanencia y egreso de los sistemas educativos, en campos tradicionales o emergentes, acorde con una formación integral, inclusiva e innovadora.
- Aplicar las nuevas tecnologías de información y comunicación en el diseño de mediaciones pedagógicas innovadoras.
- Evaluar y corregir procesos, proyectos o programas educativos, con una perspectiva estratégica. (Universidad Iberoamericana, 2018).

Dentro del campo laboral menciona que los egresados de esta institución pueden trabajar dentro de cuatro áreas:

- Instituciones escolares: en áreas directivas, desarrollo de nuevas prácticas de enseñanza para favorecer los procesos educativos, programas de evaluación desde una perspectiva integral, aplicación de nuevas tecnologías de información y comunicación para la promoción de mejores aprendizajes y la facilitación de la enseñanza, etc.
- Sector empresarial: detectando necesidades educativas en empresas y elaborando modelos y sistemas de intervención, coordinando su aplicación y

evaluación. También podrás participar en las áreas de Recursos Humanos, revisando y diseñando planes y manuales de capacitación.

- Sector social: con una perspectiva educativa, en la planeación, diseño, ejecución y evaluación de proyectos de desarrollo social con enfoques de derechos humanos, género, educación ambiental, recreación, prevención en salud y atención a la tercera edad.
- Sector público: instrumentando programas educativos innovadores en modalidades presenciales y en línea (educación a distancia), tanto para escenarios formales como no formales (Universidad Iberoamericana, 2018).

El plan de estudio¹⁸ de esta universidad consta de ocho semestres, donde las asignaturas en su mayoría son obligatorias, sólo siete son optativas y se cursan en el último año. Se encuentra que tiene materias similares a otras IES, las cuales son: historia de la educación en México, sociología de la educación, diseño curricular, planeación educativa, práctica del desarrollo infantil y adolescente, evaluación educativa (Universidad Iberoamericana, 2018).

En cambio, hay otras materias que sobresalen que sin duda serán de gran ayuda a la conformación del pedagogo que se encuentre inmerso en las instituciones empresariales; ya sea en áreas como la capacitación, en recursos humanos o desarrollando materiales virtuales; tales asignaturas son: formación en las organizaciones, recursos y usos tecnológicos en la educación, sistemas de información para la educación y diseño educativo (Universidad Iberoamericana, 2018).

2.4.6 Plan de estudios Universidad Panamericana

De acuerdo con la Universidad Panamericana (2018), el pedagogo “genera respuestas a necesidades sociales en cualquier ámbito en el que se desempeñe”. El egresado de la licenciatura en Pedagogía de la Universidad Panamericana es capaz de:

¹⁸ Véase anexo 10.

- Ser agente educativo en el ámbito familiar, escolar y laboral.
- Diagnosticar, planear, realizar y evaluar procesos educativos dentro de un contexto específico.
- Promover estrategias y recursos didácticos innovadores en la práctica educativa.
- Generar estrategias para facilitar e impulsar la inclusión en las escuelas.
- Desarrollar y evaluar modelos pedagógicos (Universidad Panamericana, 2018).

En referencia al campo laboral de la carrera de pedagogía, esta universidad menciona: “diseño y gestión de programas de formación, práctica directiva en instituciones educativas, tutoría y asesoría académica, docencia, asesoramiento pedagógico presencial y en línea, diseño y evaluación de materiales educativos, organismos gubernamentales y privados, intervención educativa en museos y medios de comunicación, empresas” (Universidad Panamericana, 2018).

La licenciatura se realiza durante ocho semestres y a partir del sexto semestre se pueden elegir materias cuatro áreas de acuerdo con su interés: psicopedagogía, recursos humanos, innovación educativa y dirección de Instituciones (Universidad Panamericana, 2018).

Al hacer la revisión de las asignaturas, se hace evidente que este plan de estudios¹⁹ está muy enfocado a formar pedagogos que más adelante estarán desempeñándose dentro de organizaciones empresariales de diversos giros; dentro de las materias obligatorias que más llaman la atención se encuentran: atracción y selección del talento humano, taller de diagnóstico psicométrico, capacitación y desarrollo del capital humano, relaciones laborales, administración de recursos financieros, producción digital de recursos didácticos, taller de entrevista y la materia optativa de recursos humanos. Las materias afines a otros planes que también coadyuvan en la formación general del pedagogo son: teorías del aprendizaje, ética,

¹⁹ Véase anexo 11.

teoría del conocimiento, orientación educativa, filosofía de la educación y diseño curricular (Universidad Panamericana 2018).

2.4.7 Plan de estudios Universidad Intercontinental

La Universidad Intercontinental (2016) alude que la licenciatura en Pedagogía “forma profesionales de alto nivel humano y cultural, con la capacidad de liderar proyectos que incidan de forma positiva y efectiva en la problemática educativa actual del país. El campo laboral del egresado va desde la pedagogía escolar hasta la pedagogía en las empresas, con una clara línea práctica de ayuda y orientación al otro”.

Esta institución menciona que, como egresado de la licenciatura en pedagogía, se puede desarrollar en diversos sectores como:

- ❖ Escuelas de todos los niveles
- ❖ Empresas
- ❖ Organismos gubernamentales y no gubernamentales
- ❖ Entidades de investigación educativa
- ❖ Equipos interdisciplinarios
- ❖ Instituciones de rehabilitación como hospitales, reclusorios y asociaciones terapéuticas. (Universidad Intercontinental, 2016).

En cuanto a su plan de estudios²⁰ todas sus materias son obligatorias y sobresalen algunas asignaturas como: capacitación empresarial, educación y trabajo y nuevas tecnologías en la educación (Universidad Intercontinental, 2016).; con las cuales los egresados están preparados para incursionar en las organizaciones empresariales en diversas áreas.

Por otro lado, también tenemos materias similares a otras instituciones que contribuyen a preparar a los estudiantes con ciertas bases, éstas son: didáctica

²⁰ Véase anexo 12.

general, teoría curricular, sociología de la educación, ética general, filosofía e historia general de la educación, desarrollo infantil y adolescente, orientación vocacional, investigación educativa (Universidad intercontinental, 2016).

2.4.8 Plan de estudios Universidad del Valle de México

De acuerdo con su sitio en línea, el egresado de la licenciatura en pedagogía de la Universidad del Valle de México será capaz de integrar los siguientes conocimientos:

- Planear y desarrollar programas de intervención pedagógica en modalidades de educación formal y no formal, en las distintas etapas de la vida de las personas y grupos sociales, a partir del diagnóstico de necesidades integrales de la población, con la finalidad de promover estrategias educacionales en entornos culturales, sociales o médicos que permitan mejorar la calidad de vida de las personas, con base en los elementos teóricos, metodológicos y tecnológicos del área sociopedagógica.
- Diseñar, implementar y evaluar programas de desarrollo del talento humano acorde a las necesidades de la persona y de la organización, con la finalidad de optimizar los recursos humanos, materiales y financieros para el pleno cumplimiento de los objetivos organizacionales.
- Diseñar programas de formación docente en los niveles de educación básica, media superior o superior para el desarrollo de las competencias docentes en el diseño, gestión y evaluación de procesos de enseñanza-aprendizaje que permitan satisfacer las necesidades de innovación y atención a la diversidad educativa, haciendo uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y las metodologías pertinentes en una comunidad escolar, observando la normatividad institucional y los objetivos educativos planteados. (Universidad del Valle de México, 2018).

El plan de estudios²¹ de esta universidad está dividido en 5 áreas (Universidad del Valle de México, 2018): el área de habilidades profesionales, el área básica, el área profesional, el área electiva y el área de idioma (inglés).

Al igual que otras universidades, su plan de estudios también presenta asignaturas similares para una formación básica, en este caso son: sociología y educación, teoría pedagógica, didáctica general, desarrollo psicológico en la infancia, adolescencia y adultez, ética profesional, entre otras (Universidad del Valle de México, 2018).

Las materias que preponderan para una educación más enfocada al ámbito empresarial se encuentran: entornos virtuales de enseñanza aprendizaje, liderazgo y negociación, desarrollo emprendedor, capacitación y desarrollo del talento humano, materiales didácticos y tecnología aplicada (Universidad del Valle de México, 2018). Todas estas asignaturas son obligatorias lo cual indica que los egresados de esta escuela son competentes para resolver problemas educativos dentro las organizaciones tanto privadas tantas públicas.

En el siguiente cuadro se presenta de forma sintética, las asignaturas que ofrecen las diversas IES en la carrera de pedagogía y son de utilidad en el ámbito laboral. La información que se proporciona es el área de la empresa en donde puede desenvolverse el pedagogo, la materia que ayuda en su formación y la escuela que brinda esa asignatura.

²¹ Véase anexo 13.

Tabla 1. Asignaturas relacionadas con el ámbito laboral empresarial

Área	Asignatura	Institución que la proporciona
Capacitación	Evaluación de la capacitación	UNAM, FES Acatlán
	La Capacitación en el contexto de la administración	
	Recursos humanos y capacitación	
	Taller de capacitación laboral	UNAM, FES Aragón
	Taller de educación no formal (Educación y trabajo)	UNAM, FFYL
	Capacitación y desarrollo del factor humano	Universidad Anáhuac
	Educación y capacitación virtual	
	Capacitación y desarrollo del talento Humano	Universidad del Valle de México
	Formación en las organizaciones	Universidad Iberoamericana
	Capacitación empresarial	Universidad Intercontinental
	Educación y trabajo	
	Capacitación y desarrollo del capital humano	Universidad Panamericana
Desarrollo organizacional	Relaciones laborales	Universidad Panamericana
Diseño instruccional	Diseño de proyectos educativos en entornos virtuales	UNACH
	Taller de herramientas de cómputo y alfabetización informacional	
	Taller de tic aplicadas a la educación	
	Tic, cultura y educación	
	Nuevas tecnologías en educación	UNAM, FES Acatlán
	Taller de didáctica e innovaciones tecnológicas	
	Taller de tecnología educativa (desarrollo y evaluación de proyectos de educación a distancia)	UNAM, FFYL
	Taller de tecnología educativa (medios y tecnologías en la educación)	
	Tecnologías en la educación	
	Uso de la tecnología en educación	Universidad Anáhuac
	Entornos virtuales de enseñanza aprendizaje	Universidad del Valle de México
	Recursos y usos tecnológicos en la educación	Universidad Iberoamericana
Sistemas de información para la educación		

Diseño instruccional	Nuevas tecnologías en educación	Universidad Intercontinental
	Producción digital de recursos didácticos	Universidad Panamericana
	Diseño de ambientes educativos virtuales	Universidad Veracruzana
	Multimedia educativa	
	Tic aplicada a la educación	
Estudios de mercado	Mercadotecnia educativa	Universidad Anáhuac
Recursos Humanos (reclutamiento y selección)	Recursos humanos y capacitación	UNAM, FES Acatlán
	Factor humano en las organizaciones	Universidad Anáhuac
	Atracción y selección del talento humano	Universidad Panamericana
	Recursos humanos	
	Taller de diagnóstico psicométrico	
	Taller de entrevista	

Fuente: Elaboración propia a partir de los planes de estudios de las siguientes universidades: FES Acatlán, FES Aragón, FFyL, Universidad Anáhuac, Universidad del Valle de México, Universidad Iberoamericana, Universidad Intercontinental, UNACH y Universidad Panamericana.

No cabe la menor duda de que se empiezan a observar materias que contribuyen a la formación para un trabajo en la empresa, sin embargo, siguen siendo escasas sobre todo en las universidades públicas. También se observa que las asignaturas de enfocadas en capacitación y en el diseño instruccional son más demandadas.

En estas someras revisiones a los planes de estudio de la licenciatura de pedagogía de diversas instituciones de educación superior, se puede constatar que sus objetivos de formación son muy semejantes, ellas desean formar especialistas para resolver los problemas educativos que se presenten en cualquier sector o ámbito, algunas de ellas ponen el acento en el contexto escolar y otras de ellas enfatizan en una educación no formal en donde propician la formación del pedagogo para que pueda desempeñarse, por ejemplo, dentro de empresas privadas en puestos como capacitadores, reclutadores de personal, diseñadores instruccionales o afines.

A continuación, se expondrá sobre las organizaciones privadas, su concepto, los tipos de empresas, las nuevas organizaciones y la administración del conocimiento con el fin de entender los motivos de los empleadores para contratar pedagogos.

Capítulo 3 Las empresas privadas

Nuestra sociedad vive en un mundo de continuos cambios, nada es estático, todo se transforma, tanto es así que las empresas tienen que innovarse y reinventarse sino tienden a desaparecer. Ahora vemos cómo estos cambios afectan a ciertos grupos y este es el caso de los especialistas en pedagogía.

Poco a poco los pedagogos han comenzado a desempeñarse dentro de las empresas. Ellas son las que los están buscando y ellos acuden a su encuentro. En este capítulo se revisan algunos cambios por los que han pasado las empresas con la finalidad de indagar por qué las empresas están interesadas en tener a pedagogos dentro de sus filas y de igual manera se enfatiza la actividad profesional del pedagogo en las diversas áreas de la empresa.

3.1 Concepto de organización y empresa

Se encuentran diversas definiciones sobre la organización, de una manera muy amplia, Chiavenato (2001. p. 44) citando a Talcott Parsons, menciona que las organizaciones “son unidades sociales (o agrupaciones humanas) construidas intencionalmente y reconstruidas para alcanzar objetivos específicos”. Por otro lado, Andrea Zerilli (1978, p. 29) las define como “la combinación de los medios humanos y materiales disponibles, en función de la consecución de un fin, según un esquema preciso de dependencias e interrelaciones entre los distintos elementos que la constituyen”.

Normalmente todas las organizaciones se rigen a través de ciertas normas y reglamentos escritos, al igual que presentan estructuras y jerarquías en sus puestos, todo ello con la finalidad de mantener una armonía entre los individuos u órganos competentes para alcanzar objetivos concretos de la manera más eficiente (Chiavenato, 2001). Siguiendo lo anterior, Hernández (2014, p. 23) define la organización como “un grupo estructurado de personas en el que se ha establecido

una serie de procedimientos y reglas que, con los medios o recursos adecuados, trabajan para la consecución de un fin determinado, el cual no podrían alcanzar de manera individualizada”.

Es importante indicar que las empresas son organizaciones cuyas características son “la producción de bienes o servicios, emplean personas, utilizan tecnologías, requieren de recursos y necesitan administración”; estas empresas están diseñadas para alcanzar objetivos de autosostenimiento, conseguir ganancias y reinvertirlas para asegurar la subsistencia (Chiavenato, 2001, p. 45).

A las empresas, también se les considera como entidades en las que “se transforman unos recursos (humanos, materiales, inmateriales), que deben ser organizados y dirigidos de la mejor manera posible (a través de una estructura, reglas y procedimientos), en bienes y servicios que satisfagan necesidades, con la finalidad de obtener beneficios para distribuir a sus propietarios, actuando siempre bajo condiciones de riesgo (Hernández, 2014, p. 26). A estas empresas con fines de lucro se les conoce como privadas en donde sus ganancias están destinadas a garantizar su continuidad y permanencia.

Cabe mencionar que las empresas no son una realidad nueva, han existido desde hace siglos, sin embargo, han evolucionado notablemente en las últimas décadas (Hernández, 2014); discusión que se verá en un apartado más adelante con relación a las organizaciones tanto tradicionales como nuevas²², por el momento se hará hincapié en los tipos de empresas.

3.2 Tipos de empresas

En México existe una diversidad de empresas y se han clasificado de acuerdo a su giro o actividad, al origen de capital y a la magnitud de la organización.

²² Cabe destacar que en este trabajo se utilizarán indistintamente los términos empresas, organizaciones, compañías, corporaciones y otras relacionadas.

3.2.1 De acuerdo a su actividad o giro

Bautista (2018) menciona que, para este rubro, son tres tipos de empresas: industriales, comerciales y de servicio y que a su vez cada una tiene diversas subdivisiones.

1. Empresas Industriales. Son aquellas empresas cuya actividad primordial es la producción de bienes mediante la transformación y/o extracción de materias primas y las cuales a su vez se subclasifican en:

a) Empresas extractivas. Se dedican a la explotación de recursos naturales, ya sea renovables o no renovables, entendiéndose por recursos naturales todas las cosas de la naturaleza que son indispensables para la subsistencia del hombre.

b) Empresas manufactureras. Su actividad principal es transformar las materias primas en productos terminados y pueden ser de dos formas; las primeras son empresas que producen bienes de consumo final y las segundas son empresas que producen bienes de producción y que luego se transforma en un producto final.

2. Empresas Comerciales. Son aquellas que son intermediarias entre productor y consumidor; su función primordial es la compra-venta de productos terminados y las cuales a su vez se subdividen en:

a) Empresas mayoristas. Estas efectúan ventas en gran escala a otras empresas llamadas minoristas, quienes a su vez distribuyen el producto directamente al consumidor.

b) Empresas minoristas o detallistas Son las que venden productos al menudeo, o en pequeñas cantidades al consumidor.

c) Empresas comisionistas. Son aquellas que se dedican a vender mercancía que los productores les dan a consignación, percibiendo por esta función una ganancia o comisión.

3. Empresas de servicio. Son aquellas que brindan un servicio a la comunidad y pueden tener o no fines lucrativos. (Bautista, 2018).

3.2.2 De acuerdo a la magnitud de la empresa

Esta clasificación se desprende de los datos que proporciona la Secretaría de Economía y se basan en la cantidad de personas que laboran en ella y los ingresos que generan.

Las pequeñas empresas son aquellos negocios dedicados al comercio, que tiene entre 11 y 30 trabajadores o generan ventas anuales superiores a los 4 millones y hasta 100 millones de pesos, las empresas medianas son los negocios dedicados al comercio que tiene desde 31 hasta 100 trabajadores, y anualmente ventas que van desde los 100 millones y pueden superar hasta 250 millones de pesos, se consideran grandes empresas a aquellos negocios dedicados a los servicios y que tienen desde 101 hasta 251 trabajadores y tienen ventas superiores a los 250 millones de pesos (Secretaría de Economía, 2010).

Como se puede observar, la magnitud de la organización las clasifica en pequeñas, medianas y grandes acordes al número de empleados y las ganancias que obtienen las compañías.

3.2.3 De acuerdo a su origen de capital

Aquí se distinguen únicamente dos tipos de empresa: la pública y la privada. A continuación, se mencionan las características de cada una.

- Empresas públicas. En este tipo de empresas el capital pertenece al estado y generalmente su finalidad es satisfacer necesidades de carácter social.
- Empresas privadas. En este tipo de empresas el capital es propiedad de inversionistas privados y la finalidad es eminentemente lucrativa. (Bautista, 2018).

En este caso, la procedencia del dinero es importante y los fines como lo lucrativo o el carácter social. A continuación, se revisa acerca de la evolución que han tenido

las organizaciones empresariales, tomando como punto de partida el concepto de organizaciones inteligentes.

3.3 Las nuevas organizaciones u organizaciones inteligentes

El concepto de organizaciones inteligentes fue acuñado a finales de los años ochenta a partir de las publicaciones de Peter Senge y Peter Drucker en donde dan un giro a la administración tradicional poniendo como actores principales a las personas, al capital humano, como una ventaja para las empresas, aprovechando su entusiasmo y capacidad de aprendizaje.

Para Senge (2016, p. 15) una organización inteligente es “donde la gente expande continuamente su aptitud para crear los resultados que desea, donde se cultivan nuevos y expansivos patrones de pensamiento, donde la aspiración colectiva queda en libertad, y donde la gente continuamente aprende a aprender en conjunto”.

Por otro lado, para Peter Drucker la nueva organización “es más que una máquina [...]. Es más que una entidad económica definida por sus resultados en el mercado. La organización es ante todo social. Es la gente. Por eso su objetivo debe ser volver eficientes las aptitudes de las personas y anular sus debilidades” (Drucker, 1998, p. 22).

De acuerdo con las definiciones anteriores, se puede observar que se inspiran en la importancia de dar a los miembros de una organización, la oportunidad de potenciar sus habilidades, conocimientos y fortalezas. De manera que, una organización inteligente requiere personal activo, con deseo de aprender y mejorar continuamente en todos los aspectos relacionados a su trabajo, es motivar un permanente crecimiento (Fallas, 2010). Algunas de las peculiaridades que presenta la organización inteligente son:

La capacidad para desarrollar enfoques sistémicos para la comprensión y resolución de problemas, así como para aprender de la experiencia propia y ajena. La habilidad

para pensar fuera de los esquemas convencionales, experimentando y probando nuevas maneras de trabajar. Personal con elevado dominio de habilidades, capaz de ser receptivo con los demás. Por último, la comunicación fluida y eficaz que permite la transferencia y difusión rápida y eficiente del conocimiento nuevo por la organización (Hodge, Anthony y Gales, 2003).

Siguiendo a Senge (2016, pp. 17-26), las empresas inteligentes deben dominar ciertas disciplinas básicas (serie de prácticas y principios que se deben aplicar para ser útiles) para que se generen resultados extraordinarios dentro de las organizaciones. En total sugiere trabajar cinco disciplinas: el pensamiento sistémico, dominio personal, modelos mentales, construcción de una visión compartida y aprendizaje en equipo.

De acuerdo con lo anterior, Senge, pone un especial énfasis en las personas y su aprendizaje como principal activo de la organización, pero aclara que no se habla de “aprendizaje” como sinónimo de “absorción de información”, sino del verdadero aprendizaje a través del cual “nos re-creamos nosotros mismos. A través del aprendizaje nos capacitamos para hacer algo que antes no podíamos. A través del aprendizaje percibimos nuevamente el mundo y nuestra relación con él. A través del aprendizaje ampliamos nuestra capacidad para crear, para formar parte del proceso generativo de la vida” (Senge, 2016, p. 27).

Es indudable que en las últimas décadas las organizaciones han cambiado exponencialmente, estos cambios se han dado principalmente en sus estructuras y procesos internos, en la generación de actitudes proactivas, en la constante actualización, tanto en los sistemas y las tecnologías utilizados, así como en los productos y los servicios que da o recibe (Fallas, 2010).

Con relación a las transformaciones de estructura y proceso, se distingue que las empresas tradicionales tienen un carácter piramidal, con un nivel de jerárquico en donde el directivo es la máxima jerarquía, él está a la cabeza y los mandos medios y los empleados se reparten en los diversos puestos de la pirámide (Hesselbein,

1998) de acuerdo con su status, remuneración, autoridad e influencia; su organización del trabajo es en cadena, donde lo importante es la cantidad de producción en vez de la calidad de la misma; en este modelo, el trabajador se caracteriza por tener, competencias muy limitadas y escasa o nula participación en la toma de decisiones (Sánchez, 2014).

En cambio, en las organizaciones actuales, la pirámide se ha invertido, el cliente está en la cúspide, las series de producción son más cortas y diversas, ante todo se busca la calidad y reducir los tiempos de espera, los niveles jerárquicos tienden a disminuir y se propicia mayor interacción de los colaboradores, ahora la coordinación ya no es sólo vertical, sino también horizontal (Sánchez, 2014).

Incluso se habla de una nueva estructura organizativa “el organigrama burbuja” o “circular” en donde las personas y las funciones atraviesan círculos concéntricos, eliminando así la tradicional pirámide y la verticalidad (Hesselbein, 1998). Otra estructura que están adoptando las empresas es la “adhocracia”, de acuerdo con David Hampton, (citado en Aguirre, Castillo y Tous 1999, p. 180) es un tipo de organización flexible en donde no hay una jerarquía; aquí predominan los equipos de expertos interdisciplinarios, los cuales:

se forman o se disuelven según sea necesario: la organización ideal estará formada por quipos *ad hoc*, que cooperan para resolver los problemas y realizar el trabajo y no por oficinas permanentes o departamentos funcionales. La autoridad está descentralizada y no es permanente: un individuo puede adoptar el papel de líder para una tarea y de subordinado para otra. Las tareas y las responsabilidades son fluidas y existen pocas reglas.

Estas nuevas estructuras dejan claro que es posible que una empresa funcione de una manera más flexible, en donde el mando ya no se encuentra en una sola persona, sino que ahora pondera el trabajo en equipo, las alianzas, los acuerdos, las participaciones de todo el personal, en la adquisición y aplicación de conocimientos. Es así como las organizaciones han puesto mayor interés en su

capital humano, les preocupa que el empleado cuente con las óptimas condiciones para realizar su trabajo, sean capaces de resolver problemas y tener iniciativa; ahora las personas son el recurso principal y las empresas adquieren un compromiso con ellos.

Como ejemplo de lo anterior, ahora se observa que muchas compañías buscan despertar la motivación en sus empleados para que tengan un mejor rendimiento en su trabajo y estimular su lealtad con la empresa. El proceso de inculcar motivación “exige buena disposición y participación por parte de todos los empleados, y despertar su interés de manera que cada uno elija vincular sus aspiraciones personales con el espíritu de la empresa” (Somerville y Mroz, 1998, p. 105).

Para Rosabeth Moss (1998) la motivación del personal es esencial y pone énfasis en distintos puntos de ésta. Uno de ellos es el de introducir en los empleados la importancia de su empleo, el cual muchas veces es más gratificante que tener un puesto más alto. Otro aspecto motivacional son los incentivos empresariales que van desde pequeños premios, reconocimientos públicos, atribuir las innovaciones a sus autores, publicitar el nombre de personas en otros departamentos, hasta las bonificaciones.

Además de la motivación, las organizaciones inteligentes buscan alentar la configuración de equipos de trabajo que servirán para resolver los problemas que se presenten y desaparecerán resuelto el problema o cambiarán y se formarán otros equipos según las necesidades; el equipo se autodirige y se autoadministra (Miller, 1998).

Sin embargo, Somerville y Mroz (1998, pp. 108-110) plantean que “los problemas complejos de la actualidad requieren equipos integrados por representantes de diversas disciplinas profesionales, experiencias de vida y orígenes culturales (empresarios, nacionales y de todo tipo)”, proponiendo así la formación de equipos

multidisciplinarios. “La eficacia de éstos reside en su enorme amplitud de miras”. Al trabajar en equipo, los integrantes aprenden a trabajar juntos, se apoyan mutuamente, crean valores y generan más valor juntos que lo que haría cada uno por separado.

El trabajo en equipo también se ha convertido en uno de los puntos claves de las nuevas organizaciones y se demanda que los trabajadores cuenten aptitudes que les ayuden a colaborar en los equipos de trabajo, al respecto Doug Miller menciona:

El funcionamiento eficiente de los equipos requiere que sus miembros posean las aptitudes necesarias para esta clase de trabajo. La organización es la que debe proporcionárselas. Según la situación, un individuo será director único de un equipo, codirector de otro y subordinado en un tercero: la naturaleza del trabajo define las funciones. La excelencia del desempeño individual sigue siendo necesaria y deseable, pero sólo en la medida que contribuye a la producción del equipo. El desempeño eficiente de distintas funciones requiere un conjunto de aptitudes nuevas que no brinda la organización tradicional. Las instituciones de enseñanza no suelen ofrecer esta clase de capacitación; por eso la responsabilidad de hacerlo recae sobre la organización (Miller, 1998).

Miller deja muy claro que la capacitación y el entrenamiento deben ser proporcionados por las empresas y asegurarse de que su personal resuelva los problemas que se presenten; misma situación que argumentó Glenn Jones al estipular que la nueva organización “estará basada en la tecnología, orientada hacia los servicios al cliente y será en parte una escuela para adultos. En efecto, su rasgo más sobresaliente será una cultura de aprendizaje continuo para todos sus asociados [...]” (Jones, 1998, p. 180).

El hecho de tener un aprendizaje continuo en la empresa da lugar a diversos beneficios, por un lado “la organización se beneficia con un personal capacitado. [Por otro lado] los individuos se benefician al sumar destrezas a su caja de

herramientas. [Por último] los clientes invariablemente se benefician porque sus proveedores poseen un plantel bien capacitado” (Miller 1998, p. 173).

En la actualidad, gran parte de las empresas otorgan algún tipo de capacitación y desarrollo del personal, pero ya no se enfocan en un aprendizaje tradicional o mecanicista en donde se observa un proceso pasivo y acumulativo, en donde aprender solo es adquirir información; ahora el aprendizaje es un proceso activo, dinámico, pautado, además, coadyuva en la construcción de significados y conocimientos (Marshall, 1998).

Otro aspecto sumamente importante, en cuanto a los cambios en las empresas, es la aparición de la tecnología. El avance de la ciencia y la tecnología han generado más conocimiento a finales del siglo xx que en los siglos anteriores. “El conocimiento se extiende y cruza fronteras -las de los países, las de las organizaciones- y es incorporado, deliberadamente o no, provocando nuevas formas de trabajar y cambiando también las maneras de relacionarse las personas que trabajan.” (Cabrera, 2002, p. 133).

Estas nuevas tecnologías hacen más atractivo el aprendizaje en todos los niveles y sentidos, tanto en alumnos como en adultos. En el ámbito laboral, algunas empresas se han encargado de que sus empleados adquieran las nociones básicas de las TIC, que sepan utilizarlas en apoyo a su desarrollo laboral, a usar los recursos de la red para crear y supervisar proyectos y colaborar con sus colegas, además para desarrollar la generación de conocimiento y habilidades de pensamiento crítico (García y Aguilar, 2011, p. 57).

A manera de resumen, en el siguiente cuadro se enlistan ciertas diferencias entre las organizaciones tradicionales y las nuevas organizaciones.

Tabla 2. Diferencias entre las organizaciones tradicionales y las nuevas organizaciones

Organización tradicional	Nueva organización
✓ Estable	✓ Dinámica
✓ Inflexible	✓ Flexible
✓ Centrada en el trabajo	✓ Centrada en las habilidades
✓ El trabajo se define por posiciones	✓ El trabajo se define por las tareas que se deben hacer
✓ Trabajo de individuos	✓ Trabajo en equipos
✓ Puestos permanentes	✓ Puestos temporales
✓ Se mueve por órdenes	✓ De participación
✓ Los jefes deciden siempre	✓ Los empleados participan en las decisiones
✓ Se guía con reglas	✓ Orientación a los clientes
✓ Personal homogéneo	✓ Personal heterogéneo
✓ Día hábil con horario fijo	✓ Días hábiles sin horario fijo
✓ Relaciones jerárquicas	✓ Relaciones laterales y en redes
✓ Trabajo en las instalaciones en el horario establecido	✓ Trabajo en cualquier parte y en cualquier momento

Fuente: Robbins y Coulter 2005, p. 17.

En vista de que los tiempos recientes proclaman nuevos retos en las empresas y, por consiguiente, en el quehacer profesional, es indiscutible que estos “nuevos escenarios invitan a una participación más activa de la pedagogía en el entorno empresarial” (Sánchez, 2014, p. 85); y las organizaciones han experimentado una “creciente necesidad de estar en continua formación, por el bien de la empresa y por el bien de los propios trabajadores” (Moreno, 2009/2010, p. 329). Siguiendo lo anterior, ahora se presentará un poco sobre lo que acontece en México acerca de la administración del conocimiento.

3.4 La administración del conocimiento

Las nuevas organizaciones del siglo XXI, a nivel global, se han caracterizado por tener:

- Cambios rápidos y acelerados que impactar en los ámbitos científicos, comunicativos, políticos, sociales y tecnológicos.
- Organizaciones modernas que han desarrollado habilidades para integrar el cambio tecnológico y de información.
- La habilidad para acomodar, modificar y adaptarse al cambio social y cultural.
- Empresas que se retrasan ante las tendencias nuevas, la brecha tecnológica crece y su supervivencia está llena de conflictos (Sánchez, 2010, p. 22).

Estos continuos y acelerados cambios se deben a la globalización que surgió desde la segunda mitad del siglo XX:

La globalización impacta en los modelos administrativos y en el ámbito corporativo; por ende, la consolidación del capital intelectual representa una exigencia, ya que éste es la suma de los activos del mercado/cliente, fidelidad, marcas, activos de propiedad intelectual, activos centrados en el individuo (competencias) y activos de infraestructura, tecnologías, metodologías y procesos; esto conlleva a que las organizaciones se centren en la creatividad, eficiencia y eficacia operacional, que se favorezca la integración de cadenas productivas, la generación de tecnología propia, el fortalecimiento del mercado interno, así como de mejores condiciones de vida para la población sustentadas en sistemas de gestión y la mejora de la calidad. (Sánchez, 2010, pp. 18, 19).

Siguiendo lo anterior, las nuevas organizaciones del siglo actual tienen “como reto implementar procesos de innovación para incrementar la productividad y la competitividad a través del nuevo perfil del factor humano” (Ángeles, 2010, p. 49). La competitividad es descrita, de acuerdo con Sánchez (2010, p. 20) como “las capacidades, habilidades y destrezas que poseen las organizaciones para innovar, con el fin de lograr la generación de productos y servicios diferentes y dinámicos

cambiando o mejorando los existentes, en pos de satisfacer las necesidades de sus consumidores demandantes de bienes, productos y servicios en la denominada aldea global”.

Para lograr lo anterior, Muñoz (2010) propone que la solución es aprender a administrar la información para poder generar el conocimiento en las organizaciones y que la velocidad de respuesta es un factor determinante para la competitividad. Siguiendo a Nonaka y Takeuchi (1999) el conocimiento humano se clasifica en dos tipos.

El primero es el conocimiento *explícito*, que se puede expresar a través del lenguaje formal, incluidos enunciados gramaticales, expresiones matemáticas, especificaciones, manuales, etcétera. Dicho conocimiento puede ser transmitido fácilmente de un individuo a otro [...]. El segundo tipo de conocimiento el *tácito*, es más importante, aunque resulta difícil de enunciar mediante el lenguaje formal, ya que se trata de lo aprendido gracias a la experiencia personal e involucra factores intangibles como las creencias, los puntos de vista propio y los valores. (Nonaka y Takeuchi, 1999, pp. xii, xiii)

También mencionan que la creación del conocimiento se lleva a cabo en tres niveles, el individual, el grupal y el organizacional y los tres deben estar en constante interacción, de esa manera se puede generar el conocimiento empresarial (Nonaka y Takeuchi, 1999).

Asimismo, como apunta Muñoz (2010, p. 74) “el conocimiento tiene que ser compartido y empleado para permitir expandir las experiencias y ser aprovechado en la organización, además tiene que existir un ambiente social y cultural favorable que permita una interacción entre los miembros. Al crear conocimiento las organizaciones ofrecen un paquete integral, no solo el producto o servicio que venden sino el valor creado para los clientes”.

Otro de los retos de las compañías de este último siglo, es aprender a administrar la información para generar el conocimiento. Así surge la administración del conocimiento:

La administración basada en el conocimiento enuncia estrategias de gestión, objetivos y metas empresariales orientadas al desarrollo de una inteligencia ejecutiva que tiene relación con la creatividad, la innovación, la competitividad basada en competencias básicas, el cuidado del medio ambiente, el uso racional del conocimiento y la tecnología para la creación de valor, y el crecimiento económico que en el mediano plazo posibilite la elevación de la calidad de vida de la sociedad. Para ello considera la educación formal como un instrumento vital en la generación del conocimiento, que su vez es su principal recurso que le permite obtener ventajas competitivas en un entorno caracterizado por la expansión de los mercados de bienes, productos y servicios. (Sánchez 2010. p. 5).

De lo anterior se desprende un nuevo desafío, pero ahora para las universidades ya que éstas “juegan un papel fundamental pues es el lugar natural donde se genera y difunde el conocimiento en todas las áreas del saber humano (Ángeles, p. 49). Diversas carreras se encuentran íntimamente relacionadas con los procesos que se llevan a cabo en las organizaciones, la primera de ellas es la administración y se suman otras como la psicología, contabilidad, mercadotecnia, entre otras, aunque últimamente se ha añadido la pedagogía. En el siguiente apartado se caracterizará el papel profesional del pedagogo que labora en empresas.

Capítulo 4 La labor profesional del pedagogo en las empresas privadas

Tradicionalmente se forma al pedagogo para dar soluciones a los distintos problemas educativos, se le considera como un experto en la formación escolar, sus escenarios de trabajo profesional por excelencia son las escuelas y las diversas instituciones educativas en todos los niveles; es un especialista en el diseño, planeación y aplicación de planes y programas educativos, así como en la formación de docentes; actividades que le han otorgado su identidad profesional.

Sin embargo, en los últimos años, se puede apreciar que las empresas privadas de diferentes ramas de producción están contratando pedagogos para hacerse cargo de diversas actividades como es el caso del reclutamiento y la selección de personal, la capacitación de personal o la educación de diferentes tipos.

Explorando a través de diversas páginas de empleo por internet, como: Bumeran, OCC Mundial, Indeed; se percibe un cambio sumamente interesante, se buscó la palabra “pedagogía” y empezaron a aparecer los puestos y las empresas que requieren pedagogos, sorprendentemente aparecieron diversas empresas privadas y no sólo las instituciones escolares. Lo cual indica que las empresas están buscando a especialistas en la pedagogía para incorporarse en diversas actividades tales como: instructor de capacitación, reclutador de personal, diseñador instruccional y auxiliar de recursos humanos.

De las tres bolsas de empleo por internet, se observan veinte organizaciones empresariales privadas interesadas en contratar pedagogos. Son de giros de producción muy diversos como: empresas dedicadas a la atracción de talento, consultoría de negocios estratégicos, de producción de alimentos, consultoría de tecnologías de la información, especialista en accesorios de moda, telefonía, televisión de paga, seguridad privada, servicio financiero, inmobiliaria, despacho

contable, tienda de mascotas, tienda de autoservicio y *call center* (centro de atención telefónico).

Todas ellas solicitan personal enfocados en tres licenciaturas principales: psicología, pedagogía y administración (carreras afines). Los puestos son múltiples como: auxiliar de recursos humanos, analista de capacitación, coordinador de capacitación, diseñador instruccional, analista de atracción de talento, coordinador de reclutamiento y selección, entrenador de campo, jefe de desarrollo organizacional y reclutador. A continuación, se muestra una tabla con los puestos solicitados por las diversas empresas.

Tabla 3. Puestos solicitados por las empresas en bolsas de trabajo

Puesto	Giro empresarial	Área	Total de empresas	Porcentaje
Analista de capacitación	<i>Call center</i>	Capacitación	11	55%
Analista de capacitación	Consultoría de negocios estratégicos			
Analista de capacitación	Seguridad privada			
Analista de capacitación	Servicio financiero			
Auxiliar de capacitación	Despacho contable			
Coordinador de capacitación	Atención a clientes			
Entrenador de campo	Tienda de mascotas			
Especialista de capacitación	Servicio financiero			
Instructor de capacitación	Tecnologías de la Información			
Instructor de capacitación	Telefonía			
Instructor de capacitación	Televisión de paga			
Jefe de desarrollo organizacional	Servicios de logística global	Desarrollo organizacional	1	5%
Diseñador instruccional	Producción de alimentos	Diseño instruccional	1	5%
Analista de atracción de talento	Accesorios de moda	Recursos humanos (reclutamiento y selección)	7	35%
Analista de atracción de talento	Análisis de medios por expansión			

Auxiliar de reclutamiento	Tecnologías de la Información			
Auxiliar de RH	Atracción de talento			
Auxiliar de RH	Tienda de autoservicio			
Coordinador de reclutamiento y selección	Atracción de talento			
Reclutador	Inmobiliaria			
		Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de las páginas del empleo Occ Mundial, Indeed y Bumeran.

Estos puestos, se pueden englobar en cuatro rubros o áreas principales: capacitación, recursos humanos (reclutamiento y selección), diseño instruccional, y desarrollo organizacional. Así, con relación al cuadro anterior, se clarifica que el 55% de las empresas requieren pedagogos para el área de capacitación; el 35% los solicita para recursos humanos, una empresa (el 5%), requiere sólo un diseñador instruccional, y finalmente otra empresa (el 5%) se interesa por un desarrollador organizacional. Lo anterior es una pequeña muestra de cómo ha evolucionado el campo de trabajo del pedagogo en México.

Por otro lado, hay algunos estudios realizados en España, que dan cuenta de un creciente interés por contratar a los profesionales de la pedagogía en empresas privadas. Los pedagogos se han afianzado, poco a poco, en departamentos o sectores empresariales; como promotor de empleo o agente de colocación, como orientador y educador para el empleo o como evaluador de aprendizajes para determinar el impacto en el ámbito de la empresa (García, 2015a).

Incluso, tanto en España como en Argentina, ya se habla de una “pedagogía laboral o empresarial”, a la que se denomina como: “la disciplina que analiza las interacciones entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo” y “es la que afronta los desafíos que emergen de dichas interacciones ofreciendo respuestas y soluciones” (Pineda, 2002, p. 21). De acuerdo con Pineda, las principales respuestas del mundo educativo a la situación social y laboral son:

- a) Los nuevos sistemas y técnicas de producción hacen necesaria la formación continua de los recursos humanos que integran las organizaciones para capacitarlos en el dominio de la tecnología y los nuevos procesos, y para proporcionarles las competencias sociales que exigen los retos de hoy.
- b) Los cambios acelerados en los procesos de producción obligan a muchos trabajadores a cambiar de actividad laboral, por lo que la formación juega un papel decisivo en la capacitación para dicho cambio.
- c) El rol preferente que la formación desempeña en los contextos empresariales ha conducido a muchas organizaciones a la creación de sistemas permanentes de formación interna, para responder a las numerosas necesidades formativas que el desarrollo empresarial genera.
- d) Los cambios sociales y económicos provocan tanto la aparición constante de nuevas profesiones como la desaparición de otras. La educación en los niveles iniciales y la formación continua deben proporcionar la preparación necesaria para que los profesionales puedan afrontar esos nuevos retos con éxito.
- e) El mercado de trabajo exige cada vez más profesionales con una formación más amplia por un lado y más especializada por otro. Esto hace que las personas asuman la necesidad de la formación permanente para garantizar su actualización como profesionales, para mantener su puesto de trabajo y para aumentar sus posibilidades de movilidad laboral [...]. Dicho conocimiento conduce a un notable aumento de la demanda educativa, especialmente de formación profesional continua, tanto formal como no formal.
- f) El acelerado cambio social ha hecho desaparecer el carácter estable y duradero del empleo. En su lugar se imponen la flexibilidad, la inestabilidad y la transitoriedad. Ello convierte a la formación continua en una herramienta que ayuda a reducir la inestabilidad y que posibilita los constantes cambios de empleo. Este elemento que se suma al anterior como factor que genera un aumento en la demanda de formación continua. [...]. (Pineda, 2002, pp. 20-21).

Estos son algunos ejemplos del por qué ahora la pedagogía se ha involucrado en el cambiante y complejo mundo del trabajo y, por consiguiente, la empresa se ha convertido en un campo de actuación para los profesionales de la pedagogía fuera del ámbito escolar.

4.1 Áreas de desarrollo profesional del pedagogo en la empresa

Para alcanzar los objetivos propuestos de la empresa, ésta hace una división racional del trabajo y agrupa a las personas de acuerdo con las necesidades de cada empresa. Normalmente estas agrupaciones forman departamentos, divisiones o áreas dentro de la organización.

Para García y Aguilar (2011) el pedagogo que labora en una empresa se desenvuelve en dos áreas: la de formación o capacitación y la de recursos humanos. Para la presente investigación se agrega el área de desarrollo organizacional y se considera el diseño instruccional, no como un departamento en específico, pero sí como parte de una o más áreas mencionadas anteriormente.

4.1.1 Área de formación o capacitación

Como se representó en la tabla número dos, sobre los puestos solicitados por las empresas que requieren pedagogos, la capacitación o formación es el área en donde el especialista en pedagogía presenta mayor demanda. Para Harper y Lynch citado en Pineda (2002, p. 28) la formación “se concibe como un proceso sistemático y planificado orientado a desarrollar los conocimientos, las habilidades y las actitudes a través de la experiencia de aprendizaje y conseguir la actuación adecuada en una actividad”. Hay que aclarar que la formación se orienta al desarrollo del profesional en el contexto específico del trabajo. En cuanto a la capacitación, de acuerdo con Acosta es:

Un área encargada de la actualización constante de los integrantes de una organización; abarca desde la modificación de los conocimientos teóricos, hasta cambios en lo referente a las actitudes y emociones que pueden repercutir negativamente en su trabajo diario. Es decir, la capacitación es fundamental en una organización para continuar aprendiendo y creando, forjándose sujetos competitivos y como consecuencia, una empresa con personal mejor formado y, por ende, más exitoso. (Acosta, 2011, p. 60).

La capacitación se dirige hacia diversas finalidades, de acuerdo con Siliceo (2004, pp. 30-33), la capacitación busca ocho propósitos fundamentales:

- 1) Crear, difundir, reforzar, mantener y actualizar la cultura y valores de la organización.
- 2) Clarificar, apoyar y consolidar los cambios organizacionales.
- 3) Elevar la calidad del desempeño.
- 4) Resolver problemas.
- 5) Habilitar para una promoción.
- 6) Inducción y orientación del nuevo personal en la empresa.
- 7) Actualizar conocimientos y habilidades.
- 8) Preparación integral para la jubilación.

Para llevar a cabo los objetivos anteriores, el pedagogo debe “poner en marcha el plan de formación de la empresa, bien como responsable o gestor, bien aportando asesoramiento didáctico como técnico de formación” (García y Aguilar, 2011. p. 31). Siguiendo esta línea, de acuerdo con Marcelo citado en Tejada (2001, p. 6), las actividades que realiza el pedagogo en la empresa como formador son:

- Diagnóstico de necesidades a nivel de empresa.
- Diseño de planes de formación individual y de grupos.
- Desarrollo de programas de formación a nivel individual o grupal.
- Gestión de la formación: tiempos, espacios, recursos.
- Proporciona recursos tecnológicos y didácticos.
- Propicia la reflexión y el trabajo en equipo.
- Promociona la innovación.
- Establece relaciones con otros departamentos de formación.
- Gestiona las prácticas profesionales.

Las actividades anteriores dan cuenta de dos áreas de intervención: por un lado, el ámbito pedagógico-didáctico y por otro el organizativo:

En el primero, se desarrollarían todas las actividades destinadas a la elaboración de planes de formación, esto conlleva la necesaria detección de necesidades, la

formulación de objetivos, el diseño de estrategias metodológicas, una adecuada y eficaz temporalización, así como, el diseño de una correcta evaluación. En el segundo, se realizan acciones más concretas y relacionadas con la negociación, el control, la orientación o la asesoría en la formación (Sánchez, 2014).

Para otros autores como Bordas, Cabrera, Fortuny y Rodríguez-Lajo, citados en Tejada Fernández (2001, p. 8), las labores que efectúa el pedagogo pueden ser en diferentes ámbitos como de dirección o coordinación y en el de formación.

Dirección-coordinación

- Definir la política de formación y elaborar los planes de formación integrados en la política y planes generales de la empresa.
- Establecer itinerarios profesionales
- Realizar análisis y determinar necesidades de formación en la empresa.
- Gestionar el departamento de formación en la empresa: realizar estudios de costes de formación, análisis de costes-beneficios de la formación, costes-utilidad, etc.
- Realizar estudios de seguimiento de la formación.
- Evaluar los resultados de la formación: inmediatos, a término medio y a largo término, así como estudios de impacto.
- Desarrollar y buscar tecnología educativa aplicada a las necesidades formativas de la empresa.
- Generar entre el personal de la empresa mecanismos de motivación en general y hacia la formación en particular.

Formación

- Diseñar programas de formación.
- Realizar coloquios, conferencias, cursos de formación de temas como la motivación, el liderazgo, dinámica de grupos, etc.
- Ofrecer atención individualizada o en grupos.
- Formar y orientar en tecnología educativa a los formadores internos de la empresa.

Como se puede observar, las actividades que realizan los pedagogos en esta área son amplias y diversas, comenzando con el diagnóstico de necesidades de

capacitación, el diseño y preparación del programa formativo, hasta la ejecución de este y la evaluación de los resultados de aprendizaje.

4.1.2 Área de recursos humanos

El área de recursos humanos, de acuerdo con Werther y Davis (1992, p. 4), “es un departamento de personal [que] contribuye a que los seres humanos que integran una organización logren sus objetivos y los de la organización”. Este departamento se encarga principalmente de proveer el personal adecuado a la empresa.

Para ello, se apoya de dos procesos: el reclutamiento y la selección de personal; “se llama reclutamiento al proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar las vacantes” (Werther y Davis 1992, p. 90); el proceso de selección “consiste en una serie de pasos que se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados” (Werther y Davis 1992, p. 106). Ambos procedimientos ayudarán a proporcionar y, en el mejor de los casos, a mantener la fuerza laboral adecuada a la organización.

Conforme a los autores Bordas, Cabrera, Fortuny y Rodríguez Lajo, citados en García (2015), el profesional de la pedagogía puede ocupar diversos puestos de trabajo en el ámbito de los recursos humanos en las organizaciones, así:

Puede ejercer las funciones de director de recursos humanos o de personal, entre las que se encuentran:

- a) Participar en la definición de la estrategia global de la empresa.
- b) Diseñar la estrategia de recursos humanos para el conjunto de la organización.
- c) Dirigir los procesos de cambio.
- d) Desarrollar modelos de gestión para la previsión y prevención de puestos de trabajo, vinculándolo al desarrollo del personal.

Como técnico de recursos humanos, el profesional de la pedagogía debe desarrollar las siguientes tareas:

- a) Relaciones industriales/laborales, consistentes en la propuesta, dirección y aplicación de estrategias de personal en materia de relaciones laborales, participación en negociaciones colectivas, relaciones con los representantes de los trabajadores, optimización del clima laboral, redacción de contratos y otras.
- b) Desarrollo de los recursos humanos, que incluye el análisis de vacantes, cobertura de puestos de trabajo, identificación de las potencialidades de los empleados, coordinación de la selección de personal, formación, promoción y plan de carrera.
- c) Organización y estructura, cuyas tareas comprenden la elaboración de organigramas, funciones y análisis de la organización, descripción y evaluación de puestos de trabajo, análisis y propuesta de políticas remunerativas, proponer y aplicar políticas de motivación y retención del empleado, informes de primas e incentivos, entre otras. (García, 2015a, pp. 132-134).

Se alcanza a percibir que poco a poco el pedagogo ha logrado incorporarse en, esta área de recursos humanos, aportando una visión diferente a la ya habitual de los profesionales de la administración o la psicología. Cabe mencionar que muchas empresas albergan al departamento de capacitación dentro del de recursos humanos y es así como las funciones de los pedagogos se enriquecen y diversifican para influir en el personal y lograr los objetivos marcados tanto para las organizaciones como el de los trabajadores.

4.1.3 Área de desarrollo organizacional

El desarrollo organizacional (DO) surge a finales de los años cincuenta del siglo xx como una disciplina perteneciente al campo de las ciencias aplicadas de la conducta, con el objetivo de mejora las organizaciones y conseguir una mayor eficiencia de las personas que trabajan en ella (Bennis, citado en Aguirre, Castillo y Tous, 1999, p. 301). El término desarrollo organizacional hace énfasis en el desarrollo de los individuos, así, los programas de DO

Activan los talentos de los miembros de la organización para lograr que la empresa tenga más éxito y que la calidad de vida del trabajo sea más satisfactoria. El DO canaliza la inteligencia, experiencia y creatividad de los miembros de la organización en programas sistemáticos y de participación, en los cuales encuentran soluciones a sus retos más apremiantes, siendo una poderosa herramienta para el cambio empresarial (Aguirre, Castillo y Tous, 1999, p. 302).

De acuerdo con Garmendia, las funciones que efectúa un desarrollador organizacional son:

- ❖ Identificar el problema o análisis de discrepancias.
- ❖ Recopilación de datos, ya sean de estructura: de la organización general, de sus unidades (departamentos, secciones) o de funcionamiento: comunicación, procesos de toma de decisiones.
- ❖ Diagnóstico o diseño de carencias.
- ❖ Intervención de acuerdo con determinados procedimientos.
- ❖ El mantenimiento, seguimiento y evaluación del programa. (Garmendia, 1990).

Normalmente el desarrollo organizacional se centra en el largo plazo y muchas veces de manera individual. Se plantea una estrategia a varios meses o años, con la idea de obtener resultados en un largo periodo de tiempo, como preparar a un candidato en su nuevo puesto; a diferencia de la capacitación que se diseña para un periodo corto de tiempo como un día o semanas.

Esta área habitualmente es liderada por psicólogos organizacionales ya que el desarrollo organizacional se enfoca en la conducta, no obstante; las empresas han comenzado a solicitar a los pedagogos para realizar estas actividades como se puede constatar en la información de la tabla número dos mencionada anteriormente.

4.1.4 Diseño instruccional

Ante el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), el aprendizaje se ha visto permeado por estas nuevas tecnologías y se ha incrementado la participación en el diseño de ambientes virtuales de aprendizaje a través de los diferentes medios de comunicación masiva, especialmente el internet, generando así la educación a distancia.

El diseño instruccional, conforme con Consuelo Belloch, se plantea como un proceso sistémico con actividades interrelacionadas que nos permiten crear ambientes que realmente faciliten, de forma mediada, los procesos de construcción del conocimiento (Belloch, s/f, p. 11). De acuerdo con Berger y Kam (citado en Díaz Barriga, 2005) el diseño instruccional es el proceso sistemático que conduce a la creación de sistemas instruccionales, mientras que el desarrollo instruccional es el proceso de implementar dicho sistema o plan e incluye su evaluación y mantenimiento.

Los autores Bordas, Cabrera, Fortuny y Rodríguez Lajo, citados en Tejada Fernández (2001, p. 8 y 9), indican que las labores que efectúa el pedagogo como diseñador instruccional, dentro de las empresas, pueden ser en diferentes ámbitos como de dirección o coordinación, en el de formación y en el de asesoramiento, explicándose a continuación:

Dirección-coordinación

- Dirigir y gestionar centros de recursos.
- Diseñar y producir materiales y recursos para la enseñanza a distancia.
- Producir recursos para los departamentos de formación de organizaciones.
- Crear sistemas de aprendizaje por ordenador.
- Coordinar y supervisar programas de enseñanza abierta.
- Colaborar en la dirección de programas educativos para diversas edades y en diversos medios (radio, TV, etcétera).
- Analizar y valorar ofertas educativas tecnológicas.
- Realizar estudios sobre la utilización óptima de los recursos.

- Dirigir programas de formación en este campo.

Formación

- Planificar y realizar programas de formación.
- Realizar el seguimiento y evaluación de programas formativos.
- Realizar coloquios, conferencias, cursos de formación.
- Impartir atención individualizada o en grupos de creación de recursos y a miembros de la misma empresa.
- Colaborar en los programas de formación de formadores.
- Realizar escritos (guías) de información sobre la utilización didáctica de los medios tecnológicos.

Asesoramiento

- Asesorar sobre la utilización de recursos tecnológicos.
- Colaborar en la realización de guiones de programas educativos.

Es importante aclarar que el diseño instruccional no siempre se encuentra como un área en específico dentro de la empresa, ya que éste puede llevarse a cabo dentro de la capacitación o la formación, dentro del área de recursos humanos o dentro del desarrollo organizacional. Sin embargo, la aparición de este nuevo puesto, diseñador instruccional, cobra importancia como parte del quehacer profesional de la pedagogía. Aquí el pedagogo diseña “ambientes de aprendizaje, estrategias de enseñanza y recursos didácticos, con el apoyo de los diferentes dispositivos tecnológicos disponibles, que promuevan los logros significativos en la gente” (Thierry, 2002, p. 14).

4.2 Competencias profesionales del pedagogo

Ya se han revisado los ámbitos laborales en los que se puede desenvolver el profesional de la pedagogía inserto en una empresa, ahora es turno de caracterizar las competencias que deben manejar para su desempeño en las organizaciones. Para Moreno existen dos tipos de competencias, las genéricas y las específicas, a continuación, se enuncia cada una de ellas:

Competencias genéricas

- ✓ Mostrar flexibilidad y capacidad de adaptación a nuevas situaciones. Consiste en mostrar una actitud proactiva y positiva, así como el dinamismo necesario para abordar cambios e, incluso contar con la iniciativa precisa para aportar, de forma permanente, soluciones innovadoras en la toma de decisiones llegando a anticiparse ante situaciones que requieran una nueva forma de hacer.
- ✓ Expresar inquietud y voluntad de progreso, disposición y disponibilidad ante los retos existentes y una orientación y/o motivación hacia el aprendizaje y desarrollo profesional.
- ✓ Ordenar, sistematizar y poner en valor todos aquellos activos intangibles (datos, información) en el desarrollo de una actividad.
- ✓ Gestionar los recursos de la información de manera eficiente para generar conocimiento, permitiendo una aplicación eficaz del mismo.
- ✓ Promover habilidades comunicativas claras y efectivas, expresando ideas y opiniones de forma convincente, adaptando los mensajes a los interlocutores; escuchando y siendo receptivo a las propuestas de los demás; creando un clima de confianza, empatía y respeto dentro y fuera de su entorno de trabajo; y asegurando la recepción y comprensión.
- ✓ Influir y ser un referente para los demás en el desarrollo de las actividades, promoviendo un ambiente de confianza, colaboración, responsabilidad y enriquecimiento.
- ✓ Conducir equipos profesionales y disponer de una visión amplia sobre tareas y procesos.
- ✓ Planificar las acciones necesarias para lograr un fin específico, evaluando y controlando para garantizar la cobertura de objetivos perseguidos. Disponer de la capacidad resolutoria y decisoria necesaria para no desviarse de los planes preestablecidos y lograr los resultados marcados.
- ✓ Cumplir las pautas y procedimientos establecidos para llevar a cabo las actividades previstas: velar, desde el rigor, por la calidad del trabajo realizado, verificando éste, llegando a mostrar una orientación hacia la excelencia en el trabajo. Establecer indicadores de calidad en los procesos llevados a cabo.
- ✓ Fomentar el espíritu emprendedor y garantizar el respeto a los Derechos Humanos y a los principios de accesibilidad universal, igualdad, no discriminación y los valores democráticos y de la cultura de la paz.

Competencias específicas

- Conocer y comprender las bases teóricas y epistemológicas de los procesos y acciones formativas y educativas.
- Conocer y analizar las organizaciones [...] como productos culturales e históricos y su influencia en la política y legislación educativa nacional e internacional.
- Comprender las bases del desarrollo personal, social y cultural y su incidencia en el proceso educativo. [...].
- Diseñar, desarrollar, gestionar y evaluar planes, proyectos, programas, recursos y materiales para la acción educativa y/o formativa en distintos ámbitos y contextos.
- Diagnosticar, orientar y asesorar a personas, colectivos e instituciones en ámbitos educativos y formativos.
- Diseñar, ejecutar y evaluar planes de formación [...] de formadores y de otros profesionales en diferentes contextos.
- Identificar, analizar y aplicar los procedimientos de la investigación educativa para emitir juicios argumentados que permitan la mejora de la práctica educativa.
- Asesorar en la toma de decisiones sobre problemas relevantes.
- Conocer, analizar y atender a la diversidad social, educativa y cultural por razón de género, clase, etnia, edad, discapacidad, religión u otras.
- Promover, planificar y gestionar la implantación de procesos de innovación educativa y de modelos de gestión de la calidad.
- Realizar estudios prospectivos y evaluativos sobre características, necesidades y demandas pedagógicas. (Moreno, 2009/2010, p. 330-332).

Las competencias mencionadas anteriormente se deben tomar en cuenta para cualquier ámbito en el que se desenvuelva el pedagogo, no únicamente en la empresa, sino que también en la educación formal o informal como los hospitales, museos, organizaciones gubernamentales, centros de readaptación social, incluso en la política y dirección de los servicios educativos. Es importante que el profesional en pedagogía desarrolle la mayoría de estas competencias para extender su práctica en otros sitios donde apenas comienza a ganar más espacios y tener así mayor visibilidad.

En los siguientes apartados se desarrollan los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados en esta investigación. Por un lado, se analizan las entrevistas realizadas a cuatro empresas poniendo énfasis en las razones y motivos para contratar pedagogos y, por otro lado, las encuestas ayudan a develar las labores profesionales de los pedagogos que se encuentran trabajando dentro de una organización.

4.3 Empresas privadas que contratan los servicios profesionales de pedagogos

El propósito de este apartado es evidenciar los motivos y las razones que tienen las empresas privadas para contar los servicios de los pedagogos, siendo que antes sólo se les podía imaginar en el contexto escolar; también interesa saber, las actividades que realizan dentro de ellas, los requisitos para ser contratados, las condiciones laborales, así como los beneficios que obtienen al contratarlos y su conocimiento sobre las salidas profesionales del pedagogo.

Para ello se llevó a cabo una entrevista con los empleadores de diversas organizaciones. Se eligió la entrevista no estructurada porque sigue el modelo de una conversación entre iguales, y no de un intercambio formal de preguntas y respuestas; este encuentro cara a cara entre el investigador y los informantes, está dirigido hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras (Taylor y Bogdan, 1987).

Para la entrevista se consideró pertinente realizar una pregunta detonante que dio pie para el desarrollo de ésta, la cuestión fue: ¿por qué esta empresa contrata los servicios del pedagogo? a partir de ahí el empleador pudo expresar sus motivos. Además, se incluyeron algunos tópicos para evitar las preguntas estructuradas y que el informante se sintiera más libre al momento de ofrecer sus declaraciones. Los tópicos fueron: las características del puesto en el que se desenvuelve el

pedagogo, los requisitos para ser contratados en la empresa y sobre las salidas profesionales de los pedagogos fuera del ámbito escolar.

La muestra de la población ha sido en cadena o por redes (“bola de nieve”): se han identificado a los participantes clave (Hernández, Fernández y Baptista, 2010), en este caso han sido empleadores de diversas empresas. La característica principal que tienen los empleadores es que en sus empresas han laborado pedagogos o los han considerado en su proceso de selección para determinado puesto.

Se realizaron cuatro entrevistas a empleadores de distintas empresas, con una duración de alrededor de 20 a 25 minutos. En este tiempo ellas nos narran los motivos por los cuales han contratado a los pedagogos, cuáles son sus funciones, las condiciones laborales y los requisitos que solicitan para poder contratarlos, principalmente.

La información obtenida de los informantes clave fue recopilada a través de Atlas.ti el cual es un programa de análisis de datos cualitativos asistidos por computadora. Atlas.ti habilita al investigador: asociar códigos o etiquetas con fragmentos de texto, sonidos, imágenes, dibujos, videos y otros formatos digitales que no pueden ser analizados significativamente con enfoques formales y estadísticos; buscar códigos de patrones y clasificarlos (Lewis, 2004; Hwang, 2008, citados por Gallardo, 2014).

Este software facilita el análisis de forma sistemática de la información recabada, clasificando aquellos textos, imágenes o sonidos que serán analizados como fuentes primarias, vinculados entre sí como una unidad hermenéutica (UH). También se pueden hacer códigos que son las unidades básicas de análisis, son palabras de diferente nivel de abstracción para agrupar palabras, frases, párrafos, con el objeto de comparar y analizar datos.

Además, este programa permite poner por escrito todas aquellas reflexiones que emergen del proceso analítico, pudiendo hacer anotaciones, citas relacionadas a

dichas abstracciones (memos). Otra función de esta herramienta es la de establecer una representación de redes donde se relacionen todos los elementos de análisis. (Quintero, 2016).

Para esta investigación el software Atlas.ti fue utilizado como un escritorio de trabajo, utilizando principalmente los códigos y los memos para la organización de la información. En un primer momento, las entrevistas fueron transcritas en un documento de Word y posteriormente se digitalizaron en formato pdf (formato de documento portátil) para poder cargarlas en Atlas.ti, con las cuatro entrevistas digitalizadas se creó una unidad hermenéutica o base de datos.

Una vez que se tuvo la unidad hermenéutica se comenzó a crear códigos, normalmente llevan nombres cortos, y se van uniendo a las palabras, frases o párrafos que uno va seleccionando. Los códigos principales que surgieron fueron: razón de contratar pedagogos en empresas privadas, actividades que realiza el pedagogo, competencias del pedagogo, requisitos de contratación, beneficio de contratar pedagogos, diferencia entre los psicólogos, administradores y pedagogos, condiciones laborales del pedagogo, entre otras.

De estos códigos se desprendieron diversos memos que funcionan como notas textuales del investigador, como, por ejemplo: qué significa esa categoría, lo que se piensa de esa respuesta dada por el entrevistado, la interpretación dada por parte del investigador sobre una palabra o frase, etcétera. Los memos sirvieron para ayudar al proceso reflexivo de la información. Estos memos también pueden unirse a una palabra, frase o párrafo.

Una vez que la unidad hermenéutica quedó categorizada y clasificada, se procedió a comparar y analizar la información cualitativa de este estudio, lo cual arrojó seis temas principales que se observan durante la entrevista, que son: motivos y necesidades de las empresas para contratar pedagogos, actividades que realizan los pedagogos en las organizaciones, requisitos de contratación, condiciones

laborales, ventajas de contratar los servicios profesionales de los pedagogos y el conocimiento de los empleadores sobre las salidas profesionales de los pedagogos.

En primera instancia es importante caracterizar a las cuatro empresas que accedieron a la entrevista: Mapfre, Grupo Mark Promociones, Human Access y ManpowerGroup. A continuación, se presenta el siguiente cuadro, resaltando el nombre de la empresa privada, la actividad principal que realiza, la antigüedad, el tipo de empresa (pequeña, mediana o grande), el nombre de la persona entrevistada y su puesto.

Tabla 4. Empresas privadas que contratan los servicios del pedagogo

Empresa	Mapfre	Grupo Mark Promociones	Human Access	Manpower Group
Giro/actividad principal	Aseguradora	Agencia de promociones	Administración del capital humano	Servicios y soluciones de capital humano
Antigüedad	Más de 30 años	Más de 35 años	23 años	70 años
Tipo de empresa	Grande	Grande	Grande	Grande
Puesto del pedagogo	<i>Trainer</i> (instructor, capacitador)	Auxiliar de RH Gerente de RH	Asesor de atracción de talento	Diseñador de estándares de competencia laboral
Área donde labora el pedagogo	Recursos humanos/ca-pacitación	Recursos humanos	Reclutamiento y selección	Desarrollo organizacional
Puesto del empleador entrevistado	Operativo-administrativo de recursos humanos	Gerente de recursos humanos	Jefa de atracción de talento en campo	Ejecutivo de reclutamiento

Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas a las empresas privadas (Grupo Mark Promociones, Human Access, ManpowerGroup y Mapfre).

Las empresas descritas anteriormente se encuentran en el sector privado, son corporaciones consolidadas ya que todas cuentan con una antigüedad mayor a los veinte años y son empresas grandes considerando a la cantidad de gente labora en

cada una de ellas y las sucursales con las que cuentan. En tres de las empresas actualmente laboran pedagogas (Mapfre, Grupo Mark Promociones y Manpower) en Human Access no cuentan con algún pedagogo en activo, pero sí ha tenido prospectos para ser considerados dentro de ella.

Mapfre, es una compañía cuyo giro principal es la venta de seguros diversos, cuenta con una pedagoga en el área de recursos humanos y se desempeña como *trainer* (instructora) en el *call center* (centro de atención telefónica) de la empresa su trabajo consiste en capacitar a los operadores telefónicos. En esta empresa se sostuvo una entrevista con la operativa-administrativa (reclutadora) de recursos humanos

Grupo Mark Promociones, agencia de promociones que se dedica al reclutamiento y selección de personal para diversas marcas de tiendas de autoservicio, ha tenido varias pedagogas laborando dentro del área administrativa como ejecutivas de cuenta y en el área de recursos humanos como auxiliar y gerente. La conversación se llevó a cabo con la gerente de recursos humanos

ManpowerGroup, se dedica a proporcionar servicios de capital humano, cuenta con cuatro pedagogas desempeñándose en el área de desarrollo organizacional con el puesto de diseñador de estándares de competencia laboral. En esta compañía se entrevistó a un ejecutivo de reclutamiento.

Finalmente Human Access es una empresa especializada en la administración de capital humano; la jefa de atracción de talento no tiene registros de pedagogos contratados en la organización, sin embargo, dentro de sus procesos de selección de personal se han presentado pedagogas para competir por la plaza de reclutador de campo.

4.3.1 Motivos y necesidades de las empresas

El objetivo principal de este estudio es conocer los motivos y las necesidades que tienen las empresas privadas para contratar pedagogos, de acuerdo con las

entrevistas realizadas a los empleadores se desvelan varias causas, ya sea por sus competencias, sus habilidades, su experiencia entre otras; el pedagogo ha encontrado cabida en un nicho que era muy difícil de concebir años atrás.

Para la empresa ManpowerGroup no es algo nuevo tener colaboradores que tengan la licenciatura en pedagogía, ya tienen varios años trabajando con ellos en el área de desarrollo organizacional; saben que el plan de estudios contribuye en la formación de habilidades y capacidades que necesitan para el puesto de diseñador de estándares de competencia laboral. En palabras del empleador de ManpowerGroup:

nosotros nos apegamos demasiado prácticamente en lo que es el plan de estudios de las escuelas, nosotros revisamos prácticamente las capacidades y habilidades que nos pueden aportar tanto las personas que tienen esta licenciatura, en sí lo que son los pedagogos, porque se ha intentado ingresar en el área de desarrollo organizacional a psicólogos, a personas de administración pero, realmente consideramos que no tienen la esencia, la forma de como planifican y la forma en como entregan los resultados y como se desenvuelven tanto en control de grupos o en manejo de ellos (EMG, 2018²³).

Esta frase proporciona varios elementos en los que se puede profundizar, por un lado, hace mención del plan de estudios, que como se vio en el capítulo dos, algunas de ellas, sobre todo las IES privadas ya están considerando, dentro de ciertas materias, las necesidades de las empresas como la capacitación y desarrollo del factor humano (en el caso de la UNAM apenas comienza a vislumbrarse y se podrían mencionar como ejemplos a la FES Acatlán y FES Aragón).

Por otro lado, el empleador hace mención sobre las competencias duras²⁴ o específicas (Moreno, 2009/2010, p. 330-332). que se requieren para el tipo de

²³ Para fines de reconocimiento, se citará: EMG, 2018. "EMG" en referencia al empleador de la empresa privada ManpowerGroup y "2018" se refiere al año de la realización de la entrevista.

²⁴ Las competencias duras o específicas se refieren a las habilidades y conocimientos específicos que ayudarán en el desempeño del empleado, por ejemplo: un título educativo, manejo de programas de cómputo o el dominio de un idioma.

puesto como: la planificación, la forma de entregar los resultados, el control o manejo de grupos que, sin duda, forma parte del perfil de egreso de los pedagogos. Finalmente deja ver que para este puesto como diseñador de estándares de competencia laboral también pueden participar otras profesiones como el psicólogo.

En la empresa Grupo Mark Promociones han llegado a tener a varias pedagogas, alrededor de cuatro o cinco, en distintos puestos como recepcionista, ejecutiva de cuenta, auxiliar de recursos humanos y gerente de recursos humanos. La empresa se caracteriza por contratar a gente joven, recién egresada para poder armar al personal con cierta experiencia y poder escalar diversos puestos.

La entrevista se enfocó en el área de recursos humanos puesto que es ahí en donde el pedagogo se puede desenvolver de acuerdo con el perfil profesional de la carrera. Ante la pregunta ¿por qué contratar los servicios de los pedagogos? la empleadora refirió:

Pues yo siento que tanto por el seguimiento y los procesos que puede llegar a implementar o mejorar los que ya están. Parte de capacitación con tanto personal interno como externo, aquí nosotros llevamos también parte de personal operativo y pues al final se tiene que capacitar entonces todos esos... y son capacitaciones muy rápidas, y que al personal se le tiene que quedar sí o sí la información... Entonces pues, mejorar toda esa parte de los procesos de cómo hacer más eficaz el desarrollo... el cómo mejorar al trabajo de las personas (EGMP, 2017)²⁵.

Para Peter Drucker (1981) la empresa tiene como objetivo potenciar las habilidades, conocimientos y fortalezas anulando así sus debilidades, tal parece que a esta agencia de promociones le preocupa los mismos aspectos y que a través del pedagogo tratan de mejorar los procesos o implementar nuevos y capacitando para el óptimo desarrollo de las actividades del personal.

²⁵ Para fines de reconocimiento, se citará de la forma EGMP, 2017. “EGMP” en referencia a la empleadora de la empresa privada Grupo Mark Promociones y “2017” se refiere al año de la realización de la entrevista.

Con esta respuesta se observa que en la empresa aparecen las competencias duras al momento de contratar a un pedagogo, ya que ponderan el ejercicio de la capacitación de personal y el seguimiento, implementación y mejoras de los procedimientos internos de la organización.

En el caso de la empresa Mapfre, la empleadora comentó que estaba en búsqueda de un *trainer* con experiencia para capacitar agentes telefónicos, su perfil, en ese momento, sólo consideraba las carreras de psicología y administración, ya contaba con dos candidatos, pero necesitaba uno más para poder presentar una terna y seleccionar al más adecuado. Al cabo de unos días de no tener más prospectos, la gerente de recursos humanos (jefa de la empleadora entrevistada) le pide que ahora realice su búsqueda de candidatos con la licenciatura en pedagogía.

A la empleadora le pareció inusual la solicitud ya que pensaba que los pedagogos trabajan en una escuela y no en una empresa: “nunca había imaginado que un pedagogo podía trabajar en una empresa ¿no? bueno, en área de recursos humanos, [...] si según yo, eran nada más psicólogos o administradores eh... me parecía raro [...]” (EM, 2017)²⁶. Este testimonio es un buen ejemplo del desconocimiento acerca de las múltiples salidas laborales de los pedagogos.

Después de haber ampliado el perfil para el puesto de capacitador, le llegó un currículum de una pedagoga con la experiencia requerida en capacitación de agentes telefónicos: “entonces me llega el currículum de esta persona lo vimos más por la experiencia que por la escolaridad, [...] o sea, prácticamente no nos fijamos ¡ah, es un pedagogo! lo vamos a considerar, más bien era la experiencia que ya traía” (EM, 2017). Así, después de varias pruebas de selección, deciden contratar a la pedagoga.

²⁶ Para fines de reconocimiento, se citará de la forma EM, 2017. “EM” en referencia a la empleadora de la empresa privada Mapfre y “2017” se refiere al año de la realización de la entrevista.

Mapfre denota énfasis en la experiencia en capacitación de personal como fundamental para el puesto de *trainer* y como menciona Doug Miller, una buena organización requiere que sus miembros posean las aptitudes necesarias para realizar el trabajo para el cual se han contratado ya que normalmente las instituciones de enseñanza no suelen ofrecer esta clase de capacitación; por eso la responsabilidad de hacerlo recae sobre la empresa (Miller, 1998). También se alcanza a percibir que una licenciatura en particular no fue la que determinó la contratación sino fue la experiencia la que se impuso.

La empleadora de Human Access refiere que en esa empresa no ha tenido laborado algún pedagogo, sin embargo, tuvo una candidata pedagoga para el puesto de asesor de atracción talento, el cual implica reclutamiento puro y al no estar relacionado con otras áreas de recursos humanos en donde pudiera desenvolverse más, la pedagoga declinó la oferta.

Dentro del perfil que solicita esta organización está, en primer lugar, la escolaridad en psicología industrial y como segunda opción administración, no obstante, la pedagogía también es contemplada debido a que los pedagogos tienen: “un enfoque educativo que puede funcionar como para la parte de capacitación de personal de los mismos asesores, puede funcionar, más enfocado a la parte de desarrollar las habilidades de la gente que está trabajando con nosotros” (EHA, 2018)²⁷.

Aquí, al igual que las tres empresas anteriores, el motivo principal de la contratación de pedagogos se debe a sus competencias duras como la capacitación o desarrollo de habilidades del personal.

²⁷ Para fines de reconocimiento, se citará de la forma EHA, 2018. “EHA” en referencia a la empleadora de la empresa privada Human Access y “2018” se refiere al año de la realización de la entrevista.

4.3.2 Actividades que realizan los pedagogos en la empresa privada

Como ya se ha revisado, los puestos que cubren los pedagogos en estas empresas privadas son diversos y de igual forma las actividades que realizan son acordes a la misión que comprende cada organización.

Grupo Mark Promociones ofrece el puesto de auxiliar de recursos humanos para egresados en pedagogía y las actividades que realizan van encaminadas primordialmente al reclutamiento y selección de personal operativo, “realmente las actividades que se realizan son de todo, desde reclutamiento masivo, capacitación, seguimiento, incidencias, evaluación del desempeño interno, la aplicación de pruebas psicométricas tanto para el reclutamiento o el seguimiento dentro de los empleados, entrevistas iniciales y profundas” (EGMP, 2017).

En esta empresa contrataron a una pedagoga cuyo cargo era el de gerente de recursos humanos. Las funciones que se realizan en este puesto también son encaminadas al reclutamiento y selección de personal a nivel gerencial tanto interno como foráneo, inducción al personal de nuevo ingreso, tenía a su cargo cinco auxiliares de recursos humanos, así como al personal foráneo de las diversas sucursales de la empresa; “además de otras labores administrativas como altas y bajas ante el seguro social, elaboración de pre-nómina, control de asistencia de empleados, incidencias” (EGMP, 2017).

La plaza de “diseñador de estándares de competencia laboral” es proporcionada por la empresa ManpowerGroup y recae en el área de diseño organizacional. Su tarea principal es “coordinar metodológicamente a grupos de expertos de una competencia laboral a fin de obtener los productos requeridos en el proceso de estandarización de una función individual como son: mapa conceptual, estándar de competencia e instrumento de evaluación” (EMG, 2018). El empleador comenta el proceso que realizan los diseñadores, tanto de manera interna (en el corporativo) como externa (con los clientes):

En desarrollo organizacional la primera función o lo que ellos desempeñan es tanto externa primero es visitar al cliente, revisar prácticamente el proceso, realizar una visita, eh..., revisar tanto el organigrama porque desde ahí se pueden detectar las necesidades que tiene el cliente porque no podemos decir que una empresa es competitiva, por ejemplo, en reclutamiento y selección cuando solamente tienen a un gerente y a un auxiliar sino tenemos que crear todo desde raíz, entonces a partir de eso realizan esas visitas, se aplican algunos, este..., cuestionarios, se llevan a la evaluación y posteriormente ellos presentan un programa para que se pueda pues, mejorar esta situación a la cual, este, necesita la empresa, básicamente. En forma interna ¿cómo lo hacen?, ellos nos mandan aquí en ManpowerGroup diferentes evaluaciones para detectar, a lo mejor, las necesidades que nosotros, este..., necesitamos mejorar. De igual forma cuando se tiene que hacer alguna promoción, por ejemplo, de ejecutivo de reclutamiento a coordinador de reclutamiento pues, básicamente necesitamos evaluar a las personas para ver en qué se puede mejorar o si sí pueden competir o si las habilidades empatan con el puesto que, al que están compitiendo. Básicamente nos evalúan. Posteriormente si ven un potencial lo desarrollan conforme a cursos que ellos nos pueden implementar o algún plan de trabajo. Básicamente ellos no dan los cursos presencialmente sino, tenemos una plataforma, vía virtual, pero ellos nos hacen o nos diseñan el plan de trabajo. Posteriormente del curso que nosotros tenemos nos realizan una evaluación para que nosotros obtengamos un certificado y prácticamente pues es con valor curricular (EMG, 2018).

El cargo de *trainer*, para Mapfre, tiene las funciones de un capacitador, específicamente para operadores telefónicos, entrenando a grupos pequeños cada quince días. La empleadora comenta sobre las actividades que realiza la pedagoga que tienen contratada en el área.

Ella lo que hace es capacitación de grupos y justo este año, a finales más o menos, se les pidió que hicieran instrucciones de trabajo porque no estaba documentado nada, entonces, bueno, había que hacer muchas actualizaciones de manuales y es lo que hacen. Dentro de su capacitación, pues bueno es la capacitación teórica y en piso, le llaman, que es la parte práctica, que está monitoreando a todos los chicos y finalmente hace una parte administrativa que ahí le llamamos ficha del participante, donde pues

ella pone los datos generales de la persona, cuáles fueron de manera general... cuáles son sus competencias, sus áreas de mejora para que una vez que se entrega al área ellos sepan que es lo que tienen que trabajar con esas personas, pues bueno, dentro de la capacitación hacen exámenes, dinámicas y pues es como en general lo que hace, sus funciones (EM, 2017).

En Human Access el puesto en donde puede ingresar un pedagogo, es el de asesor de atracción de talento, la labor principal es el reclutamiento puro, en palabras de la empleadora: “los reclutadores, los asesores de atracción de talento, lo que hacen es buscar a los candidatos mediante medios y fuentes de reclutamiento, ya una vez que tenemos al candidato idóneo validado por el cliente ingresa con nosotros en nómina” (EHA, 2018). El reclutamiento implica asistir a campo para atraer a los mejores aspirantes, masivos, volanteo, posteo, realizar entrevistas y aplicación de pruebas psicométricas, ya que normalmente se recluta personal operativo y no se pueden atraer tan fácilmente a través bolsas de trabajo en internet.

Es notorio que los menesteres del pedagogo en estas empresas privadas se encaminan principalmente al reclutamiento y selección de personal, capacitación, detección de necesidades, implementación y evaluación de procesos. Si se retoman los perfiles de egreso y campos de acción del pedagogo que proponen las diversas IES, ya expuestos en el capítulo dos, se observa que van de la mano de acuerdo con lo que están viviendo los pedagogos en las organizaciones privadas.

Tal como menciona la UNAM, un pedagogo en 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” (FFyL, 2012); situación que se observa en tres de las empresas entrevistadas, Grupo Mark, Mapfre y Manpower. Sin embargo, la UNAM, al igual que otras universidades públicas, ofrecen pocas materias relacionadas con la capacitación, son visibles en la FES Aragón y Acatlán, por ejemplo. En cambio, las escuelas privadas sí ponen mayor énfasis en la capacitación y desarrollo de personal.

Dentro de las universidades revisadas sólo hay una que se enfoca en el proceso de reclutamiento y selección de personal, la Universidad Panamericana, ya que brinda asignaturas alusivas como: atracción y selección del talento humano, taller de diagnóstico psicométrico, capacitación, taller de entrevista y recursos humanos (Universidad Panamericana 2018).

Tal parece que sería favorable hacer modificaciones a los planes de estudio de la carrera de pedagogía, sobre todo en las universidades públicas, para justificar o garantizar la presencia de los pedagogos en empresas privadas, sin embargo, el tema de los planes de estudio convendrá tratarlo en una futura investigación.

4.3.3 Requisitos para ser contratados en las empresas

Las empresas entrevistadas comentan que los espacios en los que se han desenvuelto los pedagogos son puestos ya consolidados, es decir, no son de reciente creación y manejan ciertos requisitos para que puedan ser contratados. Se destacan los siguientes aspectos: escolaridad, tipo de escuela (pública o privada), edad, sexo, experiencia en el puesto, idioma, manejo de paquetería, pruebas psicométricas, disponibilidad para viajar y competencias blandas²⁸ o competencias genéricas (Moreno, 2009/2010, p. 330-332).

²⁸ Las competencias blandas o genéricas son las relacionadas con el comportamiento de la persona, la personalidad y las emociones, por ejemplo: liderazgo, paciencia, trabajo en equipo, tolerancia.

Tabla 5. Requisitos de contratación

Empresa	Mapfre	Grupo Mark Promociones	Human Access	Manpower Group
Puesto	<i>Trainer</i> (capacitador)	Auxiliar de RH Gerente de RH	Asesor de atracción de talento	Diseñador de estándares de competencia laboral
Licenciatura	Administración Pedagogía Psicología	Administración Pedagogía Psicología	Psicología industrial ²⁹	Administración Pedagogía
Situación escolar	Titulado	Terminada	Recién egresado	Pasante o titulado
Tipo de escuela (pública, privada)	Indistinto	Indistinto	Indistinto	Indistinto
Rango de edad	No especifica	25-30 años	23- 28 años	Mínimo 23 años
Sexo	Indistinto	Indistinto	Hombre	indistinto
Experiencia en el puesto	2 años de capacitación en <i>call center</i> y desarrollo de contenidos	Mínima en reclutamiento como servicio social o prácticas	6 meses en servicio social o prácticas	2 años en diseño de cursos y manejo de material
Idioma	Ninguno	Ninguno	Ninguno	Inglés básico
Manejo de paquetería	No especifica	Office básico	Office básico	Office avanzado
Manejo de pruebas psicométricas	No se requiere	Sí se requiere	Sí se requiere	No se requiere
Disponibilidad para viajar	No especifica	No especifica	Sí se requiere	Sí se requiere (foráneo)
Competencias blandas	Expresarse Control grupal Dinamismo Paciencia Acercamiento con la gente	Madurez Seriedad Control bajo presión	Actitud de servicio Buena presentación Muchas ganas de aprender	Proactivo Actitud servicial Desenvuelto

Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas a las empresas privadas (Grupo Mark Promociones, Human Access, ManpowerGroup y Mapfre).

²⁹ Dentro de esta empresa, su perfil de puesto sólo acepta la licenciatura de psicología industrial, sin embargo, se puede considerar la carrera de pedagogía si el candidato ya cuenta con experiencia.

A continuación, se explicará de manera sucinta lo que se encontró en cada uno de los rubros.

a) Tendencia profesional

Para los distintos puestos que ofrecen estas empresas privadas se advierte una la tendencia profesional que recae principalmente en tres licenciaturas: administración, psicología y pedagogía. Lo que también denota que las áreas en donde pueden insertarse los pedagogos son multidisciplinarias ya que conviven con otros especialistas realizando las mismas actividades para poder lograr los objetivos de la organización.

Durante las entrevistas los empleadores hicieron énfasis en las diferencias que encontraban entre los pedagogos, psicólogos y administradores. Una de ellas comenta: “En psicología industrial nos sensibilizan a poder enfocarnos al comportamiento humano y en pedagogía está mucho más enfocada a la parte de la educación, administración está mucho más enfocada a toda la parte de trámites, como que dejan a un lado esta parte humana a la que nosotros estamos como muy sensibilizados” (EHA, 2018). Lo que se destaca en este comentario es que la empleadora tiene muy claro el objetivo del pedagogo el cual se enfoca en el aspecto educativo.

Otro ejemplo en donde se comparan al pedagogo, administrador y psicólogo sobresalen las competencias del pedagogo como el manejo de grupos numerosos, la capacidad de explicar y desarrollar habilidades de los demás y no sea tan cuantitativo, es decir, más preocupado por las personas y su desarrollo individual que por el resultado final:

En desarrollo organizacional hay una persona que es psicólogo [...] y nosotros [los empleadores] llegamos a detectar que no tienen esa capacidad de explicar o para desarrollar ciertas habilidades que tienen las personas o incluso el manejo de grupos no es el ideal, podrían manejar grupos a lo mejor de cinco a diez personas pero ya

mayor a unas quince, veinte o treinta que se llegan a juntar pues sí se les dificulta demasiado, [...] en los administrativos se ha detectado básicamente que son muy fríos, son más cuantitativos, ellos se basan en los resultados que nos arroje, o sea, si el grupo alcanzaba un diez pues es un diez, no veo como que esta parte de plus, como que los pedagogos tienen esa parte de desarrollar más la parte cualitativa en cada una de las personas, no solamente identificar los problemas de grupo, sino también parte, bueno, más bien individualidades de cada uno de los integrantes del equipo o del grupo (EMG, 2018).

La empleadora de Grupo Mark también caracteriza los tres tipos de licenciatura y manifiesta que el pedagogo se enfoca en la motivación del empleado, en implementar cambios para mejora del personal, siendo más “práctico”, a diferencia de un psicólogo que llega a ser más “técnico” en sus procesos, por otro lado, el administrador se reduce a conducta más “ajustada”, más “cuadrada”. Nuevamente se perciben las competencias del pedagogo, sobre todo las duras.

[El pedagogo] ayuda mucho a facilitar tanto la forma en que se trabaja dentro de la empresa, si actualmente es efectiva o ya hay que hacer algunos cambios o, pues toda es parte de evaluación, de clima, desarrollo, de cómo el empleado se pueda sentir motivado dentro de la empresa. Un psicólogo a lo mejor es un poco más técnico, en... “pues sí voy a hacer una evaluación o motivación hacia la empresa”, pero a lo mejor sería algo complementario. [...] quizá el psicólogo apoya mucho en las técnicas o en qué realizar, y el pedagogo en cómo realizarlo, en cómo tanto la resistencia que tengan los empleados para los cambios, cómo implementar para que no los sientan tan, pues tan drástico, todo este cambio del nuevo de la nueva forma de trabajar, o los procesos motivacionales hacia el empleado. Y bueno, un administrativo pues es más como más cuadrado (EMG, 2018).

En el área de capacitación de Mapfre cuentan con un administrador, un comunicólogo y una pedagoga, la diferencia que se destaca es que la pedagoga se involucra de mayor manera en las capacitaciones ya que ayuda a los agentes telefónicos que presentan problemas para entender la información, es más

dinámica, tiene buenas ideas y se acerca más a las personas. En este sentido, se observa que lo que predomina en la pedagoga son sus competencias blandas.

[La pedagoga] se da más tiempo con la gente que le cuesta mucho trabajo, o sea, los temas que se ven aquí realmente sí son complicados [...] no a todos se les da tan fácil y lo que sí es visto con ella particularmente, es que se da tiempo extra para ayudar a todas estas personas que les cuesta trabajo dominar la información. Por ejemplo, tuvimos un caso hace poco, estamos integrando apenas gente con discapacidad y justo una señora que entró dentro de este grupo le costaba muchísimo trabajo y mi compañero era quien la estaba capacitando, él ya estaba desesperado porque no sabía cómo hacerle, le repetía mil veces la información y ella [la pedagoga], pues, se dio cuenta y le ofreció a la señora quedarse, diario, media hora después para poderla ayudar a repasar los temas, a revisarlos y pues bueno, mejoró mucho. Pues también tiene como muchas ideas. Yo siento que es más dinámica que mis otros compañeros así de ¡ah, pues ahora vamos a hacer una dinámica de esto! Como que el contacto con la gente es diferente, es como más acercamiento y creo que esto ayuda mucho en sus grupos (EM, 2017).

Los ejemplos anteriores hacen patente que el desempeño laboral del pedagogo en una empresa privada se comparte con múltiples profesionistas que también realizan las mismas habilidades, sin embargo, se dilucida que, a pesar de ser reciente su ingreso en esta esfera empresarial, los empleadores reconocen las ventajas de contar con un pedagogo en su plantilla, destacando sus competencias duras y blandas en el desarrollo de personal e implementación de procesos.

En referencia a la situación escolar, todas las empresas solicitan que la licenciatura esté terminada como mínimo, no admiten con carrera trunca o menor escolaridad. Sólo en el caso de Mapfre se requiere gente titulada, en las demás no hay problema en que sean pasantes.

Tampoco tienen una preferencia al seleccionar personal que provenga de una escuela pública o privada, sin embargo, de las cuatro pedagogas que trabajan en

Manpower, tres son egresadas de la UNAM de la FFyL y una es de la Universidad pedagógica, en Grupo Mark, la gerente de RH también era graduada de la UNAM de la FFyL y en Mapfre, la capacitadora es de la FES Acatlán. Lo anterior denota que las empresas por el momento no cuentan con personal graduado de escuelas privadas.

b) Edad y sexo

La edad es un factor importante para el ingreso a estas organizaciones ya que tres de ellas especifican que prefieren contratar gente joven, de los 23 años hasta los 30 años aproximadamente (Grupo Mark Promociones, Human Access y ManpowerGroup), en la restante (Mapfre) no lo menciona, pero se puede intuir que también opta por la juventud debido a que requieren personal con dos años de experiencia.

En cuanto al sexo de los trabajadores, a tres compañías les parece irrelevante (Mapfre, Grupo Mark Promociones y ManpowerGroup) que un hombre o una mujer ocupen el puesto. Human Access es la única que sí exige que su puesto se cubra con un hombre ya que realizan reclutamiento en campo: “Yo prefiero hombres porque el trabajo que hacen es más en campo, entonces es como menos arriesgado que un hombre vaya a dar un reclutamiento al estado de México o que tenga que viajar, a una mujer” (EHA, 2018).

c) Experiencia en el puesto

Uno de los requerimientos imprescindibles para acceder a cualquiera de estas empresas privadas es la experiencia en puestos similares o en el dominio de ciertos contenidos. Mapfre y ManpowerGroup solicitan como mínimo dos años de experiencia previa. Al respecto el empleador de Manpower comenta: “básicamente les pedimos experiencia mínima de dos años en diseño de cursos y su material con base en competencias laborales y estándares de competencia, en servicios de consultoría profesional, administrativo o afín y deseable certificado en el estándar de competencia laboral, coordinación de grupos técnicos” (EMG, 2018).

Para Mapfre también son dos años mínimo de práctica en capacitación y en especial con ejecutivos telefónicos, además de conocimiento en desarrollo de contenidos. En palabras de la empleadora “pedimos al menos dos años de experiencia y sobre todo en el giro por lo que te digo de que se capacitan mucha gente en un mes y es capacitación tras capacitación” (EM, 2017).

Las empresas Grupo Mark Promociones y Human Access son conscientes de que los recién egresados necesitan forjar experiencia y poner en práctica sus habilidades, competencias y conocimientos ahora en el ámbito laboral, es por eso que solicitan nociones mínimas acerca del puesto como por ejemplo seis meses de servicio social o prácticas profesionales.

Grupo Mark indica al respecto: “pedimos experiencia en reclutamiento o seguimiento de los clientes, no importa si es de alguna empresa formal, o la experiencia sea de servicio social o prácticas, pero que tengan al menos el conocimiento de qué es lo que se hace. Que no estén como de cero” (EGMP, 2017). Para Human Access acota: “por lo menos seis meses de experiencia en su servicio social o en sus prácticas profesionales” (EHA, 2018).

Lo anterior subraya que el pedagogo o cualquier otro profesional que desee incorporarse en alguna de estas empresas debe estar familiarizado con las funciones que se realizan y en otros casos se requiere de ciertos conocimientos en particular.

d) Competencias duras o específicas y blandas o genéricas

Otros de los requisitos que demandan estas compañías, aparte de la experiencia en el área, son el manejo de la computadora con conocimiento en office, el manejo de pruebas psicométricas para la selección de personal, el dominio de un idioma y la disponibilidad para viajar, los tres primeros recaen en las competencias duras del candidato.

ManpowerGroup es la única empresa que reporta el idioma inglés a nivel básico como necesario para laborar con ellos, incluso si desean ascender a otro puesto se les pide un nivel avanzado: “Se requiere el inglés básico, ya si quieren incrementar o ser coordinadores o gerentes en el área, se pediría el inglés intermedio o avanzado porque hay en algunas empresas en donde el contacto pues es totalmente en el idioma inglés” (EMG, 2018).

El manejo de pruebas psicométricas se observa como requisito en Human Access y en Grupo Mark promociones ya que son empresas dedicadas al reclutamiento y selección de personal y las pruebas psicométricas son fundamentales para la evaluación de los candidatos. Al respecto la empleadora de Human apunta que los candidatos deben tener un conocimiento previo de las pruebas psicométricas:

Por lo menos de la facultad, por lo menos saber que existen y conocerlas, hay tres niveles, conocer, dominar y aplicar las pruebas, ¿no?, no espero que las dominen, pero por lo menos que sí sepan que existen y más o menos que tengan la noción de qué miden. Muchas de los candidatos que se entrevistan aplican ya por línea, solamente las mandan y les llega las interpretaciones por sistema. Pero en la escuela te enseñan con plantillas. Entonces sí esperamos por lo menos que tengan una noción de qué mide cada prueba (EHA, 2018).

Es innegable que las empresas han cambiado exponencialmente durante los últimos años y estas transformaciones se han dado principalmente en sus estructuras y procesos internos, en la constante actualización, tanto en los sistemas y las tecnologías utilizados (Fallas, 2010). Actualmente el uso de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral como el manejo de la computadora y en especial el empleo de software, programas como word, excel, power point, correo electrónico, redes sociales, etcétera son herramientas que se han vuelto indispensables en la jornada profesional y en estas empresas se percibe que no son la excepción.

Así los pedagogos tienen que estar actualizados en el uso de la computadora, Grupo Mark Promociones y Human Access solicitan un nivel básico en el

conocimiento de office, Mapfre no lo especifica, pero, se puede intuir que también lo requiere debido a las actividades que realiza la capacitadora. La única empresa que pide un manejo de paquetería avanzado es ManpowerGroup:

Lo que si les pedimos es que toda la paquetería de Microsoft sea avanzada porque sí ocupan demasiado el excel, el power point pues, ni se diga, pero sí necesitan en un nivel avanzado, básicamente sería eso, sus herramientas de trabajo ¿por qué? nosotros como marca registrada, ellos tienen que mandar sus templates de las presentaciones que van a llevar con los clientes y nuestra gente de mercadotecnia pues son los que básicamente hacen las modificaciones para que queden estandarizados para presentaciones de ManpowerGroup, o sea, ellos no pueden modificar alguna u otra presentación básicamente (EMG, 2018).

Para Human Acces manejar el programa excel es transcendental porque: “se hacen muchos reportes y digo, no manejamos excel avanzado, no manejamos macros, pero sí manejamos excel, por lo menos que no le tengan miedo a la computadora” (EHA, 2018). En el caso de Grupo Mark, también les interesa que sepan usar excel por las bases de datos con las que se trabaja además del correo electrónico.

Otro aspecto por considerar es la disponibilidad para viajar ya que las labores del puesto lo ameritan, tal es el caso de dos empresas (Human Access y ManpowerGroup), las otras organizaciones no lo especifican (Mapfre y Grupo Mark Promociones).

La empleadora de Human Access señala que para su puesto de asesor de atracción de talento hay que estar viajando constantemente para cubrir las vacantes operativas que tienen: “tengo masivos y tengo foráneos y son sueldos muy bajitos y regularmente son en la periferia de la ciudad, entonces como esas vacantes no se pueden atraer por medio de bolsas electrónicas, tenemos que hacer reclutamiento en campo” (EHA, 2018).

El empleador de Manpower hace referencia del por qué se les pide la disponibilidad para viajar a los que laboran en el área de desarrollo organizacional: “muchas veces tienen que viajar. Nosotros tenemos presencia a nivel nacional en todos los estados de la República y si algún cliente requiere alguna necesidad, por ejemplo, en Toluca, en Guadalajara, en Monterrey pues ellos tienen que viajar” (EMG, 2018).

Estas competencias, sobre todo las llamadas duras, dominio de un idioma, manejo de paquetería y pruebas psicométricas están supeditados a una educación formal que normalmente proporcionan los planes y programas de estudio de las instituciones de educación superior o también, se pueden cursar fuera de ellas en diversos centros de capacitación. Caso contrario con las competencias blandas, ya que éstas están insertas en un ámbito personal, se definen por la personalidad, las actitudes o por las emociones.

Ciertamente las empresas también agradecen que su personal tenga este tipo de competencias blandas y justamente éstas son consideradas como un beneficio de contratar pedagogo, durante las entrevistas se señalaron algunas de ellas como: el dinamismo, la proactividad, acercamiento con la gente, actitud de servicio, control de grupo, ganas de aprender, seriedad, entre otras.

Antes de ingresar como capacitador en la compañía Mapfre se evalúa su control de grupo, su forma de expresarse, el acercamiento con la gente, su dinamismo, a través de una presentación muestra que dura alrededor de media hora. La empleadora explica que lo que caracteriza a la pedagoga que actualmente está trabajando con ellos es la paciencia que tiene para capacitar a los ejecutivos telefónicos que requieren ayuda complementaria:

Se da más tiempo con la gente que le cuesta mucho trabajo, o sea, los temas que se ven aquí realmente sí son complicados, aparte que pues tienen que estar como muy al pendiente los chicos ¿no? porque si se les va algo puede ser que su póliza no estaba pagada y mandan un servicio, o sea sí tienen que hacer como muchas, a veces hasta operaciones matemáticas, estar al pendiente de muchos programas que manejan,

entonces, todas las coberturas que las manejen, es información que sí se complica, o sea, no a todos se les da tan fácil y lo que sí es visto con ella particularmente, es que se da tiempo extra para ayudar a todas estas personas que les cuesta trabajo dominar la información (EM, 2017).

Grupo Promocional Prosmark no profundiza sobre este tipo de competencias, sólo menciona que requieren gente con madurez y seriedad para evitar la rotación de personal además de tolerancia al trabajo bajo presión. El perfil para cubrir el puesto de asesor de atracción de talento de Human Access requiere de una persona “con excelente actitud de servicio, buena presentación y muchas ganas de aprender” (EHA, 2018).

El empleador de Manpower apunta: “Nosotros nos fijamos no solamente que cumplan con las características de los dos años de experiencia sino también que sean proactivos, que sean con una actitud servicial, o sea, que tengan otro tipo de habilidades básicamente” (EMG, 2018).

Lo anterior hace evidente que el mercado laboral “demanda cada vez más, de personas competitivas con alto grado de conocimientos, habilidades, ideas, destrezas, pero sobre todo actitudes y valores que se reflejen en pautas de comportamiento de los profesionistas para atender las funciones de los puestos de trabajo que hoy en día exigen un dominio mayor, en las diversas instituciones [...] donde el pedagogo puede despeñarse” (Sánchez, Huerta, Yépez y Córdoba del Valle, 2015, p. 7).

4.3.4 Condiciones laborales

Este apartado pretende exteriorizar las condiciones laborales que proporcionan las cuatro empresas privadas al momento de contratar personal para cubrir los diferentes puestos ya mencionados. Los rubros considerados son: el tipo de contrato, el horario laboral, las prestaciones de ley, rango de sueldo y crecimiento profesional.

Tabla 6. Condiciones laborales en las que se desenvuelve el pedagogo

Empresa	Mapfre	Grupo Mark Promociones	Human Access	Manpower Group
Puesto	<i>Trainer</i> (capacitador)	Auxiliar de RH Gerente de RH	Asesor de atracción de talento	Diseñador de estándares de competencia laboral
Tipo de contrato	Contrato por tres meses y luego se da la planta.	Tiempo indefinido	Tiempo indefinido	Tiempo indefinido
Horario laboral	Lunes a viernes de 8:00 am a 6:00 pm.	Lunes a viernes de 9:00 am a 6:00 pm, sábados medio día.	No especifica	Lunes a viernes de 9:00 am a 6:00 pm, ocasional los sábados y posibilidad de hacer <i>home office</i> ³⁰
Prestaciones de ley	Sí otorga	Sí otorga	No otorga ningún tipo de prestación	Sí otorga, además de prestaciones superiores
Rango de sueldo	\$17,000 mensuales	\$6,000-\$10,000 mensuales	\$6,000-\$8,000 mensuales	\$8,000-\$10,000 mensuales
Crecimiento profesional	Sí	Sí	No	Sí

Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas a las empresas privadas (Grupo Mark Promociones, Human Access, ManpowerGroup y Mapfre).

El tipo de contrato en tres empresas (Grupo Mark Promociones, ManpowerGroup y Human Access) es indefinido, es decir no tiene un tiempo estipulado de duración, prácticamente el tiempo dependerá de alguna promoción laboral o la renuncia del trabajador. Mapfre indica que se ingresa con un contrato temporal de tres meses en donde se está a prueba, sí la evaluación después de este lapso es satisfactoria, se estipula un contrato definitivo, de planta, el cual tampoco tiene una duración determinada.

³⁰ *Home office* se puede traducir como trabajo de oficina en casa.

En cuanto al horario de trabajo, sólo Human Access no proporciona información al respecto. Mapfre maneja un horario de tiempo completo de lunes a viernes de 8:00 am a 6:00 pm, en Grupo Mark se labora de lunes a viernes tiempo completo (9:00 am a 6:00 pm) y el sábado medio día y en Manpower trabajan de lunes a viernes de 9:00 am a 6:00 pm, con la disponibilidad de asistir algunos los sábados y la posibilidad de trabajar desde casa (*home office*).

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo (1970) se establece que toda persona que realice trabajo subordinado para una persona física o moral mediante el pago de un salario tiene derecho a prestaciones laborales, las cuales son: seguridad social (IMSS), vacaciones con goce de sueldo, prima vacacional y aguinaldo. Mapfre, Grupo Mark y Manpower faculta dichas prestaciones, incluso la última empresa concede prestaciones superiores para puestos más altos. Human Access no tiene ningún tipo de prestaciones.

En lo concerniente a la retribución económica se encuentra que los sueldos más bajos corresponden a las empresas Grupo Mark Promociones y Human Access, inician con \$6,000 mensuales para los puestos de auxiliar de RH y asesor de atracción de talento, éste último puede llegar a \$8,000 mensuales de acuerdo con la antigüedad; para el puesto de Gerente de RH en Grupo Mark, el sueldo inicial es de \$10,000 mensuales. La paga en Manpower oscila entre los \$8000 y 10,000 mensuales. Finalmente, la compensación más alta equivale a \$17,000 mensuales por parte de la compañía Mapfre.

El crecimiento profesional se refiere a la posibilidad de poder concursar para otros puestos con mayor jerarquía, lo que implicaría para el pedagogo mayor responsabilidad, mejor sueldo y la obligación de actualizar constantemente sus conocimientos en beneficio de su práctica diaria. Tres compañías: Mapfre, Grupo Mark y Manpower, sí fomentan la movilidad de su personal. Human Access no tiene la posibilidad de seguir desarrollando las habilidades del trabajador:

[...] en promedio pueden quedarse aquí hasta dos años. ¿Por qué?, porque no hay promoción, no hay a donde moverse y el sueldo está topado, entonces ellos buscan, como ya tienen la formación y la experiencia ya pueden brincar a otros puestos, a otras empresas en donde ganen más, que es lo que regularmente nos ha sucedido, que aquí entran con un sueldo y pueden después de dos años buscar alguna vacante en donde les puedan pagar hasta lo doble (EHA, 2018).

Lo anterior da un amplio panorama sobre los términos bajo los cuales trabajan las pedagogas contratadas en estas empresas privadas; en general casi todas manejan un horario similar, los tipos de contrato por tiempo indefinido, el crecimiento profesional y las prestaciones de ley; en lo que sí hay una gran diferencia se puede observar en el sueldo, el cual se debe al tipo de compañía, las actividades realizadas y la experiencia requerida.

4.3.5 Ventajas de contratar los servicios del pedagogo

Durante la entrevista se habló sobre las ventajas que tienen las empresas al contratar al pedagogo y se hizo visible lo siguiente:

Pues yo creo que ayuda mucho a facilitar tanto la forma en que se trabaja dentro de la empresa, si actualmente es efectiva o ya hay que hacer algunos cambios o, pues toda es parte de evaluación, de clima, desarrollo, de cómo el empleado se pueda sentir motivado dentro de la empresa [...]. En cómo trabajar la resistencia que tengan los empleados para los cambios, cómo implementar para que no los sientan tan, pues tan drástico, todo este cambio de la nueva forma de trabajar, o los procesos motivacionales hacia el empleado. Entonces, digo, sí ayuda, sí implementa muchas cosas en trabajo en equipo, pero yo siento que ahorita como lo más práctico es saber cómo realizar y que el empleado no lo sienta tan drástico o pues tan brusco el cambio de todos esos procesos que él pueda implementar como mejora, entonces, yo siento que él ayudaría mucho en el cómo se realizarían todos estos procesos o, más enfocado como en la parte de desarrollo organizacional. Y yo siento que es mucho... se enfoca mucho en cómo cada persona puede realizar las cosas, sabemos que todos aprendemos y trabajamos de diferente forma, [...] entonces, pues sí enfocarse como en “cómo lo vamos a implementar para cada persona” y obviamente, lo que cualquier empresa no

quiere, pues es la rotación y mucho menos si se trata de un proceso de mejora. Entonces, yo siento que ese es el plus que ellos harían en cómo lo pueden realizar (EGMP, 2017).

La empleadora de Grupo Mark resalta que el beneficio primordial de tener pedagogos en la empresa es que ellos buscan la mejor manera para implementar nuevos procesos y la preparación de los empleados para que se desenvuelvan dentro del nuevo ambiente sin problema alguno, motivándolos, buscando herramientas para trabajar de manera individual y grupal con las personas. Este comentario denota que lo fundamental son las competencias duras que el pedagogo ha desarrollado para cumplir con su actividad diaria.

La empleadora de Mapfre, a raíz de la convivencia con la capacitadora, piensa que le hecho de que sea muy dinámica, la proximidad con el personal y los conocimientos que se adquieren durante la licenciatura son una ventaja sobre los otros compañeros que efectúan las mismas actividades. En esta declaración se enfatizan las competencias duras y blandas de la pedagoga.

Yo siento que es más dinámica que mis otros compañeros así de ¡ah, pues ahora vamos a hacer una dinámica de esto! Como que el contacto con la gente es diferente, es como más acercamiento y creo que esto ayuda mucho en sus grupos. Pues yo creo que eso es, a lo mejor, el plus que le dan los pedagogos y que ahora que estoy con ella pues toda esta parte del desarrollo de contenidos, a lo mejor toda esta parte que yo no conozco muy bien que aprenden mientras están estudiando pero que sí, al proponer ideas pues te das cuenta y dices ¡ah! por eso están los pedagogos también en recursos humanos (EM, 2017).

La ganancia de contratar pedagogos, para el empleador de ManpowerGroup, se observa en la capacidad de desarrollar habilidades y en la identificación de problemas del personal: “los pedagogos tienen esa parte de desarrollar más la parte cualitativa en cada una de las personas, no solamente identificar los problemas de

grupo, sino también parte, bueno, más bien individualidades de cada uno de los integrantes del equipo o del grupo” (EMG, 2018).

Se puede distinguir que las ventajas que conllevan a incluir un experto en pedagogía en una empresa privada derivan especialmente de sus competencias, su formación escolar y su comportamiento humanista.

4.3.6 Conocimiento de las salidas profesionales del pedagogo

Los empleadores fueron cuestionados sobre el campo de trabajo del pedagogo fuera del ámbito escolar y las áreas en donde pueden desempeñarse dentro de una empresa privada y las respuestas fueron:

[...] nunca había imaginado que un pedagogo podía trabajar en una empresa, bueno, en área de recursos humanos, de hecho, yo lo empecé a ver la última vez que yo estaba buscando trabajo donde en muchos lugares incluso pedían nada más pedagogos y yo decía: ¿por qué?, ¿por qué? Si según yo, eran nada más psicólogos o administradores eh... me parecía raro, ahora sé que por ejemplo pueden estar, no sé, reclutando o en capacitación. A mí me parecía como más viable el área de capacitación porque pues tienen como toda esta parte de la enseñanza, de desarrollo de contenidos... (EGMP, 2017).

Esta declaración resulta interesante debido a que la empleadora pensaba que los egresados de pedagogía sólo laboraban en el espacio escolar o educación formal y jamás pensó que los pedagogos estuvieran en empresas laborando en áreas de capacitación o recursos humanos. Incluso dentro de su reclutamiento se ha encontrado con estudiantes de pedagogía que buscan un empleo como ejecutivo telefónico para después poderse desenvolver en el terreno de recursos humanos:

[...] me he encontrado mucho en las entrevistas que realizamos para otras áreas que llegan muchos estudiantes de pedagogía. A mí me sorprende porque sobre todo es gente que ya está por concluir sus estudios o a lo mejor recién egresados y pues al preguntarles que por qué les interesa, porque generalmente son puestos para el *call*

center, pues muchas veces son: mientras concluyo mis estudios pues me los estoy pagando, pero sí me interesa poder colocarme en una empresa para de ahí poder desarrollarme en el área de recursos humanos. A mí la verdad me llama mucho la atención porque cuando me dicen “pedagogía” yo lo relaciono completamente con la parte educativa, a lo mejor clases, desarrollo de programas, no sé, pero me llama mucho la atención que me digan: es que yo quiero estar en el área de recursos humanos y pues es cuando, te digo, me entra la duda de que, a lo mejor en sus programas de estudios pues tienen algunas materias relacionadas, desconozco, pero sí es como más común últimamente ver que quieran dedicarse al área de recursos humanos (EM, 2017) .

Para el empleador de Manpower no le es extraño ver a pedagogos en las empresas: “en donde trabajaba anteriormente, nosotros teníamos un departamento que se llama clima organizacional, ahí básicamente las requisiciones sí nos pedían pedagogos [...] (EMG, 2018). En cuanto a la pregunta sobre las otras áreas en donde puede laborar un pedagogo, agregó:

Podría ingresar en reclutamiento y selección, sí podría, pero reitero, yo creo que en el plan de estudios, no se empatan, o sea, no nos empatamos [con los psicólogos] en la cuestión de que nosotros hacemos aplicación e interpretación de pruebas psicométricas, algún tipo de entrevista y pues yo creo que sí tendrían área de oportunidad pero sí se desarrollara un poco más, probablemente yo los metería más para entrevistas complementarias, por ejemplo para una entrevista por competencias me agrada ver en acción a un pedagogo, porque así podríamos tener detección de cada una de las habilidades y ver si puede empatar en algún puesto, ahí yo sí los colocaría como una complementación (EMG, 2018).

En este sentido el contratante tiene cierta razón al mencionar que los pedagogos no cuentan con la formación en la aplicación e interpretación de pruebas psicométricas y entrevistas. Anteriormente, en el capítulo dos, se hizo una revisión somera a varios planes y programas de estudio tanto de IES públicas y privadas y la única que brinda fehacientemente asignaturas de este tipo es la Universidad Panamericana cuenta con el taller de diagnóstico psicométrico y el taller de entrevista (Universidad

Panamericana, 2018), las cuales son materias obligatorias que se cursan durante el tercer y cuarto semestre. Probablemente las otras instituciones educativas aborden el tema de las pruebas psicométricas dentro de alguna otra asignatura, pero con un enfoque propiamente más educativo que laboral.

Grupo Mark promociones ha contado con pedagogas desde hace casi diez años tanto en el área de recursos humanos como en el área administrativa, la empleadora hace mención sobre las otras posibilidades en las que el pedagogo podría desenvolverse:

Sé que está dentro del área de Recursos Humanos [el pedagogo], pero sí haría como un departamento adicional de desarrollo laboral que incluye desde la evaluación, capacitación y un poco de clima laboral, que se encargan como de, de todo este bienestar laboral se supone que debería de estar dentro de Recursos Humanos, pero bueno es muy extensa toda esa área y entonces para el tipo de empresa que pasa a ser de mediana a gran empresa yo siento que sí requiere un departamento adicional y yo siento que ellos estarían muy bien ahí, digo se encargan como de toda la parte de Recursos Humanos, pero dándole un plus al clima laboral dentro de la empresa. Ese sería como uno. Y hablando de Recursos Humanos, pues en la parte del reclutamiento, en detectar qué tan eficaz o qué tan bueno o malo sería contratar al personal tanto interno como externo, pero como algo adicional sería como esta parte de desarrollo organizacional (EGMP, 2017).

En esta cita se percibe la propuesta de crear un departamento nombrado “desarrollo laboral” que incluya clima laboral, capacitación, así como evaluación de personal, también propone al reclutamiento y desarrollo organizacional como otras potenciales salidas laborales para el pedagogo.

Finalmente, la empleadora de Human Access da su opinión al respecto: “Yo creo que podría funcionar en una empresa en recursos humanos y por supuesto que podría funcionar en desarrollo organizacional, en capacitación, creo que en esas áreas tendría mucho, mucho desarrollo (EHA, 2018).

En general, se puede decir que los empleadores tienen conciencia de que los profesionales de la pedagogía no sólo se desempeñan en el ámbito escolar, sino que también pueden ejercer dentro de diversas organizaciones y dejan manifiesto que existen ciertas áreas en las cuales pueden intervenir satisfactoriamente, tal es el caso de recursos humanos, capacitación, reclutamiento y selección de personal y desarrollo organizacional.

Las entrevistas a los informantes clave de estas empresas privadas ayudan a desvelar las interrogantes planteadas en esta investigación, existen varias razones por las que una empresa privada se entusiasma a la hora de contratar pedagogos, primeramente hacen latente las competencias profesionales del pedagogo como los conocimientos adquiridos durante su formación escolar y aplicación de los mismos en su desempeño laboral, así como también aspectos relacionados con su personalidad como su proactividad, dinamismo, actitud de servicio y sociabilidad.

Por otro lado, las actividades que realizan en la empresa tienen relación con el perfil del profesional de pedagogía ya que se desenvuelven en áreas que implican capacitación, atracción de talento, recursos humanos y desarrollo organizacional. Con relación a los requisitos que piden los empleados para contar pedagogos son experiencia en el área, licenciatura terminada, gente joven y con conocimientos en uso de la computadora. A su vez la empresa ofrece a los profesionales un contrato de tiempo indeterminado, prestaciones de ley, horario laboral en específico, sueldo proporcional al puesto y crecimiento profesional.

Una vez expuestos los resultados de estas entrevistas ahora es turno de conocer las experiencias de los pedagogos que han tenido la oportunidad de laborar en una empresa privada, el siguiente apartado se enfoca en advertir las causas que le llevó a desempeñarse en una compañía privada, las actividades que realiza, requisitos de contratación, satisfacción laboral y su identidad profesional, principalmente.

4.4 El desempeño profesional del pedagogo en los corporativos

En esta sección se analizan los resultados del cuestionario: El desempeño profesional del pedagogo en las empresas, aplicado a egresados pedagogos y licenciados en ciencias de la educación. este cuestionario es fundamental para conocer el desempeño laboral de los pedagogos en las empresas privadas, caracterizando las actividades que realizan dentro de ellas, así como los requisitos que solicitan las empresas, la satisfacción laboral y la relación entre sus estudios y el desempeño ocupacional.

Se decidió realizar un cuestionario debido que es el instrumento más utilizado para recolectar los datos que consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Esta herramienta “siempre trata de representar algún universo conocido, y de esta manera intenta, tanto en la cantidad de casos incluidos como en la manera de su selección, ser adecuada y fielmente representativa de una población más numerosa” (Katz, 1972, p. 68).

El cuestionario, está compuesto de quince preguntas la mayoría son cuestiones cerradas (preguntas: 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14)³¹; las cuales contienen opciones de respuesta previamente delimitadas, de esta manera se facilita la codificación y análisis de las mismas (Hernández, Fernández y Baptista, 2010); en las cuales se puede marcar una o varias respuestas o asignar una escala. Sólo hay tres preguntas abiertas en el cuestionario (4, 6 y 15)³² las cuales “no delimitan las alternativas de respuesta. Son útiles cuando no hay suficiente información sobre las posibles respuestas de las personas” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 221) y nos ayudan a tener una información más amplia sobre el tema de interés.

³¹ Véase el anexo 1. *Cuestionario: El desempeño profesional del pedagogo en las empresas.*

³² Véase el anexo 1. *Cuestionario: El desempeño profesional del pedagogo en las empresas.*

Las preguntas quedaron divididas en cuatro rubros o categorías. El primero son los datos personales para saber el sexo del encuestado, la edad, el estado de residencia y los estudios realizados de licenciatura, diplomado o especialidad y posgrado (corresponden a las preguntas del cuestionario 1-4).

La siguiente categoría son los datos laborales, se cuestiona primeramente sobre el motivo que le llevó a laborar en una empresa privada, se le pide que especifique las empresas en donde se ha desempeñado profesionalmente como pedagogo, además de área donde se desempeñó, puesto, duración del empleo, sueldo, tipo de contratación y actividades realizadas. Por otro lado, se pretende revisar las dificultades y los requisitos al ingresar a una empresa, además saber si le es fácil desempeñarse en este ámbito empresarial (en este apartado atañen las preguntas 5-10).

El tercer rubro es la satisfacción laboral de desempeñarse en una empresa privada, así como las causas (preguntas 11 y 12). El último punto es sobre su formación académica y si los contenidos de su plan de estudios les han servido para sus actividades profesionales y también averiguar si la identidad como pedagogo se pierde al momento de desempeñarse en una empresa (preguntas 13-15).

La aplicación del cuestionario se llevó a cabo en diversos momentos, los dos primeros fueron pilotos, al principio, se entregó el cuestionario en formato Word vía correo electrónico lo cual sirvió para reformular algunas preguntas que no quedaron lo suficientemente claras. Posteriormente se creó un cuestionario en línea³³ con la ayuda de formularios Google, también se aplicó como piloto para poder explorar las bondades y limitaciones de responderlo en línea. Una vez solucionados los problemas técnicos se comenzó a dar a conocer el cuestionario a través de la red social Facebook.

³³ En el siguiente enlace se puede visualizar el cuestionario en línea titulado: *El desempeño profesional del pedagogo en las empresas privadas*. <https://goo.gl/forms/S8h7RWjiRHngAGFG3>.

Esta red social fue de gran ayuda para hacer llegar el formulario a los pedagogos desempeñados profesionalmente en organizaciones empresariales. Se colocó un anuncio³⁴, con el enlace del cuestionario, en diversos grupos de las páginas de Facebook como redes de estudiantes y egresados de diversas instituciones, tanto públicas como privadas, que imparten la carrera de pedagogía en la Ciudad de México y zona metropolitana, así como también en grupos de pedagogos que se forman con fines diversos (ofrecer capacitaciones o actualizaciones, empleo, asistencia a congresos o conferencias).

De esta manera los candidatos pudieron responder el cuestionario desde cualquier dispositivo electrónico y a la hora que les fue posible, así se economizó considerablemente el tiempo de aplicación de los cuestionarios. Gracias a esas características de la red social Facebook fue que se consideró como el medio idóneo para hacer llegar los cuestionarios a los candidatos y poder lograr una mayor cantidad de respuestas con menor tiempo y disminuyendo los gastos económicos que podría generar el estudio cuantitativo, como el traslado o las llamadas telefónicas que tendría que hacer el encuestador para reunirse con sus informantes. Así la muestra quedó conformada de manera no prevista, de alguna manera “espontánea”.

La población encuestada quedó definida de la siguiente manera: los estudios de nivel superior son de la licenciatura de pedagogía o ciencias de la educación; están o estuvieron laborando en una compañía privada desempeñándose profesionalmente como pedagogos, algunos puestos son: capacitadores, reclutadores, diseñadores instruccionales y facilitadores, principalmente.

Exitosamente se recibió un total de 65 cuestionarios de los cuales se descartaron quince debido a dos razones, una de ellas es que sólo contaban con experiencia docente en instituciones educativas y no en empresas privadas fuera del ámbito

³⁴ Para revisar el anuncio colocado en la red social Facebook puede dirigirse al siguiente enlace: <https://view.genial.ly/5a908e54b4f4dd1fc9f8696a/pedagogos-en-empresas>

escolar y el segundo motivo fue la licenciatura cursada ya que se solicitaron solamente pedagogos o de ciencias de la educación y respondieron gente con otra formación como psicólogos, comunicólogos, economistas, entre otros. Finalmente se trabajó con el total de 50 cuestionarios.

A continuación, se caracterizan los resultados del cuestionario: *El desempeño profesional del pedagogo en las empresas privadas.*

4.4.1 Información personal

En primer lugar, es importante identificar a los pedagogos que formaron parte de este estudio, comenzando con sus datos personales como sexo, edad y estado de residencia y formación escolar. Esta información corresponde a las preguntas uno, dos, tres y cuatro del cuestionario (sexo, edad, estado de residencia y estudios realizados).

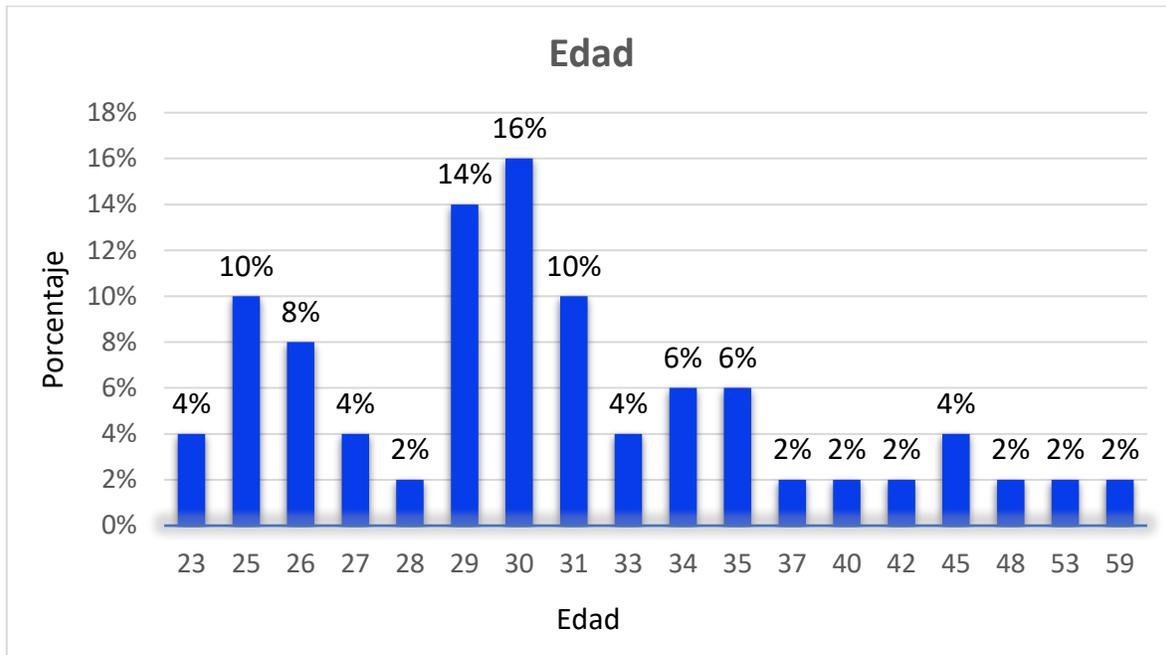
a) Sexo

El cuestionario fue respondido por 45 mujeres y los cinco restantes son hombres, lo que indica que la población femenina es de un 90% y la masculina es sólo del 10%. Estos datos no resultan inesperados ya que la carrera de pedagogía es considerada tradicionalmente femenina.

b) Edad

Se observa en la siguiente gráfica que la edad es muy variada, 23 años es la edad más joven que respondió el cuestionario siendo el 4%. La edad más alta es de 59 años y corresponde al 2% de la población total. 30 años es la edad que más se repite, la moda es del 16%. Un 14% de la población tiene 29 años, las edades de 25 y 31 años corresponden al 10% cada una, el 8% de la población cuenta con 26 años, 34 y 35 años representan el 6% cada una, las edades de 27, 33 y 45 años constituyen el 4% de la población cada una y finalmente 28, 37, 40, 42, 48, y 53 años caracterizan el 2% cada una.

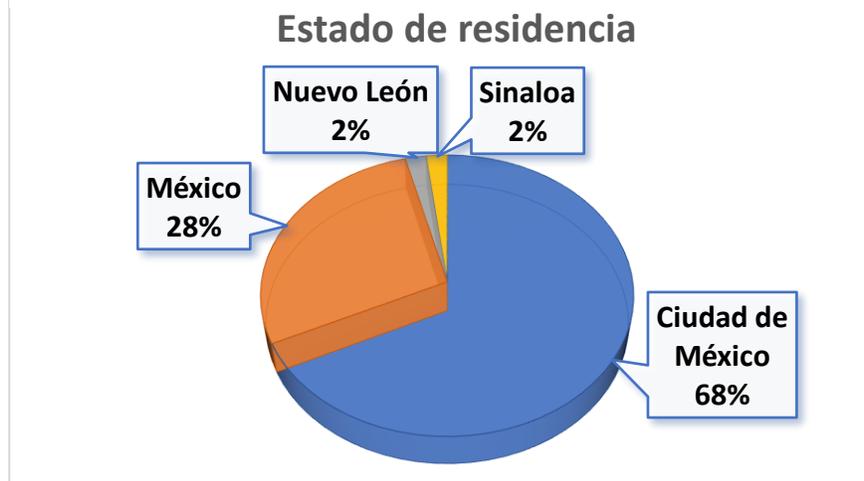
Gráfica 1. Edad



c) Estado de residencia

La encuesta fue respondida por pedagogos que radican dentro de cuatro estados de la República Mexicana. La Ciudad de México es donde viven la mayor cantidad de personal con un 68%, en el Estado de México se encuentra el 28% de la población total, en Nuevo León viven el 2% de los encuestados, al igual que en Sinaloa con sólo el 2% de la población.

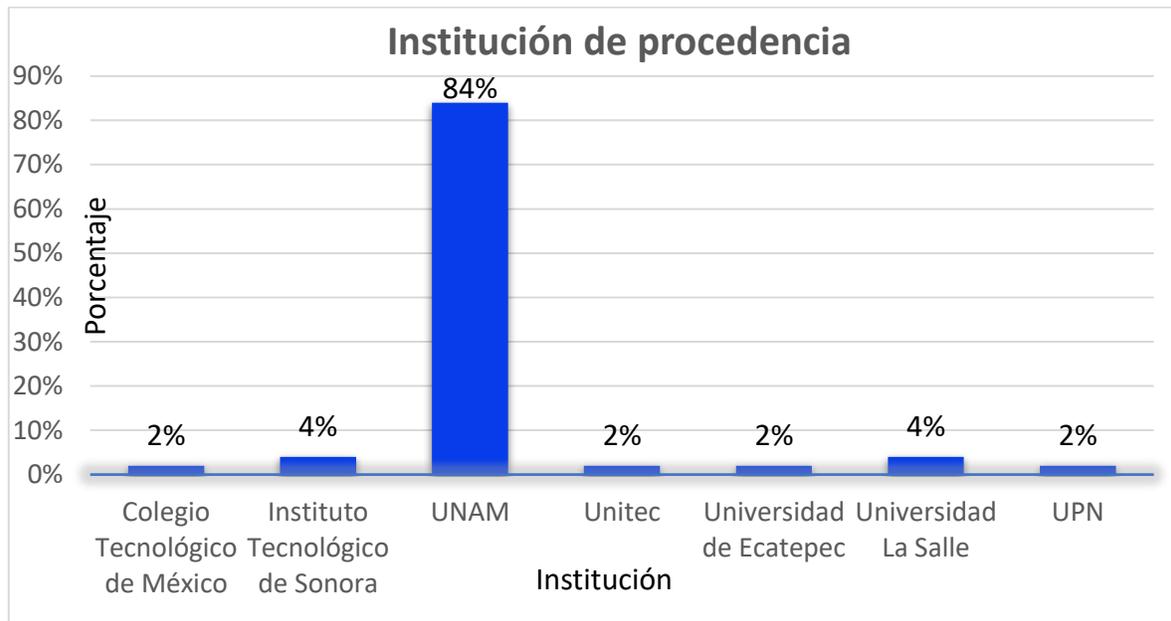
Gráfica 2. Estado de residencia



d) Institución de educación superior donde cursó la licenciatura

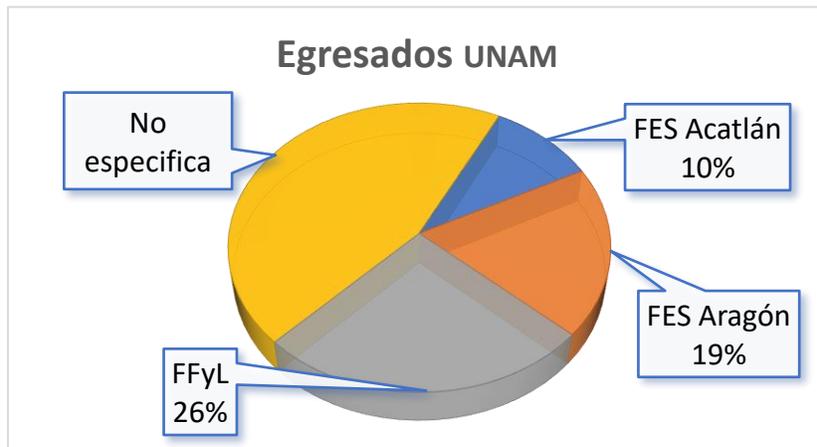
Se encontraron siete instituciones donde los encuestados realizaron su licenciatura de pedagogía o ciencias de la educación. La Universidad Nacional Autónoma de México es la escuela que presenta la mayor cantidad de egresados con un 84%, posteriormente el Instituto Tecnológico de Sonora y la Universidad La Salle acumulan el 4 % cada una y finalmente en cuatro instituciones recae el 2% en cada una (Colegio Tecnológico de México, Unitec, Universidad de Ecatepec y Universidad Pedagógica Nacional).

Gráfica 3. Institución de procedencia



Dentro de los graduados de la unam, se encuentra que el 26% de la población estudió en la Facultad de Filosofía y Letras, el 19% egresó de la Facultad de Estudios Superiores Aragón, el 10% cursó en la Facultad de Estudios Superiores Acatlán y un 45% no especifica la institución donde estudió pedagogía.

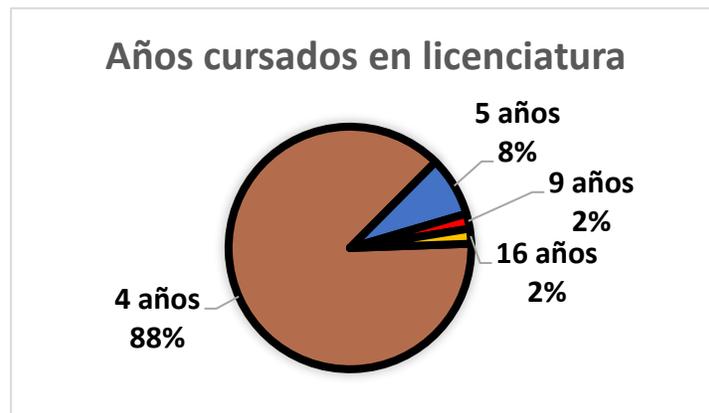
Gráfica 4. Egresados de la UNAM



e) Duración de estudios cursados

En promedio, los pedagogos finalizaron su licenciatura en cuatro años, lo que equivale al 88% de la población total. El 8% de los egresados terminó en 5 años y sólo el 2% concluyó en 9 y 16 años.

Gráfica 5. Años cursados en licenciatura



Además, se les solicitó que proporcionaran los años de ingreso y egreso de su licenciatura, así se asume que el año de 1976 es el registro más antiguo de ingreso a la carrera y de ahí van apareciendo los años 1986, 1990 y 1996, a partir del año 2000 se observan ingresos cada año hasta llegar al registro más reciente que es

2014. En cuanto a los años de egreso, el primero es 1980, seguido de 1994, 1995, 2000 y a partir del 2005 se advierten egresos cada año hasta el año 2017.

f) Situación escolar

De los 50 universitarios, 32 personas cuentan con un título de licenciados lo que corresponde al 64% de la población total, el 36% restante (18 personas) son pasantes. Cabe mencionar que una de las opciones contemplaba la carrera trunca y en esta muestra se observa que todos terminaron la carrera y ninguno dejó de estudiar.

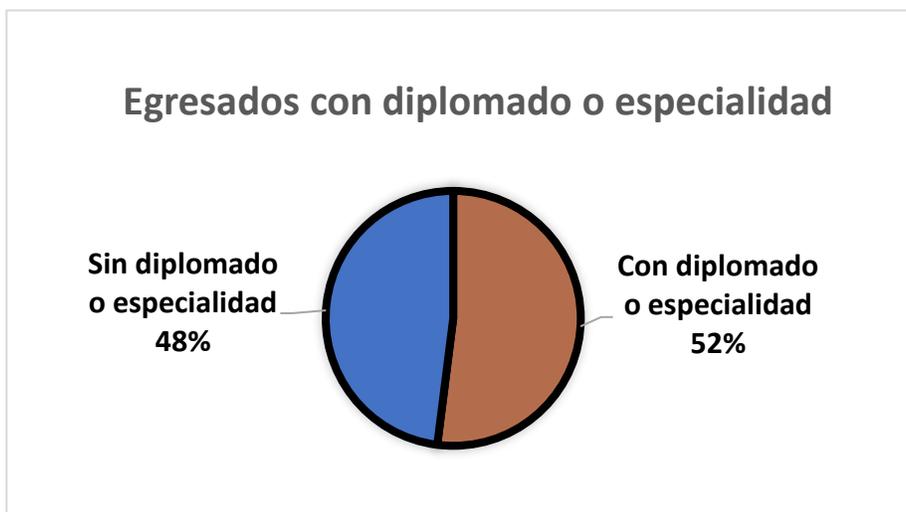
Gráfica 6. Situación escolar



g) Diplomado o especialidad

Del total de encuestados, el 52% han realizado algún diplomado o especialidad y el 48% no tiene ninguna especialidad o diplomado.

Gráfica 7. Egresados con diplomado o especialidad



En la siguiente tabla se especifican algunos datos sobre los diplomados o especialidades que han cursado los pedagogos, se resalta en nombre de la especialidad o diplomado, la institución donde lo cursó, el periodo, los años cursados y la situación escolar.

Tabla 7. Especialidad o diplomado de los egresados

Nombre de la especialidad o diplomado	Institución	Periodo	Total años	Situación escolar
Capacitación				
La capacitación en las nuevas organizaciones	FES Aragón	2013-2014	1	Terminado
La capacitación en las nuevas organizaciones	FES Aragón	2013	Meses	Terminado
La capacitación en las nuevas organizaciones	FES Aragón	2012-2013	1	Terminado
La capacitación en las nuevas organizaciones/capacitación y desarrollo de talento	UNAM/EBC	2015-2016	1	Terminado
Desarrollo organizacional				
Comportamiento humano y desarrollo organizacional	FES Acatlán	2012-2013	1	Terminado
Desarrollo del talento	EBC	2016-2017	1	Terminado
Educación abierta y a distancia				
Educación abierta y a distancia	UNAM	2006-2017	1	Terminado
Formación docente para la educación abierta y a distancia	CUAED-UNAM	2003-2004	1	Terminado
Formación docente				
Formación y capacitación de maestros de inglés	Instituto tecnológico de Sonora	2008-2009	1	Terminado
Enseñanza virtual en la formación docente	CUAED-UNAM	2005-2006	1	Terminado
Formación docente	UDEC	2000-2002	2	Terminado
Gestión educativa				
Dirección y gestión educativa	SINADEP	2015-2016	1	Terminado
Liderazgo en instituciones educativas	Universidad virtual Anáhuac	2011-2012	1	Terminado
Gestión del cambio	FINDES	2017-2018	1	Terminado
Reclutamiento y selección de personal				
Atracción de talento	Colegio de pedagogos del E. de México	2015-2016	1	Terminado

Tecnología educativa				
Desarrollo e implementación de ambientes virtuales de aprendizaje	IPN	2007-2008	1	Terminado
Las tecnologías en las nuevas organizaciones	UNAM	2008	Meses	Terminado
Diseño instruccional	Tecnológico de Monterrey	2013-2014	1	Terminado
Diseño instruccional para educación virtual	Universidad la Salle	2014	Meses	Terminado
Tic aplicadas a la educación	DGTIC-UNAM	2012-2014	2	Terminado
Herramientas de cómputo para la educación en línea	DGTIC-UNAM	2016-2017	1	Terminado
Innovación educativa	CUAED-UNAM	2012-2013	1	Terminado
Tecnología educativa	UPEP	2015-2017	2	Terminado
Tecnologías de la información y comunicación (tic) aplicadas a la educación.	FES Aragón	2016	Meses	Terminado
Uso pedagógico y didáctico de las tic	FES Aragón	2015	Meses	Terminado
Otros				
Especialización en diseño y evaluación de proyectos de intervención en educación social y en animación socio-cultural	Universidad de Sevilla	2016-2017	1	Terminado

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del cuestionario: El desempeño profesional del pedagogo en las empresas.

Vale la pena señalar que estos diplomados o especialidades se pueden clasificar de acuerdo con diversos objetivos, en este caso se han encontrado ocho categorías: capacitación, desarrollo organizacional, educación abierta y a distancia, formación docente, gestión educativa, reclutamiento y selección de personal, tecnología educativa y otros.

Los encuestados mencionan que en promedio la duración de los cursos es de un año, sin embargo, tres cursos se prolongaron dos años y cinco de ellos sólo tuvieron una duración de algunos meses. En cuanto a la situación escolar de las especialidades o diplomados, todos se encuentran en el estatus de terminado. Las instituciones que ofrecen estos estudios son diversas, pero es evidente que la UNAM imparte muchos de ellos en algunas sedes como las FES, CUAED, DGTIC, otras

instituciones son: la Escuela Bancaria y Comercial, el Instituto tecnológico de Sonora, Universidad Virtual Anáhuac, Tecnológico de Monterrey, Universidad La Salle, la Universidad de Sevilla, entre otras.

Este apartado desvela que a los egresados les interesa formarse en ámbitos más específicos relacionados con las empresas. Tal es el caso de los diplomados enfocados en la capacitación como “la capacitación en las nuevas organizaciones”, o los que se basan en el desarrollo organizacional como “comportamiento humano y desarrollo organizacional”, los de reclutamiento y selección de personal “atracción de talento” o los de tecnología educativa “las tecnologías en las nuevas organizaciones”.

h) Estudios de posgrado

El 24% de los egresados cuentan con estudios de posgrado, el 74% no tienen estudios de posgrado. Doce personas (24%) presentan el grado de maestría y sólo una persona (2%) muestra un posdoctorado.

Gráfica 8. Estudios de posgrado



En la siguiente tabla se enlistan los nombres de los posgrados cursados, el nivel de posgrado, la institución que lo ofrece, el periodo, total de años y la situación escolar (en proceso, titulado, pasante).

Tabla 8. Estudios de posgrado de los egresados

Nivel de posgrado	Nombre del posgrado	Institución	Periodo	Total años	Situación escolar
Posdoctorado	Administración de organizaciones	UNAM	2017-	--	En proceso
Maestría	Administración pública	Universidad del Valle de México	2012-2014	2	Titulado
Maestría	Comunicación y tecnología educativa	Instituto Latinoamericano de Comunicación Educativa	2004-2007	3	Pasante
Maestría	Docencia científica y tecnológica	IPN	2016-2018	2	En proceso
Maestría	Docencia universitaria	Universidad de Ecatepec	2015-2016	1	En proceso
Maestría	Educación	Universidad Interamericana para el Desarrollo	2011-2013	2	Titulado
Maestría	Educación social y animación sociocultural	Universidad de Sevilla	2016-2017	1	Titulado
Maestría	Gestión estratégica del capital humano	La Salle	2018-	--	En proceso
Maestría	Pedagogía	UNAM	2017-	--	En proceso
Maestría	Pedagogía	UNAM	2017-	--	En proceso
Maestría	Pedagogía	UNAM	2017-	--	En proceso
Maestría	Pedagogía	UNAM	2009-2013	4	Titulado
Maestría	Pedagogía sistémica	CUDEC	2007-2009	2	Titulado

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del cuestionario: El desempeño profesional del pedagogo en las empresas.

En esta tabla los posgrados pueden clasificarse en 5 rubros los cuales son: administración, tecnología educativa, docencia, educación y pedagogía y por último capital humano. En promedio son dos años para cursar el posgrado, sin embargo, dos de ellos han sido de cuatro y tres años. Siete personas todavía están cursando el posgrado, igualmente cinco ya están titulados y solamente una ya está titulada.

Nuevamente la UNAM es la institución que ofrece gran parte de los posgrados, otras instituciones son: Universidad del Valle de México, Instituto Latinoamericano de Comunicación Educativa, IPN, Universidad de Ecatepec, Universidad Interamericana para el Desarrollo, Universidad de Sevilla, La Salle y la Universidad Multicultural (CUDEC).

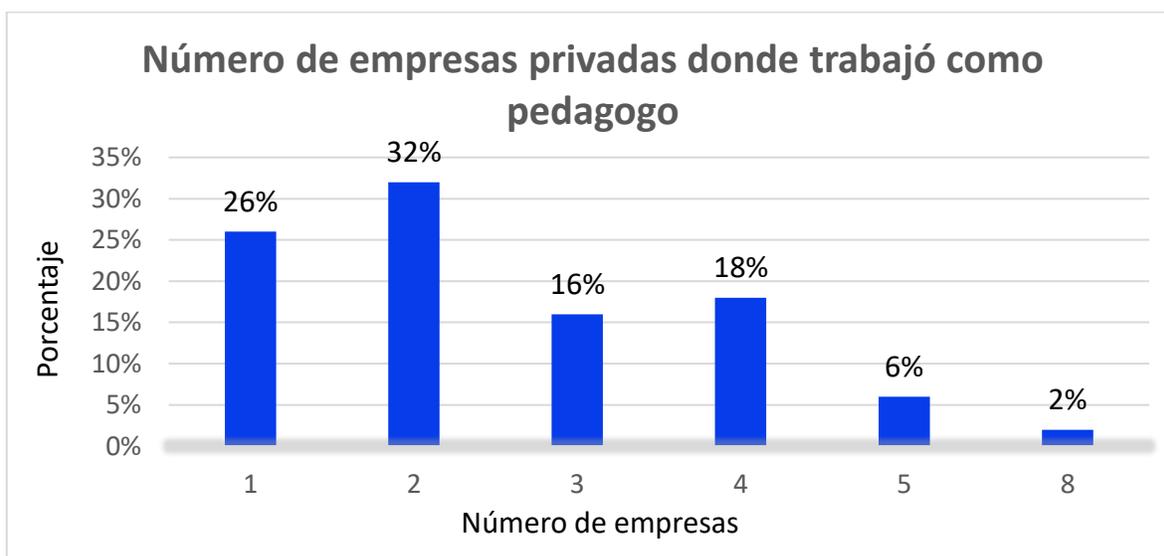
4.4.2 Información laboral

En este segmento se revisa la información obtenida relacionada con el desempeño profesional del pedagogo en compañías privadas. Primero se registran los motivos que lo llevaron a laborar en una empresa; después se describen los empleos que ha tenido considerando: giro, tamaño de la corporación, área en la que se desempeñó, tiempo que prestó sus servicios, sueldo mensual, tipo de contratación y actividades que realizó; también interesa saber si le ha resultado fácil desempeñarse en una compañía; las dificultades que enfrentó al ingresar en una de ellas; conocer los medios por los cuales consiguió el empleo y los requisitos que le solicitaron para colocarse en la empresa. Esta información corresponde a las preguntas cinco, seis, siete, ocho, nueve y diez del cuestionario.

a) Número de empresas privadas en donde ha laborado

Los encuestados mencionan que han trabajado en diversas empresas privadas, el 32% indica que ha laborado en dos compañías, el 26% indica que solo han trabajado en una empresa, el 18% ha conseguido laborar en cuatro empresas, el 16% ha realizado su quehacer profesional en tres organizaciones, el 6% se ha desenvuelto en cinco corporaciones y el 2% ha tenido la oportunidad de aplicar en ocho empresas privadas.

Gráfica 9. Número de empresas privadas donde trabajó como pedagogo



b) Motivos para laborar en una empresa privada

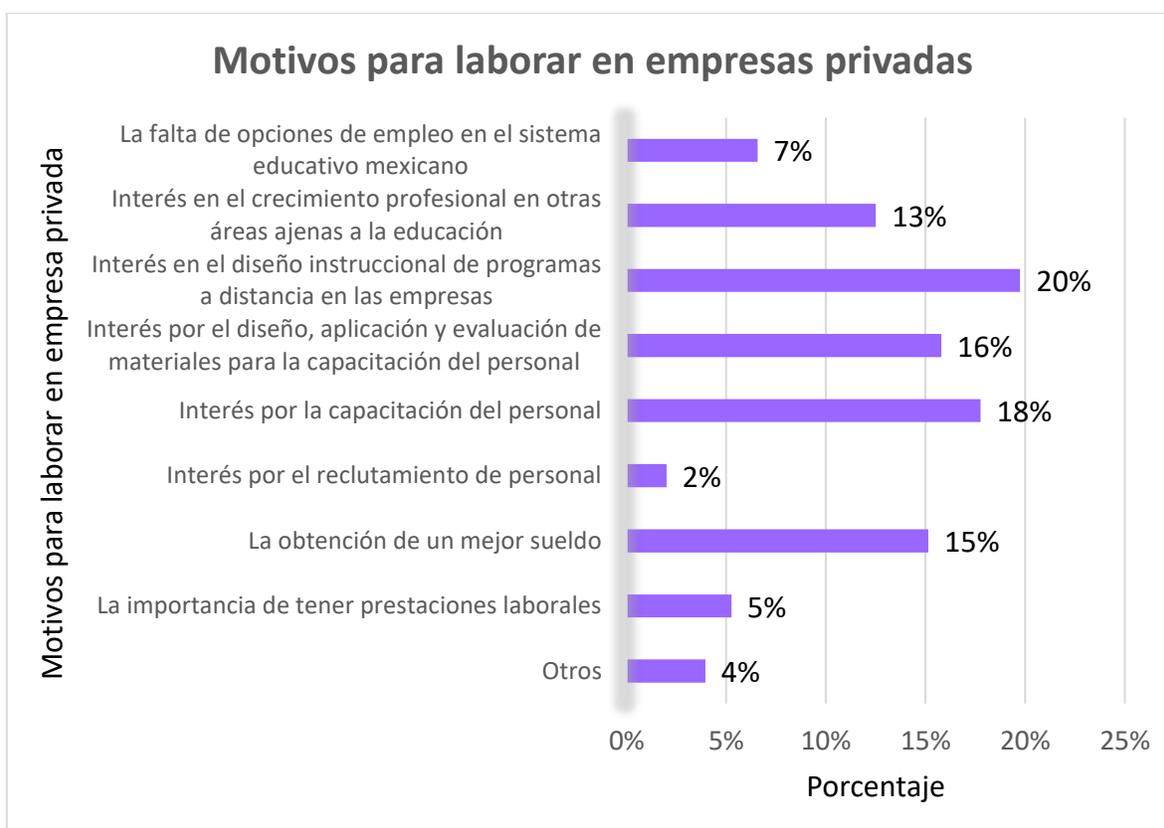
La cuestión ¿qué le llevó a laborar en una empresa privada? se refiere a la pregunta 5 del cuestionario. Se ofrecen 8 posibles respuestas con la posibilidad de elegir más de una opción y de escribir alguna otra que no se encuentre entre las opciones. En total se obtuvieron 152 respuestas para esta pregunta y los porcentajes se realizan a partir de esta cantidad.

El primer motivo para preferir laborar en una empresa privada se debe al interés en el diseño instruccional de programas a distancia en las empresas que obtiene el 20% del total de las respuestas. La segunda razón, el 18%, es por el interés por la capacitación del personal. El interés por el diseño, aplicación y evaluación de materiales para la capacitación del personal es el tercer argumento para laborar en una empresa y obtiene el 16%. La cuarta causa, el 15% es la obtención de un mejor sueldo. El 13% se refiere al interés en el crecimiento profesional en otras áreas ajenas a la educación. La falta de opciones de empleo en el sistema educativo mexicano es la sexta razón con el 7%. El séptimo lugar, el 5%, lo obtiene La importancia de tener prestaciones laborales. El interés por el reclutamiento de

personal es el último elemento para la elección de laborar en una compañía con el 2%.

Existen otras opciones que mencionan los egresados en pedagogía y corresponden al 4% de las respuestas, las cuales son: “para obtener un ingreso económico extra” (E1)³⁵, “por necesidad” (E11), “por no contar con el título” (E23), “la expansión del campo profesional del pedagogo” (E35), “interés en el talento dentro de las organizaciones” (E38) y “divulgación de la Ciencia” (E26).

Gráfica 10. Motivos para laborar en empresas privadas



³⁵ A lo largo del análisis de cada una de las categorías se plasmarán algunas respuestas proporcionadas por los encuestados, para fines de reconocimiento se colocará entre paréntesis, al lado de cada respuesta, la letra “E” y el número del encuestado que respondió, por ejemplo (E1) hace referencia al encuestado 1, (E2) al encuestado 2 y así sucesivamente hasta llegar al número 50.

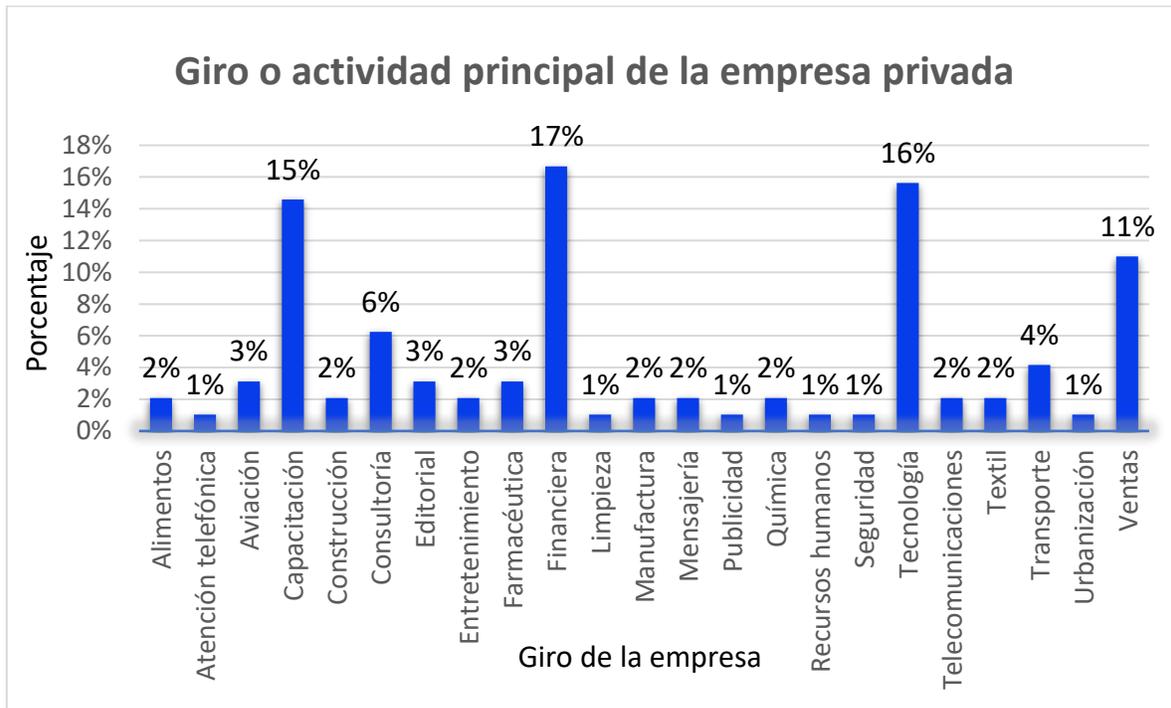
A continuación, se revisarán los rasgos más importantes acerca de las empresas privadas en donde reportan laborar o haber laborado los encuestados, los cuales son: giro o actividad principal de la empresa, tamaño de la empresa, área en la que se labora o laboró, tiempo que prestó sus servicios o el tiempo que lleva, sueldo mensual, tipo de contratación y actividades realizadas.

Además, se les dio la facultad de registrar hasta ocho empresas, pero sólo se recibió el máximo de cuatro, es por ello que al final suman 96 compañías privadas en donde se han desempeñado profesionalmente los pedagogos y es a partir de las mismas que se realizan las siguientes estadísticas.

c) Giro o actividad principal de la empresa

Las actividades principales de las empresas privadas se pueden dividir en 23 rubros, siendo el ramo financiero en donde más se han desenvuelto los pedagogos con el 17%. Muy cerca se encuentran las relacionadas con tecnología y capacitación, cubriendo el 16% y 15% respectivamente. Las compañías dedicadas a las ventas son el 11%. Las consultorías marcan el 6%. Las organizaciones que se dedican al transporte acumulan un 4%. Las corporaciones que se desarrollan en el ámbito de la aviación, editorial y farmacéuticas equivalen al 3% cada una. Las actividades principales como alimentación, construcción, entretenimiento, manufactura, mensajería, química, telecomunicaciones, textil obtienen un 2% cada una. Finalmente, la atención telefónica, la limpieza, la publicidad, los recursos humanos, la seguridad y la urbanización solo acumulan el 1% cada una.

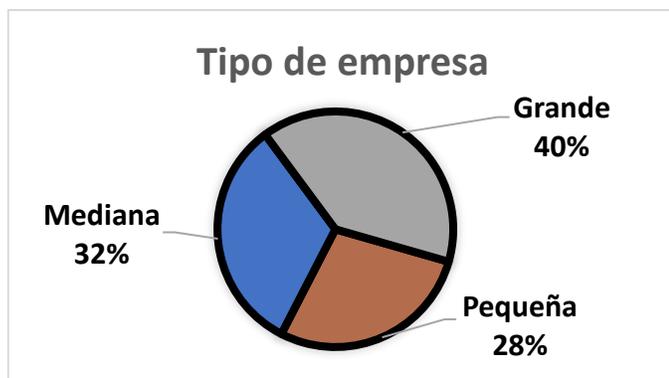
Gráfica 11. Giro o actividad principal de la empresa privada



d) Tipo de empresa

Gráfica 12. Tipo de empresa

De estas 96 compañías privadas, el 40% corresponde a empresas grandes, el 32% son medianas y el 28% son pequeñas. Esta clasificación está adherida a los datos que proporciona la Secretaría de Economía y se basan en la cantidad de personas que laboran en ella y los ingresos que generan.

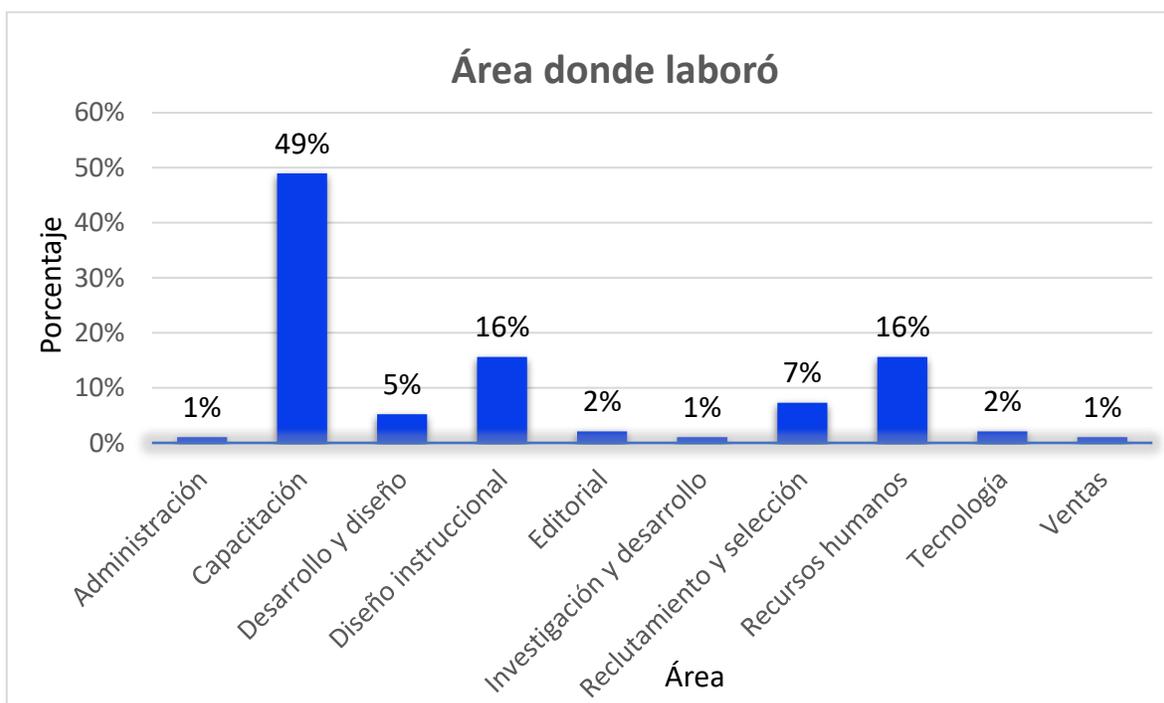


Cabe mencionar que muchas de estas empresas cuentan con sucursales en otros estados de la República e incluso son empresas transnacionales.

e) Área en donde desempeñó su actividad profesional

El pedagogo indica haber laborado en diversas áreas dentro de la empresa. Se pueden identificar diez departamentos, el más frecuente es el área de capacitación debido a que representa el 49% de las 96 compañías. El departamento de recursos humanos y diseño instruccional obtienen el 16% cada una. El 7% corresponde al área de reclutamiento y selección de personal. el 5% es para la sección de Diseño y desarrollo. Editorial y tecnología representan el 2% cada una y por último las áreas de administración, investigación y desarrollo y ventas son las menos concurridas con solamente el 1% cada una.

Gráfica 13. Área donde laboró en la empresa privada



f) Puesto desempeñado

Los puestos en donde han ejercido los pedagogos, al igual que las áreas, también son muy variados. En total se reconocen 37 cargos, desde la menor jerarquía hasta los más elevados rangos, teniendo como ejemplo los becarios, los auxiliares, los

asesores, los especialistas, los ejecutivos, los coordinadores, los jefes, los gerentes y directores.

Estos empleos se han clasificado con base a 6 diferentes rubros: capacitación, desarrollo organizacional, diseño instruccional, editorial, estudios de mercado y reclutamiento y selección, teniendo así, por ejemplo, becario de reclutamiento y selección, auxiliar de capacitación, asesor de estudios de mercado, coordinador de diseño instruccional, jefe de desarrollo organizacional, gerente de proyectos digitales, entre otros.

En la siguiente tabla se muestran los puestos que cubren los pedagogos en las empresas privadas, identificándose por área o sector, incluye el total de empleados en ese puesto, el porcentaje en cada ocupación y por último el porcentaje por sector.

Tabla 9. Puestos desempeñados por los pedagogos

Área o sector	Puesto	Total de empleados	Porcentaje	Porcentaje por área
Capacitación	Administrador e-learning	1	1%	53%
	Analista de capacitación	6	6%	
	Analista e-learning	1	1%	
	Asesor de capacitación	2	2%	
	Auxiliar de capacitación	2	2%	
	Auxiliar de recursos humanos	1	1%	
	Capacitador	10	11%	
	Coordinador administrativo	1	1%	
	Coordinador de administración del cambio	1	1%	
	Coordinador de capacitación	7	8%	
	Coordinador de e-learning	1	1%	
	Coordinador de proyecto	1	1%	
	Director de capacitación	1	1%	
	Especialista de capacitación digital	1	1%	
	Especialista en capacitación	2	2%	
	Facilitador	2	2%	
	Formador	1	1%	
	Instructor	8	9%	
Jefe de capacitación	2	2%		

Desarrollo organizacional	Auxiliar de desarrollo humano y organizacional	1	1%	2%
	Jefe de desarrollo organizacional	1	1%	
Diseño instruccional	Asesor de diseño instruccional	1	1%	29%
	Coordinador de diseño instruccional	3	3%	
	Coordinador e-learning	1	1%	
	Diseñador instruccional	21	22%	
	Documentador y corrector de estilo	1	1%	
	Ejecutivo en desarrollo de contenido	1	1%	
Editorial	Diseñador de material	1	1%	4%
	Editor	2	2%	
	Gerente de proyectos digitales	1	1%	
Estudios de mercado	Asesor	1	1%	1%
Reclutamiento y selección	Auxiliar de recursos humanos	2	2%	11%
	Becario de reclutamiento y selección	1	1%	
	Becario de Recursos Humanos	1	1%	
	Coordinador de reclutamiento y selección	1	1%	
	Ejecutivo de atracción al talento	1	1%	
	Reclutador	4	4%	
Total		96	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del cuestionario: El desempeño profesional del pedagogo en las empresas.

Es evidente que la capacitación es el sector más favorecido por los profesionales de la pedagogía, el puesto con mayor frecuencia es el de capacitador (10 personas reportan haber trabajado como capacitador, seguido por el instructor de capacitación (8 egresados), coordinador de capacitación (7 personas) y el analista de capacitación (6 pedagogos). Diseño industrial es el segundo sector con amplia cantidad de pedagogos, el puesto más frecuente es el de diseñador instruccional (21 empleados). Los egresados que se desenvuelven en el departamento de reclutamiento y selección tienen como puesto habitual reclutador (4 personas), seguido por el auxiliar de recursos humanos (2 egresados).

En el sector editorial laboran cuatro personas y la función de editor se repite dos veces, los puestos de diseñador de material y gerente de proyectos digitales sólo lo realizan una persona cada uno. En el área de desarrollo organizacional laboran 2 personas y sus puestos son auxiliar de desarrollo humano y organizacional y jefe

de desarrollo organizacional. Finalmente, solo una persona trabaja en estudios de mercado con la plaza de asesor.

Indudablemente el puesto más recurrente es el de diseñador instruccional ya que cuenta con 21 individuos que lo ejercen; lo anterior es sumamente relevante debido a que, fuera del ámbito formal, el pedagogo puede desenvolverse en empresas privadas realizando actividades como: diseño de estrategias formativas y recursos digitales de aprendizaje, desarrollo de contenidos, diseño instruccional para cursos e-learning y presenciales desde análisis, diseño, desarrollo, ejecución y evaluación y logística, entre otras, como se verá más adelante. Sin embargo, los puestos como capacitador o instructor también son numerosos y la capacitación, en general, es por excelencia el ámbito más concurrido por los especialistas en pedagogía tal como lo demuestra la tabla anterior.

g) Tiempo laborado en la empresa

En promedio los pedagogos se han desempeñado en empresas alrededor de un año (33%) y dos años (24%). Algunos de ellos notifican que su duración fue de algunos meses y esto se debe a que son proyectos con duraciones breves de menos de un año, así se observa que va desde un mes (3%), 3 meses (2%), 5 meses (2%), 6 meses (7%), 7 meses (1%), 8 meses (4%) y 10 meses (1%). El rango con permanencias más altas va desde los 3 años (6%), 4 años (6%), 5 años (2%), 6 años (1%), 7 años (1%) y 10 años (1%). Un 6% no especifica el tiempo de trabajo, solo indican que actualmente continúan laborando en esa empresa.

Gráfica 14. Tiempo laborado en la empresa



h) Rango de sueldo mensual

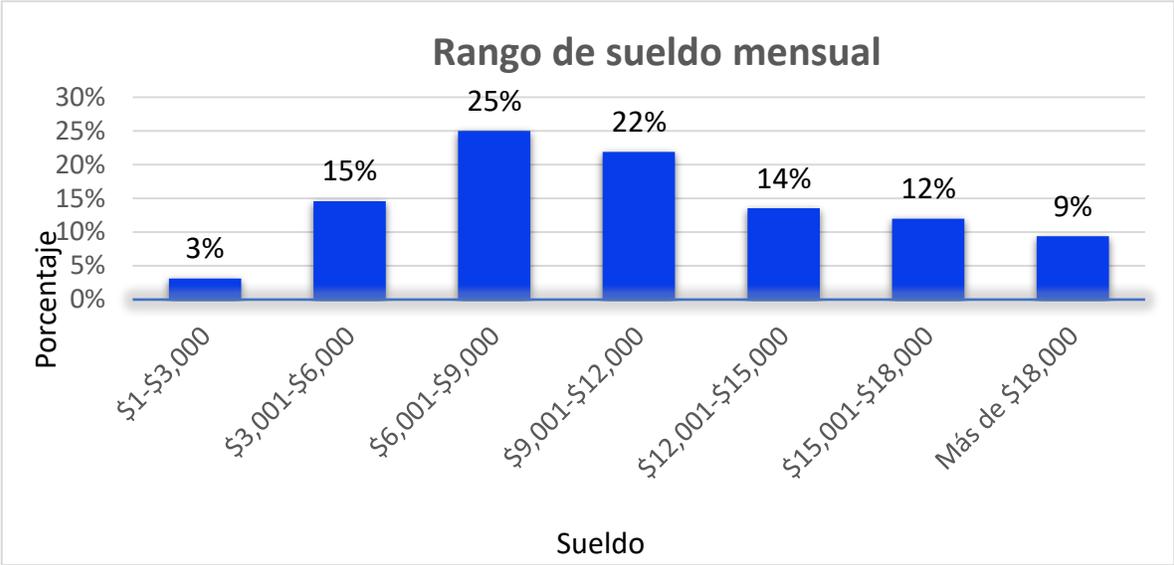
De acuerdo con el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917), toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil. La Ley Federal del Trabajo aclara la noción de trabajo digno de la siguiente manera:

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo (Ley Federal del Trabajo 1970).

El punto que interesa en este apartado es la remuneración económica por realizar un trabajo dentro de una compañía. Los encuestados hacen mención sobre los rangos de sueldo que perciben por sus servicios como pedagogos.

Se destaca que el sueldo con mayor frecuencia (25%) comprende los \$6,001 a \$9,000 mensuales, seguido del sueldo estimado de \$9,001 a \$12,000 mensuales (22%). El rango salarial de \$3,001 a \$6,000 está en la tercera posición con el 15%. El 14% percibe la paga de \$12,001 a \$15,000 mensuales. Los honorarios de \$15,001 a \$18,000 mensuales recaen al 12%. El 9% alcanza más de \$18,000 mensuales y finalmente el 3% gana desde \$1,00 a \$3,000 mensuales.

Gráfica 15. Rango salarial mensual



Es significativo profundizar un poco acerca de los rangos salariales más prominentes, así como los más escasos. La siguiente tabla testifica los puestos con mayor y menor salario, el giro de la empresa que los otorga, el área donde se labora y el periodo laborado.

Tabla 10. Puestos con mayor y menor sueldo

Rango de sueldo	Giro de la empresa	Área	Puesto	Tiempo laborado
Más de \$18,000	Mensajería	Capacitación	Capacitador	4 años
	Química	Recursos humanos	Coordinador de proyecto	5 años
	Capacitación	Capacitación	Jefe de capacitación	4 años
	Financiera	Recursos humanos	Especialista en capacitación	4 años
	Consultoría	Capacitación	Coordinador de administración del cambio	Actual
	Transporte	Capacitación	Coordinador de capacitación	2 años
	Consultoría	Capacitación	Jefe de capacitación	6 años
	Editorial	Editorial	Gerente de proyectos digitales	10 años
	Farmacéutica	Capacitación	Asesor de diseño instruccional	Actual
\$1-\$3,000	Manufactura de productos	Reclutamiento y selección	Becario reclutamiento y selección	1 año
	Editorial	Desarrollo y diseño	Diseñador de material	2 años
	Aviación	Capacitación	Auxiliar de capacitación	1 año

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del cuestionario: El desempeño profesional del pedagogo en las empresas.

Son nueve empresas privadas las que ofrecen a sus colaboradores un salario arriba de los \$18,000 mensuales y únicamente tres empresas pagan menos de \$3,000 mensuales. De estas tres compañías una de ellas se dedica a la manufactura de productos y cuentan con un becario de reclutamiento y selección que lleva un año laborando; la segunda empresa es una editorial que ha tenido como empleado, durante dos años, a un diseñador de material en el área de desarrollo y diseño; la última compañía se enfoca a la aviación y requirieron los servicios de un auxiliar de capacitación alrededor de un año.

Los puestos mejor pagados se encuentran en el área de capacitación, las empresas están dirigidas a la mensajería, la capacitación, consultoría, transporte y farmacéutica; los puestos son variados y con mayor jerarquía, por ejemplo: jefe de capacitación, coordinador de administrador del cambio, coordinador de capacitación

y asesor de diseño instruccional; el tiempo que llevan trabajando es mínimo de dos años hasta los 6 años.

El departamento de recursos humanos también ofrece una mayor remuneración económica; los puestos que ocupan los pedagogos son: coordinador de proyecto y especialista en capacitación; las organizaciones se dedican al sector financiero y a la química; el periodo laborado ha sido de 4 a 5 años. Por último, aparece una editorial que cuenta con un gerente de proyectos digitales y su permanencia ha sido durante 10 años.

i) Tipo de contratación

El tipo de contratación es relevante para comprender si las compañías optan por contratar los servicios profesionales de la pedagogía de manera eventual, por proyecto o es una plaza fija que no tiene tiempo estipulado de término. En este caso se encontró que el 78% de los empleos se han realizado con un contrato por tiempo indefinido. El 17% de los trabajos han sido encomendados por proyecto y sólo el 5% de los cargos se han desarrollado de manera eventual.

Gráfica 16. Tipo de contratación



j) Actividades realizadas en la empresa

Las actividades que realizan los pedagogos en las empresas son fundamentales para contrastar con las asignaturas que cursaron en la licenciatura. La tabla 5 arroja las funciones desempeñadas por los egresados, están clasificadas conforme a los distintos puestos localizados, además se organizó conforme a seis sectores de las corporaciones: capacitación, diseño organizacional, diseño instruccional, editorial, estudios de mercado y reclutamiento y selección.

Tabla 11. Actividades realizadas en la empresa con relación al puesto y área

Puesto	Actividades
Capacitación	
Administrador e-learning	Gestión y administración de la plataforma e-learning, desarrollar cursos mensuales para capacitar al personal, subir a la plataforma evaluaciones solicitadas, aplicar evaluaciones vía Skype, capacitar a personal de nuevo ingreso.
Analista de capacitación	Coordinación de la capacitación, diseño instruccional, administración de plataforma LMS ³⁶ , montaje de cursos, empaquetamiento, diseño y desarrollo de materiales, tutoría, capacitación presencial.
Analista e-learning	Diseño de cursos de capacitación.
Asesor de capacitación	Gestión de la capacitación de una unidad de negocio, seguimiento a los programas de capacitación, impartir cursos, diseño de estrategias formativas y recursos digitales de aprendizaje, gestión de trámites ante la STPS ³⁷ .
Auxiliar de capacitación	Diseño de materiales de capacitación, instructor de capacitación.
Auxiliar de recursos humanos	Capacitación en línea y presencial.
Capacitador	Capacitar al personal, planeación de sesiones instruccionales, DNC ³⁸ , elaboración de cartas descriptivas de dinámicas.
Coordinador administrativo	Elaboración y aplicación de cursos y talleres, manejo de DC3 ³⁹ , evaluación de instructores, elaboración y aplicación de formatos para la evaluación del personal capacitado y pruebas psicométricas.
Coordinador de administración del cambio	Capacitación a cliente, diseño, desarrollo y aplicación de programas y materiales de capacitación, administración de la gestión del cambio, comunicación externa.

³⁶ La plataforma LMS por sus siglas en inglés: Learning Management System, es un sistema de gestión de aprendizaje.

³⁷ Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

³⁸ Diagnóstico de necesidades de capacitación.

³⁹ Constancia de competencias o de habilidades laborales.

Coordinador de capacitación	Responsable de capacitación, impartición, estrategia, desarrollo e implementación de plataforma, organización de logística y administración de la capacitación.
Coordinador de e-learning	Capacitación de personal.
Coordinador de proyecto	Cursos, revistas, actividades de divulgación científica
Director de capacitación	Diseño instruccional, detección de necesidades de capacitación, capacitación.
Especialista de capacitación digital	Diseño instruccional, administración de plataforma LMS, montaje de cursos, empaquetamiento, diseño y desarrollo de materiales, tutoría. Capacitación presencial.
Especialista en capacitación	Capacitación presencial, en línea, comunicación interna y administración.
Facilitador	Diseño de cursos y capacitación.
Formador	Elaboración y revisión de materiales para capacitación, logística de eventos.
Instructor	Diseño e impartición de cursos, DNC, trámites STPS, sucesión de puestos, formación y desarrollo de personal.
Jefe de capacitación	Coordinación de instructores.
Desarrollo organizacional	
Auxiliar de desarrollo humano y organizacional	Capacitaciones, contrataciones, entrevistas, manuales de organización, diseño de políticas para la empresa, dinámicas de integración, evaluaciones de desempeño, formatos de evaluaciones, administración de personal, nómina, clima laboral, incentivos y motivación para empleados y organización de eventos sociales
Jefe de desarrollo Organizacional	Desarrollo de las relaciones humanas.
Diseño instruccional	
Asesor de diseño instruccional	Diseño de estrategias formativas y recursos digitales de aprendizaje.
Coordinador de diseño instruccional	Coordinar la planeación, desarrollo y evaluación de cursos de capacitación en línea.
Coordinador e-learning	Diseño Instruccional.
Diseñador instruccional	Diseño de actividades, desarrollo de contenidos, elaboración de objetos de aprendizaje, diseño instruccional para cursos e-learning y presenciales desde análisis, diseño, desarrollo, ejecución y evaluación y logística.
Documentador y corrector de estilo	Revisión y elaboración de manuales de usuario de software.
Ejecutivo en desarrollo de contenido	Desarrollo de contenido impreso/digital; desarrollo de contenido de cursos e-learning; administración de Moodle ⁴⁰ y WormHole ⁴¹ .

⁴⁰ Herramienta de gestión de aprendizaje en línea.

⁴¹ Sistema de gestión del aprendizaje en línea.

Editorial	
Diseñador de material	Diseño de cuaderno didáctico para niños.
Editor	Edición, diseño y gestión del canal de niños.
Gerente de proyectos digitales	Diseño pedagógico de libros de texto, revisión pedagógica, diseño de plataforma digital educativa, edición impresa y digital, creación de aplicaciones, capacitación de profesores y vendedores.
Estudios de mercado	
Asesor	Elaboración de estudios de mercado sobre productos infantiles, evaluación de propuestas creativas para público infantil y juvenil, elaboración de propuestas creativas, presentación de proyectos ante responsables del área.
Reclutamiento y selección	
Auxiliar de recursos humanos	Reclutamiento y selección de personal, contrataciones, incidencias, control de vacaciones
Becario de reclutamiento y selección	Reclutamiento y selección de personal, aplicación e interpretación de psicométricos, entrevistas, publicación de vacantes, asistir a juntas de intercambio, ferias de empleo, pedir referencias laborales, Inscripción del personal a cursos en línea de la STPS.
Becario de Recursos Humanos	Apoyo administrativo.
Coordinador de reclutamiento y selección	Reclutamiento, inducción, capacitación anual, nóminas, atención a empleados.
Ejecutivo de atracción al talento	Administración y reclutamiento de personal.
Reclutador	Reclutamiento de personal, manejo de pruebas psicométricas, entrevista inicial y final, intercambio de cartera, publicación de vacantes, diseño y elaboración de guía de entrevistas por competencias, seguimiento y evaluación de candidatos.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del cuestionario: El desempeño profesional del pedagogo en las empresas.

Indudablemente la capacitación es el área que concentra mayores puestos y de acuerdo con ellos se encuentran las diferentes actividades que desempeñan los pedagogos. En general se observa que las funciones primordiales en este rubro son las de capacitar al personal ya sea de manera presencial o virtual, además del diseño, desarrollo y aplicación tanto de programas como de los materiales de capacitación, al igual que el uso de plataformas en línea y trámites ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En el capítulo dos de esta investigación se realizó una somera revisión de los planes y programas de estudio de diversas IES que ofrecen la licenciatura de pedagogía y se observa que la mayoría de estas universidades ofrecen al menos una asignatura relacionada con la capacitación (UNAM, 2011a, UNAM, 2011b, UNAM, 2011b, ITSON, 2019, UNITEC, 2018, Universidad de Ecatepec, 2019 y La Salle, 2019), por ejemplo: capacitación y desarrollo del talento humano, capacitación en el contexto de la administración, taller de capacitación laboral y capacitación. Con ello se evidencia que los estudios en pedagogía no distan de la demanda laboral para el área de capacitación.

En relación con el área de desarrollo organizacional solo se encuentran dos puestos, el auxiliar de desarrollo humano y organizacional el cual realiza actividades diversas como capacitación, contrataciones, entrevistas, evaluaciones de desempeño, clima laboral y motivación de empleados; el segundo puesto es jefe de desarrollo organizacional el cual se encarga del desarrollo de las relaciones humanas.

Este sector de las empresas ha sido muy poco abordado por los pedagogos debido a que es un campo por excelencia del psicólogo, sin embargo, aquí hay una pequeña muestra de que los pedagogos ya están comenzando a incursionar en el área. Tampoco las IES proyectan asignaturas relacionadas para desempeñarse en esta área, la única universidad que brinda materias acordes es la Universidad de Ecatepec, por ejemplo, comportamiento organizacional y organización del trabajo (Universidad de Ecatepec, 2019).

El Diseño instruccional ha tenido un crecimiento en los últimos años gracias a al desarrollo de las tecnologías de la información, en esta área se encuentran 6 tipos de puestos: asesor, coordinador, diseñador instruccional, documentador y corrector de estilo y ejecutivo de desarrollo de contenido; en general las actividades de un DI (diseñador instruccional) son desde el diseño de actividades hasta el desarrollo de

contenidos, diseño de cursos para la capacitación en línea y presencial y la administración y alimentación de plataformas en línea.

Los programas de estudio de los egresados contemplaran claramente a las nuevas tecnologías enfocadas en la educación, la única que no tiene una asignatura en específico es la UPN. Algunas de estas materias son: nuevas tecnologías aplicadas a la educación, ambientes virtuales y educación en línea, modalidades y estrategias educativas con apoyo de recursos tecnológicos, ambientes virtuales de aprendizaje, tecnologías en la educación, estrategias didácticas en línea y taller de didáctica e innovaciones tecnológicas.

En el aspecto editorial se encuentran tres ocupaciones, diseñador de material, editor y gerente de proyectos digitales; las actividades que realizan se enfocan en la edición, diseño, gestión, revisión pedagógica de libros de texto o didácticos. En esta área tampoco existe gran cantidad de egresados de pedagogía y pocos lo consideran como una salida profesional, no obstante, se advierte que hay un pequeño nicho para el pedagogo. Ninguna escuela contempla en su plan de estudios alguna materia al respecto, sin embargo, las que se relacionan con la tecnología educativa pueden ayudar en este sector al igual que las de diseño de material didáctico.

Sólo hay una persona que ha laborado en una agencia de publicidad como asesor de estudios de mercado, las funciones realizadas son: elaboración de estudios de mercado sobre productos infantiles, evaluación de propuestas creativas para público infantil y juvenil, elaboración de propuestas creativas, presentación de proyectos ante responsables del área.

En este mercado tampoco es fácil localizar a pedagogos ya que la publicidad no es mencionada como un sector laboral, no obstante, las asignaturas relacionadas con el conocimiento de la infancia y la adolescencia y la estadística aplicada a la educación colaboran para el desempeño del pedagogo en esta plaza; o la materia

de Marketing educativo (ITSON, 2019) que se proporciona en el Instituto Tecnológico de Sonora.

Por último, los servicios que ofrecen los pedagogos en el área de reclutamiento y selección van encaminadas al trato con el personal de la empresa, con el fin de contratar al mejor talento, realizando las publicaciones de empleo, entrevistas, aplicación de pruebas psicométricas, elaboración de expedientes y control de incidencias. Los empleos más característicos en este sector son: auxiliar de recursos humanos, reclutador, ejecutivo de atracción de talento.

Este ámbito de selección del talento humano también ha sido un nicho en el que poco a poco el pedagogo se ha ido colocado, ahora las empresas ya lo empiezan a considerar dentro de su perfil de puesto junto con el psicólogo o administrador. Normalmente las universidades privadas están conscientes de estas necesidades de las empresas y procuran asignaturas específicas para ellas. En este caso la UNITEC (2018) tiene la materia atracción y selección del talento humano, y la Universidad de Ecatepec (2019) proporciona dos materias administración de recursos humanos y reclutamiento y selección de personal. Desafortunadamente la UNAM u otra escuela pública no registra ninguna disciplina al respecto.

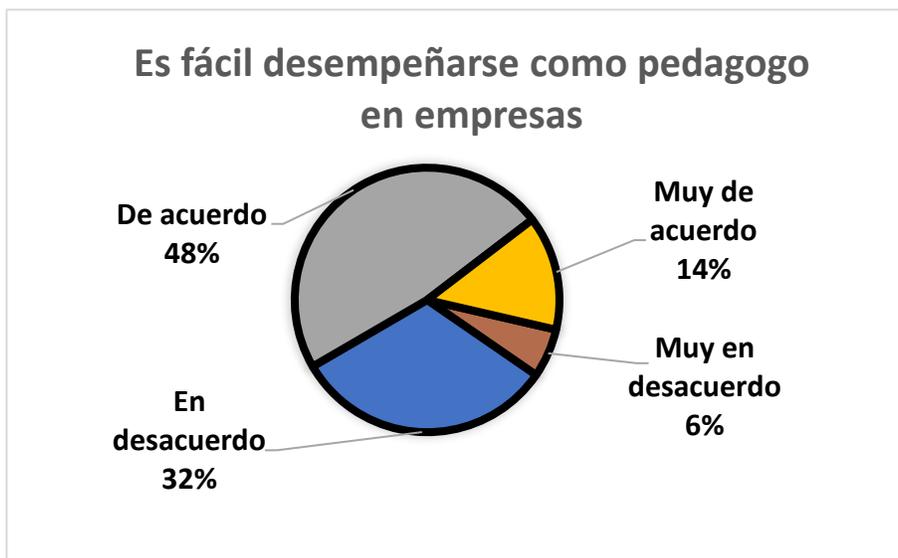
k) Facilidad de desempeñarse como pedagogo en el ámbito empresarial

Con la pregunta 7 del cuestionario se desea evaluar la opinión de los egresados en relación con la siguiente oración: ¿le ha resultado fácil desempeñarse en el ámbito de las empresas? Las opciones de respuesta son acordes a la escala de Likert, muy en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y muy de acuerdo.

El 48% de los encuestados sugiere estar de acuerdo en que le ha resultado fácil desenvolverse en una compañía; el 32% anota que están en desacuerdo; un 14% registra estar muy de acuerdo, finalmente el 6% de la población marca encontrarse

muy en desacuerdo. En términos generales, poco más de la mitad de la población (62%) siente que sí es fácil desempeñarse en empresas privadas, sin embargo, el 38% considera que es difícil laborar en el sector corporativo.

Gráfica 17. Es fácil desempeñarse como pedagogo en empresas



I) Dificultades para ingresar a una empresa

Para este estudio es fundamental reconocer si los pedagogos tuvieron limitantes para integrarse en las funciones de una compañía privada. La pregunta 8 es: ¿qué dificultades se enfrentó al ingresar a una empresa como pedagogo? Se concedieron ocho opciones de respuesta con la posibilidad de seleccionar más de una. De esta forma se obtuvieron 104 argumentos en total para este cuestionamiento.

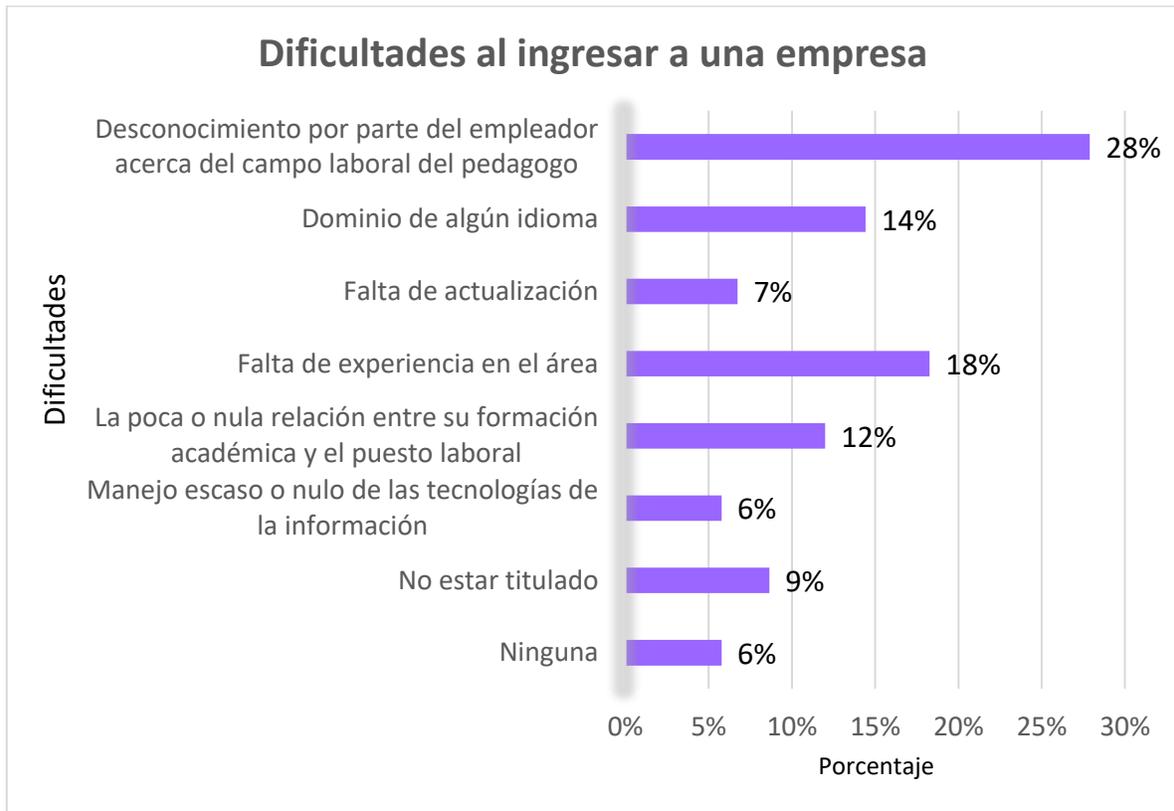
Las alternativas generaron los siguientes datos: el desconocimiento por parte del empleador acerca del campo laboral del pedagogo es la opción que obtuvo mayor cantidad de opiniones (28%), esta declaración señala que, a pesar de que muchas empresas están confiando diferentes puestos a los pedagogos, aún hay muchos empleadores que piensan que la salida laboral del pedagogo es sólo la educación formal.

El siguiente rubro es la falta de experiencia en el área (18%), esta causa no es privativa de los pedagogos, cualquier profesionista recién egresado o persona que estén en búsqueda de sus primeros empleos normalmente tiene poca o nula experiencia. El dominio de algún idioma (14%) es la tercera dificultad que encuentran los pedagogos para la admisión a una corporación, actualmente en gran cantidad de empresas exigen un nivel intermedio-alto del idioma inglés, sobre todo en organizaciones trasnacionales.

La poca o nula relación entre su formación académica y el puesto laboral obtuvo 12%, el mercado laboral siempre se encuentra en constante cambio y muchas veces las universidades siguen formando profesionistas con planes de estudio que en la actualidad no se adaptan a las necesidades del mercado, tal es el caso de las IES públicas que aún no contemplan asignaturas enfocadas al ámbito empresarial y solo se enfocan en la educación formal.

Los profesionistas indican que el hecho de no estar titulado (9%) es otro de los inconvenientes para conseguir empleo. La falta de actualización (7%) suele ser también un problema para acceder a un puesto en una compañía. Como se vio anteriormente, muchos pedagogos laboran en el área de diseño instruccional lo cual implica un buen manejo de las tics y tener un escaso o nulo manejo de ellas (6%) también merma una posible contratación. Por último, un 6% indica que los encuestados no tuvieron dificultad para acceder a un puesto en una corporación.

Gráfica 18. Dificultades al ingresar en una empresa



m) Medios para conseguir empleo en empresa privada

La novena cuestión es ¿a través de qué medios logró conseguir empleo en una empresa? la cual nos ayuda a identificar los medios de comunicación que utilizan los empleadores para atraer a sus candidatos y concertar entrevistas para una posible contratación.

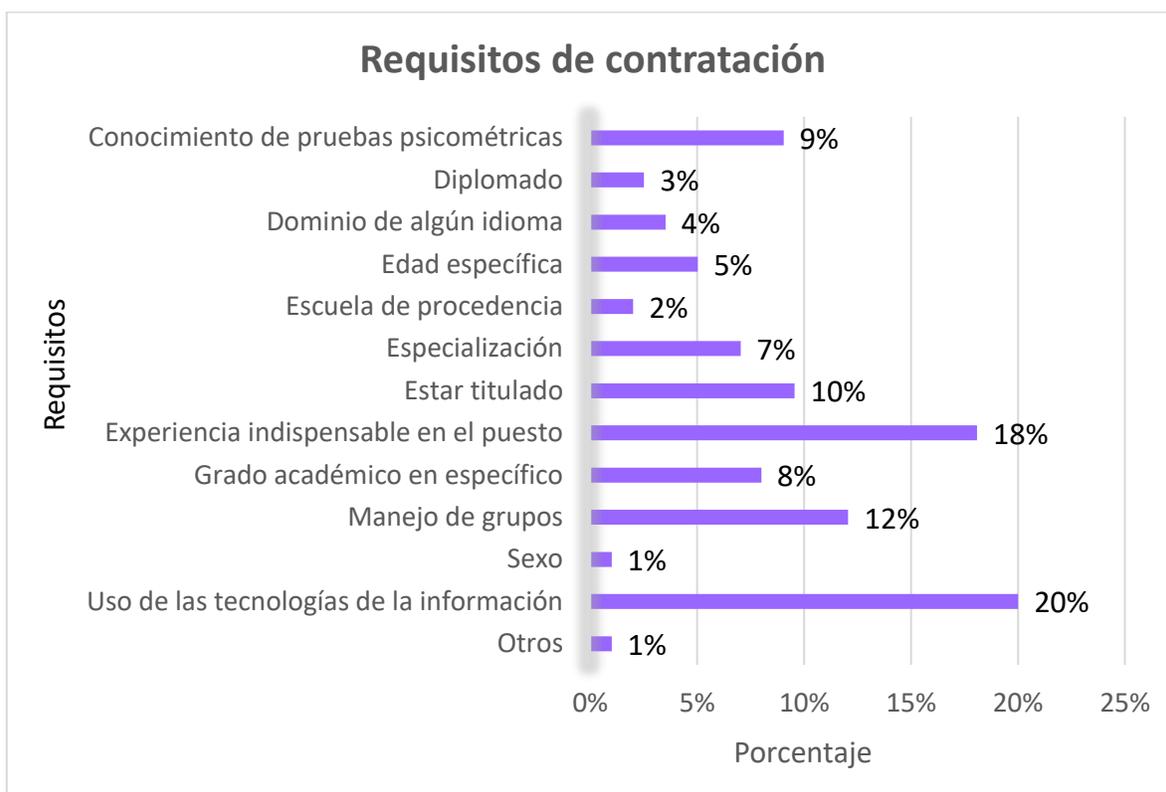
Indudablemente las bolsas de trabajo por internet juegan un papel primordial en la búsqueda de empleo y éstas obtuvieron una mención del 53%, son fáciles de acceder y no tienen costo para los candidatos, caso contrario a las empresas ya que para ellas sí hay un costo, existen algunas bolsas de trabajo virtuales que son gratis para las empresas, sin embargo, están limitadas a cierto número de publicaciones.

Otro de los medios para la obtención de empleo es la recomendación de familiares y/o amigos (24%). El 17% es para las redes sociales o profesionales como Facebook, Twitter, LinkedIn, entre otras. La agencia de colocación también es usada como medio para la obtención de empleo, pero en un menor grado (4%). Las bolsas de trabajo del gobierno sólo fueron utilizadas en un 2%. Por último, el periódico, la radio y la televisión (medios de comunicación masivos por excelencia del siglo pasado) ahora no cuentan con ninguna mención, para la búsqueda de empleo ya se encuentran totalmente en desuso.

n) Requisitos de contratación

La pregunta número diez hace referencia a ¿cuáles fueron los requisitos que le solicitaron para ingresar a una empresa? Se proporcionaron 12 opciones en total siendo viable elegir más de una y la opción “otros”, dando un total de 199 respuestas. La finalidad de esta cuestión es para poder caracterizar los requisitos que las empresas exigen para poder contratarlos. La siguiente gráfica muestra los resultados.

Gráfica 19. Requisitos de contratación



El requerimiento que más indican los pedagogos es el uso de las tecnologías de la información con el 20%, ya se vio anteriormente como es que los capacitadores y los diseñadores instruccionales, principalmente, recurren a estas tecnologías para su quehacer profesional. La experiencia en el puesto queda en segundo lugar con el 18%, desafortunadamente muchas corporaciones desean tener gente con experiencia para evitarse capacitaciones costosas o de larga duración y son los recién egresados los que generalmente se presentan al problema de la falta de experiencia.

Saber manejar grupos es una condición que solicitan los trabajos y en la encuesta aparece con el 12%. La titulación es otro factor condicionante que marca un 10%. Para algunos puestos como los relacionados con reclutamiento y selección es indispensable el conocimiento, aplicación e interpretación de pruebas psicométricas y en este caso es mencionado en un 9%. El grado académico 8% también es un

factor de contratación ya que algunos puestos exigen un posgrado o una especialización (7%).

A algunos egresados les pidieron cubrir con una edad en específico (5%). El dominio de un idioma fue mencionado en un 4%. La solicitud del diplomado equivale al 3%. La escuela de procedencia fue otro factor que consideran las compañías en bajo porcentaje (2%). Solo dos personas (1%) indicaron que el sexo fue un requerimiento. La opción “otros” también recabó el 1% y los pedagogos indicaron que la solicitud por parte de la empresa era: “en mi primer empleo fue actitud” (E23) y “trato con clientes y trabajo bajo presión” (E6). En estos dos casos se repara que el requerimiento se basa más en las competencias blandas de los pedagogos.

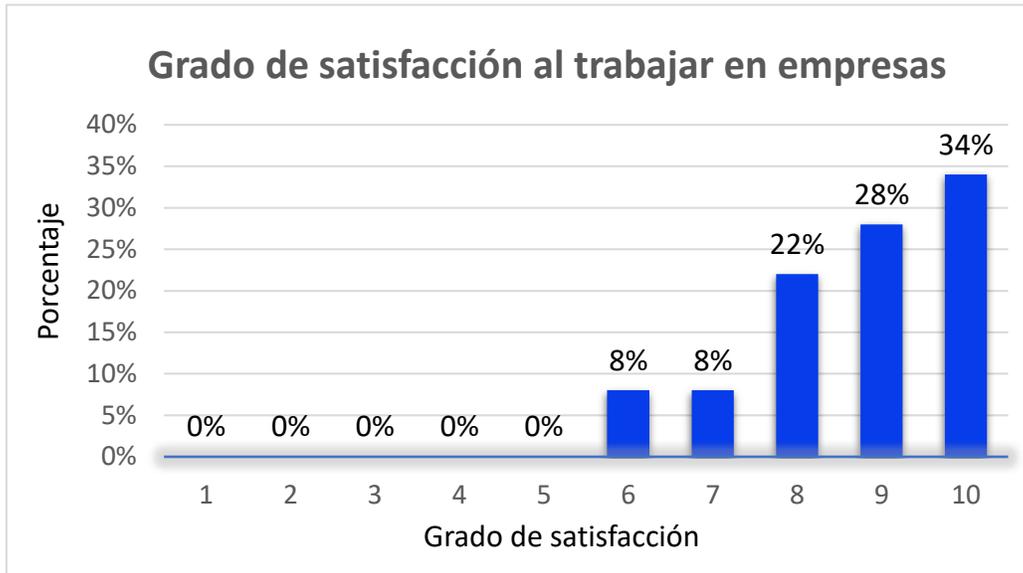
4.4.3 Satisfacción laboral

En este apartado se pretende conocer el grado de satisfacción que tienen los egresados de pedagogía al desenvolverse laboralmente en una empresa privada, así como las causas de su gusto.

a) Grado de satisfacción laboral

¿Qué grado de satisfacción le representa desempeñarse en una empresa como pedagogo? es la onceava cuestión del instrumento de investigación. Aquí se solicitó que los egresados indicaran su grado de satisfacción dentro de una escala numérica comprendida del uno al diez, siendo el uno el de menor valor y diez el máximo valor y el 5 equivale a un valor neutral.

Gráfica 20. Grado de satisfacción al trabajar en empresas



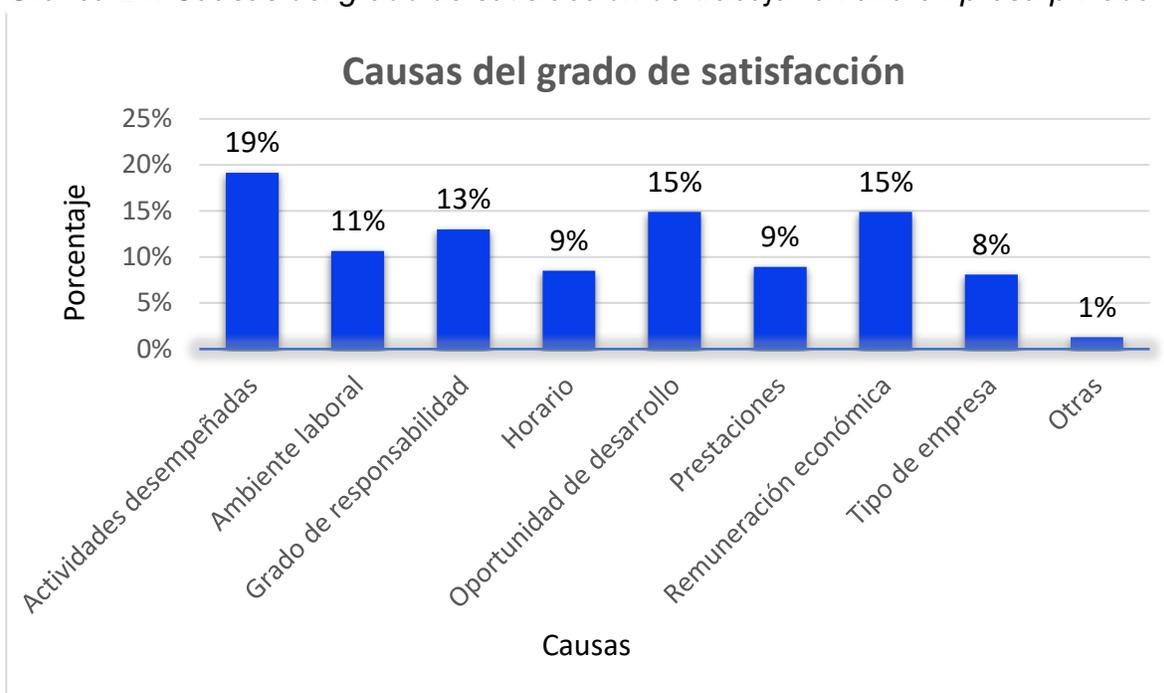
En la gráfica se observa que el grado de satisfacción de trabajar en una empresa privada oscila dentro del número seis al número diez, lo que indica que el grado de satisfacción se eleva a partir de la cantidad media. El grado seis y siete equivalen al 8% total de encuestados cada uno, es decir, cuatro personas indican que su grado de satisfacción es seis y otras cuatro personas dicen que su grado de satisfacción es siete.

El grado más alto, el número diez, obtiene el 34% del total de egresados. El 28% anuncia que su grado de satisfacción es de 9% y el 22% notifica que el número ocho es su grado de complacencia. En general, el grado de satisfacción que demuestran los pedagogos que laboran en empresas privadas es de medio a alto.

b) Causas del grado de satisfacción

La pregunta 12 solicita al pedagogo que señale las causas que le producen la satisfacción, se dan ocho opciones con la elección de elegir más de una y colocar "otras". Con ello se obtuvo un total de 235 respuestas.

Gráfica 21. Causas del grado de satisfacción de trabajar en una empresa privada



Las actividades desempeñadas son las razones más apremiantes por los pedagogos al ser mencionada en un 19%. Los siguientes motivos, remuneración económica y oportunidad de desarrollo fueron sugeridos con el 15% cada uno. El 13% lo obtiene el grado de responsabilidad de laboral en el ámbito empresarial. El ambiente laboral cubre el 11%. Las prestaciones y el horario obtuvieron 9% cada una.

El tipo de empresa (8%) es otro de los factores en los gustos del pedagogo. finalmente, los egresados marcaron que hay otras opciones (1%) por las cuales les agrada trabajar en empresas, son dos respuestas en total, uno de ellos aclaró que le gusta “aportar cosas diferentes en una empresa” (E23) y la otra fue “la intervención pedagógica en diferentes empresas” (E28).

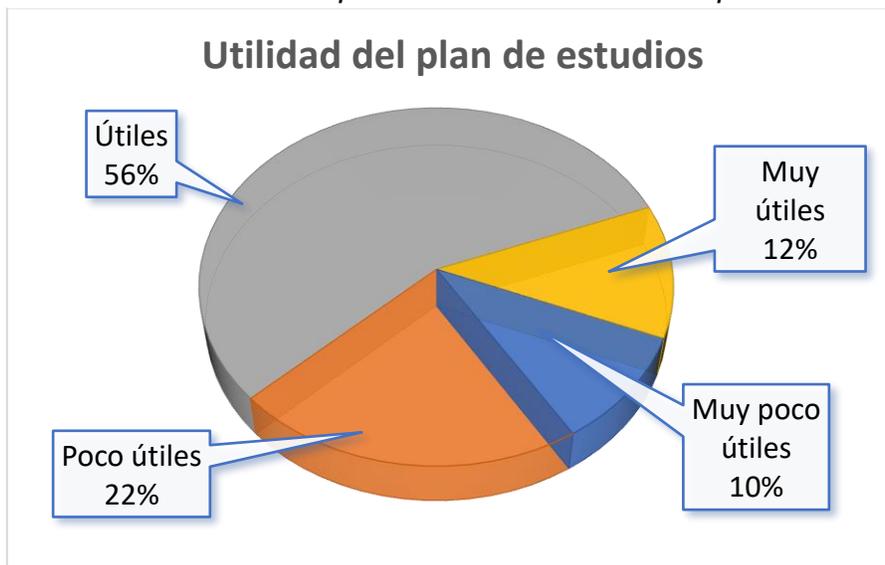
4.4.4 Formación académica y desempeño ocupacional

En este apartado se desea vincular los contenidos del plan de estudios de los egresados con su labor profesional en las empresas.

a) Utilidad del plan de estudios en sus funciones laborales

La pregunta trece quedó formulada de la siguiente manera, para el desarrollo de sus actividades laborales, los contenidos del plan de estudios de la carrera que cursó han sido: muy poco útiles, poco útiles, útiles, muy útiles. Nuevamente se diseñó en escala de Likert para conocer su opinión acerca de la relación entre los contenidos escolares y su actividad como profesional.

Gráfica 22. Utilidad del plan de estudios en el campo laboral

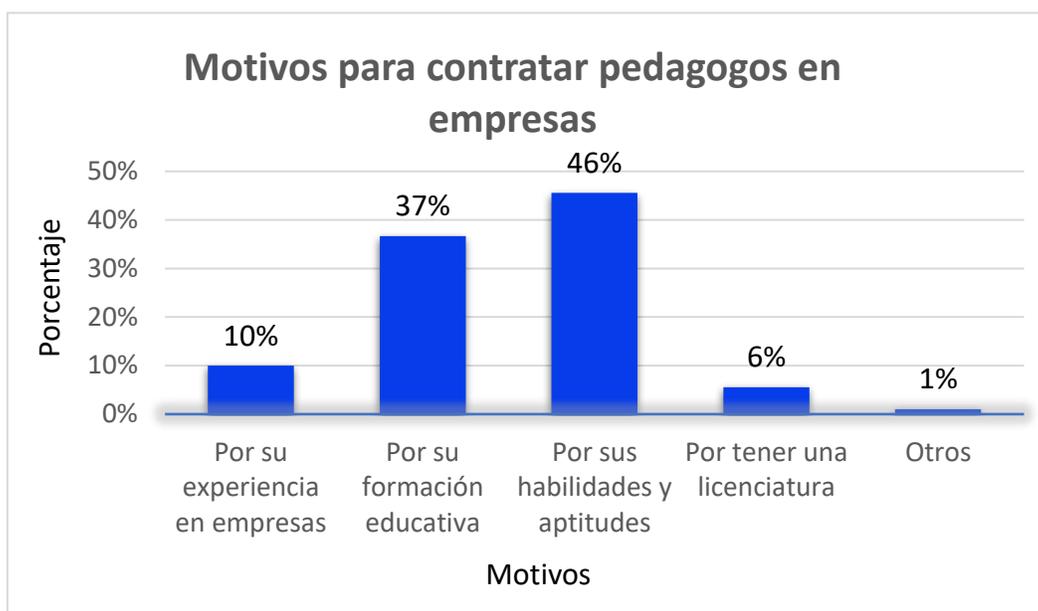


El 56% de los egresados indican que las asignaturas de su plan de estudios le han sido de utilidad en su trabajo. El 22% hace saber que los contenidos vistos en su carrera le han sido poco útiles a la hora de cumplir sus labores en la empresa. El 12% argumenta que los conocimientos adquiridos en la escuela le parecen muy útiles en su desempeño laboral. El 10% refiere que las materias de su programa escolar son muy poco útiles para realizar su quehacer profesional. Queda manifiesto que más del 50% señala que los contenidos de su licenciatura le han sido útiles en el momento de laborar en empresas, a diferencia del 32% que puntualiza no haberles funcionado.

b) Motivos para contratar pedagogos en las empresas

La penúltima pregunta (14) correspondiente al cuestionario dice: ¿Por qué supone que las empresas actualmente contratan a pedagogos? Se ofrecen cuatro opciones de respuestas con la posibilidad de elegir más de una y escribir “otro”. En total se grafican 90 respuestas.

Gráfica 23. Motivos de las empresas para contratar pedagogos



La mayor cantidad de respuestas obtenidas sobre los motivos que tienen las empresas para contratar los servicios profesionales del pedagogo recaen en las habilidades y las aptitudes del pedagogo (46%), es decir, los pedagogos creen que la razón principal es por sus competencias blandas. El 37% de las respuestas indican que se debe a su formación educativa o competencias duras.

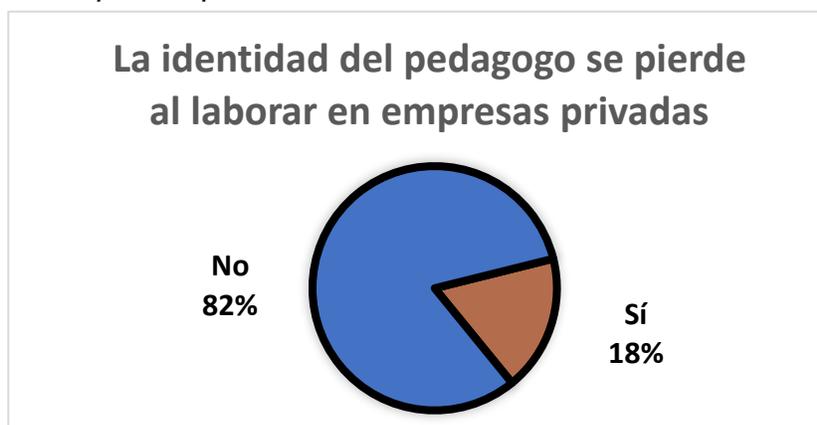
Por su experiencia en empresas obtuvo el 10%. Por tener una licenciatura el 6%. La opción de “otros” (1%) tiene dos respuestas: “a mi punto de vista más bien no consideran a la pedagogía porque desconocen su formación” (E2) y “por tener conocimientos de otros perfiles y ser multi competentes” (E25). En la primera oración, el egresado aclara que en realidad todavía no toman en cuenta a los pedagogos en las empresas por el desconocimiento de su formación y salidas

profesionales. La siguiente cita que la formación del pedagogo es muy amplia y atiende también otras áreas.

4.4.5 Identidad del pedagogo

¿Considera que la identidad del pedagogo se pierde al momento de desempeñarse laboralmente como pedagogo en las empresas? Es la última pregunta (15) del instrumento de investigación. Sólo hay dos tipos de respuesta: sí y no. Además, se solicitó que justificaran su respuesta. El 82% de los encuestados piensa que no se pierda la identidad del pedagogo al laborar en compañías privadas y el 18% considera que sí se pierde la identidad.

Gráfica 24. La identidad del pedagogo se pierde al laborar en empresas privadas



Hay que recordar que la identidad profesional se caracteriza por un conjunto de saberes científicos y prácticos, por comunidades unidas alrededor de los mismos valores y de la misma ética de servicio (Torres, 2006); lo cual es obtenido a través de establecimientos especializados como las instituciones de educación superior. Es una construcción que hace cada generación sobre los saberes y valores heredados de generaciones anteriores y sobre el momento en el que actualmente se encuentra, tratando así de contribuir y transformar su entorno. Para la pedagoga Zaira Navarrete, es entendida como:

La forma en que el sujeto se apropia de un proyecto profesional-institucional, correspondiente a un campo disciplinar, y de lo que ese proyecto y ese campo implican en tanto espacio y medio de constitución-formación. [...] la identidad profesional del pedagogo depende del tipo de relación y vivencias de éste con la institución en que se forma, la disciplina y vida laboral en una época y contexto específicos. (, 2007, p. 146).

A continuación, se revisarán algunas de estas respuestas para proporcionar ciertos datos cualitativos en esta última pregunta.

Nueve universitarios indican que sí se pierde la identidad del pedagogo al expandirse profesionalmente a las empresas privadas. Algunas de sus justificaciones van enfocadas a hecho de realizar labores más administrativas o que no van ligadas a las ocupaciones concernientes al especialista en pedagogía y además exigen conocimientos en otros campos.

Por ejemplo: “[las empresas] pueden solicitarle a los pedagogos actividades que no son propias de su campo de estudio” (E24); otra frase que expone algo similar dice, “en muchas ocasiones se busca el conocimiento del pedagogo pero para realizar acciones administrativas lo que deja de lado el verdadero objetivo de esta disciplina” (E19); una oración similar a la anterior es, “[el pedagogo] se convierte en un agente administrativo [al laborar en empresas]” (E43); al respecto un egresado menciona, “[en una empresa] te ponen hacer mil cosas no pedagógicas” (E26). Otro enunciado interesante es, “en algunos casos, ya que estas en el puesto, te piden y exigen mayores conocimientos de otras áreas y la final debes cumplir por permanecía en la empresa” (E25).

Por otro lado, aclaran que los propósitos de las organizaciones tampoco están relacionados con el quehacer profesional de la pedagogía. Este argumento menciona “es difícil mantener la identidad ya que las necesidades y objetivos de la empresa no siempre van alineados” (E34). Aquí hay una explicación más concreta “porque las empresas están enfocadas al modelo de venta; algo que en educación no estamos muy preparados y no tan de acuerdo” (E6).

Una de las chicas que explicó su respuesta acerca de la pérdida de la identidad profesional del pedagogo hace énfasis en que su formación humanista se contrapone a las exigencias de la empresa:

La formación de pedagogo es humanista y recuerdo que mientras cursaba la carrera siempre se hablaba de la otredad, de siempre comprender y hacer el bien al otro, comprender antes de juzgar, apoyar por medio de la pedagogía a los demás, en la docencia creo que si puedes hacer eso, ser un ejemplo para los alumnos, ayudarlos, impulsarlos a crecer, en su formación. Pero en las empresas siempre debes apegarte a lo que te pidan los jefes, aunque no te parezca adecuado muchas veces no te dejan intervenir como pedagogo, las cosas siempre se hacen de tal forma que la empresa los intereses de los dueños no salga afectada, no importando si despiden al personal, si tuvieron algún problema, si no saben leer, escribir, en las empresas son excluyentes no siempre se preocupan por las personas. Creo que eso es a lo que siempre me ha costado a adaptarme en las empresas que he trabajado, mi formación como pedagoga dista mucho de la labor que se practica en las empresas (E30).

En sintonía con las afirmaciones anteriores, la última frase expone que “[las compañías] consideran que solo sabemos hacer cuestiones muy lúdicas y dejan fuera la parte crítica y psicosocial del entorno” (E47). Nuevamente se evidencia la falta de conocimiento, por parte de los empleadores, sobre el campo de acción de los pedagogos.

Los 41 egresados restantes externan que trabajar en el sector empresarial no es causa alguna para perder su identidad como pedagogos, sino que, al contrario, se acrecienta el campo laboral y nuevos retos por cubrir como especialistas en pedagogía.

Una de las razones para creer que no se pierde esta identidad del pedagogo y que tiene la mayor frecuencia entre los encuestados, se debe a que expresan que la pedagogía se encuentra en todos los ámbitos y que la educación también se extiende a toda la gente, niños, adolescentes, trabajadores, adultos mayores.

En cuanto al primer motivo, varias de respuestas aluden: “porque nuestra carrera va encaminada a la formación del ser humano en todos sus ámbitos, llámese escolar, laboral o social” (E44), “el trabajo educativo está presente en muchas áreas de la vida y justo esa es la función del pedagogo, atender y abrir campos de acción” (E36), “[los pedagogos...] respondemos a necesidades en cualquier ámbito” (E38), “siempre buscamos intervenir de manera educativa en nuestras funciones” (E28) y “el pedagogo se encarga del proceso de enseñanza aprendizaje desde el nacimiento hasta la muerte, ya sea formal o informal este proceso está presente en cualquier ámbito y a cualquier grupo de personas (E22)”.

El segundo motivo para pensar que no pierden identidad al trabajar en empresas privadas es el campo de acción diverso el cual incluye laborar en empresas y como ejemplo se encuentran los siguientes argumentos: “el perfil del pedagogo contempla el trabajo en empresas, sobre todo aquellas enfocadas a la educación” (E3), “[la empresa privada] es uno de nuestros campos de acción” (E33), “al contrario, considero que nuestro campo laboral se habrá más, cada día” (E17), “[la carrera] no se cierra al sector público, y mucho menos sólo a la docencia” (E41), .

Como tercer argumento, los pedagogos eluden a la formación que puede proporcionarse también en empresas. Las citas que lo aclaran son: “[...] somos importantes y pieza clave para la formación y desarrollo del personal de una empresa” (E11), [...] el pedagogo tiene la función de formar al ser humano, para el desarrollo de su vida, y en las empresas también se abarca ese aspecto (E15), “nuestro compromiso como pedagogos radica en la capacidad de enseñar y aprender en donde nos encontremos y las empresas constituyen un espacio propicio para la formación (E16) y la última oración explica sobre lo que puede desarrollar el pedagogo en la empresa “tiene la posibilidad de intervenir una vez localizadas las necesidades específicas de la empresa, puede crear su propio material y al tener control de grupos también se puede mediar y regular el ambiente laboral de manera efectiva, mejorando los canales de comunicación” (E32).

“La pedagogía no solo es formal”, esta frase la mencionan los encuestados como cuarto motivo. Por ejemplo: “[...] la formación no se acota a la educación formal, sino en todos los ámbitos educativos y formativos en los que se desarrollan las personas” (E37), “la pedagogía no se ejerce sólo en ambientes educativos formales (E10), y la última frase aclara un poco sobre lo que realiza en la compañía “[...] los pedagogos no solo están las escuelas, se necesita mucho educar para el trabajo, además que lo que más me gusta hacer es crear sistemas de evaluaciones en las empresas, cosa en la que los pedagogos somos expertos” (23).

Por otro lado, los egresados notifican que cuentan con la formación adecuada para desempeñarse en el sector empresarial privado. Aquí una muestra de ello: “[...] nuestro conocimiento y estructura mental permite desempeñarnos en muchas si no es que en todas las áreas de las empresas” (E42), “[...] el pedagogo tiene el perfil y las competencias necesarias para incursionar en el sector público y privado sin que esto represente un problema o limitante” (E1) y finalmente “en mi experiencia el conocimiento sobre el desarrollo infantil y adolescente, así como las características e intereses de la vida familiar contemporánea, sumadas a las habilidades en manejo de grupos, herramientas para la evaluación e investigación social, me permitieron colocarme como experto y desarrollar mi trabajo de forma satisfactoria” [como diseñadora instruccional en una empresa de tecnología].

Finalmente, los especialistas en pedagogía hacen mención que “las empresas poco a poco han ido dándose cuenta del perfil del pedagogo y de la importancia e impacto que tienen dentro de sus proyectos” (E13), sin embargo, hay muchas otras que aún desconocen la labor del pedagogo y es imperante comunicarles la importancia del quehacer pedagógico en el sector empresarial.

Dos personas comentan al respecto: “a pesar de que en ocasiones las empresas desconozcan el papel del pedagogo, uno como profesional trata de encauzar su trabajo pedagógico reforzando la identidad para que poco a poco los demás sepan la importancia de su labor” (E18), “a pesar de que las empresas no conocen bien la

labor del pedagogo, [...] nuestra responsabilidad es empezar a demostrar lo que podemos hacer y también decir lo que no, lo que le corresponde a otras áreas para que en un futuro nos contraten en áreas más adecuadas (E48). Una tercera indica:

Muchas veces las empresas te piden realizar actividades que no van acorde con tus habilidades y conocimientos porque desconocen en cierta medida la labor pedagógica o porque le dan prioridad a otros aspectos, la cuestión es conocer los alcances y objetivos que persiguen en cada uno de sus proyectos y hacerles saber a su vez, cuál sería nuestro trabajo en los mismos, recalcar por ejemplo, que si bien sabemos manejar algunos softwares y aplicaciones web, no podemos ser programadores o diseñadores gráficos, nuestro papel es facilitar la enseñanza y el aprendizaje brindando estrategias, herramientas, actividades, etc. Cuando las empresas logran tener claro lo que implica realizar un proyecto de capacitación o un proyecto educativo, los pedagogos podemos ejercer como tal sin que se nos exija ser multiprofesión [...] (E45).

Una última intervención enfatiza que “hace falta extender la idea de la identidad del pedagogo, para continuar erradicando con la falsa ideología de que somos sólo educadoras de preescolar” (E49). Lo anterior resulta muy común ya que normalmente se relaciona la pedagogía con los niños.

Dentro de las consideraciones finales que sugieren los egresados al terminar de responder el cuestionario hay dos que llaman mucho la atención. La primera arguye: “debiera cambiarse el nombre pedagogía porque infiere sólo trabajo con niños, eso dificulta el quehacer profesional” (E22) y la segunda: “le hace falta a la FFyL que su plan de estudios sea congruente con la realidad laboral” (E23). Ambas son de importancia trascendental, su discusión puede resultar muy extensa y ser un tema futuro de investigación, sin embargo, es un hecho que las autoridades competentes deben tomar cartas en el asunto y transformar los planes y programas de estudio, sobre todo de escuelas públicas, para garantizar una óptima inserción al mundo laboral.

Conclusiones

A partir de la información expuesta a lo largo de la investigación, se confirma que el campo profesional del pedagogo se está ampliando a otros sectores más allá de la escuela. Ahora las instituciones educativas no son las únicas que buscan los servicios profesionales de los especialistas en educación, sino que también las empresas de diversos giros de producción los están demandando.

Lo anterior se debe a los cambios continuos que presentan las organizaciones, ya que el actual mundo globalizado les exige una mayor competitividad, lo que a su vez requiere ciertos conocimientos precisos, adaptabilidad y diseño de estrategias que aseguren el éxito de la compañía.

Es por ello que las organizaciones ya están dando mucha importancia al conocimiento, a los saberes prácticos con los que cuenta su personal, la experiencia, la capacidad de aprendizaje y algo muy importante aprender a administrar todo este conocimiento. Es ineludible resaltar que estas son las causas por las cuales los empleadores de distintas organizaciones empresariales se encuentran muy interesados por los pedagogos y por todos los profesionistas que tienen que ver con la distribución del conocimiento.

En este momento “los nuevos escenarios invitan a una participación más activa de la pedagogía en el entorno empresarial” (Sánchez, 2014, p. 85), así, gracias a las entrevistas con los empleadores y los cuestionarios aplicados a egresados de pedagogía y ciencias de la comunicación, se verifica que hay diversas áreas en donde las organizaciones prefieren contratar pedagogos: capacitación, recursos humanos (reclutamiento y selección de personal), diseño instruccional, diseño organizacional, editorial y en estudios de mercado.

En referencia a los puestos se corrobora que los empresarios, a través de las diversas bolsas de empleo en internet (OCC Mundial, Bumeran e Indeed), solicitan especialistas de la educación para desempeñarse como: auxiliar de recursos humanos, analista de capacitación, coordinador de capacitación, diseñador instruccional, analista de atracción de talento, coordinador de reclutamiento y selección, entrenador de campo, jefe de desarrollo organizacional, reclutador y gerente de proyectos digitales, entre otros.

Las actividades que desempeñan los especialistas en educación van ligadas al puesto y sector laboral. En el caso de capacitación las funciones primordiales son: capacitar personal ya sea de manera presencial o virtual, además del diseño, desarrollo y aplicación tanto de programas como de los materiales de capacitación, al igual que el uso de plataformas en línea.

En desarrollo organizacional se encarga del desarrollo de las relaciones humanas como el desempeño, clima laboral y motivación de empleados. En diseño instruccional las tareas van desde el diseño de actividades hasta el desarrollo de contenidos, diseño de cursos para la capacitación en línea y presencial y la administración y alimentación de plataformas en línea. En el aspecto editorial las gestiones que realizan se enfocan en la edición, diseño, gestión y revisión pedagógica de libros de texto o didácticos.

En estudios de mercado, las funciones son: elaboración de estudios de mercado sobre productos infantiles, evaluación de propuestas creativas para público infantil y juvenil, elaboración de propuestas creativas, presentación de proyectos ante responsables del área. Finalmente, en reclutamiento y selección, el encargado tiene el propósito de contratar al mejor talento, realizando las publicaciones de empleo, entrevistas, aplicación de pruebas psicométricas, elaboración de expedientes y control de incidencias.

Asimismo, las declaraciones de los empleadores de las diversas compañías ayudaron significativamente a desvelar las razones y motivos de contratar pedagogos. Su principal interés son sus competencias profesionales, así como los conocimientos adquiridos durante su formación escolar y aplicación de estos en su desempeño laboral, de igual manera aspectos relacionados con su personalidad como su proactividad, dinamismo, actitud de servicio y sociabilidad (competencias específicas y genéricas o duras y blandas).

Además, los contratantes explican que optan por colocar a pedagogos en los diversos puestos debido a su sensibilidad y humanismo con las personas, a su capacidad de motivación y trato con la gente, a diferencia de la psicología o la administración que son consideradas como profesiones más técnicas, ajustadas o “cuadradas”. Priorizan su dinamismo, la proximidad con el personal, su capacidad de desarrollar habilidades y la identificación de problemas del personal.

De esta forma, se evidencia que la profesión de la pedagogía se está diversificando ampliamente y que ya no puede, ni debe centrarse únicamente en seguir formando profesionistas para ejercer exclusivamente dentro de una escuela o en el ámbito meramente formal, ahora se exigen nuevos conocimientos entorno a las nuevas organizaciones empresariales y las instituciones educativas deberán proporcionarlas.

Siguiendo este argumento, la revisión realizada en el segundo apartado de la investigación de algunos planes y programas de estudios de pedagogía que ofrecen las IES, sobre todo las del sector público, es de gran ayuda para evidenciar la falta de asignaturas que favorezcan el desempeño laboral del especialista en educación en ámbitos empresariales. Se observa que siguen promoviendo y fomentando la formación acorde con la identidad del pedagogo que se ha caracterizado durante muchos años y dejando de lado su participación en actividades que se llevan a cabo en compañías de diversos giros de producción.

Apenas comienzan a vislumbrarse algunas materias relacionadas con la capacitación y las nuevas tecnologías educativas, sin embargo, los sectores como reclutamiento y selección de personal, desarrollo organizacional y editorial se encuentran completamente invisibilizados. Caso contrario a las IES de índole privado, que ya han reestructurado recientemente sus planes y programas de estudio y se percibe que ya están considerando las necesidades de las empresas y cuentan con diversas materias enfocadas en recursos humanos, atracción y selección del talento humano o capacitación, desarrollo del factor humano o marketing educativo.

Tal parece que es necesario hacer modificaciones a los planes y programas de estudio de la carrera de pedagogía en las universidades públicas para que fueran más acordes con la realidad laboral a la que se enfrentan los pedagogos al culminar sus estudios. Tema que probablemente convendría tratarlo en una futura investigación, sin embargo, es un hecho que las autoridades competentes deben tomar cartas en el asunto y transformar los planes y programas de estudio, para garantizar una óptima inserción del pedagogo al mundo laboral actual.

Continuando con lo anterior, para subsanar la carencia de asignaturas enfocadas al ámbito empresarial, los pedagogos encuestados aclaran que han tenido que realizar uno o varios diplomados o especialidades mejorando así sus competencias. Éstos se enfocan principalmente en la capacitación, desarrollo organizacional, reclutamiento y selección de personal y tecnología educativa; desvelando así el interés de los egresados por escenarios más concretos en la organización.

A pesar de la escasa formación empresarial que adquieren los pedagogos durante sus estudios, se corrobora que presentan un alto grado de satisfacción al laborar en una compañía debido a las actividades educativas que realizan dentro de ellas, en su mayoría, desempeñándose en el área de capacitación como responsables de capacitar al recurso humano ya sea de manera presencial o virtual, además del

diseño, desarrollo y aplicación tanto de programas como de los materiales de capacitación, al igual que el uso de plataformas en línea.

Aquí se observa que tanto el capacitador (formador, facilitador y otros) como el diseñador instruccional tienen un papel preponderante en el proceso de enseñanza aprendizaje siendo estos puestos los de mayor frecuencia entre los egresados de pedagogía. De hecho, ellos mismos apuntan que dentro de los principales motivos para laborar en organizaciones se debe al interés en el diseño instruccional de programas a distancia en las empresas, así como también la capacitación de personal, sin importar el giro o actividad productiva de las mismas.

Ante esto, llama la atención que el sector financiero sea el que concentra la mayor cantidad de graduados en educación, gran parte de ellos desempeñándose en el área de capacitación, diseñando cursos y materiales, capacitando en línea y a distancia; percibiendo un sueldo mensual promedio de entre \$9,001-\$12,000.

Gracias a ello es que poco a poco se comienza a entender el auge de la educación financiera, en donde los bancos ya están poniéndola en práctica para acercarse a la gente y concientizando los diferentes productos y servicios financieros, así como sus riesgos, beneficios y el desarrollo de habilidades que permiten una mejor toma de decisiones, lo que deriva en un mayor bienestar económico general (CONDUSEF, 2018). Así las entidades bancarias están volteando a ver a los pedagogos para estructurar cursos de educación financiera y ponerlos en marcha.

A pesar de estos nuevos hallazgos se sigue percibiendo que, con base en el Observatorio Laboral (2018), casi el 70% de los especialistas en educación se desempeñan como: profesores de nivel básico; profesores de nivel medio y superior; directores y gerentes en servicios de salud, enseñanza y sociales; supervisores educativos y especialistas en ciencias de la educación y el otro porcentaje restante se dedica a “otras labores” como las relacionadas a la educación no formal o informal.

Sin embargo, este estudio demuestra que existe una creciente correspondencia entre las corporaciones y los especialistas en educación. Por un lado, las organizaciones empresariales y sus continuos cambios para lograr una mejora significativa y aprovechar el talento de su personal, demandan pedagogos que puedan ayudarlos en diversos ámbitos; por otro lado, los egresados de pedagogía están acudiendo al llamado de las mismas para cumplir con los fines educativos que ellas soliciten.

Al respecto, un último punto por resaltar es sobre la identidad del pedagogo que profesa fuera del ámbito educativo formal, ya que en su mayoría los egresados piensan que ejercer en el sector empresarial no es causa alguna para perder su identidad profesional como pedagogos, sino que, al contrario, se acrecienta el campo laboral generándose nuevos retos por cubrir como especialistas en educación.

Una de las razones para creer que no se pierde esta identidad del pedagogo y que tiene la mayor frecuencia entre los egresados, se debe a que expresan que la pedagogía se encuentra en todos los ámbitos y que la educación también se extiende a toda la gente, niños, adolescentes, trabajadores, adultos mayores. El segundo motivo es el campo de acción diverso de la pedagogía el cual incluye laborar en empresas. Una tercera razón es que la pedagogía no sólo comprende la educación formal, sino que también los empleados necesitan una formación para el trabajo. Por último, hacen énfasis en que su formación es adecuada para ocupar un puesto en una compañía.

Así se observa que la identidad del pedagogo no se rompe al desempeñarse dentro de una corporación, sino que es cambiante, se va modificando acorde con los diversos procesos sociales por los que va atravesando en distintas épocas y últimamente gracias a las nuevas exigencias del mercado laboral. De igual manera los objetivos de la licenciatura de pedagogía han cambiado en un inicio era “formar

al especialista de la pedagogía lo mismo para la docencia que para la técnica y la administración de la educación” (Martínez, 2001, p. 31).

Actualmente se propone “formar profesionales de la pedagogía con sólidas y profundas bases teóricas, filosóficas, humanísticas y científicas sobre la pedagogía y la educación; [...] incidir en la solución efectiva y oportuna de problemas pedagógicos y educativos, así como generar propuestas e innovaciones conceptuales, metodológicas e instrumentales en los distintos campos escenarios del quehacer pedagógico [...]” (FFyL, 2018). Con esto se logra entender que la evolución de la pedagogía es inminente y que su campo de acción también resulte versátil.

Para finalizar, si bien es cierto que las compañías privadas actualmente buscan los servicios profesionales del pedagogo o especialistas en la educación, hay muchas otras que aún desconocen la labor del pedagogo dentro de ellas y siguen pensando que solo su labor educativa se deposita en las escuelas, en las clases o en las aulas, es por ello que, se hace imperante comunicar la trascendencia del quehacer pedagógico en el sector empresarial.

Referencias

- ACOSTA RAMÍREZ, Luz Paola (2011). *Las competencias de los pedagogos de la UNAM en el área de capacitación y su pertinencia en la práctica profesional*. (Tesis de maestría). México, UNAM, Facultad de Filosofía y Letras. Disponible en url: <http://132.248.9.195/ptb2011/agosto/0671784/Index.html> [11 octubre 2016].
- AGUIRRE SÓDABA, Alfredo A., Ana María CASTILLO CLAVERO y Dolores TOUS ZAMORA (1999). *Administración de organizaciones. Fundamentos y aplicaciones*. Madrid, Pirámide.
- ÁNGELES DAUAHARE, Marcela (2010). Las organizaciones en la sociedad del conocimiento y la demanda de personal calificado: Caso instituciones de educación superior, en SÁNCHEZ AMBRIZ, Gerardo y otros. *La administración en México: tendencias en la sociedad del conocimiento*. México, UNAM.
- ARCE GURZA, Francisco, Milada BAZANT, Anne STAPLES, Dorothy TANCK DE ESTRADA y Josefina Zoraida VÁZQUEZ (1982). *Historia de las profesiones en México*. México, El colegio de México.
- ASOCIACIÓN NACIONAL DE UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR (2017). *Anuario estadístico. Población escolar en la educación superior 2016-2017*. Disponible en url: http://www.anuies.mx/gestor/data/personal/anuies05/anuario/ANUARIO_EDUCACION_SUPERIOR-LICENCIATURA_2016-2017.zip [19 julio 2017].
- BAUTISTA BAUTISTA, Gerardo (2018). Clasificación de las empresas en México. Disponible en url: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa4/n5/m14.html#refe1> [12 mayo 2019].
- BELLOCH, Consuelo (s/f). *Diseño instruccional*. Universidad de Valencia, pp. 1-15. Disponible en url: <http://www.uv.es/bellochc/pedagogia/EVA4.pdf> [2 noviembre 2018].

- BUMERAN. (2017). Disponible en url: <http://www.bumeran.com.mx/empleos-en-distrito-federal.html> [12 marzo 2017].
- CABRERA DOMÍNGUEZ, Adela (2002). Recursos humanos y formación en las organizaciones, en PINEDA HERRERO, Pilar. *Pedagogía laboral*. Barcelona, Ariel.
- CHIAVENATO, Idalberto (2001). *Administración. Teoría, proceso y práctica*. 3ª. ed. Bogotá, Mc Graw Hill.
- CONDUSEF (2018). Educación financiera. Disponible en url: <https://www.condusef.gob.mx/Revista/index.php/usuario-inteligente/educacion-financiera/657-educacion-financiera> [12 mayo 2018].
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (1917). Texto vigente al 27 de agosto de 2018. Disponible en url: <https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos#10677> [21 febrero 2019].
- DE LA TORRE, S., M. FORTUNY, M. D. MILLÁN, J. M. PUIG, F. REVENTÓS y J. TRILLA (1985). *Textos de Pedagogía. Conceptos y tendencias en las ciencias de la educación*. Barcelona, Promociones y publicaciones universitarias.
- DEWEY, John (1971). *Democracia y educación: Una introducción a la filosofía de la educación*. Buenos Aires, Losada.
- DÍAZ BARRIGA ARCEO, Frida (2005) "Principios de diseño instruccional de entornos de aprendizaje apoyados con TIC: un marco de referencia sociocultural y situado", en *Tecnología y Comunicación Educativas*, No. 41, México, pp. 4-16. Disponible en url: <http://investigacion.ilce.edu.mx/tyce/41/art1.pdf> [2 noviembre 2018].
- DILTHEY, Wilhelm (1965). *Fundamentos de un sistema de pedagogía*. Buenos Aires. Losada.
- DIRECCIÓN GENERAL DE INCORPORACIÓN Y REVALIDACIÓN DE ESTUDIOS (2015). *Consulta del catálogo de instituciones incorporados a la UNAM*. Disponible en url: <https://servicios.dgire.unam.mx/srvln/catalogoSI/> [8 mayo 2019].
- DOVAL SALGADO, Lisardo (1979). "Acercamiento etimológico al término educación", en *Revista Española de Pedagogía*. Vol. 37, No. 146 (octubre-diciembre

- 1979), pp. 115-12. Disponible en url: http://www.jstor.org/stable/23763291?seq=1#page_scan_tab_contents [27 marzo 2018].
- DRUKER, Peter F. (1998). Hacia la nueva organización, en HESSELBEIN, Frances, Marshall GOLDSMITH, Richard BECKHARD. *La organización del futuro*, Buenos Aires, Granica.
- DURÁN RAMOS, Teresita (2002). “Ser profesional de la educación...”, en *Paedagogium. Revista mexicana de educación y desarrollo*. Año 2, núm. 12, México. pp. 20-22.
- DURKHEIM, Émile (2003). *Educación y sociología*. Barcelona, Península.
- EGGIESTON, John (1980). *Sociología del currículo escolar*. Buenos Aires, Troquel.
- FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN (2017). *Pedagogía*. Disponible en url: <https://www.acatlan.unam.mx/index.php?id=32> [1 diciembre 2017].
- FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN (2016). *Pedagogía*. Disponible en url: <http://www.aragon.unam.mx/aragon/pedagogia.html> [1 diciembre 2017].
- FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS (2012). *Colegio de Pedagogía*. Disponible en url: <http://www.filos.unam.mx/LICENCIATURA/Pedagogia/lib/acercade/> [1 diciembre 2017].
- _____ (2018). *Colegio de pedagogía*. Disponible en url: <http://pedagogia.filos.unam.mx/> [25 julio 2018].
- FALLAS NAVARRO, Stephanie Lorena (2010). “Un sistema de inteligencia interno para la organización inteligente”, en *Ciencias Económicas* 28 No. 2, Costa Rica, pp. 481-524. Disponible en url: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/view/7101/6786> [12 septiembre 2018].
- FERNÁNDEZ PÉREZ, Jorge (2001). “Elementos que consolidan al concepto profesión. Notas para su reflexión”, en *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. Vol. 3, No. 1, pp. 23-39. Disponible en url: <https://redie.uabc.mx/redie/article/viewFile/40/75> [1 junio 2018].
- FERNÁNDEZ, Alfredo L. (1989). “La práctica profesional de la pedagogía”, en *Revista de la educación superior*. No. 72, pp. 1-5. Disponible en url:

- http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista72_S1A4ES.pdf [3 junio 2018].
- FLÓREZ OCHOA, Rafael (1994). *Hacia una pedagogía del conocimiento*. Santafé de Bogotá, Mc Graw Hill.
- FORNASERO, Stella (2012-2013). "La pedagogía como disciplina articuladora de la formación docente", en *Itinerarios educativos*, no. 6, Argentina, pp. 32-44. Disponible en url: <http://bibliotecavirtual.unl.edu.ar/ojs/indexe/Itinerarios/article/view/4227/6416> [4 junio 2018].
- GALLARDO ECHENIQUE, Eliana E. (2014). *Utilización del programa de análisis cualitativo Atlas.ti para gestionar y analizar datos*. Disponible en url: <https://atlasti.com/2014/06/12/utilizacion-del-programa-de-analisis-cualitativo-atlas-ti-para-gestionar-y-analizar-datos/> [18 febrero 2019].
- GARCÍA AGUILERA, Francisco José (2015a). *Empleabilidad del pedagogo/a a través del análisis interpretativo de experiencias profesionales*. (Tesis de doctorado), España, Universidad de Málaga. Facultad de ciencias de la educación. Disponible en url: http://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/11556/TD_GARCIA_AGUILERA_Francisco_Jose.pdf?sequence=1 [12 mayo 2017].
- GARCÍA AGUILERA, Francisco José y Diego AGUILAR CUENCA (2011). *Competencias profesionales del pedagogo. Ámbitos laborales y nuevos yacimientos de empleo*. Málaga, Aljibe.
- GARCÍA CASANOVA, María Guadalupe (2015b). La pedagogía como disciplina autónoma en el pensamiento filosófico alemán, antecedente de la creación de la licenciatura en pedagogía en la UNAM, en *Reflexiones sobre la educación y la pedagogía en México. apuntes para su historia*. México, Ediciones Díaz y Santos.
- GARMENDIA, José A. (1990). *Desarrollo de la organización y cultura de la empresa*. Madrid. Esic editorial.
- GUILLÉN NIEMEYER, Benito (2002). "El oficio de pedagogo", en *Paedagogium. Revista mexicana de educación y desarrollo*. Año 2, núm. 12, México. pp. 7-10.

- HERBART, Johann Friedrich (1935). *Pedagogía general derivada del fin de la educación*. Madrid, Espasa-Calpe.
- HERNÁNDEZ ORTIZ, María Jesús (2014). *Administración de empresas*. 2ª. ed. Madrid, Pirámide.
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto, Carlos FERNÁNDEZ COLLADO y María del Pilar BAPTISTA LUCIO. (2010). *Metodología de la investigación*. 5ª. ed. México, Mc Graw Hill. Disponible en url: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf [14 junio 2017].
- HESELBEIN, Frances (1998). La organización circular, en HESSELBEIN, Frances, Marshall GOLDSMITH, Richard BECKHARD. *La organización del futuro*, Buenos Aires, Granica.
- HODGE, B. J., William P. ANTHONY, Lawrence M. GALES (2003). *Teoría de la organización. Un enfoque estratégico*. 6ª. ed., Madrid, Pearson/Prentice Hall.
- HUBERT, René (1975). *Tratado general de pedagogía*. 7ª. ed., Buenos Aires, El Ateneo.
- INDEED. (2017). Disponible en url: <https://www.indeed.com.mx/> [12 marzo 2017].
- INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA (2019). *Licenciatura en Ciencias de la Educación*. Disponible en url: <https://www.itson.mx/oferta/lce/Documents/mapa-curricular-licenciado-en-ciencias-de-la-educacion-2016.pdf> [22 febrero 2018].
- JONES, Glenn R. (1998). Crear una organización de liderazgo con una misión de aprendizaje, en HESSELBEIN, Frances, Marshall GOLDSMITH, Richard BECKHARD. *La organización del futuro*, Buenos Aires, Granica.
- KANT, Immanuel (1983). *Pedagogía*. Madrid, Akal.
- KATZ, Daniel (1972). Los estudios de campo, en Festinger, León y Daniel Katz, *Los métodos de investigación en las ciencias sociales*. Barcelona, Paidós.
- LARROYO, Francisco (1941). *Los fundamentos filosóficos de la escuela unificada. Premisas para un sistema de educación pública sobre los conceptos de vocación, cultura, con vistas a la circunstancia mexicana*. México, Logos.

- _____ (1958). *Vida y profesión del pedagogo, a propósito de la reforma de los estudios en la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM*. México. UNAM.
- _____ (1986). *Historia general de la pedagogía*. 20ª. ed., 1ª. reimpresión, México, Porrúa.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO (1970). Diario Oficial de la Federación, Estados Unidos Mexicanos, Presidencia de la República, México. Última reforma publicada DOF 22-06-2018. Disponible en url: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_220618.pdf [30 enero 2019].
- MARSHALL, Stephanie Pace (1998). Creación de comunidades sustentables de aprendizaje para el siglo XXI, en HESSELBEIN, Frances, Marshall GOLDSMITH, Richard BECKHARD. *La organización del futuro*, Buenos Aires, Granica.
- MARTÍNEZ ARROYO, Araceli (2015a). La Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional de México desde la óptica de sus directores 1910-1929, en GARCÍA CASANOVA, María Guadalupe, *Reflexiones sobre la educación y la pedagogía en México. apuntes para su historia*. México, Ediciones Díaz y Santos.
- MARTÍNEZ HERNÁNDEZ, Ana María del Pilar (2001). “La enseñanza de la pedagogía en la Universidad Nacional Autónoma de México”, en *Paedagogium. Revista mexicana de educación y desarrollo*. Año 2, núm. 7, septiembre-octubre, México, pp. 29-33.
- _____ (2015b). Francisco Larroyo y el origen de la licenciatura en Pedagogía en la UNAM, en García Casanova, María Guadalupe, *Reflexiones sobre la educación y la pedagogía en México. apuntes para su historia*. México, Ediciones Díaz y Santos.
- MELGAREJO AGUILAR, María del Rosario (2017). *La ocupación de los sociólogos, configuraciones actuales de su empleo y su desempeño profesional*. (Tesis de doctorado), México, UNAM. Disponible en url: <http://132.248.9.195/ptd2017/marzo/098575156/Index.html> [11 julio 17].
- MEUMANN, Ernst (1960). *Pedagogía experimental*. Buenos Aires, Losada.

- MILLER, Doug (1998). La organización futura. Un camaleón en todo su esplendor, en HESSELBEIN, Frances, Marshall GOLDSMITH, Richard BECKHARD. *La organización del futuro*, Buenos Aires, Granica.
- MORENO GARCÍA, María Soledad (2009/2010). “La empresa: un reto para los profesionales de la pedagogía”, en *Cuestiones Pedagógicas*, 20, España, pp. 329-341. Disponible en url: http://institucional.us.es/revistas/cuestiones/20/art_16.pdf [9 abril 2017].
- MORENO Y DE LOS ARCOS, Enrique (2002). “Sobre el vocablo pedagogía”, en *Paedagogium. Revista mexicana de educación y desarrollo*. Año 2, núm. 12, México. pp. 4-6.
- MOSS KANTER, Rosabeth (1988). La gente: el corazón de la organización del futuro, en HESSELBEIN, Frances, Marshall GOLDSMITH, Richard BECKHARD. *La organización del futuro*, Buenos Aires, Granica.
- MUÑOZ GARCÍA, Ma. Teresa (2010). La organización inteligente: un paso a la sociedad del conocimiento, en SÁNCHEZ AMBRIZ, Gerardo y otros. *La administración en México: tendencias en la sociedad del conocimiento*. México, UNAM.
- NATORP, Pablo (1987). *Propedéutica filosófica. Kant y la Escuela de la Marburgo. Curso de la pedagogía social*. México, Porrúa.
- NAVARRETE CAZALES, Zaira. (2007). “Construcción de una identidad profesional. Los pedagogos de la Universidad Nacional Autónoma de México y de la Universidad Veracruzana” en *Revista Mexicana de investigación educativa*. Enero-marzo 2008, vol. 13. número. 36, pp. 143-171.
- NONAKA, Ikujiro y Hirotaka TAKEUCHI (1999). La organización creadora de conocimiento. Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación. México, Oxford.
- OBSERVATORIO LABORAL (2018). *Didáctica, pedagogía y currículo en Nacional*. Disponible en url: <http://www.observatoriolaboral.gob.mx/#/carrera/carrera-detalle-nacional/5111/33/Did%C3%A1ctica,%20pedagog%C3%ADa%20y%20curr%C3%ADculo/Nacional/> [4 mayo 18].
- OCC MUNDIAL. (2017). Disponible en url: <https://www.occ.com.mx/> [12 marzo 2017].

- OSPINA H., Carlos Alberto (2004). "Disciplina, saber y existencia", en *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 2 (2), pp. 51-81. Disponible en url: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-715X2004000200003 [4 junio 2018].
- PINEDA HERRERO, Pilar (2002). *Pedagogía laboral*. Barcelona, Ariel.
- QUINTERO, Jennifer Liseth. *Atlas.ti: herramienta tecnológica para el análisis de datos de las investigaciones cualitativas*. Disponible en url: <http://www11.urbe.edu/boletines/postgrado/?p=1401> [21 junio 2019].
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. *Diccionario de la Lengua Española* (2001). 22ª. ed., España, Real Academia Española.
- RINCÓN VERDERA, Juan Carlos (2009). "El legado de Wilhelm Dilthey: las pedagogías culturalistas", en *Teoría de la educación. Revista Interuniversitaria*. 21(2), pp. 131-164. Disponible en url: <http://revistas.usal.es/index.php/1130-3743/article/view/7154> [25 marzo 2018].
- ROBBINS, Stephen P. y Mary COULTER (2005). *Administración*. 8ª. ed. México, Pearson.
- ROBLES, Martha (2000). *Educación y sociedad en la historia de México*. México, Siglo XXI.
- RUBÍ PIÑA, Josefina (2002). "El papel de las pedagogas y los pedagogos en las instituciones de Educación Superior" en *Paedagogium. Revista mexicana de educación y desarrollo*. Año 2, núm. 12, México. pp. 18-19.
- SÁNCHEZ AMBRIZ, Gerardo (2010). La sociedad del conocimiento y el entorno económico mundial: importancia en las organizaciones productivas, en SÁNCHEZ AMBRIZ, Gerardo y otros. *La administración en México: tendencias en la sociedad del conocimiento*. México, UNAM.
- SÁNCHEZ MORALES, Pablo J. (2014). "El papel de la pedagogía en la formación empresarial", en *Cuestiones Pedagógicas*, 23, España, pp. 85-104. Disponible en url: http://institucional.us.es/revistas/cuestiones/23/Mis_1.pdf [9 abril de 2017].

- SÁNCHEZ ZAMUDIO, María del Carmen, Guadalupe HUERTA ARIZMENDI, Brenda L. YÉPEZ GONZÁLEZ y Rafael CÓRDOBA DEL VALLE (2015). "Demanda social del campo laboral del Pedagogo y competencias profesionales" en *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*. No. 3, pp. 1-24. Disponible en url: www.pag.org.mx/index.php/PAG/article/download/346/386 [13 de mayo 2017].
- SANDOVAL RODRÍGUEZ, Perla. (2010). *Formación del pedagogo de la UNAM y su incursión en el campo laboral de la capacitación*. (Tesina de licenciatura), México, UNAM, Facultad de Filosofía y Letras. Disponible en url: <http://132.248.9.195/ptd2010/enero/0653073/Index.html> [11 octubre 2016].
- SECRETARÍA DE ECONOMÍA (2010). *Empresas*. Disponible en url: <http://www.2006-2012.economia.gob.mx/mexico-emprende/empresas> [20 febrero 2019].
- SENGE, Peter (2016). *La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. 29ª. ed., 18ª. reimpresión, Buenos Aires, Granica.
- SILICEO AGUILAR, Alfonso (2004). *Capacitación y desarrollo de personal*. 4ª. ed., México, Limusa.
- SOMERVILLE, Iain y John Edwin MROZ (1998). Aptitudes nuevas para un mundo nuevo, en HESSELBEIN, Frances, Marshall GOLDSMITH, Richard BECKHARD. *La organización del futuro*, Buenos Aires, Granica.
- TAYLOR, Steven J. y Roberto BOGDAN (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación: la búsqueda de significados*. Barcelona, Paidós.
- TEJADA FERNÁNDEZ, José (2001). El perfil profesional del pedagogo en la formación: Una mirada desde las salidas profesionales, en DE VICENTE RODRÍGUEZ, Pedro S. y Enriqueta MOLINA RUIZ. *Salidas profesionales de los estudiantes de Pedagogía*. Granada, Grupo Editorial Universitario. Disponible en url: https://www.researchgate.net/publication/268057516_EL_PERFIL_PROFESIONAL_DEL_PEDAGOGO_EN_LA_FORMACION [8 junio 2018].
- THIERRY GARCÍA, David René (2002). "De la paideia al e-learning. Reflexiones sobre la formación del pedagogo", en *Paedagogium. Revista mexicana de educación y desarrollo*. Año 2, núm. 12, México. pp. 12-15.

- TORRES FRANCO, José Luis (2006). "El estudio de las identidades laborales y profesionales desde una perspectiva del análisis cultural y los estudios de género", en PÁRAMO, Teresa (comp.), *Nuevas realidades y dilemas teóricos en la sociología del trabajo*. México, UAM.
- TORSTENDAHL, Rolf (1996). "La transformación de la educación profesional en el siglo XIX", en ROTHBLATT, Sheldon y Björn WITTRÖCK, *La Universidad europea y americana desde 1800. Las transformaciones de la Universidad moderna*. Barcelona, Pomares-Corredor.
- UNIVERSIDAD ANÁHUAC (2018). *Pedagogía organizacional y educativa*. Disponible en url: <http://www.anahuac.mx/mexico/preuniversitarios/portfolio/pedagogia/> [22 enero 2018].
- UNIVERSIDAD DE ECATEPEC (2019). *Licenciatura en pedagogía*. Disponible en url: http://www.uecatepec.edu.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=65&Itemid=76 [22 febrero 2019].
- UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MÉXICO (2018). *Plan de estudios*. Disponible en url: <https://www.universidaduvm.mx/documents/20700/347393/2017-Licenciatura-en-Pedagogia-plan-de-estudios.pdf/3aa4ff25-bded-44a3-a211-7146f0310897> [9 enero 2018].
- UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA (2018). *Pedagogía*. Disponible en url: <http://ibero.mx/sites/default/files/pedagogia.pdf> [9 enero 2018].
- UNIVERSIDAD INTERCONTINENTAL (2016). *Pedagogía*. Disponible en url: <http://www.uic.edu.mx/pedagogia/> [22 enero 2018].
- UNIVERSIDAD LA SALLE (2019). *Licenciatura en Ciencias de la Educación*. Disponible en url: <https://www.lasalle.mx/oferta-educativa/licenciaturas/facultad-humanidades/ciencias-de-la-educacion/> [22 febrero 2019].
- UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHIAPAS (2018). *Licenciatura en Pedagogía*. Disponible en url: <http://www.unach.mx/index.php/oferta-educativa/licenciaturas/307-licenciaturas&licid=88> [11 julio 2018].
- UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO (1955). *Guía de carreras 1955*. México, UNAM.
- _____ (1977). *Guía de carreras 1972*. México, UNAM.

- _____ (2008-2017). Dirección General de Planeación. *Agenda estadística UNAM 2017*. Disponible en url: <http://www.planeacion.unam.mx/Agenda/2017/pdf/Agenda2017.pdf> [19 julio 2017].
- _____ (2011a). Oferta académica. Licenciatura. *Pedagogía*. Disponible en url: <http://oferta.unam.mx/carreras/81/pedagogia> [10 septiembre 2017].
- _____ (2011b). Oferta académica. Licenciatura. *Pedagogía. Facultad de Estudios Superiores Acatlán. Plan de estudios*. Disponible en url: <http://oferta.unam.mx/carrera/archivos/planes/pedagogia-acatlan-plan-de-estudios13.pdf> [1 diciembre 2017].
- _____ (2011c). Oferta académica. Licenciatura. *Pedagogía. Facultad de Estudios Superiores Aragón. Plan de estudios*. Disponible en url: <http://oferta.unam.mx/carrera/archivos/planes/pedagogia-aragon-plan-de-estudios13.pdf> [1 diciembre 2017].
- _____ (2011d). Oferta académica. Licenciatura. *Pedagogía. Facultad de Filosofía y Letras. Plan de estudios*. Disponible en url: <http://oferta.unam.mx/carrera/archivos/planes/pedagogia-cu-plan-de-estudios13.pdf> [1 diciembre 2017].
- UNIVERSIDAD PANAMERICANA (2018). *Pedagogía*. Disponible en url: <http://www.up.edu.mx/es/licenciatura/mex/pedagogia> [22 enero 2018].
- UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL (2016). *Asignaturas de la licenciatura en pedagogía*. Disponible en url: <http://pedagogia.upnvirtual.edu.mx/index.php/plan-de-estudios/malla-curricular> [22 febrero 2019].
- UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE MÉXICO (2018). *Licenciatura en pedagogía*. Disponible en url: <https://www.unitec.mx/licenciatura-en-pedagogia/> [22 febrero 2019].
- UNIVERSIDAD VERACRUZANA (2018) *Pedagogía*. Disponible en url: <https://www.uv.mx/docencia/programa/Contenido.aspx?Programa=PEDG-00-E-CR> [6 julio 2018].
- VENEGAS AGUIRRE, Juan Atalo. (2016). *El perfil profesional del licenciado de pedagogía de la UNAM, su pertinencia en el mercado laboral: la perspectiva*

de sus egresados. (Tesis de doctorado). México, UNAM, Facultad de Estudios Superiores Aragón. Disponible en url: <http://132.248.9.195/ptd2016/febrero/088217130/Index.html> [11 octubre 2016].

WERTHER, William B. Jr. y Keith DAVIS (1992). *Administración de personal y recursos humanos*. 3ª ed. México, McGraw-hill.

ZERILLI, Andrea (1978). *Fundamentos de Organización y dirección general*. Bilbao, Deusto.

ZULUAGA GARCÉS, Olga Lucía y otros (2011). *Pedagogía y epistemología*. 2ª. ed., Bogotá, Cooperativa editorial Magisterio.

ZULUAGA GARCÉS, Olga Lucía, Adela MOLINA OSORIO, Leonardo VELÁZQUEZ ACEVEDO y Diego Bernardo OSORIO VEGA (1993). "La pedagogía de John Dewey", en *Revista Educación y Pedagogía*. núm. 10 y 11, pp. 20-30. Disponible en url: <http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/revistaeyp/article/view/5697/5117> [4 abril 2018].

Anexos

Anexo 1. Cuestionario: El desempeño profesional del pedagogo en las empresas

El presente cuestionario es parte de mi investigación de maestría titulada: *Un nuevo espacio laboral para el pedagogo: las organizaciones empresariales*. Tiene como propósito conocer el desempeño laboral de los pedagogos en las empresas, caracterizando las actividades que realizan dentro de ellas.

Es importante mencionar que aquellos que deseen participar deben contar con la experiencia laboral dentro de empresas privadas, como capacitadores, reclutadores de personal, diseñadores instruccionales⁴² o algún otro puesto que se relacione con la actividad profesional del pedagogo.

Las respuestas que proporcione serán absolutamente confidenciales.

Instrucciones: Conteste las preguntas de acuerdo con su elección.

I. Datos personales:

1. Sexo:

femenino	masculino
----------	-----------

2. Edad:

3. Estado de residencia

Aguascalientes	Morelos
Baja California	Nayarit
Baja California Sur	Nuevo León
Campeche	Oaxaca
Chiapas	Puebla
Chihuahua	Querétaro

⁴² El diseñador instruccional se involucra en el desarrollo de contenidos y materiales para hacer más eficiente el proceso de aprendizaje, apoyado con las tecnologías de información y comunicación.

Ciudad de México	Quintana Roo
Coahuila	San Luis Potosí
Colima	Sinaloa
Durango	Sonora
Guanajuato	Tabasco
Guerrero	Tamaulipas
Hidalgo	Tlaxcala
Jalisco	Veracruz
México	Yucatán
Michoacán	Zacatecas

4. Estudios realizados

	Licenciatura	Especialidad	Maestría	Doctorado	Posdoctorado
Nombre de la carrera, especialidad o del programa de posgrado					
Nombre de la institución					
Año de ingreso					
Año de egreso					
Situación escolar: trunco, pasante, titulado					

II. Datos laborales:

5. ¿Qué le llevó a laborar en una empresa privada? Puede identificar más de una respuesta.

La falta de opciones de empleo en el sistema educativo mexicano
Interés en el crecimiento profesional en otras áreas ajenas a la educación
Interés en el diseño instruccional de programas a distancia en las empresas
Interés por el diseño, aplicación y evaluación de materiales para la capacitación del personal

Interés por la capacitación del personal
Interés por el reclutamiento de personal
La obtención de un mejor sueldo
La importancia de tener prestaciones laborales
Otros, especificar:

6. Mencione los empleos en donde usted haya laborado en empresas privadas como pedagogo. Se pueden considerar áreas como capacitación, recursos humanos o diseño instruccional.

Nombre de la empresa 1:
Giro de la empresa:
Tamaño de la empresa (pequeña, mediana, grande):
Área en la que se desempeñó:
Puesto que ocupó:
Tiempo que prestó sus servicios:
Sueldo mensual:
Tipo de contratación (eventual, indefinido, por proyecto):
Actividades que realizó:

Nombre de la empresa 2:
Giro de la empresa:
Tamaño de la empresa (pequeña, mediana, grande):
Área en la que se desempeñó:
Puesto que ocupó:
Tiempo que prestó sus servicios:
Sueldo mensual:
Tipo de contratación (eventual, indefinido, por proyecto):
Actividades que realizó:

Nombre de la empresa 3:
Giro de la empresa:
Tamaño de la empresa (pequeña, mediana, grande):
Área en la que se desempeñó:
Puesto que ocupó:
Tiempo que prestó sus servicios:
Sueldo mensual:
Tipo de contratación (eventual, indefinido, por proyecto):
Actividades que realizó:

Nombre de la empresa 4:
Giro de la empresa:
Tamaño de la empresa (pequeña, mediana, grande):
Área en la que se desempeñó:
Puesto que ocupó:
Tiempo que prestó sus servicios:
Sueldo mensual:
Tipo de contratación (eventual, indefinido, por proyecto):
Actividades que realizó:

Nombre de la empresa 5:
Giro de la empresa:
Tamaño de la empresa (pequeña, mediana, grande):
Área en la que se desempeñó:
Puesto que ocupó:
Tiempo que prestó sus servicios:
Sueldo mensual:
Tipo de contratación (eventual, indefinido, por proyecto):
Actividades que realizó:

Nombre de la empresa 6:
Giro de la empresa:
Tamaño de la empresa (pequeña, mediana, grande):
Área en la que se desempeñó:
Puesto que ocupó:
Tiempo que prestó sus servicios:
Sueldo mensual:
Tipo de contratación (eventual, indefinido, por proyecto):
Actividades que realizó:

Nombre de la empresa 7:
Giro de la empresa:
Tamaño de la empresa (pequeña, mediana, grande):
Área en la que se desempeñó:
Puesto que ocupó:
Tiempo que prestó sus servicios:
Sueldo mensual:
Tipo de contratación (eventual, indefinido, por proyecto):
Actividades que realizó:

Nombre de la empresa 8:
Giro de la empresa:
Tamaño de la empresa (pequeña, mediana, grande):
Área en la que se desempeñó:
Puesto que ocupó:
Tiempo que prestó sus servicios:
Sueldo mensual:
Tipo de contratación (eventual, indefinido, por proyecto):
Actividades que realizó:

7. Es fácil desempeñarse en el ámbito de las empresas.

Muy en desacuerdo
En desacuerdo
De acuerdo
Muy de acuerdo

8. ¿Qué dificultades se enfrentó al ingresar a una empresa como pedagogo? Puede marcar más de una.

Dominio de algún idioma
Desconocimiento por parte del empleador acerca del campo laboral del pedagogo
Falta de actualización
Falta de experiencia en el área
Manejo escaso o nulo de las tecnologías de la información
No estar titulado
La poca o nula relación entre su formación académica y el puesto laboral
Ninguna
Otro, especificar:

9. ¿A través de qué medios logró conseguir empleo en una empresa? Puede elegir varias.

Agencia de colocación
Bolsas de trabajo en internet
Bolsas de trabajo del gobierno
Periódico
Radio
Recomendación de familiares y/o amigos
Redes sociales o profesionales (Facebook, Twitter, LinkedIn, otras)
Televisión
Otro, especificar:

10. ¿Cuáles fueron los requisitos que le solicitaron para ingresar a una empresa?

Puede seleccionar más de una respuesta.

Conocimiento de pruebas psicométricas
Diplomado
Dominar algún idioma
Edad específica
Escuela de procedencia
Especialización
Estar titulado
Experiencia indispensable en el puesto
Sexo
Grado académico en específico
Manejo de grupos
Uso de las tecnologías de la información
Otro, especificar:

III. Satisfacción laboral

11. ¿Qué grado de satisfacción le representa desempeñarse en una empresa como pedagogo?

(1: mínimo - 10: máximo)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

12. Señale las causas. Puede elegir más de una opción.

Actividades desempeñadas
Ambiente laboral
Grado de responsabilidad
Horario
Oportunidad de desarrollo
Prestaciones
Remuneración económica
Tipo de empresa
Otras, especificar:

Anexo 2. Instituciones de educación superior que ofrecen las licenciaturas en Pedagogía y Ciencias de la Educación en México

ESTADO	INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	PEDAGOGÍA
AGUASCALIENTES	CENTRO UNIVERSITARIO BRITÁNICO DE MÉXICO		X
	INSTITUTO UNIVERSITARIO DEL CENTRO DE MÉXICO		X
	UNIVERSIDAD DE ESTUDIOS AVANZADOS	X	
	UNIVERSIDAD LAS AMÉRICAS DE CENTRO OCCIDENTE	X	
	UNIVERSIDAD PANAMERICANA		X
BAJA CALIFORNIA	CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES CECYT		X
	CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES EDUMAX	X	
	CENTRO DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE MEXICALI	X	
	CENTRO DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS XOCHICALCO	X	
	CENTRO EDUCATIVO CALIFORNIA A.C.	X	
	CENTRO INTERNACIONAL DE ESTUDIOS SUPERIORES, A.C.	X	
	FACULTAD INTERNACIONAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	X	
	INSTITUTO UNIVERSITARIO DE ENSENADA	X	
	TECNOLÓGICO DE BAJA CALIFORNIA	X	
	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA	X	
	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE DURANGO A.C.	X	
	UNIVERSIDAD DE ESTUDIOS AVANZADOS	X	
	UNIVERSIDAD DE ESTUDIOS AVANZADOS		X
	UNIVERSIDAD DE LAS CALIFORNIAS INTERNACIONAL, S.C.	X	
	UNIVERSIDAD VIZCAYA DE LAS AMÉRICAS	X	
UNIVERSIDAD DE TIJUANA CUT	X		
CENTRO UNIVERSITARIO DEL PACÍFICO	X		
BAJA CALIFORNIA SUR	INSTITUTO CULTURAL TECNOLÓGICO CUINCACALLI		X
	UNIVERSIDAD DEL GOLFO DE CALIFORNIA (UGC)		X
	UNIVERSIDAD DE TIJUANA CUT	X	
	UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL - UNIDAD 03A BAJA CALIFORNIA SUR		X
CAMPECHE	CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES DEL SURESTE	X	
	INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES RENE DESCARTES		X
CHIAPAS	INSTITUTO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE CHIAPAS	X	
	INSTITUTO DE ESTUDIOS SUPERIORES DEL CENTRO DE CHIAPAS		X
	INSTITUTO DE ESTUDIOS SUPERIORES DEL SURESTE		X
	INSTITUTO PROFESIONAL DE EMPRENDEDORES		X

CHIAPAS	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS		X
	UNIVERSIDAD DEL SUR		X
	UNIVERSIDAD DEL SURESTE DE MÉXICO		X
	UNIVERSIDAD MERIDIONAL		X
	UNIVERSIDAD PABLO GUARDADO CHÁVEZ		X
	UNIVERSIDAD SAN MARCOS		X
	UNIVERSIDAD VALLE DEL GRIJALVA		X
CHIHUAHUA	CENTRO ESTUDIOS SUPERIORES ELIZABETH SETON	X	
	UNIVERSIDAD DE ESTUDIOS AVANZADOS	X	
	CENTRO CULTURAL UNIVERSITARIO		X
COAHUILA	INSTITUTO UNIVERSITARIO DEL CENTRO DE MÉXICO		X
	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COAHUILA	X	
	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL NORESTE	X	
COLIMA	INSTITUTO DE ESTUDIOS SUPERIORES FEDERICO RANGEL FUENTES	X	
	INSTITUTO TÉCNICO DE ENSEÑANZA Y CAPACITACIÓN EN COMERCIO EXTERIOR S.C.	X	
	UNIVERSIDAD DE COLIMA		X
	UNIVERSIDAD MULTITÉCNICA PROFESIONAL		X
	UNIVERSIDAD UNIVER	X	
	UNIVERSIDAD VIZCAYA DE LAS AMÉRICAS	X	
CIUDAD DE MÉXICO	CENTRO CULTURAL ÍTACA, S. C.	X	
	CENTRO UNIVERSITARIO ORIENTE DE MÉXICO		X
	CENTRO UNIVERSITARIO PATRIA		X
	COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE ESTUDIOS PROFESIONALES		X
	INSTITUTO CARLOS LINDBERGH	X	
	INSTITUTO CULTURAL DERECHOS HUMANOS	X	
	INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIALES, ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS, S.C.		X
	INSTITUTO DE ESTUDIOS SUPERIORES NUÑEZ FRAGOSO		X
	UNIVERSIDAD ANGLO MEXICANA EUROPEA		X
	UNIVERSIDAD CNCI	X	
	UNIVERSIDAD DE CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN	X	
	UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA MEXICANA		X
	UNIVERSIDAD DE LONDRES		X
	UNIVERSIDAD DEL DESARROLLO EMPRESARIAL Y PEDAGÓGICO		X
	UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MÉXICO		X
	UNIVERSIDAD GESTALT DE AMÉRICA		X
	UNIVERSIDAD ICEL		X
	UNIVERSIDAD INACE		X
	UNIVERSIDAD INSURGENTES		X
	UNIVERSIDAD INTERCONTINENTAL		X
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL		X	

CIUDAD DE MÉXICO	UNIVERSIDAD ISEC		X
	UNIVERSIDAD JUSTO SIERRA		X
	UNIVERSIDAD LA SALLE, A.C. - CIUDAD DE MÉXICO	X	
	UNIVERSIDAD LATINA, S.C.		X
	UNIVERSIDAD MEXICANA		X
	UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO		X
	UNIVERSIDAD PANAMERICANA		X
	UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL		X
	UNIVERSIDAD SALESIANA		X
	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE MÉXICO		X
	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA LATINOAMERICANA EN LÍNEA		X
	UNIVERSIDAD TRES CULTURAS		X
	UNIVERSIDAD WESTHILL		X
	UNIVERSIDAD YMCA	X	
	UNIR MÉXICO		X
UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA - CIUDAD DE MÉXICO		X	
DURANGO	UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE DURANGO	X	
GUANAJUATO	CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES CORNEJO		X
	CENTRO DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DEL BAJÍO, S. C.		X
	CENTRO UNIVERSITARIO DEL ESTADO DE GUANAJUATO		X
	COLEGIO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO DEL BAJÍO		X
	INSTITUTO DE ESTUDIOS SUPERIORES DEL BAJÍO		X
	INSTITUTO UNIVERSITARIO DEL CENTRO DE MÉXICO		X
	UNIVERSIDAD ALLENDE		X
	UNIVERSIDAD DE ESTUDIOS PROFESIONALES DE CIENCIAS Y ARTES		X
	UNIVERSIDAD DEL CENTRO DEL BAJÍO		X
	UNIVERSIDAD FRANCISCANA DE MÉXICO	X	
	UNIVERSIDAD PATRIA		X
	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE MÉXICO		X
	UNIVERSIDAD UNIVBAJIO ESTUDIOS UNIVERSITARIOS		X
	UNIVERSIDAD DE ESTUDIOS SUPERIORES JUVENTUS		X
GUERRERO	ESCUELA NORMAL JUSTO SIERRA		X
	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE GUERRERO	X	
HIDALGO	CENTRO DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS MOYOCOYANI		X
	CENTRO UNIVERSITARIO DE DESARROLLO INTELECTUAL	X	
	CENTRO UNIVERSITARIO DEL ORIENTE DE HIDALGO		X
	CENTRO UNIVERSITARIO HIDALGUENSE A.C.	X	
	CENTRO UNIVERSITARIO VASCO DE QUIROGA DE HUEJUTLA	X	
	COLEGIO ANÁHUAC		X
	COLEGIO DE ESTUDIOS SUPERIORES HISPANOAMERICANO	X	

HIDALGO	INSTITUTO DE ENSEÑANZA SUPERIOR ALFONSO CRAVIOTO	X	
	INSTITUTO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE PROGRESO DE OBREGÓN, HIDALGO		X
	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO	X	
	UNIVERSIDAD CANADIENSE		X
	UNIVERSIDAD CIENTÍFICA LATINO AMERICANA DE HIDALGO	X	
	UNIVERSIDAD DEL NUEVO MÉXICO		X
	UNIVERSIDAD ETAC	X	
	UNIVERSIDAD INECUH	X	
	UNIVERSIDAD INTERGLOBAL	X	
	UNIVERSIDAD LA SALLE, A.C. - PACHUCA	X	
	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL CENTRO		X
	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INTERNACIONAL		X
	UNIVERSIDAD TOLLANCINGO		X
JALISCO	CENTRO DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS UNIVER		X
	CENTRO DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS VERACRUZ		X
	CENTRO UNIVERSITARIO MÉXICO SIGLO XXI		X
	INSTITUTO ENRIQUE REBSAMEN		X
	INSTITUTO MEXICANO DE ESTUDIOS PEDAGÓGICOS		X
	INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE OCCIDENTE	X	
	UNIVERSIDAD AMÉRICA LATINA	X	
	UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES	X	
	UNIVERSIDAD DE LA CIÉNEGA		X
	UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MÉXICO		X
	UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE OCCIDENTE		X
	UNIVERSIDAD PANAMERICANA		X
	UNIVERSIDAD SAMANN DE JALISCO		X
	UNIVERSIDAD VIRTUAL DE ESTUDIOS SUPERIORES		X
UNIVERSIDAD VIZCAYA DE LAS AMÉRICAS	X		
UNIVERSIDAD CUAUHTÉMOC		X	
MÉXICO	CENTRO DE ESTUDIOS PROFESIONALES DEL ESTADO DE MÉXICO		X
	CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES		X
	CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES AZTECA		X
	CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS	X	
	CENTRO UNIVERSITARIO DE CUAUTITLÁN MÉXICO	X	
	CENTRO UNIVERSITARIO DE TEXCOCO FRANCISCO FERREIRA Y ARREOLA	X	
	CENTRO UNIVERSITARIO DEL ESTADO DE MÉXICO		X
	CENTRO UNIVERSITARIO ETAC	X	
	CENTRO UNIVERSITARIO EUROAMERICANO		X

MÉXICO	CENTRO UNIVERSITARIO HISPANOAMERICANO	X	
	CENTRO UNIVERSITARIO IBEROAMERICANO DE TENANCINGO		X
	CENTRO UNIVERSITARIO INTERAMERICANO		X
	CENTRO UNIVERSITARIO LOS ÁNGELES	X	
	CENTRO UNIVERSITARIO PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL DE MÉXICO		X
	CENTRO UNIVERSITARIO PEDRO DE GANTE		X
	CENTRO UNIVERSITARIO TLACAELEL		X
	CENTRO UNIVERSITARIO TZOMPANCO TEPEYAC		X
	COLEGIO DE ESTUDIOS DE POSGRADO DE LA CIUDAD DE MÉXICO	X	
	COLEGIO MEXIQUENSE UNIVERSITARIO	X	
	COLEGIO MEXIQUENSE UNIVERSITARIO		X
	COLEGIO UNIVERSITARIO DEL VALLE DE BERACA		X
	COLEGIO UNIVERSITARIO DEL VALLE DE MÉXICO		X
	INSTITUTO CULTURAL PAIDEIA, S.C.	X	
	INSTITUTO DE INTEGRACIÓN CULTURAL		X
	INSTITUTO EDUCATIVO YOLDA		X
	INSTITUTO PEDAGÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE TOLUCA	X	
	INSTITUTO SUPERIOR CONCORDIA		X
	INSTITUTO TÉCNICO Y BANCARIO SAN CARLOS		X
	INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MONTERREY		X
	INSTITUTO TEPEYAC DE ESTUDIOS SUPERIORES		X
	INSTITUTO UNIVERSITARIO DEL ALTIPLANO		X
	INSTITUTO UNIVERSITARIO DEL ESTADO DE MÉXICO, S.C.		X
	INSTITUTO UNIVERSITARIO KEN WILBER		X
	INSTITUTO UNIVERSITARIO LATINOAMERICANO	X	
	INSTITUTO UNIVERSITARIO Y TECNOLÓGICO MODELO		X
	UNIVERSIDAD ALBERT EINSTEIN		X
	UNIVERSIDAD ALFA LAMBDA		X
	UNIVERSIDAD ALHER ARAGÓN		X
	UNIVERSIDAD ALZATE DE OZUMBA		X
	UNIVERSIDAD ANÁHUAC		X
	UNIVERSIDAD BANCARIA DE MÉXICO		X
	UNIVERSIDAD CASOURANC	X	
	UNIVERSIDAD DE ATLACOMULCO	X	
UNIVERSIDAD DE CUAUTILÁN I.		X	
UNIVERSIDAD DE NORTEAMÉRICA		X	
UNIVERSIDAD DEL MÉXICO CONTEMPORÁNEO	X		
UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MÉXICO		X	
UNIVERSIDAD DIGITAL DEL ESTADO DE MÉXICO	X		

MÉXICO	UNIVERSIDAD DIGITAL DEL ESTADO DE MÉXICO		X
	UNIVERSIDAD EUROPEA		X
	UNIVERSIDAD ICEL		X
	UNIVERSIDAD INACE		X
	UNIVERSIDAD INSURGENTES		X
	UNIVERSIDAD JUSTO SIERRA		X
	UNIVERSIDAD LA SALLE, A.C. - NEZAHUALCÓYOTL		X
	UNIVERSIDAD LUCERNA		X
	UNIVERSIDAD MEXICANA		X
	UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO		X
	UNIVERSIDAD OPARIN S. C.		X
	UNIVERSIDAD PARA LA PROFESIONALIZACIÓN EDUCATIVA S. C.		X
	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL ESTADO DE MÉXICO		X
	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE MÉXICO		X
	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INTERNACIONAL		X
	UNIVERSIDAD TRES CULTURAS		X
	UNIVERSIDAD UNIVER MILENIUM		X
	UNIDAD 151 TOLUCA DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL		X
	UNIDAD 152 ATIZAPÁN DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL		X
	UNIVERSIDAD MULTICULTURAL CUDEC		X
	UNIDAD 153 ECATEPEC DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL		X
CENTRO UNIVERSITARIO DR. RODOLFO BONFIL RIVERA	X		
UNIVERSIDAD DE ECATEPEC		X	
TECNOLÓGICO UNIVERSITARIO NAUCALPAN		X	
MICHOACÁN	CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE LAS CULTURAS		X
	CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES DEL ORIENTE DE MICHOACÁN		X
	CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES JUSTO SIERRA		X
	CENTRO DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS UNIVER		X
	INSTITUTO MICHOACANO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN		X
	INSTITUTO SOR JUANA INÉS DE LA CRUZ DE MORELIA		X
	UNIVERSIDAD CONTEMPORÁNEA DE LAS AMÉRICAS		X
	UNIVERSIDAD DEL VALLE DE ZAMORA	X	
	UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C.		X
	UNIVERSIDAD LA SALLE, A.C. - MORELIA	X	
	UNIVERSIDAD MONTRER		X
	UNIVERSIDAD SOR JUANA INÉS DE LA CRUZ		X
	UNIVERSIDAD UNIVER		X
UNIVERSIDAD PRIVADA DE MICHOACÁN		X	

MORELOS	CENTRO INTERNACIONAL DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MORELOS	X	
	CENTRO UNIVERSITARIO ALIANZA		X
	CENTRO UNIVERSITARIO LATINOAMERICANO DE MORELOS		X
	INSTITUTO UNIVERSITARIO DARWIN		X
	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS	X	
	UNIVERSIDAD DEL VALLE DE CUERNAVACA		X
	UNIVERSIDAD DORADOS	X	
	UNIVERSIDAD GUIZAR Y VALENCIA		X
	UNIVERSIDAD LATINA		X
	UNIVERSIDAD STRATFORD	X	
NAYARIT	INSTITUTO MERCURIO		X
	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT	X	
	UNIVERSIDAD DEL ÁLICA DEL NORTE	X	
	UNIVERSIDAD VIZCAYA DE LAS AMÉRICAS	X	
	UNIVERSIDAD ITEC		X
NUEVO LEÓN	CENTRO DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS MONTERREY		X
	COLEGIO LABASTIDA		X
	ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	X	
	INSTITUTO DE PEDAGOGÍA APLICADA		X
	INSTITUTO REGIONMONTANO, A.C.	X	
	INSTITUTO TECNOLÓGICO DE ADMINISTRACIÓN Y CONTABILIDAD		X
	INSTITUTO UNIVERSITARIO EN SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DE MONTERREY		X
	INSTITUTO UNIVERSITARIO MÉXICO-AMERICANO		X
	UNIVERSIDAD ATENEO DE MONTERREY		X
	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN		X
	UNIVERSIDAD CNCI	X	
	UNIVERSIDAD DE MONTERREY	X	
UNIVERSIDAD VALLE CONTINENTAL	X		
OAXACA	CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES DEL GOLFO DE MÉXICO		X
	CENTRO UNIVERSITARIO CASANDOO	X	
	COLEGIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE TUXTEPEC		X
	COLEGIO DE ESTUDIOS SUPERIORES Y DE ESPECIALIDADES DEL ESTADO DE OAXACA		X
	INSTITUTO BERNAL DÍAZ DEL CASTILLO		X
	INSTITUTO DE ESTUDIOS PROFESIONALES DEL GOLFO DE MÉXICO		X
	INSTITUTO DE ESTUDIOS SUPERIORES AMÉRICA	X	
	INSTITUTO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE LA COSTA		X
	INSTITUTO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE OAXACA		X
	INSTITUTO DE ESTUDIOS SUPERIORES DEL GOLFO DE MÉXICO		X

OAXACA	INSTITUTO TRANSISTMICO DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE MÉXICO		X
	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA BENITO JUÁREZ DE OAXACA	X	
	UNIVERSIDAD JOSE VASCONCELOS DE OAXACA, S.C.	X	
	UNIVERSIDAD MESOAMERICANA S.C.		X
PUEBLA	INSTITUTO ANTONIO CASO ANDRADE	X	
	CENTRO EDUCATIVO PUEBLA		X
	CENTRO UNIVERSITARIO TEHUACÁN		X
	INSTITUTO DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS, A.C.	X	
	UNIVERSIDAD DE AMÉRICA LATINA	X	
	UNIVERSIDAD DE LA SIERRA, A.C.		X
	UNIVERSIDAD DEL VALLE DE PUEBLA		X
	UNIVERSIDAD PALAFOXIANA	X	
	UNIVERSIDAD POPULAR AUTÓNOMA DEL ESTADO DE PUEBLA	X	
	UNIVERSIDAD POPULAR AUTÓNOMA DEL ESTADO DE PUEBLA		X
	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ROOSEVELT	X	
	UNIVERSIDAD TOLTECA DE MÉXICO		X
	UPN SEAD 212 UNIDAD TEZIUTLÁN		X
	INSTITUTO DE EDUCACIÓN DIGITAL DEL ESTADO DE PUEBLA		X
UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA	X		
QUERÉTARO	CENTRO DE ESTUDIOS DE LAS CIENCIAS EDUCATIVAS S.C.		X
	CENTRO DE ESTUDIOS INTERNACIONAL DE QUERÉTARO		X
	CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES DEL BAJÍO		X
	CENTRO UNIVERSITARIO INTERNACIONAL DE MÉXICO		X
	INSTITUTO PLANCARTE DE SAN JUAN DEL RIO	X	
	INSTITUTO UNIVERSITARIO DEL CENTRO DE MÉXICO		X
	UNIVERSIDAD ALFRED NOBEL DE MÉXICO		X
	UNIVERSIDAD CENTRAL DE QUERÉTARO		X
	UNIVERSIDAD CORREGIDORA DE QUERÉTARO		X
	UNIVERSIDAD DE ESTUDIOS AVANZADOS	X	
	UNIVERSIDAD DE ESTUDIOS AVANZADOS		X
	UNIVERSIDAD MESOAMERICANA S.C.		X
	UNIVERSIDAD CUAUHTÉMOC		X
	ATENAS ESTUDIOS SUPERIORES		X
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL - UNIDAD 22A QUERÉTARO		X	
QUINTANA ROO	UNIVERSIDAD DEL SUR PLANTEL CANCÚN		X
	UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA DEL CARIBE	X	
	UNIVERSIDAD VIZCAYA DE LAS AMÉRICAS	X	
	CENTRO UNIVERSITARIO JUSTO SIERRA	X	

SAN LUIS POTOSÍ	INSTITUTO UNIVERSITARIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE MÉXICO		X
	UNIVERSIDAD DE CIENCIAS Y ARTES DEL POTOSÍ		X
	UNIVERSIDAD MESOAMERICANA S.C.		X
	UNIVERSIDAD TANGAMANGA		X
SINALOA	CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES DEL SUR DE SINALOA		X
	INSTITUTO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE LOS MOCHIS		X
	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA	X	
	UNIVERSIDAD DEL GOLFO DE MÉXICO NORTE	X	
	UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO NORTE		X
	UNIVERSIDAD DEL VALLE DEL FUERTE		X
SONORA	INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA	X	
	UNIVERSIDAD DE NAVOJOA, A. C.	X	
	UNIVERSIDAD KINO, A. C.	X	
	UNIVERSIDAD VIZCAYA DE LAS AMÉRICAS	X	
TABASCO	INSTITUTO DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE TABASCO, PLANTEL VILLAHERMOSA	X	
	UNIVERSIDAD ALFA Y OMEGA		X
	UNIVERSIDAD DE LOS ÁNGELES	X	
	UNIVERSIDAD DE SOTAVENTO, A.C.		X
	UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MÉXICO		X
	UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO	X	
	UNIVERSIDAD MUNDO MAYA		X
	UNIVERSIDAD VALLE DEL SURESTE	X	
TAMAULIPAS	CENTRO INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN AVANZADA, A.C.	X	
	INSTITUTO DE CIENCIAS Y ESTUDIOS SUPERIORES DE TAMAULIPAS, A.C.		X
	INSTITUTO MANTENSE DE ESTUDIOS PROFESIONALES		X
	INSTITUTO MEXICANO DE PEDAGOGÍA, A.C.		X
	INSTITUTO TECNOLÓGICO PARA EL TRABAJO, EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN SUPERIOR		X
	UNIVERSIDAD AMERICANA DEL NORESTE	X	
	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TAMAULIPAS	X	
	UNIVERSIDAD DE INGENIERÍAS Y CIENCIAS DEL NORESTE	X	
	UNIVERSIDAD DEL GOLFO		X
	UNIVERSIDAD DEL NORESTE DE MÉXICO, A.C.	X	
	UNIVERSIDAD MIGUEL ALEMÁN		X
	UNIVERSIDAD TAMAULIPECA		X
TLAXCALA	CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES DEL BOSQUE, A.C.		X
	UNIVERSIDAD ABIERTA DE TLAXCALA, A. C.	X	
	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TLAXCALA	X	
	UNIVERSIDAD XICOTÉNCATL MESOAMERICANA		X

VERACRUZ	CENTRO DE ESTUDIOS PROFESIONALES DEL GOLFO		X
	CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE CÓRDOBA		X
	CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE LOS TUXTLAS		X
	CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MARTINEZ DE LA TORRE, S.C.	X	
	CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MARTINEZ DE LA TORRE, S.C.		X
	CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE VERACRUZ	X	
	CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE VERACRUZ		X
	CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES DEL ATLÁNTICO		X
	CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES DEL NOROESTE DE VERACRUZ	X	
	CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES DEL NOROESTE DE VERACRUZ		X
	CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES DEL NORTE DE VERACRUZ		X
	CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES LEONA VICARIO	X	
	CENTRO DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS IGNACIO MANUEL ALTAMIRANO		X
	CENTRO LATINOAMERICANO DE EDUCACIÓN SUPERIOR VALLE DE PEROTE		X
	CENTRO LATINOAMERICANO DE ESTUDIOS SUPERIORES, A.C.		X
	CENTRO UNIVERSITARIO DE HUATUSCO		X
	CENTRO XALAPEÑO DE ESTUDIOS SUPERIORES	X	
	ESCUELA DE ESTUDIOS SUPERIORES CALMECAC, A.C.		X
	ESCUELA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN RAFAEL RAMIREZ, A.C.	X	
	ESCUELA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN RAFAEL RAMIREZ, A.C.		X
	INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TANTOYUCA	X	
	INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TANTOYUCA		X
	INSTITUTO DE ESTUDIOS SUPERIORES JUAN BOSCO	X	
	INSTITUTO DE ESTUDIOS SUPERIORES TLACOTALPAN, A.C.		X
	INSTITUTO EDUCATIVO DE LA CUENCA DEL PAPALOAPAN		X
	INSTITUTO UNIVERSITARIO NARANJOS		X
	INSTITUTO UNIVERSITARIO VERACRUZANO		X
	UNIVERSIDAD ANTONIO CASO	X	
	UNIVERSIDAD ATENAS VERACRUZANA		X
	UNIVERSIDAD CEUNICO	X	
	UNIVERSIDAD DE ALTOS ESTUDIOS HISPANOAMERICANA		X
	UNIVERSIDAD DE LA HUASTECA VERACRUZANA	X	
	UNIVERSIDAD DE SOTAVENTO, A.C.		X

VERACRUZ	UNIVERSIDAD DE XALAPA	X	
	UNIVERSIDAD DEL GOLFO DE MÉXICO CENTRO		X
	UNIVERSIDAD DEL GOLFO DE MÉXICO NORTE		X
	UNIVERSIDAD DEL GOLFO DE MÉXICO SUR		X
	UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MÉXICO	X	
	UNIVERSIDAD DEL VALLE DE ORIZABA	X	
	UNIVERSIDAD DEL VALLE DE POZA RICA	X	
	UNIVERSIDAD EURO HISPANOAMERICANA	X	
	UNIVERSIDAD HERNÁN CORTES	X	
	UNIVERSIDAD HUASTECA VERACRUZANA		X
	UNIVERSIDAD INACE		X
	UNIVERSIDAD ISTMO AMERICANA		X
	UNIVERSIDAD IVES		X
	UNIVERSIDAD JEAN PIAGET	X	
	UNIVERSIDAD METROPOLITANA XALAPA		X
	UNIVERSIDAD MEXICANA	X	
	UNIVERSIDAD ORIENTE DE MÉXICO	X	
	UNIVERSIDAD PACCIOLI DE CÓRDOBA		X
	UNIVERSIDAD PACCIOLI XALAPA		X
	UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VERACRUZ		X
UNIVERSIDAD TAJÍN	X		
UNIVERSIDAD VERACRUZANA		X	
UNIVERSIDAD DEL SURESTE VASCONCELOS	X		
YUCATÁN	CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES FRANCISCO DE MONTEJO, A.C.	X	
	ESCUELA DE PUERICULTURA DEL STE. DR. MANUEL ACEVEDO RUIZ DEL H.	X	
	FILANTRÓPICA Y EDUCATIVA, A.C.	X	
	INSTITUTO ESCOLAR DEL SURESTE A. C.		X
	UNIVERSIDAD DE VALLADOLID YUCATÁN A. C.	X	
	UNIVERSIDAD DEL SUR		X
	UNIVERSIDAD HISPANO		X
	UNIVERSIDAD INTERGLOBAL	X	
UNIVERSIDAD PRIVADA DE LA PENÍNSULA		X	
ZACATECAS	UNIVERSIDAD DE LA VERA-CRUZ		X

Fuente: Elaboración propia con base en la información de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (2017).

Anexo 3. Plan de estudio 1966 FFyL

La duración de la carrera es de ocho semestres lo que equivale a cuatro años, en los dos primeros semestres se cursan seis materias, en el segundo año se cursan tres obligatorias y cuatro optativas. También se pueden cursar materias de carácter optativo en otros colegios de la Facultad en licenciaturas de las diversas Facultades que integran a la Universidad.

Clave	Materias	Hrs/Cr	Clave	Materias	Hrs/Cr
Primer semestre			Segundo semestre		
0013	Antropología filosófica 1	2/4	0014	Antropología filosófica 2	2/4
0081	Conocimiento de la infancia 1	2/4	0082	Conocimiento de la infancia 2	4/8
0465	Iniciación a la investigación pedagógica 1	3/6	0466	Iniciación a la investigación pedagógica 2	3/6
0985	Teoría pedagógica 1	2/4	0986	Teoría pedagógica 2	2/4
0764	Psicología de la educación 1	2/4	0766	Psicología de la educación 2	2/4
0972	Sociología de la educación 1	2/4	0973	Sociología de la educación 2	2/4
Tercer semestre			Cuarto semestre		
0160	Didáctica general 1	2/4	0161	Didáctica general 2	2/4
0079	Conocimiento de la adolescencia 1	2/4	0080	Conocimiento de la adolescencia 2	2/4
0420	Historia general de la educación 1	2/4	0421	Historia general de la educación 2	2/4
0773	Psicotécnica pedagógica 1	4/8	0774	Psicotécnica pedagógica 2	4/6
0040	Auxiliares de la comunicación 1	2/4	0041	Auxiliares de la comunicación 2	2/4
0196	Estadística aplicada a la educación 1	3/6	0197	Estadística aplicada a la educación 2	3/6
0741	Prácticas escolares I-1	2/4	0742	Prácticas escolares I-2	2/4
Quinto semestre			Sexto semestre		
0699	Organización educativa 1	2/4	0670	Organización educativa 2	2/4
0705	Orientación educativa, vocacional y profesional I-1	2/4	0706	Orientación educativa, vocacional y profesional I-2	2/4
0352	Historia de la educación de México 1	2/4	0353	Historia de la educación de México 1	2/4
<i>Optativas de elección (seleccionar 1)</i>					
0558	Laboratorio de didáctica 1	4/8	0559	Laboratorio de didáctica 2	4/8
0562	Laboratorio de psicopedagogía 1	4/8	0563	Laboratorio de psicopedagogía 2	4/8
0988	Teoría y práctica de la investigación sociopedagógica 1	4/8	0989	Teoría y práctica de la investigación sociopedagógica 2	4/8

<i>Optativas de elección (seleccionar 1)</i>					
0143	Desarrollo de la comunidad 1	2/4	0144	Desarrollo de la comunidad 2	2/4
0195	Epistemología de la educación	2/4	0684	Metodología	3/6
0714	Pedagogía comparada 1	2/4	0715	Pedagogía comparada 2	2/4
2987	Pedagogía experimental 1	2/4	2988	Pedagogía experimental 2	2/4
0743	Prácticas escolares II-1	2/4	0744	Prácticas escolares II-2	2/4
0761	Psicofisiología aplicada a la educación	3/6	0772	Psicopatología del escolar	3/6
0762	Psicología contemporánea 1	2/4	0763	Psicología contemporánea 2	2/4
0968	Sistema educativo nacional	2/4	0967	Organismos nacionales e internacionales de educación	2/4
1571	Pedagogía contemporánea 1	2/4	1572	Pedagogía contemporánea 2	2/4
0768	Psicología del aprendizaje y la motivación	3/6			
0771	Psicología social	4/8			
Séptimo semestre			Octavo semestre		
0162	Didáctica y práctica de la especialidad 1	2/4	0163	Didáctica y práctica de la especialidad 2	2/4
0220	Filosofía de la educación 1	2/4	0221	Filosofía de la educación 2	2/4
0574	Legislación educativa	2/4	0204	Ética profesional del magisterio	2/4
<i>Optativas de elección (seleccionar cuatro)</i>					
0169	Economía de la educación	2/4	0719	Planeación educativa	2/4
0207	Evaluación de acciones y programas educativos	3/6	0755	Problemas educativos de América Latina	2/4
0707	Orientación educativa, vocacional y profesional II-1	4/8	0708	Orientación educativa, vocacional y profesional II-2	4/8
0969	Sistemas de educación especial 1	3/6	0970	Sistemas de educación especial 2	3/6
0974	Técnicas de educación extraescolar 1	2/4	0975	Técnicas de educación extraescolar 2	2/4
1567	Taller de organización educativa 1	2/4	1568	Taller de organización educativa 2	2/4
1579	Taller de orientación educativa 1	2/4	1580	Taller de orientación educativa 2	2/4
1577	Taller de didáctica 1	2/4	1578	Taller de didáctica 2	2/4
1569	Taller de comunicación educativa 1	2/4	1570	Taller de comunicación educativa 2	2/4
1573	Taller de investigación pedagógica 1	2/4	1574	Taller de investigación pedagógica 2	2/4
1575	Seminario de filosofía de la educación 1	2/4	1576	Seminario de filosofía de la educación 2	2/4

Anexo 4. Plan de estudios 2010 FFyL



Universidad Nacional
Autónoma de México

Oferta Académica

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS

PEDAGOGÍA

PLAN DE ESTUDIOS (SISTEMA ESCOLARIZADO)

Tiene un valor total de 330 créditos. Se compone de 48 asignaturas (36 obligatorias y 12 optativas) organizadas en cuatro áreas: 1. *Teoría, Filosofía e Historia*, 2. *Interdisciplinaria*, 3. *Investigación Pedagógica*, y 4. *Integración e Intervención Pedagógica*.

Se cursan 35 asignaturas obligatorias, comunes a todos los estudiantes y una obligatoria de elección en el sexto semestre.

Los contenidos optativos se inician en los semestres quinto y sexto, en los que se cursan 2 asignaturas optativas de elección. En los últimos semestres se pueden elegir libremente 10 asignaturas optativas (cinco por semestre).

PEDAGOGÍA FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS Total de créditos: 330	
PRIMER SEMESTRE 06 Investigación Pedagógica 1 08 Historia de la Educación y la Pedagogía 1 08 Filosofía de la Educación 1 08 Teoría Pedagógica 1 08 Psicología y Educación 1 08 Sociología y Educación 1	SEGUNDO SEMESTRE 06 Investigación Pedagógica 2 08 Historia de la Educación y la Pedagogía 2 08 Filosofía de la Educación 2 08 Teoría Pedagógica 2 08 Psicología y Educación 2 08 Sociología y Educación 2
TERCER SEMESTRE 06 Investigación Pedagógica 3 08 Historia de la Educación y la Pedagogía 3 08 Legislación y Política Educativas 08 Didáctica 1 08 Psicología y Educación 3 08 Economía y Educación	CUARTO SEMESTRE 06 Investigación Pedagógica 4 08 Historia de la Educación y la Pedagogía 4 08 Sistema Educativo Nacional 08 Didáctica 2 06 Orientación Educativa 08 Comunicación y Educación
QUINTO SEMESTRE 06 Investigación Pedagógica 5 06 Educación No Formal 1 08 Organismos y Sistemas Internacionales de Educación 06 Diseño y Evaluación de Planes y Programas de Estudio 06 Organización y Administración Educativas 06 Optativa de Elección	SEXTO SEMESTRE 06 Investigación Pedagógica 6 06 Educación No Formal 2 06 Tecnologías en la Educación 06 Planeación y Evaluación Educativas 08 Obligatoria de Elección 06 Optativa de Elección <i>Asignaturas Obligatorias de Elección</i> 08 Textos Clásicos 1 (Antigüedad-Siglo XVII) 08 Textos Clásicos 2 (Siglo XVIII-Siglo XX) 08 Textos Clásicos 3 (Pensamiento Mexicano y Latinoamericano)
SÉPTIMO SEMESTRE 06 Identidad y Vinculación Profesional 1 06 Optativa 06 Optativa 06 Optativa 06 Optativa 06 Optativa	OCTAVO SEMESTRE 06 Identidad y Vinculación Profesional 2 06 Optativa 06 Optativa 06 Optativa 06 Optativa 06 Optativa
Asignaturas Optativas de Elección	
QUINTO SEMESTRE 06 Problemas Contemporáneos de la Educación 1 06 Educación e Interculturalidad 1	SEXTO SEMESTRE 06 Problemas Contemporáneos de la Educación 2 06 Educación e Interculturalidad 2



Asignaturas Optativas por Semestre y Área	
SÉPTIMO SEMESTRE	OCTAVO SEMESTRE
Área: Teoría, Filosofía e Historia	
06 Seminario de Teoría, Filosofía e Historia de la Educación y la Pedagogía 1 (Enfoques, Teorías y Modelos)	06 Seminario de Teoría, Filosofía e Historia de la Educación y la Pedagogía 2 (Enfoques, Teorías y Modelos)
06 Seminario de Teoría, Filosofía e Historia de la Educación y la Pedagogía 3 (Filósofos y Pensadores de la Educación y la Pedagogía)	06 Seminario de Teoría, Filosofía e Historia de la Educación y la Pedagogía 4 (Filósofos y Pensadores de la Educación y la Pedagogía)
06 Seminario de Teoría, Filosofía e Historia de la Educación y la Pedagogía 5 (Hechos, Procesos, Movimientos y Reformas Educativos y Pedagógicos)	06 Seminario de Teoría, Filosofía e Historia de la Educación y la Pedagogía 6 (Hechos, Procesos, Movimientos y Reformas Educativos y Pedagógicos)
06 Seminario de Teoría, Filosofía e Historia de la Educación y la Pedagogía 7 (Instituciones Educativas y Pedagógicas)	06 Seminario de Teoría, Filosofía e Historia de la Educación y la Pedagogía 8 (Instituciones Educativas y Pedagógicas)
06 Seminario de Teoría, Filosofía e Historia de la Educación y la Pedagogía 9 (Metáforas y Utopías)	06 Seminario de Teoría, Filosofía e Historia de la Educación y la Pedagogía 10 (Metáforas y Utopías)
Área: Interdisciplinaria	
06 Seminario de Economía y Educación 1	06 Seminario de Economía y Educación 2
06 Seminario de Política Educativa 1	06 Seminario de Política Educativa 2
06 Taller de Política Educativa 1 (Análisis y Evaluación de Programas de Política Educativa)	06 Taller de Política Educativa 2 (Análisis y Evaluación de Programas de Política Educativa)
06 Seminario de Sociología y Educación 1	06 Seminario de Sociología y Educación 2
06 Seminario de Educación en América Latina 1	06 Seminario de Educación en América Latina 2
06 Seminario de Psicología y Educación 1 (Paradigmas en Psicología Educativa)	06 Seminario de Psicología y Educación 2 (Paradigmas en Psicología Educativa)
06 Seminario de Psicología y Educación 3 (Perspectivas de Desarrollo Psicosocial en Pedagogía)	06 Seminario de Psicología y Educación 4 (Perspectivas de Desarrollo Psicosocial en Pedagogía)
06 Seminario de Psicología y Educación 5 (Neuropsicofisiología e Intervención Educativa)	06 Seminario de Psicología y Educación 6 (Neuropsicofisiología e Intervención Educativa)
06 Taller de Psicopedagogía 1	06 Taller de Psicopedagogía 2
Área: Investigación Pedagógica	
06 Seminario de Investigación Pedagógica 1 (Enfoques Epistemológicos y Metodológicos)	06 Seminario de Investigación Pedagógica 2 (Enfoques Epistemológicos y Metodológicos)
06 Seminario de Investigación Pedagógica 3 (Historicidad de la Pedagogía y de las Prácticas Pedagógicas)	06 Seminario de Investigación Pedagógica 4 (Historicidad de la Pedagogía y de las Prácticas Pedagógicas)
06 Taller de Investigación Pedagógica 1 (Técnicas e Instrumentos Cuantitativos)	06 Taller de Investigación Pedagógica 2 (Técnicas e Instrumentos Cualitativos)
06 Taller de Investigación Pedagógica 3 (Elaboración del Proyecto de Investigación)	06 Taller de Investigación Pedagógica 3 (Realización del Proyecto de Investigación)
06 Taller de Investigación Pedagógica 5 (Estadística en Investigación Pedagógica)	
Área: Integración e Intervención Pedagógica	
Subárea: Proceso de enseñanza- aprendizaje	
06 Taller de Didáctica 1 (Enfoques y Modelos Didácticos)	06 Taller de Didáctica 2 (Enfoques y Modelos Didácticos)
06 Taller de Didáctica 3 (Diseño Curricular)	06 Taller de Didáctica 4 (Diseño Curricular)
06 Taller de Didáctica 5 (Métodos, Estrategias y Materiales Didácticos)	06 Taller de Didáctica 6 (Métodos, Estrategias y Materiales Didácticos)
06 Taller de Evaluación 1 (Sistemas, Instituciones y Programas Educativos)	06 Taller de Evaluación 2 (Sistemas, Instituciones y Programas Educativos)
06 Taller de Evaluación 3 (Actores, Procesos y Herramientas)	06 Taller de Evaluación 4 (Actores, Procesos y Herramientas)



Subárea: Planeación y Evaluación Educativas	
06 Taller de Evaluación 1 (Sistemas, Instituciones y Programas Educativos)*	06 Taller de Evaluación 2 (Sistemas, Instituciones y Programas Educativos)*
06 Taller de Evaluación 3 (Actores, Procesos y Herramientas)*	06 Taller de Evaluación 4 (Actores, Procesos y Herramientas)*
Subárea: Comunicación y Tecnologías en la Educación	
06 Taller de Tecnología Educativa 1 (Medios y Tecnologías en la Educación)	06 Taller de Tecnología Educativa 2 (Medios y Tecnologías en la Educación)
06 Taller de Tecnología Educativa 3 (Desarrollo y Evaluación de Proyectos de Educación a Distancia)	06 Taller de Tecnología Educativa 4 (Desarrollo y Evaluación de Proyectos de Educación a Distancia)
06 Taller de Comunicación Educativa 1 (Lenguaje y Educación)	06 Taller de Comunicación Educativa 2 (Lenguaje y Educación)
06 Taller de Comunicación Educativa 3 (Medios de Comunicación y Educación)	06 Taller de Comunicación Educativa 4 (Medios de Comunicación y Educación)
Subárea: Orientación Educativa y Atención a la Diversidad	
06 Taller de Orientación Educativa 1 (Familia y Sociedad)	06 Taller de Orientación Educativa 2 (Familia y Sociedad)
06 Taller de Orientación Educativa 3 (Ámbito Escolar)	06 Taller de Orientación Educativa 4 (Ámbito Escolar)
06 Taller de Atención Educativa en Situaciones de Aprendizaje Diferenciado 1	06 Taller de Atención Educativa en Situaciones de Aprendizaje Diferenciado 2
06 Taller de Educación y Diversidad 1	06 Taller de Educación y Diversidad 2
Subárea: Educación No Formal	
06 Taller de Educación No Formal 1 (Educación y Salud)	06 Taller de Educación No Formal 2 (Educación y Salud)
06 Taller de Educación No Formal 3 (Educación y Cultura)	06 Taller de Educación No Formal 4 (Educación y Cultura)
06 Taller de Educación No Formal 5 (Educación y Trabajo)	06 Taller de Educación No Formal 6 (Educación y Trabajo)
06 Taller de Educación No Formal 7 (Educación y Medio Ambiente)	06 Taller de Educación No Formal 8 (Educación y Medio Ambiente)
06 Taller de Educación No Formal 9 (Educación e Información)	06 Taller de Educación No Formal 10 (Educación e Información)
Subárea: Administración Educativa	
06 Taller de Administración Educativa 1 (Planeación y Programación de Proyectos de Administración Educativa)	06 Taller de Administración Educativa 2 (Planeación y Programación de Proyectos de Administración Educativa)
06 Taller de Administración Educativa 3 (Diseño y Ingeniería Organizacional de Espacios Educativos)	06 Taller de Administración Educativa 4 (Diseño y Ingeniería Organizacional de Espacios Educativos)
Subárea: Política, Sociedad y Educación	
06 Seminario de Política Educativa 1*	06 Seminario de Política Educativa 2*
06 Taller de Política Educativa 1 (Análisis y Evaluación de Programas de Política Educativa)*	06 Taller de Política Educativa 2 (Análisis y Evaluación de Programas de Política Educativa)*
06 Seminario de Economía y Educación 1*	06 Seminario de Economía y Educación 2*
06 Seminario de Sociología y Educación 1*	06 Seminario de Sociología y Educación 2*
06 Seminario de Educación en América Latina 1*	06 Seminario de Educación en América Latina 2*

* Asignaturas que forman parte de dos áreas o subáreas

Anexo 5. Plan de estudios FES Acatlán



PLAN DE ESTUDIOS (SISTEMA ESCOLARIZADO)

Comprende 49 asignaturas con 315 créditos, de los cuales 245 son obligatorios, distribuidos en 35 materias; 42 créditos obligatorios de elección en siete asignaturas (24 créditos en cuatro materias de objetivos genéricos y 18 créditos distribuidos en tres asignaturas de preespecialidad) y, finalmente, 28 créditos son optativos de elección, en siete materias.

Consta de dos fases: *Formación Básica* y *Formación Profesional*. Dentro de ellas se encuentran las Áreas de Conocimiento: *Pedagógica, Histórico-filosófica, Investigación Pedagógica, Psicopedagógica, Sociopedagógica* y los tres Ejes Articuladores de Formación: *teórico (epistémico), metodológico (técnico-instrumental), y axiológico (teleológico)*.

La *Fase de Formación Básica* permite el acercamiento al ámbito pedagógico como campo de conocimiento, de investigación y de intervención profesional; proporciona elementos teóricos, metodológicos, contextuales e instrumentales, indispensables en la formación del pedagogo.

La *Fase de Formación Profesional* busca propiciar la reflexión crítica, el análisis, la interpretación y la elaboración de propuestas pedagógicas. En esta fase se busca ampliar, profundizar y enriquecer el conocimiento de la Pedagogía.

Las asignaturas optativas de elección se agrupan en función de las áreas de conocimiento.

PEDAGOGIA FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN Total de créditos: 382	
PRIMER SEMESTRE 08 Fundamentos de la Pedagogía Requisito Desarrollo Humano y Profesional 12 Historia de la Educación 08 Paradigmas Psicológicos y Educación 06 Investigación Documental 08 Pensamiento Político y Económico para el Análisis de la Educación	SEGUNDO SEMESTRE 08 Pensamiento Pedagógico 08 Fundamentos de la Didáctica 08 Fundamentos de Epistemología 08 Psicología de la Infancia 08 Metodología de las Ciencias Sociales y Humanas 08 Sociología de la Educación
TERCER SEMESTRE 08 Pensamiento Pedagógico Contemporáneo 06 Proceso Didáctico 08 Historia de la Educación en México 08 Psicología de la Adolescencia 06 Estadística Aplicada a la Educación 08 Educación en América Latina	CUARTO SEMESTRE 08 Educación Permanente 06 Comunicación Educativa 06 Evaluación Educativa 08 Psicología Social y Educación 08 Psicología del Adulto 08 Política Educativa de México I 03 Asignatura Optativa de Elección del Área de Investigación Pedagógica
QUINTO SEMESTRE 06 Nuevas Tecnologías en Educación 05 Grupos en Educación 08 Psicología Educativa 06 Metodología de la Investigación Educativa 06 Política Educativa de México II 03 Asignatura Optativa de Elección del Área Pedagógica 04 Asignatura Optativa de Elección del Área Histórico-filosófica	SEXTO SEMESTRE 06 Administración y Gestión Educativas 06 Fundamentos para la Intervención Pedagógica Profesional 06 Filosofía de la Educación 06 Investigación Educativa I 06 Asignatura del Área de Preespecialidad 03 Asignatura Optativa de Elección del Área Psicopedagógica
Asignatura del Área de Preespecialidad I	
06 La Capacitación en el Contexto de la Administración 06 Análisis de la Práctica Docente 06 Introducción a la Educación Inclusiva	06 Gestión Pedagógica 06 Perspectivas de la Orientación Educativa 06 Pedagogía Social



SÉPTIMO SEMESTRE		OCTAVO SEMESTRE	
06 Fundamentos y Perspectivas Curriculares		06 Diseño y Evaluación Curricular	
06 Intervención Pedagógica Profesional I		06 Intervención Pedagógica Profesional II	
06 Investigación Educativa II		06 Asignatura del Área de Preespecialidad	
06 Problemas Actuales de la Educación en México		06 Asignatura Optativa de Elección del Área Pedagógica	
06 Asignatura del Área de Preespecialidad		06 Asignatura Optativa de Elección del Área Pedagógica	
03 Asignatura Optativa de Elección del Área Sociopedagógica			
Asignatura del Área de Preespecialidad II		Asignatura del Área de Preespecialidad II	
06 Recursos Humanos y Capacitación		06 Evaluación de la Capacitación	
06 Investigación en Docencia		06 Diseño de Proyectos de Investigación y Docencia	
06 Capacidades y Necesidades Educativas Diferentes		06 Estrategias de Intervención para Atender las Necesidades Educativas Diferentes	
06 Planeación y Evaluación Educativa		06 Dirección de Instituciones Educativas e Innovación Escolar	
06 Orientación Escolar y Profesional		06 Orientación Familiar	
06 Temas y Ejes de la Pedagogía Social		06 Alfabetización para la Participación Social	
Asignaturas Optativas de Elección			
CUARTO SEMESTRE			
Area de Investigación Pedagógica			
03 Estudio de Caso		03 Técnicas de Investigación Cuantitativa	
03 Técnicas de Investigación Cualitativa		03 Técnicas para el Análisis Estadístico	
QUINTO SEMESTRE			
Area Pedagógica			
03 Análisis del Discurso Educativo		04 Antropología Pedagógica	
03 Diseño y Elaboración de Recursos Didácticos		04 Filosofía de la Educación en México	
03 Educación para la Comunicación		04 Hermenéutica Pedagógica	
03 Elaboración de Guiones Educativos Área Histórico-filosófica		04 Historia de la Educación en América Latina	
		04 Temas Selectos de Historia de la Educación	
SEXTO SEMESTRE			
Area Psicopedagógica			
03 Elementos de Evaluación Psicopedagógica		03 Orientación para la Educación Sexual	
03 Estrategias de Intervención Grupal		03 Propuestas Psicopedagógicas Alternativas	
03 Modelos Constructivistas		03 Psicoanálisis en el Campo de la Investigación Educativa	
SÉPTIMO SEMESTRE			
Area Sociopedagógica			
03 Economía de la Educación		03 Perspectiva de Género en Educación	
03 Educación Multicultural		03 Política Educativa y Calidad de la Educación	
03 Educación Popular y Comunitaria			
OCTAVO SEMESTRE			
Area Pedagógica			
06 Estudio Monográfico Clásicos de la Pedagogía		06 Pedagogía Contemporánea	
06 Estudio Monográfico Clásicos de la Pedagogía Mexicana		06 Pedagogía de los Valores	
06 Innovaciones en Educación		06 Pedagogía Institucional	
06 Modelos de Docencia		06 Planeación Educativa en Espacios Institucionales	
06 Orientación Educativa		06 Proyecto de Titulación	
06 Pedagogía Comparada			

Anexo 6. Plan de estudios FES Aragón



PLAN DE ESTUDIOS (SISTEMA ESCOLARIZADO)

El plan está organizado en cuatro elementos: a) *Fases de Formación (Básica y Desarrollo Profesional)*, b) *Líneas Eje de Articulación*, c) *Unidades de Conocimiento* y d) *Prácticas Escolares*.

Se tendrán que aprobar 316 créditos en ocho semestres, de la siguiente manera: En la *Fase de Formación Básica*, cubrir 204 créditos (174 obligatorios y 30 optativos) del primero al quinto semestres, con un total de 34 Unidades de Conocimiento, distribuidas en 28 de carácter obligatorio y 6 de carácter optativo.

La *Fase de Formación de Desarrollo Profesional* está constituida por 112 créditos, 82 obligatorios y 50 optativos. Se cursa del sexto al octavo semestre, con un total de 21 Unidades de Conocimiento, distribuidas en 11 obligatorias y 10 optativas.

Las *Líneas Eje de Articulación* son: *Histórico Filosófica, Sociopedagógica, Psicopedagógica, Investigación Pedagógica, Formación Integral para la Titulación y Pedagógica Didáctica*.

Las *Prácticas Escolares* constituyen el puente articulador entre la formación teórica y la práctica, por lo que en este plan estarán presentes a lo largo de toda la carrera.

PEDAGOGÍA FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN Total de créditos: 316	
PRIMER SEMESTRE 08 Teoría Pedagógica I 07 Didáctica General I 06 Antropología Pedagógica 06 Teorías Sociológicas y Educación 06 Teorías Psicológicas y Educación 07 Investigación Pedagógica	SEGUNDO SEMESTRE 08 Teoría Pedagógica II 07 Didáctica General II 06 Historia General de la Educación 07 Cultura, Ideología y Educación 06 Desarrollo, Socialización y Grupos 06 Epistemología y Pedagogía
TERCER SEMESTRE 07 Formación y Práctica Pedagógica 07 Planeación y Organización Educativa 06 Historia de la Educación en México 06 Enfoques Socioeducativos en América Latina 06 Teorías del Aprendizaje 05 Optativa 05 Optativa	CUARTO SEMESTRE 06 Teoría Curricular 06 Diseño de Recursos Didácticos 06 Filosofía de la Educación 04 Economía y Política Educativa en México 07 Problemas del Aprendizaje 05 Optativa 05 Optativa
QUINTO SEMESTRE 05 Evaluación Curricular 04 Ética y Práctica Profesional del Pedagogo 04 Economía y Política Educativa en México 05 Orientación Educativa 06 Enfoques Metodológicos Cuantitativos 07 Taller de Apoyo a la Titulación I 05 Optativa 05 Optativa	SEXTO SEMESTRE 05 Taller de Diseño Curricular 05 Taller de Formación y Práctica Docente 06 Enfoques Metodológicos Cualitativos 07 Taller de Apoyo a la Titulación II 05 Optativa 05 Optativa 05 Optativa
SEPTIMO SEMESTRE 05 Taller de Elaboración y Evaluación de Programas Educativos 05 Taller de Capacitación Laboral 05 Taller de Investigación Pedagógica y Educativa 07 Taller de Apoyo a la Titulación III 05 Optativa 05 Optativa 05 Optativa	OCTAVO SEMESTRE 05 Taller de Evaluación de los Aprendizajes 05 Taller de Didáctica e Innovaciones Tecnológicas 07 Taller de Apoyo a la Titulación IV 05 Optativa 05 Optativa 05 Optativa 05 Optativa



Optativas de la Fase de Formación Básica	
Línea Eje Pedagógica Didáctica	
05 Taller de Educación Ambiental (3er. Sem.)	05 Taller de Didácticas Especiales (5o. Sem.)
05 Seminario de Pedagogía Comparada (4o. Sem.)	
Línea Eje Psicopedagógica	
05 Taller de Aprendizaje, Pensamiento y Creatividad (4o. Sem.)	05 Laboratorio de Educación Sexual (5o. Sem.)
	05 Seminario de Psicoanálisis y Educación (3er. Sem.)
Línea Eje Histórico Filosófica	
05 Seminario de Historia de la Pedagogía en América Latina (3er. Sem.)	05 Seminario de Temas Selectos de la Educación (5o. Sem.)
05 Seminario de Axiología y Teleología Educativa (4o. Sem.)	
Línea Eje Investigación Pedagógica	
05 Hermenéutica Pedagógica (3er. Sem.)	05 Taller de Informática Pedagógica (5o. Sem.)
05 Taller de Estudios Estadísticos en Educación (4o. Sem.)	
Línea Eje Sociopedagógica	
05 Seminario de Género y Educación (3er. Sem.)	05 Cultura y Pedagogía (5o. Sem.)
05 Seminario de Derechos Humanos y Educación (4o. Sem.)	
Optativas de la Fase de Desarrollo Profesional	
Línea Eje Pedagógica Didáctica	
05 Taller de Administración Aplicada a la Educación (6o. Sem.)	05 Taller de Diseño de Estrategias del Aprendizaje (8o. Sem.)
05 Taller de Comunicación Educativa (7o. Sem.)	
Línea Eje Psicopedagógica	
05 Taller de Orientación Educativa (6o. Sem.)	05 Taller de Educación para Grupos Urbano Marginados (8o. Sem.)
05 Laboratorio de Educación Especial (7o. Sem.)	
Línea Eje Histórico Filosófica	
05 Taller de Historiografía de la Educación (6o. Sem.)	05 Seminario de Filosofía y Práctica Educativa (8o. Sem.)
05 Seminario de Antropología Hermenéutica (7o. Sem.)	
Línea Eje Investigación Pedagógica	
05 Taller de Investigación Etnográfica en Educación (6o. Sem.)	05 Taller de Investigación en el Aula (7o. Sem.)
	05 Taller de Análisis del Discurso Educativo (8o. Sem.)
Línea Eje Sociopedagógica	
05 Seminario de Educación Abierta y a Distancia (6o. Sem.)	05 Taller de Educación de Adultos (8o. Sem.)
05 Seminario de Educación Indígena (7o. Sem.)	

Anexo 7. Plan de estudios Universidad Nacional Autónoma de Chiapas

Primer Semestre

Sujeto, formación y cultura.
Política educativa
Taller de herramientas de cómputo y alfabetización informacional
Introducción a la psicología aplicada a la educación
Problemas de la sociedad contemporánea
Modernidad y posmodernidad

Segundo Semestre

Pensamiento pedagógico moderno
Derecho educativo en Chiapas
Psicología del desarrollo
Contexto sociocultural en Chiapas
Educación y sociedad
Campo de la investigación educativa

Tercer Semestre

Pensamiento pedagógico latinoamericano
Pensamiento pedagógico emergente y alternativo
Políticas de planeación de la educación
TIC, cultura y educación
Psicología del aprendizaje escolar
Tradiciones de la investigación educativa

Cuarto Semestre

Teorías, modelos y enfoques didácticos
Políticas de evaluación educativa
Psicología del comportamiento social
Institución escolar
Economía, Estado y educación
Investigación educativa en México y Chiapas

Quinto Semestre

Análisis curricular
Gestión de la educación
Taller de TIC aplicadas a la educación
Taller de aprendizaje estratégico
Aportes interdisciplinarios al campo educativo
Taller de planteamientos de problemas

Sexto Semestre

Educación formal y no formal
Marco normativo para la gestión pedagógica
Diseño de proyectos educativos en entornos virtuales
Taller: Intervención psicológica en ámbitos educativos
Aportes interdisciplinarios al campo educativo
Taller de métodos y técnicas de investigación

Séptimo Semestre

Pedagogía social
Marco normativo para la gestión pedagógica
Taller de herramientas informáticas para el análisis de datos
Taller: Intervención psicopedagógica en ámbitos educativos
Aportes interdisciplinarios al campo educativo
Taller de sistematización y análisis de resultados

Servicio Social

Octavo Semestre

Taller de reflexión pedagógica
Taller de educomunicación audiovisual
Taller de análisis de contexto
Taller de redacción de tesis

Anexo 8. Plan de estudios Universidad Veracruzana

UNIVERSIDAD VERACRUZANA MAPA CURRICULAR DEL PROGRAMA PEDAGOGIA NIVEL LICENCIATURA

AREA DE FORMACION BASICA					
EXPERIENCIAS EDUCATIVAS	TEORIA	PRACTICA	OTROS	CREDITOS	ANTECEDENTES
GENERAL					
LITERACIDAD DIGITAL	0	0	6	6	
PENSAMIENTO CRITICO PARA LA SOLUCION DE PROBLEMAS	0	0	4	6	
LENGUA I	0	0	6	6	
LENGUA II	0	0	6	6	LENGUA I
LECTURA Y ESCRITURA DE TEXTOS ACADEMICOS	0	0	4	6	
LITERACIDAD DIGITAL	0	0	6	6	
PENSAMIENTO CRITICO PARA LA SOLUCION DE PROBLEMAS	0	0	4	6	
LENGUA I	0	0	6	6	
LENGUA II	0	0	6	6	LENGUA I
LECTURA Y ESCRITURA DE TEXTOS ACADEMICOS	0	0	4	6	
INICIACION A LA DISCIPLINA					
INTRODUCCION A LA PEDAGOGIA	4	0	0	8	
PENSAMIENTO PEDAGOGICO	6	0	0	12	
FILOSOFIA DE LA EDUCACION	4	0	0	8	
SOCIOLOGIA DE LA EDUCACION	4	0	0	8	
GLOBALIZACION E INTERCULTURALIDAD	4	0	0	8	
INTRODUCCION AL DESARROLLO COMUNITARIO	3	0	0	6	
EPISTEMOLOGIA Y PEDAGOGIA	6	0	0	12	
COMUNICACION PEDAGOGICA	2	1	0	5	
DESARROLLO HUMANO	0	5	0	5	
PSICOLOGIA EVOLUTIVA	5	0	0	10	
PSICOLOGIA DEL APRENDIZAJE	3	1	0	7	
CREDITOS MINIMOS	41	7	62	148	
AREA DE FORMACION DISCIPLINARIA					
EXPERIENCIAS EDUCATIVAS	TEORIA	PRACTICA	OTROS	CREDITOS	ANTECEDENTES

BASES CONCEPTUALES DEL CURRÍCULUM	3	0	0	6	
DISEÑO CURRICULAR	2	2	0	6	BASES CONCEPTUALES DEL CURRÍCULUM
EVALUACION CURRICULAR	2	2	0	6	DISEÑO CURRICULAR
PROYECTOS FORMATIVOS EN EL AMBITO COMUNITARIO	2	2	0	6	DISEÑO CURRICULAR
DIDACTICA	4	0	0	8	
PLANEACION DIDACTICA	2	2	0	6	DIDACTICA
EVALUACION DE LOS APRENDIZAJES	2	2	0	6	DIDACTICA
MEDIACION PEDAGOGICA	2	3	0	7	DIDACTICA
SEMINARIO DE PRACTICA DOCENTE	3	0	0	6	PLANEACION DIDACTICA EVALUACION DE LOS APRENDIZAJES MEDIACION PEDAGOGICA
PRACTICA DOCENTE	0	5	0	5	PLANEACION DIDACTICA EVALUACION DE LOS APRENDIZAJES MEDIACION PEDAGOGICA
POLITICA Y LEGISLACION EDUCATIVA	4	0	0	8	
GESTION Y ADMINISTRACION EDUCATIVA	4	0	0	8	
PLANEACION EDUCATIVA	1	2	0	4	GESTION Y ADMINISTRACION EDUCATIVA
PROCESOS DE LAS ORGANIZACIONES EDUCATIVAS	2	2	0	6	GESTION Y ADMINISTRACION EDUCATIVA
EVALUACION INSTITUCIONAL	1	2	0	4	PLANEACION EDUCATIVA PROCESOS DE LAS ORGANIZACIONES EDUCATIVAS
CONSTRUCCION DE PROBLEMAS DE INVESTIGACION EDUCATIVA	2	4	0	8	EPISTEMOLOGIA Y PEDAGOGIA
METODOS Y TECNICAS DE LA INVESTIGACION EDUCATIVA	2	4	0	8	CONSTRUCCION DE PROBLEMAS DE INVESTIGACION EDUCATIVA
TECNICAS DE ANALISIS INTERPRETATIVO	1	3	0	5	METODOS Y TECNICAS DE LA INVESTIGACION EDUCATIVA
TECNICAS DE ANALISIS ESTADISTICO	1	3	0	5	METODOS Y TECNICAS DE LA INVESTIGACION EDUCATIVA
COMUNICACION DE LOS RESULTADOS DE INVESTIGACION EDUCATIVA	2	2	0	6	METODOS Y TECNICAS DE LA INVESTIGACION EDUCATIVA
FUNDAMENTOS DE LA ORIENTACION EDUCATIVA	4	0	0	8	
METODOLOGIA DE LA ORIENTACION EDUCATIVA	1	5	0	7	FUNDAMENTOS DE LA ORIENTACION EDUCATIVA
PROCESOS DE ACOMPAÑAMIENTO EDUCATIVO	2	2	0	6	METODOLOGIA DE LA ORIENTACION EDUCATIVA
EDUCACION INCLUSIVA	2	2	0	6	METODOLOGIA DE LA ORIENTACION EDUCATIVA
TIC APLICADA A LA EDUCACION	2	2	0	6	
MULTIMEDIA EDUCATIVA	1	3	0	5	COMUNICACION PEDAGOGICA TIC APLICADA A LA EDUCACION
DISEÑO DE AMBIENTES EDUCATIVOS VIRTUALES	2	2	0	6	COMUNICACION PEDAGOGICA TIC APLICADA A LA EDUCACION
OPTATIVAS	0	0	0	36	

CREDITOS MINIMOS	56	58	0	234	
------------------	----	----	---	-----	--

AREA DE FORMACION TERMINAL					
EXPERIENCIAS EDUCATIVAS	TEORIA	PRACTICA	OTROS	CREDITOS	ANTECEDENTES
SERVICIO SOCIAL	0	0	0	12	
EXPERIENCIA RECEPTORIAL	0	0	0	12	
ETICA PROFESIONAL	2	0	0	4	
PROYECTO PEDAGOGICO	0	8	0	8	
INTERVENCION PEDAGOGICA	0	10	0	10	PROYECTO PEDAGOGICO
CREDITOS MINIMOS	2	18	0	46	

AREA DE FORMACION DE ELECCION LIBRE					
EXPERIENCIAS EDUCATIVAS	TEORIA	PRACTICA	OTROS	CREDITOS	ANTECEDENTES
ELECCION LIBRE	0	0	0	22	
CREDITOS MINIMOS	0	0	0	22	

TOTAL DE EXPERIENCIAS EDUCATIVAS	VARIABLE
TOTAL DE HORAS TEORIA	VARIABLE
TOTAL DE HORAS LABORATORIO	VARIABLE
TOTAL DE HORAS OTROS	VARIABLE
TOTAL MINMO DE CREDITOS	421

AREA ACADEMICA	AREA DE HUMANIDADES
NIVEL	LICENCIATURA
SISTEMA	ESCOLARIZADO
AÑO DEL PLAN	2016

Anexo 9. Plan de estudios Universidad Anáhuac

SEMESTRE 1	SEMESTRE 2	SEMESTRE 3	SEMESTRE 4	SEMESTRE 5	SEMESTRE 6	SEMESTRE 7	SEMESTRE 8
Fundamentos neuropsicológicos	Desarrollo de procesos cognitivos	Factor humano en las organizaciones	Capactación y desarrollo del factor humano	Liderazgo y gestión organizacional y educativa	Taller de diagnóstico psicopedagógico	Inclusión escolar y laboral	Desarrollo del talento creativo
9c	6c	6c	6c	6c	6c	9c	6c
Administración organizacional y educativa	Análisis de la realidad educativa	Didáctica general	Didáctica diferencial	Uso de la tecnología en la educación	Educación y capacitación virtual	Didáctica para las dificultades del aprendizaje	Prospectiva educativa nacional
6c	6c	6c	6c	9c	6c	6c	6c
Teoría pedagógica	Desarrollo infantil	Desarrollo del joven y del adulto	Análisis de políticas educativas	Evaluación educativa	Educación para los adultos mayores	Asesoría y consultoría	Emprendimiento e Innovación
6c	9c	9c	6c	6c	6c	6c	6c
Movimientos históricos pedagógicos	Teorías del aprendizaje	Filosofía de la educación	Procesos grupales	Curriculum: fundamentos y modelos	Diseño e innovación curricular	Mercadotecnia educativa	Ética y educación
6c	6c	6c	6c	6c	6c	6c	6c
Electiva libre I	Prácticum I Fundamentos	Prácticum II Realidad educativa	Investigación pedagógica I	Investigación pedagógica II	Orientación educativa	Comunicación educativa	Prácticum VII Profesional
6c	6c	6c	6c	6c	9c	6c	9c
Ser universitario	Electiva libre II	Taller o actividad I	Prácticum III Apoyo organizacional y educativo	Prácticum IV Intervención organizacional	Prácticum V Evaluación organizacional educativa	Reponsabilidad social y sustentabilidad	Taller o actividad II
6c	6c	3c	6c	6c	6c	6c	3c
	Persona y sentido de vida	Ética	Electiva profesional I	Electiva profesional II	Electiva profesional III	Prácticum VI Profesional	Taller o actividad III
	6c	9c	6c	6c	6c	9c	3c
			Persona y trascendencia	Humanismo clásico y contemporáneo	Electiva profesional IV	Liderazgo	

Anexo 10. Plan de estudios Universidad Iberoamericana

Plan de estudios

Primer semestre	Segundo semestre	Tercer semestre	Cuarto semestre	Quinto semestre	Sexto semestre	Séptimo semestre	Octavo semestre
Práctica del Desarrollo Infantil	Práctica del Desarrollo Adolescente	Teorías de la Personalidad	Educación de Adultos	Teorías y Diseño de la Instrucción	Intervención en Problemas de Aprendizaje	Consultoría Psicopedagógica	Optativa IV
Principios de Teoría Pedagógica y Filosofía	Teorías del Aprendizaje	Estrategias de Enseñanza	Evaluación Educativa	Diseño Curricular	Atención a la Diversidad	Optativa I	Optativa V
Introducción al Pensamiento Occidental	Interacción Educativa	Diagnóstico Educativo	Teorías Educativas Contemporáneas	Formación en las Organizaciones	Diseño Educativo	Optativa II	Intervención y Evaluación
Planeación Educativa	Didáctica e Innovación	Usos y Recursos Tecnológicos en Educación	Sociología de la Educación	Sistemas de Información para la Educación	Modelos y Prácticas Educativas Asistidas por Computadora	Optativa III	Optativa VI
El Concepto de Arte a través del Tiempo	Lecturas Históricas	Historia de la Educación en México	Investigación Cualitativa	Política de la Educación en México	Economía de la Educación	Práctica Profesional y de Servicio Social	Optativa VII
Comunicación Oral y Escrita	Religiones del Mundo	Razonamiento Crítico Cuantitativo	Persona y Humanismo	Reflexión Universitaria II (a elegir)	Reflexión Universitaria III (a elegir)		Reflexión Universitaria IV (a elegir)

Anexo 11. Plan de estudios Universidad Panamericana

Primer semestre:

Fundamentos de la Educación y la Pedagogía
Introducción a la Investigación
Aspectos económicos y sociales de la educación
Conformación del pensamiento didáctico
Historia de la Cultura
Bases psicológicas de la educación
Historia de la cultura
Redacción y Técnicas de Expresión Oral
Desarrollo Integral de la Infancia

Segundo semestre:

Historia General de la Educación
Metodología de la Investigación Cuantitativa I
Integración del Proceso Didáctico
Comportamiento organizacional
Teorías del aprendizaje
Teorías de la Personalidad
Desarrollo integral de la adolescencia
Persona y Sociedad

Tercer semestre:

Historia de la Educación en México
Metodología de la Investigación Cuantitativa II
Creatividad
Taller de Diagnóstico Psicopedagógico
Producción Digital de Recursos Didácticos
Taller de Entrevista
Desarrollo Integral de la Adulterez y la Vejez
Ética

Cuarto semestre:

Teoría del conocimiento
Metodología de la Investigación Cualitativa
Estudio Interdisciplinar de la Familia
Marco Jurídico y Sistema Educativo Mexicano
Estrategias Didácticas Integrativas
Atracción y Selección del Talento Humano
Taller de Diagnóstico Psicométrico
Antropología Teológica I

Quinto semestre:

Políticas Educativas
Filosofía de la Educación
Didáctica Diferencial
Capacitación y Desarrollo del Capital Humano
Taller de Competencias Docentes
Relaciones Laborales
Neurofisiología del Aprendizaje
Antropología Teológica II

Sexto semestre:

Educación Comparada
Evaluación del Aprendizaje
Didáctica de las Áreas del Conocimiento
Administración de Recursos Financieros
Filosofía Social
Orientación Educativa
Hombre y Mundo Contemporáneo
Emprendedores

Séptimo semestre:

Educación Estética
Pedagogía Social
Diseño Curricular
Gestión Estratégica de Instituciones Educativas
Hombre y Mundo Contemporáneo
Optativa
Optativa

Octavo semestre:

Ética Profesional
Formación y Evaluación Docente
Emprendedores
Intervención Pedagógica en la Familia
Optativa
Optativa
Optativa

Optativas:

PSICOPEDAGOGÍA
INNOVACIÓN EDUCATIVA
RECURSOS HUMANOS
DIRECCIÓN DE INSTITUCIONES

Anexo 12. Plan de estudios Universidad intercontinental



Plan de estudios

- Fundamentos de pedagogía
- Didáctica general
- Didácticas contemporáneas
- Didácticas universitarias
- Teoría curricular
- Diseño curricular
- Evaluación curricular
- Teoría pedagógica
- Educación formal I
- Educación formal II
- Nuevas tecnologías en la educación
- Educación y alteridad
- Taller de trabajo grupal
- Capacitación empresarial
- Realidad sociocultural contemporánea
- Sociología de la educación contemporánea
- Sociología de la educación contemporánea
- Socialización del conocimiento
- Cultura escolar
- Educación y trabajo
- Taller de argumentación
- Pedagogía e identidad
- Administración y planeación escolar
- Ser humano existencia y sentido
- Ética general
- Filosofía e historia general de la educación
- Historia de la educación en México
- Procesos psicológicos básicos
- Teorías cognitivas del aprendizaje
- Psicotécnica pedagógica
- Desarrollo infantil
- Desarrollo del adolescente
- Psicología de la edad adulta y gerontología
- Orientación vocacional
- Dificultades de aprendizaje
- Fundamentos de investigación en humanidades
- Estrategias de investigación
- Epistemología general
- Investigación educativa
- Estadística aplicada
- Instrumentos de investigación
- Investigación y desarrollo pedagógico
- Seminario de investigación I
- Seminario de investigación II
- Temas selectos I
- Temas selectos II

Perfil



Serás un profesional capaz de contextualizar el fenómeno educativo y sus implicaciones, en un marco de respeto por los valores y la dignidad humana.

Campo laboral



Como pedagogo, puedes trabajar en museos, centros culturales, centros de atención a personas con necesidades educativas especiales e instituciones educativas.

Anexo 13. Universidad del Valle de México

PLAN DE ESTUDIOS LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA

universidaduvm.mx | 01 800 0000 UVM (886)

EJES CURRICULARES

	AHP	Área de Habilidades Profesionales	AB	Área Básica	AP	Área Profesional	AE	Área Electiva	AI	Área de Idioma
Taller de Comunicación	Pensamiento Crítico	Bases Metodológicas de la Investigación	Investigación Aplicada a las Ciencias Sociales	Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible	Liderazgo y Negociación	Desarrollo Emprendedor	Ética Profesional	Taller de Fortalecimiento al Egreso		
Teoría Pedagógica	Sociología y Educación	Educación No Formal	Métodos Cuantitativos en Ciencias Sociales	Investigación Cualitativa en Educación	Evaluación de Programas Educativos e Instituciones	Atención a las Necesidades Educativas Especiales	Seminario de Investigación Educativa	Prácticas Profesionales		
Teorías Psicológicas en la Educación	Desarrollo Psicológico en la Infancia	Desarrollo Psicológico en la Adolescencia	Desarrollo Psicológico en la Adultez y Senectud	Modelos de Orientación Educativa	Intervención en la Orientación Educativa	Electiva I	Seminario de Didácticas Especializadas			
Filosofía y Epistemología de la Educación	Teorías del Aprendizaje	Didáctica General	Evaluación del Aprendizaje	Gestión del Conocimiento e Innovación Tecnológica	Diseño, Desarrollo e Implementación de Proyectos Educativos	Electiva II	Entornos Virtuales de Enseñanza -Aprendizaje			
Historia de la Educación	Paradigmas de la Educación en México	Economía y Política en la Educación	Mostrales Didácticas y Tecnología Aplicada	Planeación Educativa	Formación y Evaluación Docente	Electiva III	Electiva IV			
Pedagogía y Socialización	Comentarios Contemporáneos de la Educación	Legislación y Política Educativa	Política Educativa Internacional	Capacitación y Desarrollo del Talento Humano	Diseño e Innovación Curricular	Ámbitos de la Intervención Pedagógica	Electiva V			
						Administración y Gestión Educativa	Prospectiva en Educación			
Inglés I	Inglés II	Inglés III	Inglés IV	Inglés V						